



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores de la
Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTOR:

Luisalfredo Andrade Iraola

ASESOR:

Mg. Luis Alberto Calderón Coello

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Lima - Perú

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 0149-2018-DPI/UCV/DA-EP-ADM-FL-C

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, presentado en la modalidad de **Desarrollo de Proyecto de Investigación**.

Presentado por Don:

ANDRADE IRAOLA, LUIS ALFREDO

Cuyo Título es:


"PLANIFICACION ESTRATEGICA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA LA PORTUARIA, CALLAO, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
17	DIECISIETE	APROBADO POR UNANIMIDAD

DESAPROBADO 00-10 PUNTOS ()
 APROBAR POR MAYORIA 11-13 PUNTOS ()
 APROBADO POR UNANIMIDAD 14-17 PUNTOS (X)
 APROBADO POR EXCELENCIA 18-20 PUNTOS ()


PRESIDENTE : Dr. LESSNER LEON ESPINOZA


FIRMA

SECRETARIO : Mgtr. LOPEZ LANDAURO RAFAEL ARTURO



FIRMA

VOCAL : Mgtr. ALBERTO CALDERON COELLO

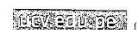

FIRMA

Nota: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

Callao, 18 de Diciembre del 2018.


Mgtr. Rafael A. López Landauró
Coordinador de la Carrera Profesional de Administración
UCV-Filial Callao

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



DEDICATORIA.

Dedico esta tesis a mis padres Juan Alfredo Andrade Arias y Nelly Iraola Freytas, por el apoyo incondicional brindado a lo largo de mi carrera, Además a mi hermana Karol por ser un ejemplo a seguir y También a mi esposa Ximena Nolasco por su comprensión día a día ,en especial a mi hija Gia quien es la motivación de mi vida.

AGRADECIMIENTO.

Agradecer a Dios quien fue el que me fortaleció y me ayudo en todos mis proyectos, darle la gloria a él por todo lo que ha hecho por mí a lo largo de mi vida y carrera, a mis padres, hermana y Esposa.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, LUISALFREDO ANDRADE IRAOLA con DNI N° 70322735, a fin de dar mi consentimiento a los arreglos actuales considerados en el reglamento de grados de la Universidad César Vallejo, facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración, anuncio con toda garantía que toda documentación es honesto y creíble.

Además, declaro con voto que toda la información y los datos presentados en esta postulación son genuinos y no tienen falsedad.

En este sentido, acepto la responsabilidad y me someto a las reglas de la Universidad Cesar Vallejo

Lima, Diciembre de 2018.



LUISALFREDO ANDRADE IRAOLA

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En concordancia con el Reglamento de Titulaciones y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada "Planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa la Portuaria, Callao, 2018", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

Luisalfredo Andrade Iraola

INDICE GENERAL

Página del jurado	2
Dedicatoria.	3
Agradecimiento.	4
Declaracion de autenticidad	5
Presentacion	6
Resumen	10
Abstract	11
I) INTRODUCCIÓN.	12
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.	12
1.2. Antecedentes.	13
1.2.1. Internacionales.	13
1.2.2. Nacionales.	15
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.	16
1.3.1. Variable independiente: Planificacion estrategica.	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. Variable dependiente: Satisfaccion laboral	19
14. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1. Problema general.	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2. Problema específicos.	¡Error! Marcador no definido.
15. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.	21
16. HIPÓTESIS.	22
1.6.1. Hipótesis general.	22
1.6.2. Hipótesis específicos.	22
17. OBJETIVO.	¡Error! Marcador no definido.
1.7.1. Objetivo general.	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
1.7.2. Objetivos específicos.	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
II) METODOLOGÍA.	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>

2.1. Diseño de investigación.	24
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.	25
2.2.1 Operacionalización de variables:	25
2.2.2 Matriz operacional de variables.	29
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.	31
2.3.1. Población.	31
2.3.2. Muestra.	31
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	31
2.4.1. Técnica.	31
2.4.2. Validez.	32
2.4.3. Confiabilidad.	32
2.4.4. Métodos de análisis de datos.	34
2.5. ASPECTOS ÉTICOS.	35
III. RESULTADOS.	36
3.1. Análisis descriptivo	36
3.2. Analisis de la prueba de normalidad.	40
3.3. Correlaciones	42
IV. DISCUSIÓN	46
4.1. Discusión - Hipótesis general	46
4.2. Discusión - Hipótesis específica 1	46
4.3. Discusión - Hipótesis específica 2	47
4.4. Discusión - Hipótesis específica 3	48
V. CONCLUSIÓN	49
VI. RECOMENDACIÓN	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	51
VIII.	AN
EXOS.	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro estadístico de fiabilidad de la variables y dimensiones	33
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente: planificacion estrategica	33
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente: satisfaccion laboral	33
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de las variables	34
Tabla 5: Tablas de análisis descriptivo	36
Tabla 6: Prueba de normalidad	41
Tabla 7: Interpretación del coeficiente de correlación rho de spearman	41
Tabla 8: Correlaciones de variables de hipótesis generales	42
Tabla 9: Correlación de hipótesis especifica 1.	43
Tabla 10: Correlación de hipótesis especifica 2	44
Tabla 11: Correlación de hipótesis especifica 3	45

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria. Callao, 2018. El método que se contempló fue hipotético deductivo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional descriptivo y diseño no experimental transversal. La población objeto de estudio fueron trabajadores de la Cooperativa la Portuaria, Callao, la muestra del estudio estuvo compuesta por 40 trabajadores; Posteriormente, al procesarse los datos e interpretarlos, se halló que la correlación entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral es muy alta o muy fuerte según el valor de 0,919. asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis general, y por consiguiente la planificación estratégica si tiene relación positiva directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa La portuaria, lo que quiere decir que a mayor planificación de estrategias que pueda tener la organización mayor será la satisfacción laboral de la Cooperativa La Portuaria. Callao, 2018.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relationship that exists between strategic planning and job satisfaction of La Portuaria cooperative workers. Callao, 2018. The method that was contemplated was hypothetical deductive, of the applied type, with a descriptive correlative level and no experimental experimental transversal. The population under study were workers of the cooperative la Portuaria, Callao, the sample of the study consisted of 40 workers; Subsequently, when the data were processed and interpreted, it was determined that the correlation between the strategic strategy and job satisfaction is very high or very strong according to the value of 0.919. likewise, the found significance of 0,000 is less than the fixed work significance of 0.05, which implies that the general hypothesis is accepted, and that it is related to the direct positive relationship with the labor satisfaction of the workers of the cooperative La portuaria , what means a greater planning of the strategies that can have the greater organization is the labor satisfaction of the cooperative The Port. Callao.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según Ramírez (citado de plan estratégica y gestión de calidad 2013) menciona: “Planificación estratégica de cada empresa es la que define las proyecciones y metas comerciales de ventas, de promoción, de captación de clientes, entre otras y las formas en que se alcanzarán dichas metas, los objetivos de las distintas unidades y todo lo que requieran para el proceso, con ello se confecciona el presupuesto y plan de trabajo”. (parr.1)

En el ámbito internacional la planificación estratégica según el estudio de la revista dialnet de España menciona que “la planificación estratégica, se utiliza en un 88% de las empresas económicas españolas, mientras que en las empresas de otros sectores lo utilizan en un 62 %”. (p.17). Esto nos dice que la planificación estratégica es de mucha importancia para que las organizaciones o empresas puedan ser exitosas y mantenerse en el mercado en el que se encuentran.

A nivel global la planificación estratégica es vista por las empresas de importancia para cumplir con sus metas y objetivos de las organizaciones, es por ello que le dan mucho énfasis a la hora de planificar estrategias para ser diferentes a las otras empresas y poder así ser líder en su rubro. Además, vemos que una parte fundamental para toda empresa que tiene una buena planificación estratégica es crear una buena visión y misión ya que hoy en día las organizaciones a nivel internacional crean metas y objetivos que están orientados a la visión y misión esto hace que trabajen de forma ordenada y con estrategias y tácticas para conseguir lo deseado en la organización.

Por otro lado, a nivel nacional la investigación de la revista Ciencia y Tecnología menciona que en la investigación a un centro de salud que se realizó en la provincia de otuzco sobre la atención se obtuvo como resultado que aplicando un plan estratégico que 71,4% de persona mencionaron que hay un buen plan estratégico ,por consiguiente hay una buena atención , además se obtuvo como resultado que el 14,3 % observo que hay una mala atención y que aún falta implementar un plan por ello se llegó a la conclusión que la planificación estratégica mejora la organización de manera considerable ya que teniendo un

porcentaje alto en la investigación se pudo mejorar el problema de atención que había en el centro de salud en dicha ciudad. (p.177).

La planificación estratégica se está dando a conocer más, porque vemos empresas nacionales gracias a una buena planificación estratégica han podido crecer y ser reconocidas en otros países. Es por ello que hay que dar hincapié a la planificación estratégica en las organizaciones por tener una buena estrategia y haciéndola llegar a los miembros que conforman veremos empresas posicionadas no solo en el Perú sino expandiéndose a diferentes partes del mundo.

