



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la
empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca
Blanca-2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Mendoza Malca, Keyla Nataly (ORCID: 0000-0001-8693-5592)
Niño Ladrón de Guevara Sánchez, Adela del Carmen (ORCID: 0000-0002-7186-328X)

ASESORES:

MBA. Aguilar Chávez, Pablo Valentino (ORCID: 0000-0002-8663-3516)
MBA. Parraguez Carrasco, Marcos Benito (ORCID: 0000-0002-1604-8098)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones.

CHEPEN - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida, por acompañarme en todo momento y permitirme haber llegado a esta etapa tan importante de mi formación profesional.

A mi madre Eliana, que, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntas, sé que este momento hubiera sido tan importante y especial para ti como lo es para mi ahora. Gracias por todo el esfuerzo y sacrificio por darme lo mejor. Estaré eternamente agradecida por todo lo que soy ahora, por todo tu apoyo incondicional y por haberme dado el mejor ejemplo a seguir, te amo, te llevo siempre en mi corazón.

A mi padre Marco Antonio, por apoyarme en cada momento, por guiarme a lo largo de la vida y lograr hacer de mí una gran persona, por enseñarme a estar preparada para poder afrontar con fortaleza y sabiduría cada momento difícil. Sin ti nada de esto hubiera sido posible, gracias por confiar y creer en mí, te amo papá.

A mi familia en general, por todos sus consejos y por acompañarme en las buenas y malas. Gracias por guiarme por el camino del bien y por todo su cariño y apoyo incondicional. Este logro también va para ustedes, los quiero mucho.

A mi compañera Keyla Mendoza, por ser parte de este equipo y poder llegar hasta el final de este camino profesional juntas.

Adela

A Dios, por guiarme siempre y concederme la dicha de existir en este mundo, por ayudarme a culminar con mi etapa profesional.

A mis padres por brindarme el apoyo incesable durante mi vida y mi trayectoria educacional. Gracias por todo el apoyo y sacrificio que hicieron para poder educarme y su apoyo para las decisiones que he tomado, estoy agradecida con Dios por los padres que me eligió, los amo.

A mis abuelitos Luz y Francisco, por sus consejos fueron los mejores aliados para poder llegar a esta etapa de mi vida y por brindarme su cariño y apoyo incondicional siempre, los quiero demasiado.

A mis tíos Juan y Nelly, por brindarme su cariño y confianza, me acompañaron en las buenas y malas. Este logro va para ustedes.

A mi hermano Iván, que siempre está junto a mi apoyándome, gracias por darme la confianza necesaria para poder seguir adelante.

A mi compañera Adela Niño, por ser parte de este equipo y llegar a esta linda etapa de nuestras vidas.

Keyla

Agradecimiento

A:

DIOS: Por nunca soltarme, por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida, por brindarme salud y fortaleza para seguir adelante y cumplir cada meta trazada, por haber puesto en mi camino personas buenas que me ayudaron y me alentaron a salir adelante.

Mis Padres: Por todo su amor y apoyo incondicional en cada momento de mi vida y en especial en mi formación profesional que es la mejor herencia que me pudieron dar, por su confianza y permitirme escalar un peldaño más, esto es para ustedes papá y mamá, los amo por siempre.

Mi Familia: Por todos los buenos consejos que me ayudaron en mi formación como persona, y por todos los buenos momentos vividos.

Mi Asesor: Por su tiempo apoyándome y compartiendo sus valiosos conocimientos, mi afecto y amistad siempre con usted.

La Escuela de Administración y a sus docentes, por sus valiosas enseñanzas y ejemplos de vida, que me servirán de guía para mi desarrollo como profesional.

Mis Amigos y todas aquellas personas que de una u otra manera aparecieron en mi camino, nunca olvidare los buenos momentos compartidos, los mejores recuerdos siempre serán con ustedes, gracias por todo.

Adela

A:

DIOS: Por guiar mis pasos siempre, y sobre todo por brindarme salud. Gracias a él estoy cumpliendo con mis metas trazadas porque puso en mi camino personas maravillosas que me apoyaron e inculcaron a salir adelante.

Mis Padres: Por su amor, cariño, comprensión y apoyo en todas las decisiones que he tomado. Gracias a ellos voy a llegar a ser profesional. Este logro se los debo a ustedes, los amo.

Mi Familia: Por todos los consejos que me ayudaron a formarme como una persona de bien y por estar conmigo en las buenas y malas.

Mi Asesor: Por su dedicación y entrega hacia mi persona, sobre todo por su comprensión y apoyo con todos sus conocimientos que gracias a él adquirí.

La Escuela de Administración y a sus docentes que siempre me inculcaron todos sus conocimientos y me brindaron su apoyo para poder formarme profesionalmente.

Mis Amigos: Por sus consejos y apoyo en las buenas y malas, estoy muy agradecida con ustedes, los quiero.

Keyla

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA:	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.2. Operacionalización de variables	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN:.....	30
VI. CONCLUSIONES:	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla1: <i>Relación de validación de expertos</i>	18
Tabla 2: <i>Pruebas de normalidad</i>	21
Tabla 3: <i>La gestión organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca – 2020</i>	22
Tabla 4: <i>La gestión organizacional en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020</i>	23
Tabla 5: <i>La satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020</i>	24
Tabla 6: <i>La dimensión productividad y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca – 2020</i>	25
Tabla 7: <i>La dimensión plan organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020</i>	26
Tabla 8: <i>La dimensión factor humano y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca – 2020</i>	27
Tabla 9: <i>La dimensión delegación de funciones y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020</i>	28

Índice de figuras

Figura 1: <i>La gestión organizacional en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020</i>	23
Figura 2: <i>La satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020</i>	24

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca, bajo el enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación fue aplicada con diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 50 colaboradores de la empresa en mención, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para la gestión organizacional que constó de 12 ítems y otro para la satisfacción laboral con 12 ítems, instrumentos que fueron validados por el juicio de expertos, siendo estadísticamente significativa la validez de ambos instrumentos comprobada a través de Alpha de Cronbach; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación fuerte entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Spearman es = 0,842 con nivel de significancia $p = 0,000 < 0.05$ por lo que se evidencia que la gestión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras Clave: Gestión organizacional, satisfacción laboral, colaborador

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between organizational management and job satisfaction of employees of the agro-industrial company Gourmet Blueberries Peru SAC, Huaca Blanca, under the quantitative approach.

The type of research was applied with a non-experimental, descriptive correlational research design, applied to a sample of 50 employees of the company in question, the data collection work was carried out through a questionnaire for organizational management that consisted of 12 items and another for job satisfaction with 12 items, instruments that were validated by expert judgment, being statistically significant the validity of both instruments verified through Cronbach's Alpha; Later, the information was processed through descriptive statistics and Spearman's correlation. The results show that there is a strong correlation between the organizational culture variable and the teacher performance variable, according to the result, the Spearman correlation coefficient is $= 0.842$ with a level of significance $p = 0.000 < 0.05$, so it is evidenced that organizational management It is significantly related to job satisfaction in the agroindustrial company Gourmet Blueberries Peru SAC, therefore, the H_0 is rejected, the general hypothesis being verified.

Key Words: Organizational management, job satisfaction, collaborator

I. INTRODUCCIÓN

Los colaboradores son esenciales para alcanzar avances y cambios dentro de las asociaciones. Los individuos invierten una gran parte de su energía en asociaciones y se basa en esta comunicación para que su entrada a través de ellas sea buena y animada, ya que también puede ser inaceptable y horrenda. De modo que la relación asociación - especialista enmarca un marco incorporado y cualquier cambio que se produzca en uno de ellos influirá inevitablemente en el otro. En cualquier asociación, el trabajo debe incluir un nivel serio de responsabilidad y ofrecer una realización increíble. Debe ser la impresión de una vida maravillosa. En este sentido, la vida armoniosa y el nivel de responsabilidad aludido en el comunicado anterior, debe cumplirse mediante una exitosa proyección social de la asociación hacia sus trabajadores y, así, decidirá la administración jerárquica en que tiempo la misión de la organización se logrará (Phegan, 2015).

En España, las asociaciones están atravesando un cambio central como se viene dando a nivel mundial, desistiendo de la posibilidad de asociaciones habituales, inflexibles, que exigen asociaciones participativas, complementarias y con niveles menos progresistas, donde hay un acercamiento más destacado de todos los que la hacen hacia arriba, con un interés considerablemente más dinámico de todo el grupo. Además, la verdad del presente demuestra que para mantenerse dinámicos en las situaciones en las que trabajan las organizaciones, ya sean enormes, pymes u organizaciones en miniatura, se requiere una administración dinámica, inventiva, innovadora, capaz de coordinar beneficiosamente todos los activos que tiene su asociación y por encima de ser consciente de cómo se muestra que los cambios permanecen en los sectores comerciales, dependiendo del logro que sus colegas experimenten en un nivel significativo de satisfacción laboral (Ministerio de Migraciones, Trabajo y Seguridad Social de España, 2020).

Actualmente, gran parte de las empresas peruanas carecen de una buena gestión organizacional. Asimismo, esto generó complicaciones en el cumplimiento de los colaboradores, la eficiencia, solicitando que se hagan los

movimientos de comparación para asegurar una gran conducta jerárquica. En consecuencia, el logro de una empresa va depender de la manera en que sus trabajadores la aceptan, es decir, la forma en que ven la administración jerárquica del equivalente. Considerando que esta administración es un grupo conformado con propiedades del centro labores, vistas de manera implícita o directamente por sus colaboradores, lo cual debe ser un poder que impacte la conducta del especialista. (Concalves, 2016).

En vista de lo anterior, la administración jerárquica es vista de manera implícita o directa por los colaboradores que laboran dentro de ese clima, sintiendo que la correspondencia es abierta y buena, sintiendo que hay entendimiento entre todos los individuos, no hay duda de que se despertarán contentos con su trabajo, lo que incide positivamente en la ejecución (Phegan, 2015).

