

18.8%

Resultados del Análisis de los plagios del 2024-01-04 03:19 UTC  
2. Cueva y Mendoza.pdf

Fecha: 2024-01-04 03:04 UTC

\* Todas las fuentes 79 | Fuentes de internet 73 | Documentos propios 5

- ✓ [1] [190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/4762/Tesis\\_Yhuseth\\_Ribasplata.pdf?sequence=1](#)  
7.1% 125 resultados
- ✓ [2] [cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios\\_md.pdf?sequence=1](#)  
6.6% 90 resultados
- ✓ [3] [repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales M-Ext.pdf?sequence=1](#)  
4.7% 98 resultados
- ✓ [4] [bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/7276/Satisfacción-laboral\\_análisis.pdf](#)  
4.7% 74 resultados
- ✓ [5] [repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33346/TESIS\\_COMPLETA\\_Santillan\\_Salazar\\_PDF\\_TOTAL.pdf?sequence=1](#)  
3.7% 78 resultados
- ✓ [6] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27168/Delgado\\_ERDP.pdf?sequence=1](#)  
4.4% 79 resultados
- ✓ [7] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33050/tadeo\\_hj.pdf?sequence=1](#)  
2.5% 61 resultados
- ✓ [8] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82075/Farias\\_CNY-SD.pdf](#)  
2.4% 43 resultados
- ✓ [9] [1library.co/article/teorias-de-la-satisfacción-laboral-clima-organizacional.yeew3rey](#)  
4.2% 36 resultados
- ✓ [10] [openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147753/1/Alonso\\_psico\\_relacion.pdf](#)  
2.5% 46 resultados
- ✓ [11] ["4. Informe de tesis completo - engagement laboral y comunicación interna 13-11-2023.pdf" fechado del 2023-12-06](#)  
0.8% 34 resultados
- ✓ [12] [scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200022](#)  
1.0% 28 resultados
- ✓ [13] [repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2930](#)  
1.2% 29 resultados
- ✓ [14] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33715/vasquez\\_te.pdf?sequence=1](#)  
0.8% 21 resultados
- ✓ [15] [www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/](#)  
0.5% 24 resultados
- ✓ [16] [1library.co/article/modelos-teóricos-explican-satisfacción-trabajo.qvix7ory](#)  
0.7% 20 resultados
- ✓ [17] [repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15632/Chauvel\\_Satisfacción-laboral-practicantes .pdf?sequence=1](#)  
0.3% 14 resultados
- ✓ [18] [www.webyempresas.com/clima-organizacional/](#)  
1.0% 6 resultados
- ✓ [19] [repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1276](#)  
0.2% 11 resultados
- ✓ [20] [apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/articulo/view/495](#)  
0.6% 12 resultados
- ✓ [21] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6690/Urbano\\_CAJ.pdf?sequence=1](#)  
0.2% 12 resultados
- ✓ [22] [scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004](#)  
0.5% 8 resultados
- ✓ [23] ["4. IDENTIDAD CULTURAL GASTRONÓMICA Y SU APORTE AL FORTALECIMIENTO DEL TURISMO EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA – 2021 \(2\) \(1\).pdf" fechado del 2024-01-04](#)  
0.2% 7 resultados
- ✓ [24] ["5. Guerrero y Villanueva.pdf" fechado del 2024-01-04](#)  
0.1% 11 resultados
- ✓ [25] [1library.co/article/definición-de-la-variable-satisfacción-laboral.z12j33y](#)  
0.2% 6 resultados
- ✓ [26] [scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2009000400006](#)  
0.2% 11 resultados
- ✓ [27] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64331/DeLaCruz\\_PVP-SD.pdf?sequence=1](#)  
0.3% 9 resultados
- ✓ [28] ["1. Tesis.pdf" fechado del 2024-01-04](#)  
0.1% 7 resultados
- ✓ [29] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19570/marte\\_l\\_ls.pdf](#)  
0.0% 6 resultados
- ✓ [30] [1library.co/article/modelos-teóricos-satisfacción-laboral-marco-teórico.zgwp7g0v](#)  
0.5% 6 resultados
- ✓ [31] ["3. TESIS MILAGROS ARROYO- ADMINISTRACIÓN CONJUNTA DE PFIZER PEDIÁTRICA Y INFLUENZA PEDIÁTRICA 22-12-23.pdf" fechado del 2024-01-04](#)  
0.0% 4 resultados
- ✓ [32] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10682/Valqui\\_DJL.pdf](#)  
0.2% 7 resultados
- ✓ [33] [www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-910X2014000100069](#)  
0.1% 4 resultados
- ✓ [34] [www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf](#)  
0.2% 5 resultados