Sin embargo, en la Cooperativa la Portuaria Callao hay una sospecha que de que se está trabajando la planificación de una manera muy desordenada además de que sus planes no se están cumpliendo debido a la escases de compromiso de los trabajadores por lo que se habla muy poco de su misión y visión de la organización y algunos trabajadores no están completamente informados de lo que quiere llegar la empresa ,como consecuencia no se efectúa un buen plan ,también su plan estratégico es simple sin estrategias y tácticas que le pueden favorecer como organización .Esto puede llegar a que la empresa vaya decayendo poco a poco hasta que se pueda extinguir es por ello que se puede significar que tiene una deficiencia de planificación estratégica en la Cooperativa La Portuaria Callao,2018.

1.1. Trabajos Previos.

1.2. Trabajos Previos.

1.2.1 Antecedentes Internacionales.

Preciado (2015), In california state university, Sacramento, in the city of Los Angeles, I do the research entitled "*Strategic planning in the public sector, Los Angeles, 2015*". The study was done to do the master of public polity and administration degree. The objective was that the development of feedback mechanism that advised the strategic plan modification and qualification Conclusion The significant strategic plan is present, but there are too many gaps and missing elements. For this to be a document of any practical use. My initial impression of El Cerrit's plan that did an adequate job of identifying and delineating the organizational vision and mission.

Recica (2016) At the University of Kolegii ABB, in the city of Kosovo, I carry out the research entitled “*Strategic planning of smoll and medium business in Kosovo*”. The study was made to carry out the magister degree. The objective is to see the management, modems of management and operation of small and medium companies in Kosovo Conclusion According to the researched results would draw this conclusion. Strategic planning is aprocess and a very important feature through which are the best alternatives for the management of actions to achieve the goals and objectives of the organization. Mission

Campos (2014), Universidad de Chile, Ubicada en la ciudad de Santiago. Se realizó la investigación titulada “*Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: caso ONG psicólogos voluntarios*”. El análisis se realizó para tener el grado de magíster en control de gestión. Su objetivo es poner un marco de control de administración que ajuste los destinos vitales y estratégicos de los terapeutas voluntarios, lo que permite evaluar y verificar su ejecución. La Metodología: El desarrollo del trabajo, considera una metodología que se divide en dos etapas, siendo la primera la recolección de información, mientras que la segunda, se enfoca en reuniones de trabajo con personal de la organización. La conclusión es Gracias a la mejora de la disposición clave de la asociación, se armó el cuadro de mando integral, que comunica la visión, la misión y los destinos clave de la asociación, en términos operativos, para adquirir apoyo de todas las dimensiones de la asociación con El anhelo de cumplir los objetivos marcados.

Gonzales (2016), en la Universidad Uex, ubicada en la ciudad de Extremadura, se realizó la investigación titulada “*Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*”. La investigación se realizó para obtener la calificación de doctorado, el objetivo es decidir el nivel de cumplimiento laboral de los auxiliares de enfermería, que trabajan en amplias instalaciones de curación diurna en las zonas urbanas de Badajoz y Cáceres. Intercambiar los resultados a sus órganos de supervisión. La metodología para considerar la información recopilada en medio de esta tarea, se realizaron algunos exámenes, tanto ilustrativos como fácticos; A través del programa medible SPSS.. El resultado es Spearman de 0,904.

Fuentes (2012), en la Universidad Rafael Landivar, ubicada en la ciudad de Quetzatenango, se realizó la investigación titulada “*Satisfacción laboral y su influencia en*

la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”: de la Universidad Rafael Landívar. El estudio se realizó para obtener el grado de licenciada Su objetivo es ver la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. La metodología a utilizar será la participativa con la cual se pretenden lograr los objetivos planteados. El resultado Pearson es en 0.590 %.

1.2.2 Antecedentes Nacionales.

Ramírez (2015), en la Universidad San Martín De Porras, ubicada en la ciudad de Lima, realizó la investigación titulada *“El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Chorrillos-Lima, 2013”*. El estudio realizado se hizo para obtener el grado de doctor en educación, el objetivo es construir la relación que existe entre la organización vital y la calidad de los ejecutivos en los fundamentos instructivos abiertos en la dimensión esencial del área de Chorrillos-Lima, 2013. La metodología es la investigación investigativa, ya que busca decidir cómo identificar la estructura vital con la administración de calidad en organizaciones instructivas en la dimensión esencial que puso en marcha su proceso de preparación profesional. El resultado es Spearman de 0,918.

Mendez (2015), en la Universidad César Vallejo, ubicada en la Ciudad de Chiclayo, realizó la investigación titulada *“Plan estratégico de motivación para mejorar el clima organizacional en la gerencia de operaciones, departamento de registro y servicios del satch-chiclayo (octubre 2013 – mayo 2014) de la universidad cesar vallejo*. El estudio se realizó para obtener el grado de licenciado de Administración. Su objetivo Es proponer un arreglo vital persuasivo para mejorar la atmósfera jerárquica en la oficina de alistamiento y administraciones de las tareas del consejo de administración de la organización de evaluación de Chiclayo. La metodología en este trabajo de examen utiliza la estrategia lógica tanto deductiva como inductiva. Al principio, la estrategia deductiva estaba conectada, ya que dependía de una visión general de la atmósfera jerárquica y, por lo tanto, se caracterizaron los elementos que la conformaban; de los cuales se resolvieron aquellos que son cada vez más importantes para ser evaluados en una organización, por ejemplo, la Administración Tributaria. El resultado Pearson es de 0,877.

Neira (2013), en la Universidad Nacional de Trujillo en la Ciudad de Trujillo, realizo la investigación titulada “*Cultura organización y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa agroindustrial Danper Arequipa SAC*”. El estudio se realizó para obtener el título profesional de licenciatura, su objetivo es analizar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustria Danper Arequipa SAC. Su metodología es Inductivo – Deductivo. Su conclusión es que el total de trabajadores de la empresa DANPER Arequipa SAC, el 41,8 % consideran que existe bajo nivel de cooperación laboral lo que dificulta en trabajo en equipo.

Condori (2015), en la Universidad Nacional de Huancavelica en la ciudad de Huancavelica, realizo la investigación titulada “*Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado Emapa*”. El estudio se realizó para optar por el título profesional de licenciado en Administración. Su objetivo es decidir la conexión entre la atmósfera autorizada y el cumplimiento de la actividad del personal directivo de la organización civil de agua y alcantarillado EMAPA-Huancavelica, 2013. Su metodología es Inductivo – Deductivo. El resultado Spearman es de 0,870.

Mora (2015), en la revista Scielo en su investigación titulado Planificación estratégica y niveles de competitividad de las pymes del sector de comercio en Bogotá especifica que "la organización clave es el procedimiento mediante el cual los pioneros organizan sus destinos y sus actividades después de algún tiempo. A decir verdad, la idea de la técnica y la de Los arreglos están conectados inseparablemente, ya que tanto el uno como el otro asignan una sucesión de actividades solicitadas a tiempo" (p.80).

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Planificación estratégica

Según Gonzales (2014) indica que una planificación estratégica se encarga de traer a la realidad posibles hechos que puedan ocurrir en un futuro y poder pensar, analizar y elegir la mejor opción. (p.7).

Para Nacke (2013) señala que la planificación estratégica es la que proporciona un instrumento que ayuda a la mejora constante de la gestión y plantea un futuro mediante un análisis. (p.24).

1.3.2 Base Teórica Planificación Estratégica

La Teoría de Planeación estratégica

Chiavenato (2011) nos indica que:

La teoría de planeación estratégica desarrollado en el año 2007 propone que la hipótesis de la organización vital se esfuerce por discutir las perspectivas distintivas y las escuelas de organización vital, obteniendo cada una de sus etapas y ejercicios, y se elabora a partir de los componentes que lo acompañan: Primero: Declaración de la misión: es la parte que descifra los deberes y demandas de la asociación en su condición, a través del significado del negocio y la delimitación de su alcance de actividad. La misión habla de su razón de ser o de lo que hace en el ámbito público. Es, claramente, una definición que va antes del análisis vital. (p.45). Segundo: Visión empresarial: ofrece una imagen de lo que la asociación puede ser más adelante. Intenta ver el futuro, pero sin garantizarlo en el presente. La visión de los negocios crea una condición positiva de tensión, entre el mundo como es la asociación y como querría que fuera (sueño). Además, tiende a ser una motivación, una inspiración para que las personas ayuden a que la misión pronunciada se satisfaga de manera efectiva. La visión de negocios combinada con una declaración de propósitos es el punto focal vital de la asociación. (p.45). Tercero: análisis vital externo: busca estar ante las posibilidades y los peligros para comprender la visión, la misión y los objetivos de la asociación. Piensa en toda la condición que afectan a las asociaciones. Igualmente observa las medidas sectoriales y agresivas. (p.45). Cuarto: conclusión vital interna: ve la circunstancia de la asociación que enfrenta a los elementos de la naturaleza, conectando sus cualidades y deficiencias debido a la creación de las condiciones para desarrollar sistemas que simbolice el mejor ajuste de la asociación a la tierra en la que funciona. La disposición demostrativa exterior e interior comprende los mapas supuestos . (p.45). Quinto: Determinantes del logro:

Ansoff finalizó la consideración de la evaluación de los determinantes del logro durante el tiempo dedicado a la organización vital en 1980. Este activo metodológico habla de una fase del procedimiento, que se encuentra entre el hallazgo y el significado de los objetivos. . También, el detalle de técnicas ejemplificadas en los elementos de rivalidad. Estos intentan ver el reproche de la asociación, que se muestra a partir de los componentes de la investigación que se ha terminado mediante la aplicación de la pantalla FODA. Los determinantes del progreso se denominan además factores de logro básicos y son la premisa de los enfoques de negocios (p.46).