En Chepén, en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, de Huaca Blanca, a raíz del confinamiento, los trabajadores vienen expresando que, laboran sin la supervisión que había anteriormente y muchas veces la improvisación sobresale, generando un descontento en la labor realizada; por otra parte sienten que en la actualidad existe falta de reconocimiento a sus labores, una falta de motivación e incentivos, lo que desmejora su estado de ánimo; además expresan su frustración por las condiciones laborales que tienen en la actualidad; considerando que la empresa no les brinda las oportunidades de crecimiento en su labor, ya que no se les está capacitando para mejorar su trabajo, así como que, se han disminuido las oportunidades para algún ascenso o rotación que mejore sus condiciones en la empresa, todo esto contribuye a un nivel de satisfacción débil que hace que los colaboradores no estén en condiciones de sostener una verdadera satisfacción por el trabajo que desempeñan. Todos estos puntos, se considera que evidencian una gestión organizacional débil, pues se observa que el plan de trabajo está desactualizado e inoperativo en algunos de los puntos importantes; pero a pesar de eso mencionan que la empresa puede mejorar su gestión, lo que contribuirá a elevar su apreciación y satisfacción laboral; por lo que a través de esta indagación se pretende comprobar la relación que existe entre la gestión organizacional y

satisfacción laboral de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca - 2020.

En este sentido, el problema de investigación se formula así: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca - 2020?

Esta investigación se justifica en los siguientes términos: Teórica: Se recabó información relevante y confiable sobre gestión organizacional y satisfacción laboral, siendo esta de utilidad para investigaciones posteriores. Práctica: Permite descubrir la relación existente entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral de una empresa agroindustrial, teniendo en cuenta que la organización adecuadamente gestionada promoverá una pertinente satisfacción laboral en los colaboradores y por ende la productividad de los mismos será mayor. Metodológica: Esta investigación utilizó instrumentos válidos y confiables, garantizando resultados objetivos y congruentes con las conclusiones y sugerencias.

También se formula un objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca - 2020. Los objetivos específicos quedan formulados de la manera siguiente: OE1. Determinar el nivel de la gestión organizacional de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. OE2. Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. OE3. Determinar la relación entre la dimensión productividad y la satisfacción laboral de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. OE4. Determinar la relación entre la dimensión plan organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. OE5. Determinar la relación entre la dimensión factor humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. OE6. Determinar

la relación entre la dimensión delegación de funciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca.

La hipótesis se formuló así: Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación se consideró algunos antecedentes, entre los cuales se ha citado:

A nivel internacional:

Hernández (2018), en su tesis titulada: Modelo de gestión empresarial según nuevas tendencias: Intangibles y calidad total. Aplicación al sector Camaronero de Venezuela. Su objetivo general era planificar un negocio ejemplar de ejecutivos como lo indican los nuevos patrones: intangibles y de calidad total, relevantes para las organizaciones del área camaronera en Venezuela. Se realizó una investigación de cuatro casos identificados con organizaciones camaroneras en el Estado de Zulia (Venezuela), donde se desglosan las principales partes de la administración y metodología de estas organizaciones, dando como fin que los supervisores de las organizaciones reunidas conozcan sobre la idea de intangibles. Insinúan a través de modelos, por ejemplo, la cultura, las medidas, las habilidades de los individuos y los aparatos de información, sin llegar a una demarcación cuidadosa de dicha idea. Dichos jefes de las organizaciones camaroneras muestran que ejecutan exámenes de lo que respecta a su administración en el área, para lograr mejoras comerciales. Los arreglos largos, medianos y transitorios ocurren de manera divergente en las organizaciones camaroneras. Los emprendimientos se ven fundamentalmente a largo o medio plazo y la creación, las coordinaciones y la fidelización del consumidor de forma temporal.

Díaz (2018), En su investigación titulada: Diseño de un sistema de gestión empresarial adaptado a las PYMEs del sector textil cuya producción está basada en el tisaje de tejidos para el hogar. La postulación propone un modelo de gestión particular ajustado a todas las organizaciones que pertenecen al área material más significativa de la Comunidad Valenciana, compuesto por medianas y pequeñas empresas orientadas a la producción de texturas para el área material del hogar. Depende del perfeccionamiento de un instrumento que interprete la metodología caracterizada por la organización en destinos relacionados,

estimados a través de punteros que permitan la realización de diseños de actividades que conjugan estándares sociales para todos los individuos de la organización. El modelo propuesto fue creado con la inversión de una cifra crítica de organizaciones que tienen un lugar con el área caracterizada, debido a este esfuerzo coordinado y a raíz de la valoración de los resultados adquiridos, se hizo depender un marco de administración del manejo de una progresión de 17 indicadores que se consideran divididos en cinco puntos de vista, monetario, lucrativo, empresarial, RR.HH. y desarrollo, a partir de los cuales se propone medir el avance de la organización y el instrumento que ayuda a decidir sobre varias opciones vitales. Por lo tanto, se caracterizan los Factores Críticos de Éxito básicos para todas las organizaciones de estos atributos y se produce un Cuadro de Mando que comprende 26 indicadores. Con el marco del directorio propuesto, se logrará el control absoluto del negocio.

Africano et al (2017), realizaron la investigación titulada Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de vigilancia, para comprobar si existe una conexión crítica entre estos dos factores. La población estuvo conformada por 82 trabajadores y el ejemplo de 45. Se empleó el método de prueba probabilística y se aplicó una encuesta con la finalidad de recopilar los datos, que constaba de 36 consultas con cinco opciones de reacción. Se examinaron diferentes componentes (28), por ejemplo, realización laboral, preparación, motivadores, gestión, reconocimiento, cooperación, compensación, correspondencia e inspiración. En donde el componente más básico acabó siendo la decepción en la compensación que vieron, sobre todo por la trascendencia que le atribuían los trabajadores. Por fin, con los resultados obtenidos, infirieron que la atmósfera jerárquica no es rentable ni aceptable para una buena ejecución del trabajo.

A nivel nacional:

Franco (2018), realizó un estudio titulado Relación entre los factores de la gestión organizacional y las competencias del desempeño laboral en docentes de un colegio parroquial del Piura. Inferir que se evidencia una relación crítica en 0.05 entre los dos factores. Asimismo, confirmó que existen contrastes en cuanto

al grado de ejecución por rango de edad; hallando que los instructores cuyas edades están en el rango de 23 a 35 y 49 a 61 años adquieren un buen nivel; los educadores de 36 a 48 años obtienen un nivel muy bueno; y los instructores de 62 a 74 años obtienen un nivel excelente. Asimismo, descubrió que los instructores masculinos ven un buen lugar de trabajo, mientras que las educadoras no lo ven como bueno.

Gonzales y Quiroz (2017), en su estudio titulado: Propuesta de un Modelo de gestión por procesos para el Minimarket —Sandritall en la ciudad de Eten. En el que sintetiza: El objetivo general de la propuesta fue construir una Propuesta de ciclo del modelo de tablero para el Minimarket Sandrita, al observarse la utilización del sistema de Gestión de Procesos, se resolvió y culminó con la mejora de la estructura jerárquica, se organizaron sus ciclos y configuraron los punteros ejecutivos. Cada uno de estos arreglos apuntaba a coordinar el nuevo arreglo administrativo de la organización.

Narváez (2016), realizó un estudio titulado Relación entre la gestión organizacional y la involucración en el trabajo en los empleados de BHP Billiton Tintaya S.A. dependiendo de la hora de administración, edad y región de trabajo. La administración autorizada se evalúa comúnmente como BUENA sin ser persuasiva o brillante; en cuanto al grado de asociación en el trabajo, existe una equidad accidental de tarifas en los niveles Alto y Bajo. Existe una gran conexión entre los factores investigados, la Gestión Organizacional y el grado de contribución en el trabajo; los dos factores (Gestión Organizacional e Implicación en el trabajo) muestran un funcionamiento normal, teniendo la opción de reconocer una conexión objetivamente crítica entre ellos; lo cual consiente afirmar la conexión entre trabajador - establecimiento. No se encontró una gran relación en los trabajadores con el tiempo de servicio en ninguna de las secciones divididas. Los representantes maduros en algún lugar en el rango de 34 y 45 muestran una conexión crítica entre estos dos factores (gestión organizativa e implicación en el trabajo). Como señalan los precursores recién descubiertos, que se consideran vitales, ya que ayudan al avance del examen actual aportando metodologías como la descubierta por el creador; sin perjuicio

de brindar información hipotética identificada con asociación de los ejecutivos, ejecución de obra y diferentes factores identificados con el examen.

Ayllón y Paucar (2016), realizaron un estudio titulado La gestión organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca, su objetivo principal fue decidir cómo el ambiente jerárquico impacta el trabajo de ejecución de los colaboradores de dicha municipalidad. Al comparar los factores ambientes autoritativo y ejecución del trabajo de acuerdo al coeficiente de conexión de Pearson, se halló una relación de 0.50, en esta línea se tiende a interpretar que los colaboradores que se sienten realizados en su ambiente laboral muestran una presentación normal, esto demuestra que la especulación propuesta se satisface ya que la administración jerárquica impacta por completo la realización del trabajo.