6º: Definición de los objetivos: algunos creadores incluyen los destinos durante el tiempo empleado en el plan de las técnicas, como partidarios del modelo de Harvard, y otros amplían el significado de los objetivos como una parte autónoma de los detalles de los procedimientos, como Los devotos de Ansoff lo demuestran. En cualquier caso, la asociación para todos los tiempos rastrea destinos distintivos dentro de una progresión de importancia, necesidad o desesperación. (p.46). Séptimo: Formulación de procedimientos: este libro está hecho de dos orígenes de los detalles de las metodologías. Según lo indicado por una originación, esto sucede a partir de la investigación enfocada recomendada por Porter en la cual se configuran cinco poderes que dan seguimiento a la asociación: la capacidad de consultar a los clientes y los proveedores, el riesgo de nuevos contendientes de algo similar. Por otra parte, Freeman considera que el detalle de las técnicas hace una interpretación del mejor enfoque para conectar la asociación y la fabricación se conecta entre ellos y dice que solo tendrán éxito en el caso de que satisfagan los requisitos de esas reuniones. (p.46).

Octavo: Ejecución estratégica. El arreglo vital es un plan de actividades. No obstante, no termina simplemente haciendo las técnicas para esa actividad, pero debe configurarse a través de proyectos y tareas e. Requiere una ayuda extraordinaria del personal y que se utilicen modelos lógicos para evaluar, distribuir y controlar los activos. Lo mencionado anteriormente es que cada uno de los territorios se toma en cuenta las opciones en la organización, una cordura formal durante el tiempo empleado en el liderazgo básico y un comando constante sobre el trabajo, esto es interpretado por el gobierno corporativo, que le dará la sencillez que se requiere. En las asociaciones con los distintivos encuentros de intriga. Es importante considerar el impacto de las elecciones en el entorno más grande y sus sugerencias con respecto

al deber social de la asociación. (p.46). Noveno: Auditoría de ejecución y resultados (reevaluación clave): registre para ver qué se ha actualizado para seleccionar cuáles serán los nuevos títulos del procedimiento, y para mantener los sistemas que han sido fructíferos y eliminar aquellos que han fracasado. La reexaminación de los sistemas es la consecuencia del examen de los indicadores de ejecución. (p.47)

1.3.3 –Satisfacción Laboral

Según Rios (2014) propone que:

La satisfacción laboral es importante, ya que el uno se y es la asociación será efectiva o se derrumbará y será una decepción, esa es la razón por la que deben considerar a los individuos como activos y estimar lo que hacen en la asociación, ya que hacen los ejercicios. (p.11)

Para Marín (2017) propone queLa satisfacción laboral en diferencia, es un estado emocional bueno que se observa en cada trabajador ya sea por el rol que emplea en la organización o el que quisiera finalmente desarrollar (p.43)

1.3.4 Bases teóricas de la satisfacción laboral.

La teoría de Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) nos indica que:

La teoría trata de la capacidad humana que hizo la junta en 2009 dice que la capacidad humana que los ejecutivos deben elegir es considerar a los individuos como activos o como reuniones de intriga de la asociación. Los trabajadores pueden ser tratados como activos que crean en la asociación, es decir, como Recursos Humanos. Como los activos deben ser controlados, que es diseñar, ordenar, dirigir y controlar sus ejercicios, se toman como sujetos latentes de la actividad de la asociación. De aquí en adelante, la necesidad de supervisar los recursos humanos para obtener la ejecución más ideal. Para que las personas sean parte del legado físico en la contabilidad de la asociación. Son activos de la asociación, sin embargo, los individuos son vistos como proveedores de aprendizaje, aptitudes y habilidades son

el compromiso más imperativo para las asociaciones: el conocimiento que presenta las elecciones normales y la importancia de la impresión y el rumbo hacia los objetivos mundiales. Hasta cierto punto, los individuos son la pieza de razonamiento de toda la asociación. Las asociaciones observaron esto de manera efectiva y comenzaron a ver a sus especialistas como proveedores de información e información que tienen una importancia increíble para la organización. (p.10)

Aspectos fundamentales de la administración moderna de recursos humanos. (p.10)

La ARH se basa en algunos aspectos fundamentales:

Primero: las personas como individuos, invirtieron con su propia identidad y son únicas en relación con las demás, con una historia individual específica y separadas, con conocimientos básicos, habilidades y destrezas para la mejor organización posible de activos alternativos de la asociación. Los individuos como personas y no como activos insignificantes de la asociación. Segundo: Las personas como parte central, ya que son lo que permanece con el zumbido con sus dotaciones e información adquirida para el correcto funcionamiento. Los individuos como una fuente de auto-motivación que estimula la asociación y no como especialistas inactivos. Tercero: individuos como socios de la asociación, aptos para llevarlo a la magnificencia y los logros. Como socios, individuos intentan, dedicación, obligación, con la expectativa de obtener inspiración para esas especulaciones, a través de tasas de pago, ímpetu financiero, desarrollo competente, cumplimiento, mejora de la profesión, etc. Cualquier especulación es compatible solo con la posibilidad de que ofrezca un rendimiento razonable. En la medida en que la ejecución sea grande y factible, el patrón será positivamente para mantener o expandir la especulación. De ahí el carácter de la correspondencia en la comunicación entre individuos y asociaciones. Es igualmente el carácter de la actividad y el autogobierno de la población general, y no más de su desapego y latencia. Los individuos como socios dinámicos de la asociación y no como sujetos distantes sin importancia de la asociación. Cuarto: Las personas como proveedores de aptitudes, los individuos como componentes vivientes y portadores de habilidades fundamentales para el logro de la asociación. Cualquier asociación puede comprar máquinas y obtener avances para coordinar a sus rivales; Esto es moderadamente simple, sin embargo las habilidades de ensamblaje como las de los contendientes son

en gran medida problemáticas, requieren una inversión, desarrollo y aprendizaje significativos. (p.10) Quinto: Las personas como capital humano, ya que aplican la información obtenida, la astucia y la perspicacia para resolver cada uno de los temas .(p.11)

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cómo se relaciona la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el Análisis DAFO y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la formulación de estrategias y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la fijación de metas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?

1.5 Justificación de la investigación

La investigación es conveniente para la Cooperativa la portuaria porque sirve para ver si su planificación estratégica se relaciona con su satisfacción laboral para que observe y pueda plantear que mejoras pueda realizar.

También implementando una planificación estratégica los trabajadores trabajaran con un ambiente adecuado que será agradable para ellos para desarrollarse como profesionales así los beneficiarios serían los clientes ya que tendrán más que un trabajador delante de ellos, tendrán un orientador para tomar buenas decisiones para organizar su

dinero, esto hará que se cree una competencia entre empresas del mismo rubro y surja la mejora continua y por lo tanto habrá nuevo puesto de trabajo.

En parte también la sociedad se beneficiará en que habrá mejores ofertas de ahorro y crédito y así puedan las personas invertir su dinero y puedan surgir nuevos emprendedores en la ciudad del callao y de esta manera mejorar la imagen y la clase social de las personas.

En implicaciones prácticas se beneficiará la empresa ya que ayudara a mejorar de manera asertiva los problemas que se desarrollaban diariamente con los clientes y entre los trabajadores de la organización así podrán ser eficientes en el servicio que brindan.

La presente investigación tiene una utilidad metodológica ya que su instrumento de medición se puede aplicar a cualquier empresa, ya que se tomó muestra de una población y no es censal, así poder recolectar y analizar datos en otras investigaciones.

1.6. Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

La planificación estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

El Análisis DAFO se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.

Hipótesis específica 2

La formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.

Hipótesis específica 3

La fijación de metas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria. Callao, 2018.

1.7 Objetivos de la investigación**1.7.1 Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria. Callao, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el Análisis DAFO y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria. Callao, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la formulación de estrategias y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria. Callao, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la fijación de metas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria. Callao, 2018.

II MÉTODO

2.1 Diseño de investigación.

2.1.1 Diseño

La investigación tiene como diseño que es no experimental- transversal porque por que no se modifican las variables y solo se observan, además de que se realiza en un único tiempo.

Hernández (2014), donde indicaron: la investigación es no experimental debido a que el análisis no se tocan las variables y solo se ven los fenómenos para luego analizarlos (p.152).

Según el autor, han definido que “la investigación transversal son los que recolectan datos en un único momento.” (p.152)

2.1.2 Tipo de investigación

El estudio realizado en esta investigación es de tipo aplicada ya que para: Hernández (2014), indica que es aplicada por que se emplea conocimientos propios y de diferentes autores para que la investigación este fundamentada y saber la realidad. (p.29)

2.1.3 Nivel de investigación.

El estudio es de nivel descriptiva-Correlacional por que busca la relación entre una o más variables, Además es descriptiva por que se busca explicar de manera específica las cosas más importantes de la investigación para evaluarlos y poder describir detalladamente lo que se desea investigar

Para Hernández (2014) Los estudios correlacionales poseen como propósito conocer el grado de asociación que hay entre dos o más conceptos, en un contexto único (p.94).

Para el autor Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades de la investigación para que el autor pueda plantear sus hipótesis, bases teóricas, investigar sus análisis de resultado (p. 92). Por lo que el investigador extrae generalizaciones significativas que colaboran al conocimiento.