Matos (2016), completó una investigación titulada La satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa "Alfonso Ugarte", su objetivo fundamental fue decidir el impacto de la ocupación Cumplimiento en la presentación de los jornaleros de la Institución Educativa "Alfonso Ugarte" del Anexo de Huari - Huancan. Mediante el cual se infirió que el cumplimiento profesional impacta fundamentalmente la ejecución de la ocupación de los jornaleros de la Institución Educativa Alfonso Ugarte del Anexo Huari - Huancan. De las secuelas de la revisión aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa Alfonso Ugarte, según cumplimiento laboral con cinco opciones de reacción, concurren inequívocamente, concurren, no concurren ni disienten, difieren y desvían enfáticamente, se ve que; los indicios de la relativa multitud de afiliados 22 especialistas son buenos si se tiene en cuenta que el 22,06% de los trabajadores expresan estar firmemente de acuerdo, y el 35% concurren con el lugar de trabajo dentro de la asociación, ya que se sienten realizados con las labores que desempeñan y en la manera en que deben realizarlo, en esta línea, sumado a las partes buenas de los resultados del panorama general, el 57,27% siente cumplimiento laboral, ya que llegan a la escala de cumplimiento alto. Así, se manifiesta que a mayor satisfacción laboral existe una élite de los colaboradores, en esta línea se afirma la teoría general de esta exploración.

En cuanto a la información teórica que sustenta la investigación tenemos a las siguientes bases:

Gestión organizacional:

Se plasma las bases científicas y teóricas que tienen que ver con la gestión organizacional, en este sentido Mertens (2017) sostiene que una gestión empresarial de calidad es un instrumento valioso y clave es la competencia laboral dentro de la organización para la administración de RRHH y para la rentabilidad de la asociación” (p.67). Preparar para el trabajo capacidades implica fusionar en el plan del programa educativo no solo un elemento de utilización en el acto de información y habilidades, pero adicionalmente que dicha práctica se compara con los requerimientos "claves" de las organizaciones vecinales, desde su mercado y a través de su base mecánica, autoritaria y social de asociaciones.

Mertens (2017) también piensa en los límites del tablero, esto tiene que ver con el límite que es la capacidad o habilidad necesaria para hacer un mandado específico. Las aptitudes son fundamentales para la actividad de las partes directivas, ya que es el nivel en el que los directores practican sus capacidades, cada uno de ellos necesita conseguir y construir una progresión de límites.

Para Mertens (2017), entre estos límites se encuentran: Capacidades técnicas: Destrezas para el uso de información, estrategias y activos explícitos al realizar un trabajo. Estos límites adquieren una importancia excepcional en la gestión, ya que gestiona el objetivo de los inconvenientes que se desarrollan en el trabajo diario. Capacidades perspicaces: incluyen el uso de metodologías y estrategias lógicas, por ejemplo, organización de requisitos previos, modelos de control apoyados en movimientos y marcos de datos. Capacidades dinámicas: capacidad para elegir opciones o elegir entre otras opciones. La capacidad dinámica está relacionada con las aptitudes científicas, ya que la capacidad lógica inadecuada se convierte en una dinámica indefensa. Habilidades de PC: los jefes deben ser capaces de comprender hábilmente la ingeniería de software y darse cuenta específicamente de cómo utilizar las PC y la programación en numerosos aspectos de sus puestos. Las PC pueden realizar tareas de

investigación monetaria, recursos humanos, a la vez organizan recados de manera rápida, igual que las empresas que de una forma u otra tomarían horas o días para terminar. Capacidades calculadas: alude a la capacidad de imaginar la manera en que cada parte de una asociación se integra y colabora con otras para lograr objetivos y metas. Habilidades relacionales: incluye hablar con otros de la manera en que pueden comprender, al igual que buscar y utilizar la información de los demás para estar seguros de que han percibido el mensaje enviado.

Dentro de las teorías que sustentan la gestión organizacional tenemos a Fayol, el anunciante de la hipótesis del viejo estilo de la asociación, es la otra colección de pensamientos que creció para todos los efectos simultáneamente como administración lógica: estos pensamientos se centraron en los problemas que debían resolver los principales jefes de asociaciones enormes. Dado que esta parte del enfoque de estilo antiguo coordinaba su consideración hacia la administración de asociaciones (mientras que la organización lógica se situaba hacia el trabajo de los ejecutivos), sus dos objetivos principales eran 1) Crear estándares fundamentales adecuados para dirigir el plan, la creación y el mantenimiento grandes asociaciones y 2) Reconocer los elementos esenciales de las asociaciones supervisoras. Zona que no destacaba, los jefes estaban sumergidos en el logro de la productividad y en la utilización de los estándares ejecutivos.

Asimismo, la hipótesis de la administración lógica de Taylor (1911), pensada en el padre de la administración lógica, articuló su ordenamiento con respecto a la estimación eficiente de los ejercicios obreros, guiada por la posibilidad de aplicar la ciencia para abordar las indagaciones relativas a la efectividad, Taylor Intentó encontrar un enfoque para unir los intereses de la administración y la ocupación para evitar la lucha, su sugerencia para el empleo fue la especialización laboral más notable que se pueda imaginar. La administración lógica hizo sospechar con certeza que el dinero en efectivo es la principal inspiración para que las personas trabajen. La Administración Lógica surge a principios del siglo XX, cuando la acción empresarial estaba en franco desarrollo, haciendo nuevos rubros y nuevos sectores empresariales, sea como fuere,

faltaba la apuesta por el empleo, pensando en dos posibles arreglos: 1) Suplantar trabajar con capital o 2) Utilizar el trabajo con mayor destreza. La administración lógica se centró en la elección posterior, que se materializó como la metodología irreflexiva que consideraba al hombre como una parte más del ciclo de la creación.

Es fundamental discutir el directorio por capacidades, se ofrece como activo humano la innovación de los ejecutivos enfocada en la creación de información y ejecución autorizada. La información jerárquica y la ejecución actualmente no residen en el individuo, pero en colaboración, competencia, la junta intenta decididamente crear redes de conexión adaptables e inestables en las que surja la información que será la ventaja de la asociación ante el ojo público, y que permitirá su resistencia. Posteriormente, el tablero por habilidades piensa en habilidades, información, características y aptitudes individuales; sin embargo, los considera en el marco social jerárquico del que formarán parte, a través del movimiento de la persona como animadora en la organización autorizada (Jiménez, 2016).

Koontz y O'Donnell (2017) consideran las siguientes dimensiones de la gestión organizacional: La dimensión Productividad, es una idea identificada con la economía que alude a la conexión entre la cantidad de artículos adquiridos a través de un marco lucrativo y los activos utilizados en su creación, siendo sus indicadores operaciones, procesos administrativos y logros organizacionales. En este sentido, la rentabilidad es un indicador de productividad lucrativa. La dimensión Plan organizacional: Alude a la ordenación que se hace en la asociación para asegurar un trabajo coordinado y rentable, siendo sus indicadores la planeación estratégica, presupuesto asignado y control. La dimensión Factor Humano: En el campo autoritativo se encuentra la idea de factor humano, que alude a uno de los componentes que son importantes para una organización y que une aquellas características que los individuos ponen en la administración de la asociación para cumplir con las metas que se marcan, sus indicadores son interacción y relaciones interpersonales. La dimensión Delegación de funciones: La designación de capacidades es una estrategia mediante la cual las fuerzas se mueven de un cuerpo que es el poseedor de las

capacidades individuales a otro. Este otro organismo ejercerá en ese momento las capacidades bajo su obligación y dentro de los términos y condiciones que establezca la Ley, sus indicadores son autonomía y capacidad comprobada.

Satisfacción laboral:

En cuanto a la variable satisfacción laboral, se cita a Ibáñez (2016), quien sostiene que la satisfacción viene a ser el efecto secundario de la inspiración con la ejecución del trabajo (grado en que los premios satisfacen los deseos individuales) y a la vez la manera en la que el colaborador ve la conexión entre el esfuerzo y el premio. Para esta situación, las respuestas y sensaciones del representante que trabaja en la asociación con respecto a su circunstancia laboral son comúnmente consideradas como mentalidades. Sus puntos de vista emocionales y psicológicos, así como sus aires sociales hacia el trabajo, el lugar de trabajo, los representantes, los jefes y la asociación en general, son los que despiertan el mejor aprovechamiento (realización laboral como respuestas y sensaciones de un individuo de la asociación con respecto a su trabajo).

Flores (2017) afirma que la satisfacción laboral es una inclinación que los sujetos aventuran sobre sus capacidades ocupacionales. El propio creador lo caracteriza como: "La consecuencia de sus observaciones sobre el trabajo, a la luz de componentes identificados con el clima en el que se cultiva, por ejemplo, el estilo de ejecutivos, arreglos y estrategias, cumplimiento de tertulias de trabajo, la alianza de las reuniones de trabajo, las condiciones de trabajo y los ingresos netos. A pesar de que existen numerosas medidas que se han relacionado con la realización laboral, hay cinco de ellas que tienen cualidades esenciales".

Según Robbins (2016), la satisfacción del trabajo es fundamental por tres motivos, debido a que: Hay pruebas de que los especialistas decepcionados se ausentan en el trabajo cada vez más de vez en cuando y, en general, paran más. Así mismo se demostró que los colaboradores contentos disfrutaban de un mejor bienestar y viven más. El cumplimiento de la ocupación se refleja en la existencia específica del especialista. El cumplimiento de la ocupación es fundamental para el individuo, debido a que colabora en el desarrollo de sus aptitudes, información,

brinda una forma positiva de lidiar con el bienestar en el trabajo y apoya todas las empresas, considerando todo, para el grupo de trabajo y los asociados; una atmósfera positiva se suma a esto, expande la colaboración o más, todo estimula a tener mejores conexiones entre socios que dependen de la confianza.

Una teoría sobre la satisfacción en el trabajo lo que trajo mucha atención es el modelo propuesto por Herzberg et al. (1959), dado que su caso de que el trabajo puede ser inspirador en sí mismo establece un hallazgo significativo en las ciencias sociales. Herzberg (referido por Morillo, 2017), construyó una hipótesis sobre el cumplimiento de la ocupación, que involucra dos componentes: la limpieza de la inspiración. Esta fue la consecuencia del examen de una investigación subyacente por parte de Herzberg y sus socios, dirigida al Servicio de Psicología Clínica de Pittsburg. Él y sus asociados razonaron que el hombre tiene dos clases distintas de necesidades que son autónomas entre sí y que impactan la conducta de una manera inesperada. El primero está enmarcado por los supuestos factores impulsores o cumplidores, que se enfocan en la sustancia del trabajo, son: realización, reconocimiento, progreso, el trabajo en sí, la oportunidad de avance y el deber.