2.1.4 Enfoque de Investigación

El enfoque del estudio es cuantitativo. De acuerdo con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), Esto destaca en la búsqueda del desarrollo o la dispersión de datos e información. Se utiliza para la unión de convicciones (que se detallan de manera coherente, dentro de un plan hipotético o una hipótesis en sí misma), y además para decidir de manera exacta ciertos estándares de conducta personal que tienen un lugar con una población, además de que es cuantitativa por que los resultados son numéricos y se pueden contar (pp. 10–11).

2.1.5 Método de Investigación

Bernal (2010) afirmó que el método hipotético – deductivo forma parte de esa metodología que parte de muchas insistencias como teoría y cuyo objetivo es negarlas o refutarlas, teniendo la capacidad de derivar algunos fines que deben ser enfrentados con las realidades (p.60).

2.2 Variables y operacionalización.

2.1.1 Definición conceptual

Variable 1: Planificación Estratégica

Para Ayestaran (2016) propone que “Las etapas de la planificación estratégica son: El análisis DAFO, Fijación de metas, Formulación de estrategias”. (p.38)

Dimensiones e indicadores

Dimensión Análisis DAFO.

Para Ayestaran (2016) propone que el análisis dafo es una investigación de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, que trata de averiguar qué cambios pueden ser útiles para la organización y cuáles pueden ser un peligro.. (p.38)

Indicadores.

Debilidad

Para Ayestaran (2016) propone que la debilidad es la insuficiencia interna de la asociación, perspectivas que disminuyen la viabilidad del sistema.. (p.38)

Amenaza

Para Ayestaran (2016) propone que la amenaza son deficiencias externas, lo que puede impedir que el sistema se complete”. (p.38)

Fortalezas

Para Ayestaran (2016) propone que las fortalezas son el positivo interno de la asociación, las posiciones realizadas, los puntos focales que pueden ayudar a reconocer las aperturas. (p.38)

Oportunidades

Para Ayestaran (2016) propone que “las oportunidades son enfoques sólidos externos que pueden servir para una probabilidad de mejora para el equivalente”. (p.38)

Dimensión Formulación de Estrategias

Para Ayestaran (2016) propone que La formulación de estrategias es la formación de estrategias tanto de diferenciación, como de liderazgo de costos en concordancia a los objetivos marcados y a la elección de aquella que sea la más adecuada para lograr los objetivos. (p.38)

Indicadores.**Estrategias de diferenciación.**

Para Ayestaran (2016) propone que “La estrategia de diferenciación consiste en crear o vender un producto que sea original, que sea distinto de la competencia y que no sea fácilmente imitable”. (p.25)

Estrategia de liderazgo de costos

Para Ayestaran (2016) propone que “Las estrategias de liderazgo de costos consiste en vender los productos a precios únicos muy bajos a través de una rebaja en los costos”. (p.24)

Dimensión Fijación de metas

Para Ayestaran (2016) propone que la fijación metas es ver si la misión concuerda con los objetivos. Si no es así se cambiarán acomodándonos a las condiciones de la empresa. (p.38)

Indicadores.**Misión**

Para Ayestaran (2016) propone que la misión es La etapa inicial es el camino hacia el negocio. Caracteriza por qué y para qué existe una asociación, es decir, lo que hace la organización. (p.32)

Objetivos

Para Ayestaran (2016) propone que los objetivos es la cuantificación o afirmación más exacta de la meta (p.23)

Variable 2: Satisfacción Laboral

Para Vargas (2011) propone que: “Las características de la satisfacción laboral son: , Reconocimiento, , Trabajo relevante”. (p.191)

Dimensiones e indicadores**Dimensión Apoyo**

Según Vargas (2011) propone que “El apoyo es la Capacitación y motivación para el trabajador brindado por los superiores de la organización para la eficiencia de su trabajo” (P.191)

Indicadores**Capacitación:**

Según Silecio (2009) propone que la capacitación consiste en una acción estructurada y dependiente de las fallas genuinas de una organización y dispuesta hacia una variedad de aprendizajes, aptitudes y mentalidades del trabajador. (p.25)

Motivación:

La motivación término acuñado por Robbins (2004, citado en Santiváñez S ,2017) propone que,” la motivación laboral se puede comprender como la voluntad de esforzarse hacia objetivos jerárquicos, adaptados por el cumplimiento de alguna necesidad individual. (P.31)

Dimensión Trabajo relevante

Según Vargas (2011) propone que El trabajo relevante es la productividad y saber qué la innovación del trabajador es de mucha importancia para los objetivos de la empresa. (p.192)

Indicadores**Productividad**

Para Medina (2016) propone que “La productividad es la salida actual o valor de la función de producción”. (p.36)

Innovación

Para Castells (2010) propone que La innovación es equivalente a cambiar, es decir, la organización creativa es la que ajusta, propulsa, hace cosas nuevas, ofrece nuevos artículos y establece nuevos métodos de ensamblaje. (p.15)

Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Planificación estratégica	Según Ayestaran (2016) menciona que las etapas de la planificación estratégica son: . El Análisis DAFO, Fijación de metas, Formulación de estrategias. (p.38)	Análisis DAFO	Debilidad	1	Según hernandez y Baptista(2014) Ordinal Esta escala tiene de mayor a menor, indicando en ella una jerarquía (p.215) Razón Esta escala tiene intervalos iguales entre las categorías, si el cero es real y absoluto (no es arbitrario) (p.216)
			Amenaza	2	
			Fortaleza	3	
			Oportunidades	4	
		Formulación de estrategias	Estrategias de diferenciación	5	
			Estrategias de liderazgo de costo	7	
				8	
		Fijación de metas	Misión	9	
			Objetivos	10	

Variable 2	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICION
Satisfacción laboral	Según Vargas(2011) menciona que las características de la satisfacción laboral que son: Reconocimiento ,Trabajo relevante (p.191)	Apoyo	Capacitación	11	- Según hernandez yBaptista(2014) Ordinal Esta escala tiene de mayor a menor, indicando en ella una jerarquia (p.215) Razón Esta escala tiene intervalos iguales entre las categorías, si el cero es real y absoluto (no es arbitrario) (p.216)
				12	
			Motivación	13	
		Identificación de Trabajo relevante		14	
				15	
			Productividad	16	
	17				
	18				
	Innovación	19			
		20			

2.2 Población y muestra.

2.2.1 Población.

Según Hernández (2014) define población como recopilación del considerable número de casos que concuerdan con perspectivas específicas. (p.174)

Como es natural en el siguiente examen, la población está formada por los 45 trabajadores de la Cooperativa La portuaria,2018.

2.2.2 Muestra

Según Hernández (2014) indica que: la muestra es una parte de la población, en otras palabras, un subgrupo de entusiasmo sobre el cual se recopila la información, y que debe caracterizarse definitivamente, debe ser ilustrativo de dicha población (p.173).

Respecto al trabajo la muestra es de 40 trabajadores

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.3.1 Técnica.

Según Cea (1999, citado en García, Domingo y Quintanal, 2013) define la encuesta como una estrategia para aplicar o ensayar una técnica institucionalizada para solicitar datos (orales o compuestos) de un ejemplo expansivo de sujetos. (p.17)

La presente investigación se ha utilizado la encuesta ya que busca obtener datos más importantes de los trabajadores que han decidido marcar 20 ítems.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 45}{(0.05^2 * (45 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = 40$$

2.3.2 Instrumento de recolección de datos.

El instrumento a realizar es una encuesta; el plan de uno similar es de 20 articulaciones, que dejan la determinación de 05 mediciones, por lo tanto, cada consulta tiene 5 opciones; La selección de los miembros debe ser sin restricciones, por lo tanto, la prueba es individual y sin limitación de tiempo.

Variables	Técnicas	Instrumentos	
Planificación estratégica	Encuesta	Cuestionario	sobre Planificación estratégica
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario	sobre Satisfacción laboral

2.3.3 Validez de los instrumentos.

El Instrumento ha sido validado mediante la validez de contenido a través del juicio de expertos, cuyo resultado se observan a continuación.

Resultados de la validación de instrumentos

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Barrutia Barreto,Israel	Doctor	Aplicable
Lopez Landauro,Rafael	Magister	Aplicable
Otarola aChavez,Maribel	Magister	Aplicable
	Promedio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron con la aprobación del juicio maestro, el instrumento es pertinente, equivalente al que se encuentra en el encabezado "bueno", lo que implica que el instrumento de exploración para la variable: arreglo de claves y cumplimiento de la ocupación es aplicable

2.3.4 Confiabilidad de los instrumentos.

La calidad inquebrantable del instrumento que estima la organización vital y el cumplimiento del empleo se logró con el coeficiente de confiabilidad de Cronbach's Alpha, con una consecuencia de 0.946 para la encuesta de planificación estratégica y 0.955 para la

encuesta de satisfacción laboral que demuestra que es extremadamente sólido para medirla planificación estratégica y el satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria , en el distrito del Callao.

Tabla 1: Cuadro estadístico de fiabilidad de las variables y dimensiones

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, se seleccionó a 40 individuos

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente (Planificación estratégica)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	10

En la tabla 2 se puede observar que el grado de fiabilidad del instrumento con sus respectivos ítems es muy alto, es decir que el estadístico de fiabilidad para la variable planificación estratégica tiene un valor de 0,946.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente (Satisfacción laboral)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	10

En la tabla 3 se puede observar que el grado de fiabilidad del instrumento con sus respectivos ítems es muy alto, es decir que el estadístico de fiabilidad para la variable Satisfacción laboral tiene un valor de 0,955.

Tabla 4: Estadística de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	20

En la tabla 4 se puede observar que el grado de fiabilidad del instrumento con sus respectivos ítems es muy alto, es decir que el estadístico de fiabilidad del alfa para las variables en general tiene un valor de 0,976

Asimismo, se confirma lo señalado anteriormente, teniendo en cuenta los valores de coeficiente de alfa detallados en el siguiente cuadro:

Coefficientes De Alfa De Cronbach	
Coeficiente alfa >.9	Es excelente
Coeficiente alfa >.8	Es bueno
Coeficiente alfa >.7	Es aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

2.4 Métodos de análisis de datos

El examen de la información del presente examen que se completará proporcionará la técnica de hecho esclarecedora a través del Software Estadístico SPSS v.23 cuyo procedimiento se describe a continuación.

La utilización del método de Cronbach fue muy importante para la investigación ya que permitió medir la confiabilidad del instrumento y la validación de los expertos para que puedan ser utilizadas en el cuestionario que se presentó a los trabajadores de la empresa.

2.5 Aspectos éticos.

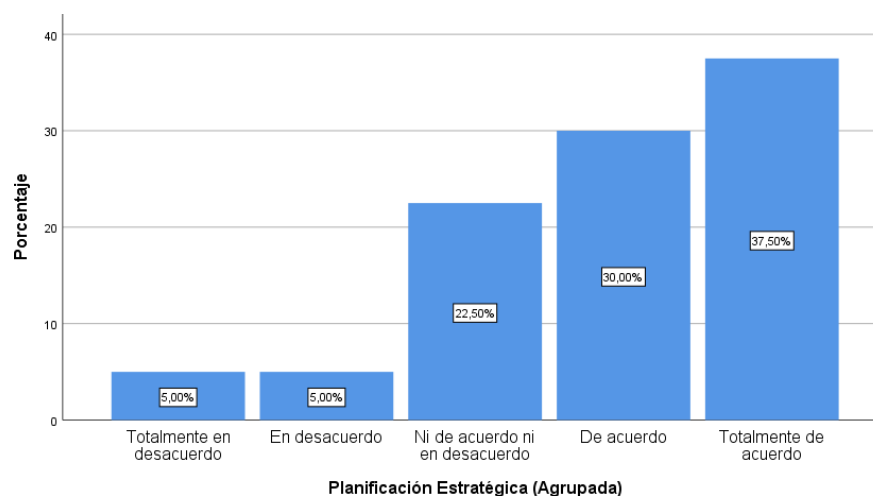
En la presente investigación se realizará cumpliendo principios éticos que el investigador tiene como principal compromiso respetar los resultados, además de respetar la privacidad del encuestado, también el investigador tiene como compromiso no revelar la identidad de los participantes por seguridad, así como respetar la autonomía. La investigación se está dando con el consentimiento de ambas partes del investigador y de la empresa investigada.

III RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo – resultado dimensiones

Tabla 5 de análisis descriptivo

Planificación Estratégica (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	5,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	32,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	62,5
	Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

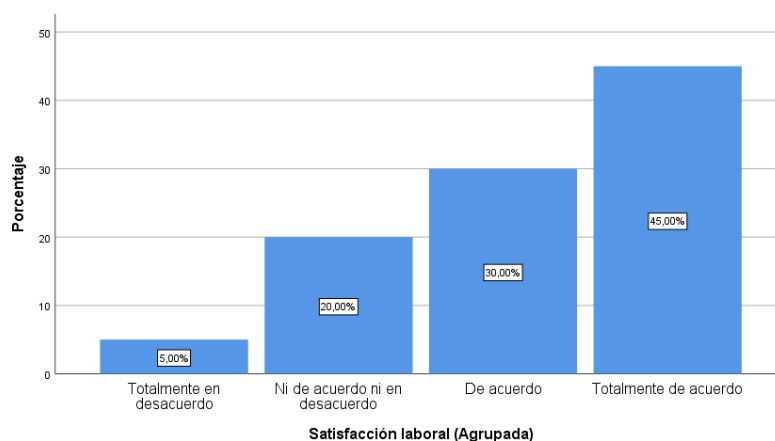


Interpretación:

De acuerdo con los gráficos, se puede ver que el 37.5% del ejemplo, formado por trabajadores, se refirió a que están absolutamente en totalmente de acuerdo con la medición considerada, lo que, es más, el 30.0% se refirió a que están de acuerdo y, además, al 22.5%. Abordaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en que el 5% abordó que estaban en desacuerdo y, además, abordó que el 5% está absolutamente en totalmente en desacuerdo con la variable planificación estratégica.

Satisfacción laboral (Agrupada)

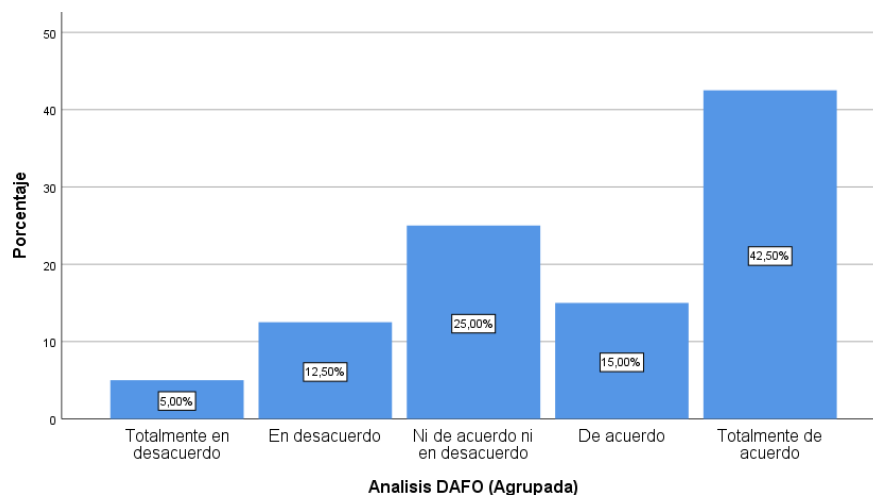
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	25,0
	De acuerdo	12	30,0	30,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Interpretación:**

En el presente contempla que el 45% de la muestra, compuesta por trabajadores, respondió que están totalmente de acuerdo con respecto a la dimensión estudiada, un 30,0% respondió que están de acuerdo y también se observa que el 20% respondió que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, también que el 5% están en totalmente en desacuerdo a la variable satisfacción laboral.

Análisis DAFO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	5	12,5	12,5	17,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25,0	25,0	42,5
	De acuerdo	6	15,0	15,0	57,5
	Totalmente de acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

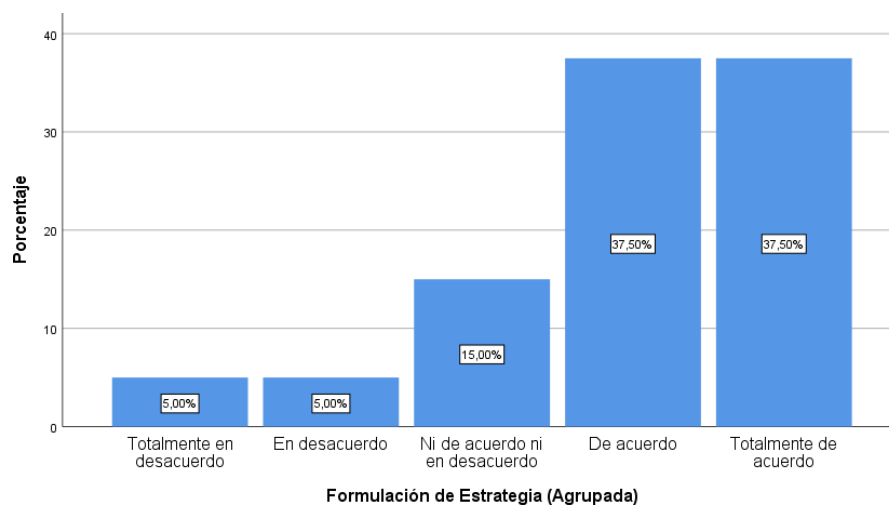


Interpretación:

En cuanto a los resultados, se observa que el 42.5% del ejemplo reaccionó que están totalmente de acuerdo con la medición acumulada, el 15% está de acuerdo, y se demostró que el 25% se refirió a que no está ni acuerdo, ni en desacuerdo. 12.5% respondió esta en desacuerdo, y lo que es más, se refirieron a que el 5% está en totalmente en desacuerdo por la dimensión análisis dafo.