El segundo alude a las variables limpias o inaceptables, que no son excepcionalmente sólidas como inspiraciones, sino que producen desencanto en la obra, y que se identifican con el entorno de esta, ya que manejan el clima exterior del equivalente, son: autoritativas, ordenamiento, naturaleza de la supervisión, asociaciones con socios, administradores y subordinados, compensación, estabilidad profesional, condiciones laborales y posición social. (Hodgetts y Altman, 2016). En esta situación específica, a partir de lo mencionado anteriormente por Herzberg, el examen produjo siete componentes como componentes principales en el cumplimiento laboral, por ejemplo, realización, reconocimiento, el trabajo en sí, deber, progreso, logro y prueba del trabajo. Por tanto, cuando una de estas variables estuvo disponible, los trabajadores si cumplieron; sin embargo, cuando faltaron, los trabajadores no se decepcionaron, en esas condiciones sus emociones no fueron partidistas. El creador encontró, como se expresó anteriormente, un conjunto de nuevos factores para decidir la decepción laboral. Los determinantes fundamentales de

la decepción fueron especialistas ajenos a la tarea en sí, a los que calificó de estériles: estrategias organizativas y organización, gestión, compensación, conexiones relacionales, condiciones de trabajo y bienestar. No son una pieza innata de una obra, sino que se identifican con las condiciones en las que se realiza la ocupación.

Según Brunet (2017) la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones: Dimensión Logros: Viene a ser las metas y objetivos personales e institucionales logrados y que contribuyen a un sentimiento satisfactorio en el trabajo, presenta los siguientes indicadores logros laborales, desafíos y procesos innovadores. Dimensión Crecimiento: Es la educación que tiende a desarrollar, aumentar y perfeccionar al hombre para su desarrollo laboral en una carrera, en la organización o para ser mucho más productivo y eficiente en su puesto. El trabajo ha de ser la expresión creativa del ser humano, sus indicadores son oportunidades de crecimiento y oportunidad de aplicar nuevos conocimientos. Dimensión Reconocimiento: Se trata de reconocer el buen trabajo por parte de los colaboradores continuamente, en una empresa. Consiguiendo una motivación y bienestar mayor en el clima del trabajo y por lo tanto mejorar los beneficios y la productividad de la empresa, presenta los siguientes indicadores reconocimiento público, reconocimiento económico y reconocimiento por capacitación. Dimensión Responsabilidad: Es un valor y una cualidad del ser humano. Se trata de una positiva característica de las personas capaces de actuar y comprometerse de correcta forma. En varios casos, se da en un cargo, una circunstancia o un rol, como un puesto de trabajo, siendo sus indicadores compromiso y competencia.

III. METODOLOGÍA:

III.1. Tipo y diseño de investigación:

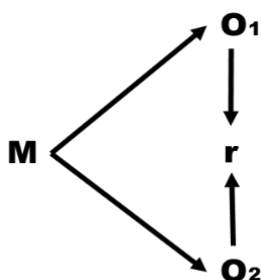
En cuanto al tipo de investigación este trabajo es una investigación aplicada.

Según Hakansson (2016) se refiere al estudio que se inclina resolver prácticos problemas, además asegura referencias sobre el tema estudiado e incrementar la teoría presente.

En esta investigación se usó el diseño no experimental, puesto que se pretende medir las variables y no manipularlas ni intervenir en ellas. Según (Hernández, 2016) es aquel que no manipula variables de forma deliberada. Su característica fundamental es la observación de fenómenos como se encuentran en su contexto natural para analizarlos después.

Además, fue de corte transaccional porque medirá las variables en un solo tiempo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2016) una investigación transaccional, mediante el uso de herramientas, recolectan datos en un marco temporal determinado, siendo su objeto de estudio analizar su grado de incidencia de las variables y describirlas en un tiempo dado.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 y O2 = Observación cada variable

r = Nivel de relación entre variables

III.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión organizacional

Es la capacidad o habilidad necesaria para realizar un emprendimiento específico. Las habilidades son vitales para la actividad de las partes de Gestión, ya que es el nivel en el que los supervisores practican sus capacidades, cada una de ellas necesita asegurar y construir una progresión de límites (Koontz y O'Donnell, 2017).

Variable 2: Satisfacción laboral

Ibáñez (2016), sostiene que la realización es la secuela de la inspiración con la ejecución del trabajo (grado en que los premios satisfacen los deseos individuales) y la manera en que el individuo ve la conexión entre esfuerzo y premio. Para esta situación, las respuestas y sensaciones del socio que trabaja en la asociación, con respecto a su circunstancia laboral, son comúnmente consideradas como perspectivas.

III.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hueso y Cascant (2016, p. 20) manifiestan que la población hace referencia al grupo de individuos de los cuales se indagará datos que ofrezcan mayor claridad en el estudio del problema.

La población de esta investigación fue de 50 colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, considerando que se trabajó con todo el universo determinado como población finita, puesto que conocíamos con exactitud el total de trabajadores que conforman la empresa.

Criterios de la selección

Inclusión: Para la investigación se consideró como parte de la población a los/as colaboradores/as estables de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca.

Se tomó en cuenta a los colaboradores que voluntariamente participaron en el estudio.

Exclusión: En el análisis no se tomó como parte de la población a los/as colaboradores/as itinerantes de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca.

No se tomó en cuenta a los colaboradores que no desearon participar en el estudio.

Muestra

Según Omair (2017, p. 2) sostiene que la muestra debe ser de un tamaño adecuado para lograr un grado de precisión en los resultados y que a su vez nos permita identificar alguna diferencia o asociación significativa que se encuentre en la población de estudio, además es importante determinar el tamaño de muestra que se solicita para alcanzar los objetivos principales de la investigación.

Esta investigación estuvo constituida por la misma cantidad de colaboradores que la población, por lo que se denomina muestra censal o población muestral y lo constituyeron 50 colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca.

Muestreo

Hueso y Cascant (2016, p. 32) nos dicen que consiste en elegir una cantidad determinada de personas de las cuales se podrá conseguir datos de las variables de estudio. Es importante entender que en investigaciones de enfoque cuantitativo se usa con el fin de que el estudio de la muestra ayude a tener una idea más clara sobre la población de donde se deriva la muestra.

En esta investigación no se utilizó ningún tipo de muestreo por cuanto la muestra estuvo conformada por la misma cantidad de colaboradores que la población.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por colaboradores de las áreas administrativas, contable y talento humano, además de la parte operativa, a estas personas se les efectuó la encuesta preparada en la investigación.

III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016, p. 8) mencionan que la recolección de datos comprende en diseñar un plan minucioso acerca de los pasos que se realizarán en beneficio de la recaudación de datos, los cuales permitirán el cumplimiento del objetivo principal de la investigación.

III.4.1. Técnica

Para el progreso de la investigación se consideró la utilización de la técnica de la encuesta enfocada a recaudar datos relevantes para el análisis del estudio.

Según Hueso y Cascant (2016, p. 6) nos dice que la encuesta a través de preguntas permitirá llegar a la población, los cuales nos brindarán conceptos que serán muy importantes para la resolución de la problemática investigada.

III.4.2. Instrumento

En esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario porque se realizó una visita a la empresa para recopilar datos sobre la situación real de la empresa, técnicamente esto nos permitió desarrollar y plantear estrategias.

Según Bolarinwa (2016, p. 8) señala que este instrumento es un aglomerado de preguntas abiertas o cerradas, las cuales ayudaran a obtener hechos o aspectos importantes para la investigación, esta información será recolectada de los encuestados, asimismo, se considera que el cuestionario es un instrumento de vital importancia para la obtención de datos.

III.4.3. Validez

Es poder verificar que tan fiable es el proyecto de investigación por ello el juicio de expertos se define como el punto de vista de una persona con trayectoria relacionada al tema, estos ayudaran a eliminar aspectos poco relevantes, incorporar los más importantes y/o modificar lo que sea necesario. (Garrote, 2016, p. 6).

En esta investigación los instrumentos de estudio fueron verificados por 3 expertos de la escuela de administración con grados de Maestría y Doctorado quienes dieron su opinión y aprobación sobre el cuestionario.

Tabla1: *Relación de validación de expertos*

Apellidos y nombres	I1 = Gestión Organizacional	I2 = Satisfacción Laboral
Marilú Trinidad Flores Lezama	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Olenka Ytania León Balarezo	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Ana Elizabeth Paredes Morales	Procede a aplicar	Procede a aplicar

Fuente: Elaboración propia

III.4.4. Confiabilidad

Puede ser definido como el equilibrio y la consistencia de los resultados que se obtengan, nos permite poder saber que tan exactos y estables pueden ser estos al aplicar el instrumento que se utilizara para obtener los datos que requiere la investigación (Garrote, 2017).

Para poder determinar la confiabilidad de los instrumentos que utilizamos para este proyecto de investigación se utilizó el alfa de Cronbach.

Fiabilidad de la variable Gestión organizacional: La confiabilidad del instrumento con 12 ítems arroja 0,718. Es decir que el instrumento es confiable, gracias a la prueba piloto compuesta por 50 personas; los datos recabados fueron digitados en el programa SPSS, obteniendo así el Alpha de Cronbach.

Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral: La confiabilidad del instrumento con 12 ítems arroja 0,933. Es decir que el instrumento es confiable altamente, gracias a la prueba piloto compuesta por 50 personas; los datos recabados fueron digitados en el programa SPSS, obteniendo así el Alpha de Cronbach

III.5. Procedimientos

Para la recolección de datos se coordinó previamente con la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, para realizar la encuesta de medición de las variables de estudio, además hicimos entrega a la empresa los documentos pertinentes con la finalidad de que puedan emitir la autorización respectiva para realizar esta investigación sin ningún inconveniente.

La presente investigación aplicó el cuestionario a 50 colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, después de obtener la información total de los encuestados se procedió a tabular en Excel 2019.

Asimismo, la información recopilada fue transferida al Software SPSS V 25, seguidamente se realizó la sumatoria por variables, dimensiones e indicadores de estudio con el propósito de medir el coeficiente de Spearman para comprobar las planteadas hipótesis en esta investigación, las cuales están representadas mediante figuras y tablas.

III.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se hizo mediante la estadística descriptiva e inferencial que a continuación explicaremos:

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

La estadística descriptiva está basada en ayudar a que el investigador pueda ofrecer una síntesis sobre los resultados obtenidos a través de gráficas, tablas o cuadros, así también lo mencionan Amrhein, Trafimow y Greenland (2019) que se deben seleccionar varios resultados que

puedan ser graficados sin que se cruce ningún dato ni se altere los valores estadísticos.

Para procesar datos utilizamos programas especializados tales como, SPSS en su versión 25, como también el programa Excel 2019 para tabular datos recabados de la ejecución del cuestionario, esto permitió elaborar tablas de frecuencias, gráficos y la interpretación.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

La estadística inferencial esta direccionada a deducir las probabilidades a partir de las conclusiones de la población que surgen como efectos recibidos de la muestra. Según Kuhberger, Fritz, Lermer y Scherndl (2015) mencionan que hace referencia a los valores que obtiene p, para ello se realiza la prueba de significancia estadística, ya que estos están ligados con la amplitud de la muestra, cabe mencionar que en el estudio se comparó las hipótesis a través de Spearman, con la finalidad de hallar la relación entre las variables, como también del análisis de sus dimensiones, permitiendo a la investigación encontrar conclusiones más reales y verídicas para ofrecer al problema que se planteó en un inicio.

III.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó siguiendo los lineamientos dispuestos por la normativa de la Universidad César Vallejo, además el trabajo se elaboró cumpliendo el uso de la norma APA, respetando el derecho de autoría de cada uno de los autores que se mencionan en el estudio, por otra parte al momento de ejecutar los cuestionarios se realizaron de manera anónima, con el fin de salvaguardar la confidencia de la información que se recopiló, esto se realizó con el pleno consentimiento de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, de esta manera se manifiesta el nivel de ética profesional de los investigadores.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Para determinar la correlación y la contrastación de hipótesis, se usó el programa SPSS v 25, aplicándose una prueba de normalidad para determinar la hipótesis que fue aceptada.

Se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que los instrumentos fueron aplicados a 50 colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, 2020.

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: Los datos muestran una distribución normal.

H₁: Los datos no muestran una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: Los datos muestran una distribución normal.

H₁: Los datos no muestran una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 2:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	,264	50	,000	,864	50	,000
Satisfacción laboral	,295	50	,000	,819	50	,000

Fuente: SPSS

Interpretación:

La tabla 2 muestra la significancia es 0.000 en la variable gestión organizacional es inferior a 0,05, así también en la variable satisfacción laboral es inferior a 0,05; por ser ambas de distribución no normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre variables.

4.1. Contrastación de Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

Tabla 3

La gestión organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

		Gestión organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,842** .000 50

Fuente: SPSS.

Interpretación:

Los datos de la tabla 3 muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es $R = 0,842$ existiendo una correlación positiva y significativa con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$); es decir, que la gestión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

4.2. Descripción de Resultados:

Tabla 4

La gestión organizacional en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

VARIABLE	N°	%
Gestión organizacional		
Bajo	7	14
Medio	43	86
Alto	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Cuestionario para la gestión organizacional - 2020.

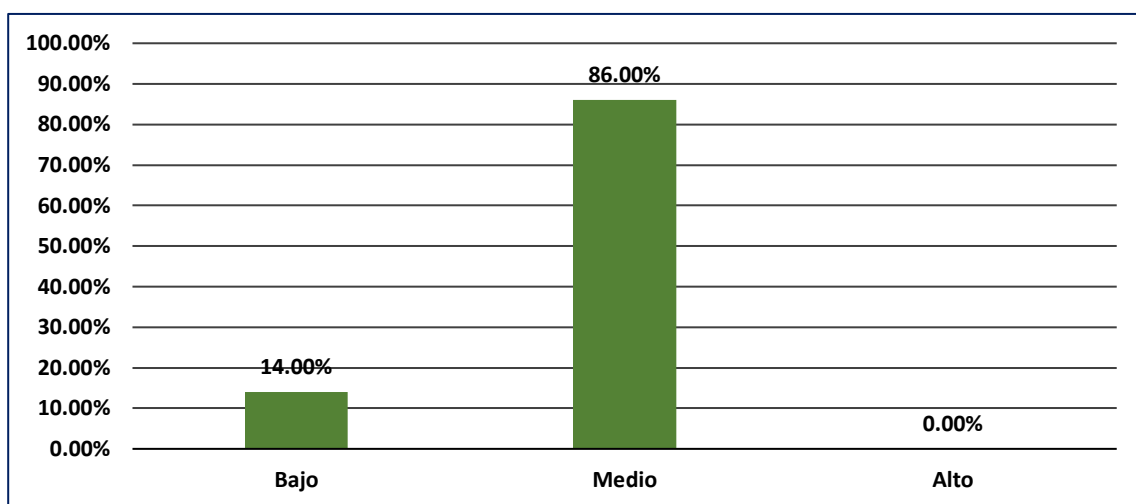


Figura 1: La gestión organizacional en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

Los datos de la tabla 4 y figura 1 muestran que el 14% de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, consideran que la gestión organizacional en la empresa se encuentra un nivel bajo y el 86% en medio; en tanto que ningún (0%) colaborador considera el nivel alto. Determinándose que la gestión organizacional en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, se encuentra en el nivel medio (86 %).

Tabla 5

La satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca – 2020.

VARIABLE	N°	%
Satisfacción laboral		
Bajo	6	12
Medio	44	88
Alto	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Cuestionario para la satisfacción laboral, 2020.

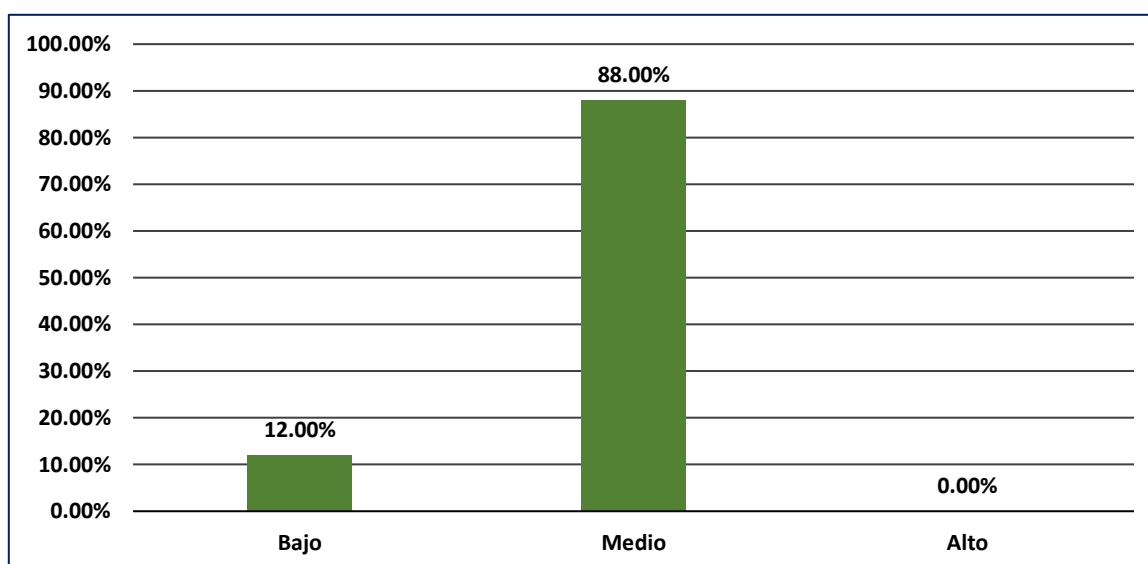


Figura 2: La satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca – 2020.

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

Los datos de la tabla 5 y figura 2 muestran que el 12% de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, consideran que la satisfacción laboral en la empresa se encuentra un nivel bajo y el 88% en medio; en tanto que ningún (0%) colaborador considera el nivel alto. Determinándose que la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial

Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, se encuentra en el nivel alto (88 %).

4.3. Contrastación de hipótesis específicas:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión productividad y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión productividad y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

Tabla 6

La dimensión productividad y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

			Productividad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: SPSS.

Interpretación:

Los datos de la tabla 6 muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = 0,842$ (existiendo una correlación positiva y significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) es decir que la dimensión productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión plan organizacional y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión plan organizacional y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

Tabla 7

La dimensión plan organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

			Plan organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Plan organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: SPSS.

Interpretación:

Los datos de la tabla 7 muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = 0,741$ (existiendo una correlación positiva y significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) es decir que la dimensión plan organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión factor humano y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión factor humano y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

Tabla 8

La dimensión factor humano y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

			Factor humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factor humano	Coeficiente de correlación	1,000	-,251
		Sig. (bilateral)	.	,078
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,251	1,000
		Sig. (bilateral)	,078	.
		N	50	50

Fuente: SPSS.

Interpretación:

Los datos de la tabla 8 muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = -0,251$ (existiendo una correlación inversa y débil) con nivel de significancia $p = 0,078$ siendo esto mayor al 5% ($p < 0.05$) es decir que la dimensión factor humano no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión delegación de funciones y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión delegación de funciones y la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

Tabla 9

La dimensión delegación de funciones y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca – 2020.

			Delegación de funciones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Delegación de funciones	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: SPSS.