Formulación de Estrategia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	5,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15,0	15,0	25,0
	De acuerdo	15	37,5	37,5	62,5
	Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

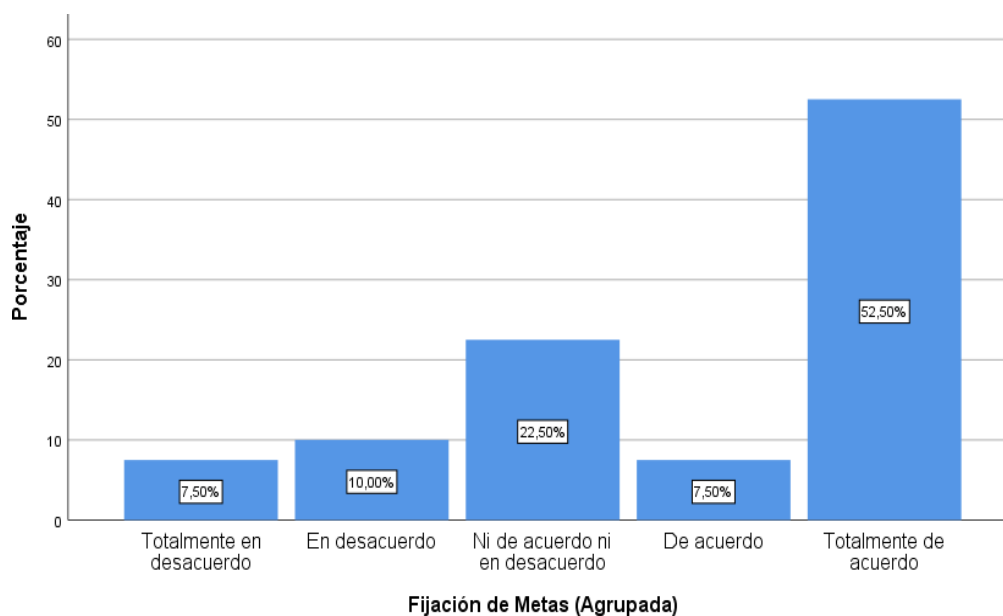


Interpretación:

Como lo indica el perfil de la barra, se observa que el 37.5% del ejemplo, cambiado de acuerdo con los especialistas, dijo que está en totalmente de acuerdo en cuanto a la medición contemplada, el 37.5% abordó que está de acuerdo y se observó que el 15% abordaron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 5% abordó que están en desacuerdo, además abordaron que el 5% esta en totalmente en desacuerdo de acuerdo a la dimensión formulación de estrategias.

Fijación de Metas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	4	10,0	10,0	17,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	40,0
	De acuerdo	3	7,5	7,5	47,5
	Totalmente de acuerdo	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

Según los resultados, se ve que el 52.5% del ejemplo, hecho a los trabajadores, reaccionó que están totalmente de acuerdo con la medición considerada, el 7.5% se refirió a que están de acuerdo y también se ve que el 22.5% abordó que están en ni en desacuerdo ni en acuerdo, ni en la diferencia de que el 10% se refirió a que está en desacuerdo, aparte de que el 7,5% está totalmente en desacuerdo con respecto a la fijación de metas.

3.2. Análisis de la prueba de normalidad

Declaración de la hipótesis.

H1: Las puntuaciones de los datos difieren de la distribución normal

Establecimiento del nivel de significancia.

El nivel de significancia determinada será del 5%

El valor de la prueba.

Tabla 6 prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMAVAR1	,155	40	,017	,919	40	,007
SUMAVAR2	,144	40	,037	,933	40	,021

Según el cuadro comprobamos que el número de muestra es menor igual ≥ 40 por ello se utilizara Shapiro-Wilk dando un valor de 0,007 en la primera variable y la segunda de 0,021.

Comparación del valor P

Valor $p=0.000 < \alpha= 0.05$

Decisión

Se acepta la H1, porque la significancia salió menor a 0.05, cotejando que las puntuaciones difieren de la distribución normal y por ello se aplicará la prueba Rho de Spearman.

Tabla 7: Interpretación del coeficiente de correlación rho de Spearman

Coeficiente	Tipo de correlación
-<0.8 a 1]	Correlación negativa Muy alta o muy fuerte.
-<0.6 - 0.8]	Correlación negativa Alta o Fuerte.
-<0.4 - 0.6]	Correlación negativa Moderada.
-<0.2 - 0.4]	Correlación negativa Baja o débil.
- [0 - 0.2]	Correlación negativa Muy baja o muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
[0 - 0.2]	Muy baja o muy débil
<0.2 - 0.4]	Baja o débil

<0.4 - 0.6]	Moderada
<0.6 - 0.8]	Alta o Fuerte
<0.8 a 1]	Muy alta o muy fuerte

3.3 Prueba de Correlación

3.3.1 Hipótesis general.

Con respecto a la correlación de las variables del estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hg: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018.

H0: La planificación estratégica no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018.

Considerando que:

- Sig. < 0.05, se rechaza la h0.
- Sig. > 0.05, no se rechaza la h0.

Tabla 8: Correlaciones de variables de Hipótesis Generales

Correlaciones			
		Planificación Estratégica (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Interpretación: Podemos finalizar que la correlación entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral es muy alta con el resultado de 0,919. Además, el nivel de significancia encontrada es de 0,000 es más baja a la significancia del trabajo de 0.05 lo que se debe aceptar la hipótesis H1, y por consecuente se afirma que existe relación significativa entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral en la Cooperativa L a Portuaria– Callao 2018.

3.3.2 Hipótesis específica 1

H1: El análisis DAFO se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018.

H0: El análisis DAFO no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018.

Considerando que:

- Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .
- Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 9: Correlación de Hipótesis Específica 1

		Satisfacción		
		Análisis DAFO	laboral	
		(Agrupada)	(Agrupada)	
Rho de Spearman	Análisis DAFO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación: La grafico 9, representa que gracias al rho de Spearman de 0,721 y la significancia hallada de 0.000 que es inferior a la fijada que es 0.05, por consiguiente, la correlación entre las variables es muy alta y por ello se acepta la hipótesis específica 1.

3.3.3 Hipótesis específica 2

H2: La formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao,2018.

H0: La formulación de estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao,2018.

Considerando que:

- Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .
- Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 10: Correlación Hipótesis específica 2

			Formulación de Estrategia (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Formulación de Estrategia (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según el cuadro 10, debido al rho de Spearman de 0,933 y la significancia de 0.000 que es baja a la fijada en el trabajo que es 0.05, que la correlación entre las variables estudiadas es muy alta y por ende se acepta la hipótesis específica 2.

3.3.4 Hipótesis específica 3.

H3: La fijación de metas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018.

H0: La fijación de metas no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018.

Considerando que:

- Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .
- Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 11: Correlación de Hipótesis específica 3

			Fijación de Metas (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
--	--	--	---------------------------------	---------------------------------------

Rho de Spearman	Fijación de Metas (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: El grafico de datos 11 evidencia, que el resultado de Spearman es de 0,902 y la significancia de 0.000 que es mucho más baja a la fijada que es 0.05, por ende la correlación entre las variables es muy alta y por ello se acepta la hipótesis específica 3.

IV DISCUSION

4.1 Discusión

-Hipótesis General

La presente investigación estableció como Hipótesis General determinar la relación existente entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral en la Cooperativa de la Portuaria - Callao. Por ende, a través de la evaluación de personas sondeadas, se concluyó que si se puede ratificar la presencia de una correlación positiva con un resultado de 0.919 entre las variables de la investigación. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 inferior a lo que nos pide para nuestro trabajo que es el 0.05, se permite la hipótesis, es decir, la planificación estratégica se relaciona significativa y positivamente con la satisfacción laboral.

Mendez en el año 2015.en su respectiva investigación realizada en Chiclayo ,Peru, tiene relación con mi investigación que es Spearman ya que tiene la finalidad de ver la correlación de dos variables además de que su resultado de la Correlación Spearman es 0,877 y se acepta la hipótesis general el cual es que existe una relación de un plan estratégico y clima organizacional por ello hay una relación a mi investigación.

Además, mi teoría de Ayestaran (2016) propone que La definición más real para dar un concepto de La planificación estratégica es la de cambiar una lista de hechos que se programan para alcanzar objetivos y metas propuestas. (p.37) Por ello concuerdo con el autor y hago relación con mi investigación porque toda organización en este caso la Cooperativa debe plantear hechos o actividades con los trabajadores para que puedan alcanzar objetivos, ya que al tener un plan estratégico y traer al presente lo que puede pasar más adelante te permite obtener estrategias que ayudaran a resolver los problemas que pueda tener la empresa.

-Hipótesis Especifica 1

La presente investigación estableció como Hipótesis 1 determinar la relación existente entre el análisis dafo y la satisfacción laboral en la Cooperativa de la Portuaria - Callao. Por ende, a través de la evaluación de personas sondeadas, se concluyó que si se puede ratificar la presencia de una correlación positiva con un resultado de 0.721 entre las variables de la investigación. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 inferior a lo que nos pide para nuestro trabajo que es el 0.05, se permite la hipótesis, es decir, el análisis dafo se relaciona significativa y positivamente con la satisfacción laboral.

De acuerdo a la investigación realizada por Ramírez en el año 2015, Su investigación realizada en lima, Perú .Tiene relación con mi investigación que es Spearman ya que busca la correlación de dos variables además de que su resultado de la Correlación Spearman es 0,918 y se acepta la hipótesis general por ello hay una relación alta a mi investigación.

Además mi teoría de Ayestaran (2016) indica que El DAFO es un estudio detallado de lo interno y externo de a organización, tratando de ver qué cambios pueden ser buenos para la empresa y cuales pueden suponer un riesgo o perdida. (p.38), la relación con mi investigación ya que el autor habla acerca de que si analizamos nuestro exterior e interior podemos ver lo que está pasando y poder solucionarlo, es por ello que la Cooperativa la portuaria aplicara un análisis DAFO para no tener peligros sino beneficios.

Hipótesis especifica 2

La presente investigación estableció como Hipótesis 2 determinar la relación existente entre la formulación de estrategias y la satisfacción laboral en la Cooperativa de la Portuaria -

Callao. Por ende, a través de la evaluación de personas sondeadas, se concluyó que si se puede ratificar la presencia de una correlación muy alta con un resultado de 0.933 entre las variables de la investigación. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 inferior a lo que nos pide para nuestro trabajo que es el 0.05, se permite la hipótesis, es decir, la formulación de estrategias se relaciona significativa y positivamente con la satisfacción laboral.