Análisis: Los datos de la tabla 9 muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = 0,842$ (existiendo una correlación positiva y significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) es decir que la dimensión delegación de funciones se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca - 2020.

V. DISCUSIÓN:

La finalidad de este estudio es demostrar la relación entre la gestión organizacional y satisfacción laboral, así también cómo estas variables influyen en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca, por ello, presentan las siguientes discusiones:

Según la discusión del objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agro industrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca - 2020. Los datos muestran que Rho de Spearman = 0,842 evidenciando una correlación positiva y significativa, la significancia = 0,000 < 0.05, entonces la gestión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca. Corroborándose la hipótesis general, en tal sentido se cita a Hernández (2018), en su tesis: Relación entre la gestión y la satisfacción laboral, donde se desglosan las principales partes de la administración y metodología de estas organizaciones, donde se sostiene que la gestión pertinente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Para ello influyen modelos, por ejemplo, la cultura, las medidas, las habilidades de los individuos y los aparatos de información. Los administradores de las organizaciones muestran que realizan exámenes de su administración en el área, para lograr mejoras comerciales, para ello se mide constantemente la gestión y la satisfacción del usuario, considerando largos, medianos y transitorios plazos. Los emprendimientos se ven fundamentalmente a largo o medio plazo y la creación, las coordinaciones y la fidelización del consumidor de forma temporal.

La discusión del objetivo: Determinar el nivel de la gestión organizacional de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca, indica que el 14% de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, consideran que la gestión organizacional en la empresa se encuentra un nivel bajo y el 86% medio; en tanto que ningún (0%)

colaborador considera bajo. Determinándose que la gestión organizacional en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC se encuentra en el nivel medio (86%), por lo que se entiende que la gestión organizacional sea la capacidad o habilidad necesaria para realizar un emprendimiento específico. Las habilidades son vitales para la actividad de las partes de Gestión, ya que es el nivel en el que los supervisores practican sus capacidades, cada una de ellas necesita asegurar y construir una progresión de límites (Koontz y O'Donnell, 2017).

En la discusión del objetivo: Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca, se encuentra que el 12% de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, consideran que la satisfacción laboral en la empresa se encuentra un nivel bajo y el 88% en medio; en tanto que ningún (0%) colaborador considera alto. Determinándose que la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, se encuentra en el nivel medio (88%), entendiéndose porque la teoría de Ibáñez (2016), quien sostiene que la satisfacción laboral es la secuela de la inspiración con la ejecución del trabajo (grado en que los premios satisfacen los deseos individuales) y la manera en que el individuo ve la conexión entre esfuerzo y premio. Para esta situación, las respuestas y sensaciones del socio que trabaja en la asociación, con respecto a su circunstancia laboral, son comúnmente consideradas como perspectivas.

En cuanto a la discusión del objetivo: Determinar la relación entre la dimensión productividad y la satisfacción laboral de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca, los datos muestran que Rho de Spearman = 0,842 se halló correlación positiva y significativa, la significancia = 0,000 < 0.05, es decir que la dimensión productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, coincidiendo con Díaz (2018), en su investigación: Diseño de un sistema de gestión empresarial adaptado a las PYMEs del sector textil cuya producción

se basa en el tisaje de tejidos para el hogar. El modelo propuesto ha sido creado con la inversión de un número crítico de organizaciones que tienen un lugar con el área caracterizada, debido a este esfuerzo coordinado y a raíz de la evaluación de los resultados adquiridos, se ha hecho depender un marco de administración de la utilización de una progresión de 17 indicadores que se consideran divididos en cinco puntos de vista, monetario, lucrativo, empresarial, RR.HH. y desarrollo, a partir de los cuales se propone medir el avance de la organización y el instrumento que ayuda a decidir sobre varias opciones vitales. Por lo tanto, se caracterizan los Factores Críticos de Éxito básicos para todas las organizaciones de estos atributos y se produce un Cuadro de Mando que comprende 26 indicadores. Con el marco del directorio propuesto, se logrará el control absoluto del negocio

En el objetivo: Determinar la relación entre la dimensión plan organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agro industrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. Los resultados indican que Rho de Spearman = 0,741 hallándose correlación positiva y significativa, la significancia = 0,000 < 0.05, es decir que la dimensión plan organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, se cita a Herrera (2018), en su tesis Relación entre los factores un plan organizacional y la satisfacción laboral en docentes de un colegio parroquial del Piura. Se confirmó que existen correlación significativa entre las variables, considerando que la satisfacción laboral tiene que ver con la edad; encontrando que los docentes evidencian un nivel alto de satisfacción laboral en la medida que el trabajo basado a un plan organizacional sea pertinente, es decir a mayor planificación de la organización, mayor es la satisfacción laboral de los docentes.

En el objetivo: Determinar la relación entre la dimensión factor humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. Los datos muestran que Rho de Spearman = -0,251 se halló correlación inversa y débil, con significancia = 0,078 < 0.05, es decir que la dimensión factor humano no se relaciona

significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, no concordante con lo expresado por Vásquez y Corcuera (2017), en su estudio: Propuesta de un Modelo de gestión del factor humano en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de Lambayeque, sostienen que el factor humano bien orientado influye directamente en la satisfacción laboral de la empresa, se resolvió y culminó con la mejora de la estructura de gestión de factor humano para mejorar de manera adecuada la satisfacción de los trabajadores, por ello una empresa debe orientar su atención al desarrollo de las competencias humanas de manera sostenible y lograr elevar el nivel de satisfacción laboral para lograr mayor productividad y sostenibilidad en la misma.

En la discusión del objetivo: Determinar la relación entre la dimensión delegación de funciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca. Los datos muestran que Rho de Spearman = 0,842 encontrándose correlación positiva y significativa, la significancia = 0,000 < 0.05, es decir que la dimensión delegación de funciones se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca. En este sentido García (2018) en su tesis influencia del trabajo basado en la delegación de funciones en la satisfacción laboral de una empresa de Lima, considera que la delegación de funciones es una estrategia importante, pues influye directamente en la calidad del trabajo en la empresa y por lo tanto en el nivel de satisfacción del colaborador, por cuanto al observar un trabajo organizado y delegativo se sentirá más contento y satisfecho de trabajar en esta organización.

VI. CONCLUSIONES:

A raíz de los resultados alcanzados a través de esta investigación, se arriba a las siguientes conclusiones:

1. Existe relación positiva y significativa entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca (Spearman = 0,842), esto significa que si la gestión organizacional mejora, la satisfacción laboral mejorará, siendo la gestión organizacional fundamental para que el desempeño del trabajador sea más eficiente y eficaz.
2. La gestión organizacional en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca se encuentra en un nivel medio, es decir que la empresa todavía no es capaz de precisar adecuadamente procesos y fomentar el control y la destinación correcta de recursos, ya sean financieros, materiales, tecnológicos o humanos, lo que conserva a la organización operando de manera organizada y armoniosa.
3. La satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca se encuentra en un nivel medio, esto quiere decir que el colaborador evidencia un grado regular de conformidad respecto a su entorno y condiciones de trabajo, además su labor no otorga un adecuado sentido a sus vidas, ni desarrolla pertinentemente su autoestima, manifiestan que su trabajo no es totalmente reconocido por los demás y no encuentran un reconocimiento por su despliegue laboral, lo cual limita la productividad y eficiencia del desempeño de sus funciones.
4. Existe relación positiva y significativa entre la productividad y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca (Spearman = 0,842), esto quiere decir que a mayor productividad en la empresa mayor será la

satisfacción laboral en la misma, siendo la productividad el elemento de desempeño de máxima excelencia empresarial, que favorece el logro de la competitividad en el corto y el largo plazo, bajo la premisa de que la calidad de lo producido o atendido es a la vez conveniente para la sostenibilidad de la empresa.

5. Existe relación positiva y significativa entre el plan organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca (Spearman = 0,741), esto significa que si existe un plan organizacional apropiado, la satisfacción laboral será de mayor nivel, para ello se debe efectuar las acciones correctivas en la administración y en los distintos procesos y procedimientos propios de la gestión empresarial de manera oportuna, a fin de garantizar un eficiente desempeño de funciones por parte de los colaboradores.
6. Existe relación inversa y débil entre el factor humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca (Spearman = -0,251 y la significancia es mayor al 0,05), esto quiere decir que el factor humano no es influyente en la satisfacción laboral en el caso específico de la empresa en mención, esta aseveración tiene asidero en la relación que existe entre la organización y sus trabajadores.
7. Existe relación positiva y significativa entre la delegación de funciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca (Spearman = 0,842), esto quiere decir que si la delegación de funciones se hace de manera adecuada, la satisfacción laboral también se incrementará pertinentemente, considerando que delegar no es solamente transferir trabajo, sino involucrar a los colaboradores en la responsabilidad de los resultados, dándole a ellos la capacidad de actuación o representación.

VII. RECOMENDACIONES

A la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC, Huaca Blanca, considerando los resultados de esta investigación, se hace las siguientes recomendaciones:

1. Buscar estrategias de mejora continua de la gestión organizacional, en base a continuas capacitaciones al personal, con la finalidad de elevar el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores para mejorar el desempeño en el trabajo de los mismos y por consecuencia incrementar significativamente la productividad de la empresa, haciéndola más rentable y sostenible en el mercado.
2. La gestión organizacional no debe ser descuidada, considerando el nivel medio que presenta, debe ser fortalecida constantemente teniendo en cuenta el nivel que alcanzan las empresas de la competencia, por lo que es pertinente plantear adecuadamente los objetivos estratégicos, mejorar la comunicación interna e invertir en innovación y transformación digital.
3. Estar siempre vigilantes del nivel de la satisfacción laboral que demuestren los colaboradores, pues esta determina su calidad de trabajo y desempeño laboral, por lo que se recomienda reconocer los logros, aportar significado al trabajo desplegado, fomentar el desarrollo profesional, adoptar una visión global de bienestar y desarrollar una cultura profesional.
4. Implementar constantemente el plan organizacional de la empresa en base a estrategias de gestión innovadoras para optimizar la satisfacción laboral de los colaboradores y la productividad de la empresa, para ello se debe considerar identificar y clasificar las tareas y actividades que se deben efectuar en la organización, agrupar las actividades por su tipo o naturaleza, lo que dará lugar a que las áreas sean más funcionales,

determinar para cada grupo de trabajo un colaborador responsable, con autoridad para supervisar, orientar y tomar decisiones.

5. Trabajar con más dedicación en cuanto al factor humano, si bien es cierto que, de acuerdo a los resultados de esta investigación, no es influyente en la satisfacción laboral, sin embargo, es fundamental en el progreso de las organizaciones.
6. Definir qué trabajo delegar y a quien hacerlo, asegurarse de que el trabajador entienda todo el proceso, motivar al empleado y transmitirle confianza, establecer revisiones y apoyarle en el proceso, reconocer su trabajo y compartir el resultado, para que la delegación de funciones sea más efectiva y se logre una genuina satisfacción laboral y por lo consiguiente la productividad y estabilidad de la empresa aumente.

REFERENCIAS

- Africano, H. Faria, L. y Quintero, H. (2015), *Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de vigilancia*. Tesis de maestría. Universidad de Málaga. España.
- Ayllon, Y. y Paucar, G. (2016), *La gestión organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca*. Tesis de grado. UNCP. Perú.
- Brunet, L. (2015) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Concalves, A. (2016) *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Díaz, P. (2018). *Diseño de un sistema de gestión empresarial adaptado a las PYMEs del sector textil cuya producción se basa en el tisaje de tejidos para el hogar* (Tesis doctoral). RiuNet Repositorio de la UPV. Recuperada de <https://riunet.upv.es/handle/10251/1950>
- Flores, J. (2015) *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del pacifico. Hampton, R David. 1989. Administración. Mc Graw Hill.
- Franco (2018), *Relación entre los factores de la gestión organizacional y las competencias del desempeño laboral en docentes de un colegio parroquial del Piura*. Tesis de maestría. Universidad de Piura. Perú.
- Gonzales, A. y Quiroz, S. E. (2017). *Propuesta de un Modelo de Gestión por procesos para el Minimarket "Sandrita" en la ciudad de Etén* (Tesis de pregrado). USAT Repositorio de tesis. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/793>

- Hakansson, A. (2016). *Portal of Research Methods and Methodologies for Research Projects and Degree Projects*. Digitala Vetenskapliga Arkivet, 67 - 73. Obtenido de <https://bit.ly/30QgjXo>
- Hernández, J. (2018). *Modelo de Gestión Empresarial según nuevas tendencias: Intangibles y Calidad Total*. Aplicación al sector Camaronero de Venezuela (Tesis de doctorado). Helvia: Repositorio Institucional de la Universidad de Córdoba. Recuperada de <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/10762/2013000000806.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *El proceso de la investigación*. (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, USA: John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Hodgetts, H. y Altman, J. (2014). *The nature and causes of job satisfaction*, en Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally
- Hueso, A., & Cascant, J. (2016). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. Valencia - España: Universidad Politécnica de Valencia. Obtenido de <https://bit.ly/2UQyqsc>
- Ibañez, M. (2016) *Evaluación del Trabajador Gestión en el Tercer Milenio*, 3 (6): 19-23 © UNMSM. Facultad de Ciencias Administrativas
- Jiménez, A. (2016). *La Gestión de por Competencias: una nueva manera de gestionar la organización, un nuevo paradigma*. En *Psicología del Trabajo y Gestión de los Recursos Humanos*. España: Gestión.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (2015). *Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México: Litográfica Ingramex

- Matos, G. (2016), *La satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa "Alfonso Ugarte" del anexo de Huari – Huancan*, Tesis de grado. UNCP. Perú.
- Mertens, L. (2015). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. CINTERFORD. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Morillo, L. (2017) *Gestión, Calidad y Competitividad*. España: Irwin.
- Narváez, G. (2016), *Relación entre la gestión organizacional y la involucración en el trabajo en los empleados de BHP Billiton Tintaya S.A. en función al tiempo de servicio, edad y área de trabajo*. Tesis de licenciatura. Universidad del Centro. Perú.
- Omar, A. (2015). *Sample size estimation and sampling techniques for selecting a representative sample*. *Journal of Health Specialties*, 2(4), 142 - 147. Obtenido de <https://bit.ly/2Y5uHZZ>
- Phegan, J. (2015). *Clima Organizacional y su relación con la Productividad Laboral*. Universidad Autónoma de México
- Robbins, S. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall Hispanoamérica SA. Séptima edición. México.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper and brothers

ANEXOS

ANEXOS 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 01	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Mertens (2015) Es la habilidad o pericia requerida para llevar a cabo una tarea determinada. Las capacidades son de gran importancia para el ejercicio de los roles de Gestión, ya que sea el nivel en el que los gestores ejercen sus funciones todos ellos han de adquirir y han de desarrollar una serie de capacidades	Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Productividad, Plan Organizacional, Delegación de Funciones, las cuales serán evaluadas a través de una escala para la gestión organizacional.	Productividad	Operaciones	Ordinal
				Procesos administrativos	
				Logros organizacionales	
			Plan Organizacional	Planeación Estratégica.	
				Presupuesto asignado	
Factor Humano	Control	Interacción	Relaciones interpersonales.		
Delegación de Funciones	Autonomía	Capacidad comprobada			

VARIABLE 02	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCION LABORAL	Ibáñez (2016), quien sostiene que la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa. En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes.	Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Logros, Crecimiento y Reconocimiento	Logros	Logros laborales	Ordinal
				Desafíos	
				Procesos innovadores	
			Crecimiento	Oportunidades de crecimiento	
				Oportunidad de aplicar nuevos conocimientos	
			Reconocimiento	Reconocimiento público	
				Reconocimiento económico	
Responsabilidad	Reconocimiento por capacitación	Compromiso	Competencia		

CUESTIONARIO PARA LA SATISFACCION LABORAL

La finalidad del presente cuestionario es recoger información fidedigna sobre la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, por lo que le solicitamos la pertinencia de sus respuestas.

1	2	3
Bajo	Medio	Alto

N°	ITEMS / DIMENSIONES	VALORACIÓN		
		1	2	3
	LOGROS			
1	Está satisfecho con el logro de metas relacionadas con el trabajo que realiza.			
2	Le satisface los resultados inmediatos de su trabajo			
3	Adopta las prácticas nuevas que le sugieren.			
	CRECIMIENTO			
4	Está de acuerdo con las oportunidades para asumir mayor responsabilidad.			
5	Cuenta con la oportunidad de ascender a un puesto superior.			
6	Existen buenas relaciones personales en su trabajo.			
	RECONOCIMIENTO			
7	Cuenta con el reconocimiento que los compañeros de trabajo dan a sus logros.			
8	Considera importante el reconocimiento que usted recibe comparado con el reconocimiento que perciben sus compañeros de trabajo.			
9	Considera importante el reconocimiento que recibe de sus jefes.			
	RESPONSABILIDAD			
10	Considera importante las responsabilidades que tiene comparadas con las de sus compañeros de trabajo.			
11	Son importantes las responsabilidades que están fuera de sus principales tareas de su trabajo.			
12	Es relevante la complejidad de su trabajo y/o cantidad de actividades que debe desarrollar.			

CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

La finalidad del presente cuestionario es recoger información fidedigna sobre la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca, por lo que le solicitamos la pertinencia de sus respuestas.

1	2	3
Bajo	Medio	Alto

N°	ITEMS / DIMENSIONES	VALORACIÓN		
		1	2	3
	PRODUCTIVIDAD			
1	Su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo			
2	Panifica las labores que va a realizar el día siguiente			
3	Aprueba los procesos que se realizan en la empresa			
	PLAN ORGANIZACIONAL			
4	Considera que la restructuración de los procesos y funciones influirían en el desarrollo empresarial			
5	Realiza los objetivos establecidos por parte de gerencia para el beneficio de la empresa			
6	Se llevan a cabo las estrategias establecidas por la gerencia			
	FACTOR HUMANO			
7	Los informes y/o trabajos que realiza, son presentados dentro del plazo establecido por la gerencia			
8	Se evalúa periódicamente su labor en los procesos			
9	Piensa usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas			
	DELEGACION DE FUNCIONES			
10	Cada área se encargar de la toma de decisiones, bajo su responsabilidad, autorizadas por la gerencia			
11	La empresa cuenta con un organigrama de las funciones establecidas			
12	Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia			

CONFIABILIDAD

GESTION ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	45,78	19,073	,663	,654
item2	45,48	16,173	,995	,586
item3	44,58	18,861	,524	,671
item4	46,26	25,421	-,169	,750
item5	44,58	18,861	,524	,671
item6	44,64	21,419	,324	,703
item7	44,16	24,749	,000	,724
item8	45,02	27,204	-,705	,763
item9	45,14	26,449	-,268	,784
item10	44,78	19,073	,663	,654
item11	45,76	19,819	,594	,666
item12	44,58	18,861	,524	,671

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	12

El instrumento es confiable

SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	49,58	39,432	,982	,916
item2	49,56	39,394	,988	,915
item3	50,10	57,520	-,558	,977
item4	49,56	39,394	,988	,915
item5	49,58	39,432	,982	,916
item6	49,56	39,394	,988	,915
item7	49,12	50,475	,000	,941
item8	49,98	49,367	,200	,940
item9	49,58	39,432	,982	,916
item10	49,56	39,394	,988	,915
item11	49,58	39,432	,982	,916
item12	49,56	39,394	,988	,915