También en la investigación realizada por Gonzales en el año 2016 tiene relación con mi investigación que es Spearman ya que busca la correlación de dos variables además de que su resultado de la Correlación Spearman es 0,904 y tiene una semejanza alta a mi investigación. Además de que se concluye que hay una relación entre la satisfacción laboral y las estrategias por ello tiene una relación con mi investigación.

Además, mi teoría de Ayestaran (2016) propone que “La formulación de estrategias es la creación de estrategias de acuerdo a los objetivos de la empresa y a la elegir cual es la mas adecuada para utilizarla en la organización. (p.38), por ello mi investigación la relaciono con lo que propone el autor Ayestaran ya que al plantear mis objetivos debemos de analizar y formar nuestras estrategias para poder llegar a ello, es por esto que la Cooperativa la portuaria implementara y mejorar lo formulación de estrategias de acuerdo a sus objetivos planteados.

Hipótesis específica 3

La presente investigación estableció como Hipótesis 3 determinar la relación existente entre la fijación de metas y la satisfacción laboral en la Cooperativa de la Portuaria - Callao. Por ende, a través de la evaluación de personas sondeadas, se concluyó que si se puede ratificar la presencia de una correlación muy alta con un resultado de 0.902 entre las variables de la investigación. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 inferior a lo que nos pide para nuestro trabajo que es el 0.05, se permite la hipótesis, es decir, la formulación de estrategias se relaciona significativa y positivamente con la satisfacción laboral.

También en la investigación realizada Condori en el año 2015 en Huancavelica, Perú. Tiene relación con mi investigación que es Spearman ya que busca la correlación de dos variables además de que su resultado de la Correlación Spearman es 0,870 y tiene una

semejanza alta a mi investigación. Además de que se concluye que hay una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral por ello tiene una relación con mi investigación

Además, mi teoría de Ayestaran (2016) propone que “la fijación metas es ver si la misión y los objetivos son posibles. En caso contrario se alteraría adaptándolos a lo que quiera la empresa. (p.38) la relaciono con mi investigación ya que como propone el autor que al tener una misión y objetivos claros de lo que quiere llegar la empresa e impartíendola en todos los miembros de la organización se va poder llegar a las metas que en este caso se proponga la Cooperativa la Portuaria.

V. CONCLUSIONES

1. Se llega a la conclusión que hay una correlación muy alta entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral con resultado de 0,919, también se acepta la hipótesis general debido y una significancia de ,000 por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación.

2. Con la hipótesis 1 se llega a concluir que hay una correlación muy alta entre el análisis DAFO y la satisfacción labora con un resultado 0,721, Así mismo se acepta la hipótesis 1, Además tenemos una significancia de ,000 por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1.

3. Con respecto a la hipótesis 2 se finaliza que hay una correlación muy alta entre la formulación de estrategias y la satisfacción laboral de un resultado de 0,933, Además el nivel de significancia es de ,000 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 2, es por ello que hay relación directa entre ambas variables.

4. Se concluye que hay una correlación altamente significativa entre la fijación de metas y satisfacción laboral con un resultado de 0,902. También se concluye que hay una significancia de ,000 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 3.

VI. RECOMENDACIONES

1. La Cooperativa la portuaria debe implementar la planificación estratégica para cada una de sus áreas para así mejorar la satisfacción laboral debido a que mi correlación es alta si mejoramos la planificación estratégica en la organización también aumentara la satisfacción laboral. Además, debido a la gran cantidad de competidores en mercado tener un plan estratégico es estar en ventaja y es saber que realizar en cualquier situación que se presente en el futuro de la organización para poder salir satisfactoriamente del problema.

2. Se recomienda que la Cooperativa la Portuaria analice el exterior y el interior de la organización para ver sus deficiencias que tiene para la mejorar la satisfacción, debido a que la correlación dio como resultado muy alto por ello al implementar el análisis dafo mejorara con ello la satisfacción laboral. Además de que hoy en día observamos que las empresas que aplican análisis dafo son aquellas que ponen barreras a sus competidores y son las que lideran su rubro.

3. La organización debe implementar formular estrategias que le ayuden a cumplir sus metas sin descuidar la satisfacción de los trabajadores para un servicio eficiente. Debido a que se ha obtenido una relación muy alta al implementar el análisis dafo aumentará la satisfacción laboral en la organización, en consecuencia, habrá un buen servicio al cliente.

4. Se recomienda que la organización cree objetivos que puedan hacer llegar a la meta que la organización ha fijado sin perder la motivación al trabajador para poder incentivarlo a cumplirlo. Debido a la gran demanda de organizaciones de crédito se recomienda que los objetivos se relacionen con la misión de la Cooperativa para así puedan brindar un buen servicio al cliente

VII REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas

Ayestaran (2016) Planificación estratégica y gestión de publicidad.

Recuperadodehttps://books.google.com.pe/books/about/Planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_y_gesti%C3%B3n_d.html?id=VTvuFqgI8uoC&redir_esc=y

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3.ª ed.). Pearson Educación de Colombia Ltda.

Bryson J(2017) Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations.

Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1478/1/t-ulvr-1486.pdf>

Cagua M(2015)“*La planificación estratégica y su incidencia en la gestión administrativa en la unidad educativa “Pablo Hannibal Vela Egüez” de la Ciudad de Guayaquil*”.(Tesis de licenciatura).

Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1478/1/t-ulvr-1486.pdf>

Campos F(2014) “*Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: caso Ong psicólogos voluntarios*”.(título de *Magister*).Recuperadode:<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117539/Tesis%2023082014%20Fabi%C3%A1n%20Campos.pdf?sequence=1>

Campos E (2008) Planificación estratégica: experiencia internacional. *Revista Dialnet* .1(2),13.Recuperadode<https://www.google.com/search?source=hp&ei=yibzw8ejmmaq5wl904tida&q=revista+de+planifiacion+estrategica++internacional&oq=revista+de+planifiacion+>

Castells(2010) tecnología e innovación en la empresa .

Recuperadode:https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=vFZsgeizTO8C&oi=fnd&pg=PA7&dq=libro+de+la+innovacion+en+la+empresa&ots=H6I7yraV5h&sig=ahpgA567qNXCEB5uiuaP_4s3zY#v=onepage&q=libro%20de%20la%20innovacion%20en%20la%20empresa&f=false

Chiavenato I(2011) Teoría de planeación estratégica.

Recuperadode:https://www.academia.edu/28651816/Planeacion_estrategica._Fundame_-_Chiavenato_Idalberto_Shapiro_1_

Chiavenato I(2009) Teoría de Gestión del talento humano.

Recuperadode:<http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/cienciaseconomicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Condori M(2015) “ *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado Emapa*”. (tesis de licenciatura).Recuperadode:<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/76/tp%20-%20unh%20admin.%200072.pdf?sequence=1&isallowed=y>

DominguezC(2016) Planificación estratégica como herramienta de gestión para mejorar la calidad de atención a los usuarios. *Revista: Ciencia y Tecnología*.12(4), 167 – 182. Recuperadode:<http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/viewFile/1523>

Fuentes S(2012),“*satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de *Quetzaltenango*). (Se realizó para obtener el grado de licenciada).Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gonzales M(2016), “*Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*”. (Se realizó el estudio para obtener el titulodedoctorado).Recuperadode:http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4385/tduex_2016_pabls_gonzalez.pdf?sequence=1&isallowed=y

Gonzales F(2014) La planificación estratégica: Métodos, Técnicas y Buenas prácticas. Recuperado de: <http://www.fundacionmadeca.es/images/pdf/curso-verano-planificacion-estrategica-ronda/metodos-tecnicas-buenas-practicas-planificacion-estrategica.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. (6ª ed.) México DF: Mc Graw – Hill, Interamericana Editores S.A de C.V.*
Recuperadodehttps://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Medina (2016) Modelo integral de productividad.
Recuperado de: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/549>

Mora (2015) Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Revista: Scielo.vol.31, 79 – 187.* Recuperado de:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-59232015000100010&lang=pt

Neira T(2013) “*Cultura organización y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa agroindustrial Danper Arequipa SAC*”.(se realizó para obtener el título profesionaldelicenciatura).Recuperadode:<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handl>

e/unitru/5138/neira%20ramirez%2c%20teresa%20de%20jes%2c%20bas%28fileminimizer%29.pdf?sequence=1&isallowed=y

Cea (1999, citado en García, Domingo y Quintanal, 2013). *Encuesta*.

Recuperado de: <https://www.scribd.com/document/66222007/Metodos-de-Encuesta-y-Observacion>.