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	12

El instrumento es altamente confiable

VALIDACIONES

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
LEÓN BALAREZO OLENKA YTANIA	DOCENTE	Cuestionario sobre Gestión Organizacional	Casachagua Rosas Tatiana Miriam Adaptado por las investigadoras
Título del estudio: Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Gestión Organizacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Productividad	Operaciones	Su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X				
	Procesos administrativos	Panifica las labores que va a realizar el día siguiente				X			X			X			X			X			X			X			X				
	Logros organizacionales	Aprueba los procesos que se realizan en la empresa				X			X			X			X			X			X			X			X				
Plan organizacional	Planeación Estratégica.	Considera que la reestructuración de los procesos y funciones influirían en el desarrollo empresarial			X			X			X			X			X			X			X			X					
	Presupuesto asignado	Realiza los objetivos establecidos por parte de gerencia para el beneficio de la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X					
	Control	Se llevan a cabo las estrategias establecidas por la gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X					
Factor humano	Interacción	Los informes y/o trabajos que realiza, son presentados dentro del plazo establecido por la gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X					
	Relaciones interpersonales	Se evalúa periódicamente su labor en los procesos			X			X			X			X			X			X			X			X					
		Piensa usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas			X			X			X			X			X			X			X			X					
Delegación de funciones	Autonomía	Cada área se encargar de la toma de decisiones, bajo su responsabilidad, autorizadas por la gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X					
	Capacidad comprobada	La empresa cuenta con un organigrama de las funciones establecidas			X			X			X			X			X			X			X			X					
		Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X					

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

16/11/2020	19332700		989746745
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
LEÓN BALAREZO OLENKA YTANIA	DOCENTE	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral	Casachagua Rosas Tatiana Miriam Adaptado por las investigadoras
Título del estudio: Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Satisfacción Laboral	Logros	Logros laborales	Está satisfecho con el logro de metas relacionadas con el trabajo que realiza.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Desafíos	Le satisface los resultados inmediatos de su trabajo			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Procesos innovadores	Adopta las prácticas nuevas que le sugieren.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Crecimiento	Oportunidades de crecimiento	Está de acuerdo con las oportunidades para asumir mayor responsabilidad.	Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Oportunidad de aplicar nuevos conocimientos	Cuenta con la oportunidad de ascender a un puesto superior. Existen buenas relaciones personales en su trabajo.	Casi nunca (2)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Reconocimiento público	Cuenta con el reconocimiento que los compañeros de trabajo dan a sus logros.	Algunas veces (3)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Reconocimiento	Reconocimiento económico	Considera importante el reconocimiento que usted recibe comparado con el reconocimiento que perciben sus compañeros de trabajo.	Casi siempre (4)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Reconocimiento por capacitación	Considera importante el reconocimiento que recibe de sus jefes.	Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Compromiso	Considera importante las responsabilidades que tiene comparadas con las de sus compañeros de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Responsabilidad	Competencia	Son importantes las responsabilidades que están fuera de sus principales tareas de su trabajo. Es relevante la complejidad de su trabajo y/o cantidad de actividades que debe desarrollar.				X			X			X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación.
X	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

17/11/2020	19332700		989746745
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Paredes Morales Ana Elizabeth	Docente tiempo completo	Cuestionario sobre Gestión Organizacional	Casachagua Rosas Tatiana Miriam Adaptado por las investigadoras
Título del estudio: Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Gestión Organizacional	Productividad	Operaciones	Su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Procesos administrativos	Panifica las labores que va a realizar el día siguiente			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Logros organizacionales	Aprueba los procesos que se realizan en la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Plan organizacional	Planeación Estratégica.	Considera que la reestructuración de los procesos y funciones influirían en el desarrollo empresarial	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Presupuesto asignado	Realiza los objetivos establecidos por parte de gerencia para el beneficio de la empresa				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Control	Se llevan a cabo las estrategias establecidas por la gerencia				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Factor humano	Interacción	Los informes y/o trabajos que realiza, son presentados dentro del plazo establecido por la gerencia				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Relaciones interpersonales	Se evalúa periódicamente su labor en los procesos				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Piensa usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Delegación de funciones	Autonomía	Cada área se encarga de la toma de decisiones, bajo su responsabilidad, autorizadas por la gerencia				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Capacidad comprobada	La empresa cuenta con un organigrama de las funciones establecidas				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia				X			X			X			X			X			X			X			X			X	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 26 de noviembre 2020	18077727		981782900
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Paredes Morales Ana Elizabeth	Docente tiempo completo	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral	Casachagua Rosas Tatiana Miriam Adaptado por las investigadoras
Titulo del estudio: Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Satisfacción Laboral	Logros	Logros laborales	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desafíos				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Procesos innovadores				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Crecimiento	Oportunidades de crecimiento				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Oportunidad de aplicar nuevos conocimientos				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Existen buenas relaciones personales en su trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Reconocimiento	Reconocimiento público				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Reconocimiento económico				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Reconocimiento por capacitación				X			X			X			X			X			X			X			X			
Responsabilidad	Compromiso			X			X			X			X			X			X			X			X					
	Competencia	Son importantes las responsabilidades que están fuera de sus principales tareas de su trabajo.			X			X			X			X			X			X			X			X				
		Es relevante la complejidad de su trabajo y/o cantidad de actividades que debe desarrollar.			X			X			X			X			X			X			X			X				

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 26 de noviembre 2020	18077727		981782900
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Marilú Flores Lezama	Docente	Cuestionario sobre Gestión Organizacional	Casachagua Rosas Tatiana Miriam Adaptado por las investigadoras
Título del estudio: Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Gestión Organizacional	Productividad	Operaciones	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Procesos administrativos				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Logros organizacionales				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Plan organizacional	Planeación Estratégica.		Considera que la reestructuración de los procesos y funciones influirían en el desarrollo empresarial			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Presupuesto asignado		Cumple con los objetivos establecidos por parte de gerencia para el beneficio de la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Control		Se llevan a cabo las estrategias establecidos por la gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Factor humano	Interacción		Los informes y/o trabajos que realiza, son presentados dentro del plazo establecido por la gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Relaciones interpersonales		Se evalúa periódicamente su labor en los procesos establecidos			X			X			X			X			X			X			X			X			X
				Piensa usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Delegación de funciones	Autonomía		Cada área se encarga de la toma de decisiones, bajo su responsabilidad, autorizadas por la gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Capacidad comprobada		La empresa cuenta con un organigrama de las funciones establecidas			X			X			X			X			X			X			X			X			X
					Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia			X			X			X			X			X			X			X			X		

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación.
x	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

14-11-2020	17926541		937235236
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Marilú Flores Lezama	Docente	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral	Casachagua Rosas Tatiana Miriam Adaptado por las investigadoras

Título del estudio: Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020.


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			CÓMERCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Satisfacción Laboral	Logros	Logros laborales	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desafíos				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Procesos innovadores				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Crecimiento	Oportunidades de crecimiento				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Oportunidad de aplicar nuevos conocimientos		Existen buenas relaciones personales en su trabajo.			X			X			X			X			X			X			X			X		
				Reconocimiento público			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Reconocimiento	Reconocimiento económico				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Reconocimiento por capacitación				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Responsabilidad		Compromiso			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Competencia			Son importantes las responsabilidades que están fuera de sus principales tareas de su trabajo.			X			X			X			X			X			X			X			X		
Es relevante la complejidad de su trabajo y/o cantidad de actividades que debe desarrollar.					X			X			X			X			X			X			X			X				

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

14-11-2020	17926541		937235236
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chepén, 12 de mayo del 2021

OFICIO No. 025-2021/CCPA-UCVCHEPÉN

Señor: Densy Custodio Tadeo
Gerente de Gourmet Blueberries Peru SAC

Chepén. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que los Estudiantes: Mendoza Malca Keyla Nataly, con DNI 74556118 y Niño Ladrón de Guevara Sanchez Adela del Carmen, con DNI 75992099 del X ciclo de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, están desarrollando el Trabajo de Investigación: **“Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020”**, tema de gran importancia, cuyo beneficio directo recae en su representada, ya que tiene elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, agradezco a usted las facilidades que les han brindado para obtener información y/o aplicar encuestas, y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho trabajo de investigación, luego de su sustentación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular deferencia.

Atentamente,



Dr. Emilio Soriano Paredes
DIRECTOR ESCUELA DE ADMINISTRACION UCV-CHEPÉN

GOURMET BLUEBERRIES PERU S.A.C.
Ing. Densy Custodio Tadeo
EMPRESA PRODUCTORA
DE FRUTAS Y ARROZ

CAMPUS CHEPÉN
Panamericana Norte Km. 695 - Chepén
Tel. (044) 566108

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
Ucv.edu.pe



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU:
"200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA N° 064 GBP05-21

Señor:

Dr. Emiliano Soriano Paredes

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS EN LA EMPRESA
GOURMET BLUEBERRIES PERU SAC DE LA CIUDAD DE HUACA BLANCA- CHEPEN

Referencia: OFICIO 025-2021/CCPA-UCVCHEPEN

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarle y a la vez hacer de su conocimiento que autorizo a las señoritas: MENDOZA MALCA KEYLA NATALY con DNI 74556118 Y NIÑO LADRON DE GUEVARA SANCHEZ ADELA DEL CARMEN con DNI 75992099, estudiantes del X ciclo de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, ejecución de su tesis denominada: "**Gestión Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrial Gourmet Blueberries Perú SAC de Huaca Blanca-2020**", brindándole toda la información referente al sector administrativo de esta entidad y las facilidades para aplicar la encuesta a los trabajadores.


El material informativo de la empresa GBP S.A.C, de la ciudad de Huaca Blanca-Chepén, será la base para la construcción de su tesis la información y resultados podría llegar a convertirse en una herramienta didáctica.

Seguros de contar con la asesoría del Mg. MARCOS BENITO PARRAGUEZ CARRASCO, docente de la UCV, esta tesis se realizará satisfactoriamente.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GOURMET BLUEBERRIES PERU S.A.C.


Ing. Daniel Custodio Teller
JEFE DE PRODUCCIÓN
CUATROVIRIDIANOS