Marin H (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista: Scielo*. 17(4) Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Mendez G (2015) “*Plan estratégico de motivación para mejorar el clima organizacional en la gerencia de operaciones, departamento de registro y servicios del satch-chiclayo (octubre 2013 – mayo 2014) de la universidad cesar vallejo*”. (El estudio se realizó para obtener el grado de licenciado de Administración). Recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/602>

Nacke M (2013) La planificación estratégica: herramienta para la transparencia y la rendición de cuentas en el gobierno local. *Programa de desarrollo local de CIPPEC*. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1555.pdf>

Preciado (2015) “*Strategic planning in the public sector, Los Angeles, 2015*”. (se realizó para obtener el grado de master of public administration). Recuperado de: <https://www.csus.edu/ppa/thesis-project/bank/2015/preciado.pdf>

Ramirez R (2013) Planificación estratégica y gestión de calidad. *Revista: Certificación y negocios*. Recuperado de: <http://www.revistacertificacion.cl/planificacion-estrategica-y-gestion-de-calidad/>

Ramirez Y (2015) “*El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de chorrillos-lima, 2013*”. (tesis de grado de doctor). Recuperada de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1962/1/ramirez_myp.pdf

Recica (2016) *strategic planning of smoll and médium business in kosovo*.(Se realizo para obtener el gado de magister).recuperado de :<https://aab-edu.net/assets/uploads/2016/11/fehmi-javori-strategic-planning-of-small-and-medium-business-in-kosovo.pdf>

RiosF(2014) "*Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctricaMunicipal* (Licenciada en Psicóloga industrial). Recuperado de:<http://biblio3.url.edu.gt/tesario/2014/05/43/rios-fernanda.pdf>

Santivañez ,S (2017)"*La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland*".(Título profesional de Psicología).Recuperadade:<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/trab.suf.prof.%20silvia%20misalina%20antivañez%20fierro.pdf?sequence=2&isallowed=y>

Siliceo (2006). Capacitación y desarrollo de personal.

Recuperadode:https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Spector P(1997) Job Satisfaction

Recuperadode:https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_axcgaaqbaj&oi=fnd&pg=pr7&dq=job+satisfaction+work&ots=epfoissb58&sig=iyk73ufc5mqe25sx0kamzyh70e#v=onepage&q=job%20satisfaction%20work&f=false

Vargas(2011) Organización del trabajo y satisfacción laboral.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2033/203320117008.pdf>

ANEXOS

PLANIFICACION ESTRATEGICA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA LA PORTUARIA, CALLAO-2018.

Cuestionario de la Variable 1: Planificación estratégica Marcando su respuesta:

1)Totalmente en desacuerdo 2)En desacuerdo 3)Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo 4)De acuerdo 5)Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	La empresa debe mejorar sus debilidades en cada área de trabajo					
2	.La organización debe mejorar estrategias para poner barrera a las amenazas de la competencia					
3	.La empresa donde labora debe mejorar ventajas para tener diferencia a las demás					
4	La empresa debe aprovechar las oportunidades para fidelizar a sus clientes					
5	.La organización debe brindar al cliente un valor agregado					
6	Usted considera que La organización debe mejorar en la atención al cliente					
7	La organización debe de mejorar los costos y promociones adecuados para obtener más clientes					

8	La empresa tiene una buena tasa de interés para los clientes					
9	El cumplimiento de la misión tiene que ser consecuente en su empresa					
10	El cumplimiento de logros de objetivos en la empresa tiene que ser constante					

Cuestionario de la variable 2: satisfacción laboral

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
11	La empresa debe tener un mejor proceso de capacitación					
12	La empresa debe brindar mayores capacitaciones a sus empleados para un mejor desarrollo					
13	Considera usted que la motivación le permite alcanzar los objetivos planteados					
14	. La motivación en su centro laboral fortalece sus ganas de trabajar de forma proactiva					
15	La motivación del personal que brinda la empresa tiene que ser constante					
16	La productividad de la empresa debe de mejorar su eficiencia					
17	En su centro laboral le permiten desarrollar su función de forma eficiente					
18	La empresa debe de orientarlo frecuentemente para lograr las metas de la empresa y personales					
19	La organización tiene que innovar continuamente con respecto a su entorno					
20	La organización debe de permitirle dar opinión para una innovación de mejora					

PLANIFICACION ESTRATEGICA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA LA PORTUARIA ,CALLAO,2018

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema Principal		Objetivo General		Hipótesis General		Variable 1	Nivel de debilidad, Grado de amenaza, Nivel de fortaleza, Grado de oportunidades, Nivel de aplicación Estrategias de diferenciación, Nivel de aplicación Estrategias de liderazgo de costo, Grado de cumplimiento de misión, Nivel de logros de objetivos	Diseño de estudio: No experimental- Transversal Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva- correlacional Población: 40 trabajadores
1)	¿Cómo se relaciona la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?	1)	Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.	1)	La planificación estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.	Planificación estratégica		
Problemas Secundarios		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Variable 2	Nivel de capacitación, Grado de motivación, Nivel de productividad, Nivel de innovación	Técnicas e instr. de recolección de datos: <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario de 20 enunciados <i>Validez:</i> Por juicio de expertos Confiabilidad: Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach - Planificación estratégico Satisfacción laboral Método de análisis de datos: Estadística Descriptiva
1)	¿Cómo se relaciona el Análisis DAFO y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?	1)	Determinar la relación que existe entre el Análisis DAFO y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.	1)	El Análisis DAFO se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.	Satisfacción laboral		
2)	¿Cómo se relaciona la formulación de estrategias y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?	2)	Determinar la relación que existe entre la formulación de estrategias y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.	2)	La formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.			
3)	¿Cómo se relaciona la fijación de metas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018?	3)	Determinar la relación que existe entre la fijación de metas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018	3)	La fijación de se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria.Callao,2018.			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa la portuaria, callao, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Luis Alfredo Andrade Iraola



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PLANIFICACION ESTRATEGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ANALISIS DAFO								
1	La empresa debe mejorar sus debilidades en cada área de trabajo	/		/		/		
2	La organización debe mejorar estrategias para poner barrera a las amenazas de la competencia	/		/		/		
3	La empresa donde labora debe mejorar ventajas para tener diferencia a las demás	/		/		/		
4	La empresa debe aprovechar las oportunidades para fidelizar a sus clientes	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: FORMULACION DE ESTRATEGIAS								
5	La organización debe brindar al cliente un valor agregado	/		/		/		
6	Usted considera que La organización debe mejorar en la atención al cliente	/		/		/		
7	la organización debe de mejorar los costos y promociones adecuados para obtener más clientes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La empresa tiene una buena tasa de interés para los clientes	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: FIJACION DE METAS								
9	El cumplimiento de la misión tiene que ser consecuente en su empresa	/		/		/		
10	El cumplimiento de logros de objetivos en la empresa tiene que ser constante	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia Probs

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 Apellidos y nombres del juez validador: *López Luján R* DNI: *0973200*

 Especialidad del validador: *PLANIFICACION ESTRATEGICA*
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PLANIFICACION ESTRATEGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ANALISIS DAFO								
1	La empresa debe mejorar sus debilidades en cada área de trabajo							
2	La organización debe mejorar estrategias para poner barrera a las amenazas de la competencia							
3	La empresa donde labora debe mejorar ventajas para tener diferencia a las demás							
4	La empresa debe aprovechar las oportunidades para fidelizar a sus clientes							
DIMENSIÓN 2: FORMULACION DE ESTRATEGIAS								
5	La organización debe brindar al cliente un valor agregado							
6	Usted considera que La organización debe mejorar en la atención al cliente							
7	la organización debe de mejorar los costos y promociones adecuados para obtener más clientes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La empresa tiene una buena tasa de interés para los clientes							
DIMENSIÓN 3: FIJACION DE METAS								
9	El cumplimiento de la misión tiene que ser consecuente en su empresa							
10	El cumplimiento de logros de objetivos en la empresa tiene que ser constante							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

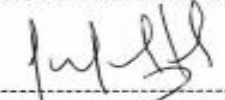
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Israel Barrutia Barreto. DNI: 10614088

Especialidad del validador: Lic Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de Noviembre del 2018



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: APOYO								
1	La empresa debe tener un mejor proceso de capacitación	✓		✓		✓		
2	La empresa debe brindar mayores capacitaciones a sus empleados para un mejor desarrollo	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la motivación le permite alcanzar los objetivos planteados	✓		✓		✓		
4	La motivación en su centro laboral fortalece sus ganas de trabajar de forma proactiva	✓		✓		✓		
5	La motivación del personal que brinda la empresa tiene ser constante	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO RELEVANTE								
6	la productividad de la empresa debe de mejorar su eficiencia	✓		✓		✓		
7	En su centro laboral le permiten desarrollar su función de forma eficiente	✓		✓		✓		
8	La empresa debe de orientarlo frecuentemente para lograr las metas de la empresa y personales	✓		✓		✓		
9	La organización tiene que innovar continuamente con respecto a su entorno	✓		✓		✓		
10	La organización debe de permitirle dar opinión para una innovación de mejora	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Otavio Chaver Haikel DNI: 4603309

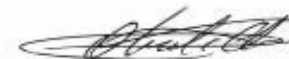
 Especialidad del validador: Administración
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 16 de 30

Yo, **Mg. CALDERON COELLO, LUIS ALBERTO**, docente de la **Facultad de Ciencias empresariales** y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Callao), revisor de la tesis titulada: **"PLANIFICACION ESTRATEGICA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA LA PORTUARIA,CALLAO, 2018"**, del (de la) estudiante **ANDRADE IRAOLA, LUISALFREDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **30 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó (a) dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao 18 diciembre 2018

Mg. Alberto Calderón Coello

DNI: 09444484

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo ~~Luis Alfredo Andrade Iraola~~ ~~Ucuv~~ identificado con DNI N° 70322735, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Portuaria, Callao, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI:70322735

FECHA: 05 de Abril del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Viceministerio de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa la portuaria, callao, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Luis Alfredo Andrade Iraola

ASESOR:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANDRADE IRAOLA, LUISALFREDO

INFORME TÍTULADO:

PLANIFICACION ESTRATEGICA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
COOPERATIVA LA PORTUARIA, CALLAO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 /12 /2018

NOTA O MENCIÓN: 17



MG. RAFAEL LOPEZ LANDAURO