Support multiple copies of matches (21 files) and how to identify basic statistics (how to calculate) to format the results (all statistics and graphs)



<input checked="" type="checkbox"/> [72]	<a href="http://www.ingenieriadecalidad.com/2020/04/que-es-muestreo.html">www.ingenieriadecalidad.com/2020/04/que-es-muestreo.html</a>	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [73]	<a href="http://www.integrattec.com/blog/encuesta-clima-laboral-guia-completa.html">www.integrattec.com/blog/encuesta-clima-laboral-guia-completa.html</a>	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [74]	<a href="http://miasesordetesis.com/como-identificar-y-definir-las-dimensiones-de-las-variables/">miasesordetesis.com/como-identificar-y-definir-las-dimensiones-de-las-variables/</a>	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [75]	<a href="http://www.bizneo.com/blog/7-indicadores-del-clima-laboral/">www.bizneo.com/blog/7-indicadores-del-clima-laboral/</a>	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [76]	<a href="http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-07642017000200018">www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-07642017000200018</a>	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [77]	<a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0123-12942006000200003">www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0123-12942006000200003</a>	0.0%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [78]	<a href="http://view.genial.ly/600e0813187d550d2174f55a/presentation-23-autorrealizacion">view.genial.ly/600e0813187d550d2174f55a/presentation-23-autorrealizacion</a>	0.0%	1 resultados

72 páginas, 11578 palabras

 Se detectó un color de texto muy claro que podría ocultar caracteres utilizados para combinar palabras.

**Nivel del plagio: 18.8% seleccionado / 36.8% en total**

284 resultados de 79 fuentes, de ellos 74 fuentes son en línea.

#### Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

---

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
AGRICULTURA CAJAMARCA, 2021**

**PRESENTADO POR:**

**Br. CUEVA HERRERA, Kelly**  
**Br. MENDOZA JARA, Luz Fiorella**

**Asesor:**

**Mg. Anthony Rabanal Soriano**

**Cajamarca – Perú**

**2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

---

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
AGRICULTURA CAJAMARCA, 2021**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título  
Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

**PRESENTADO POR:**

**Br. CUEVA HERRERA, Kelly**  
**Br. MENDOZA JARA, Luz Fiorella**

**Asesor:**

**Mg. Anthony Rabanal Soriano**

**Cajamarca – Perú**

**2023**

COPYRIGHT © 2023 by  
CUEVA HERRERA, Kelly  
MENDOZA JARA, Luz Fiorella  
Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

**APROBACIÓN DE LICENCIATURA**

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
AGRICULTURA CAJAMARCA, 2021**

Presidente: Dr. Victor Montenegro Días

Secretario: Dr. Victor Montenegro Días

Vocal: Dr. Victor Montenegro Días

Asesor: Mg. Anthony Rabanal Soriano

## **DEDICATORIA**

Este esfuerzo y desempeño se lo dedico a Dios por brindarme la salud y vida; además también le dedico este proyecto a mi familia por brindarme siempre su ayuda y estar conmigo siempre dándome ánimos para seguir adelante en mis estudios y cumplir con mis metas trazadas.

**CUEVA HERRERA, Kelly**

Dedico este trabajo a mi familia y seres queridos por darme siempre su apoyo para seguir adelante, brindarme sus consejos en todo momento y por el cariño y afecto que me demuestran en todo momento.

**MENDOZA JARA, Luz Fiorella**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, doy gracias a Dios por darme la salud, bienestar físico y espiritual; a mi familia por su esfuerzo, amor y apoyo absoluto durante mi aprendizaje personal y profesional. Asimismo, agradecer al docente quien me enseñó a realizar este trabajo.

**CUEVA HERRERA, Kelly**

Empiezo agradeciendo a Dios por ser el guía de todos mis pasos y decisiones hechas, en segundo lugar, agradezco a mi familia y seres queridos por su apoyo durante todo el proceso de mi tesis y en tercer lugar a nuestro asesor por la paciencia brindada en todo momento hacia esta tesis.

**MENDOZA JARA, Luz Fiorella**

## TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
LISTA DE TABLAS .....	ix
LISTA DE FIGURAS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
1.1. Planteamiento del problema de investigación .....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos .....	16
1.3. Justificación de la investigación.....	17
1.3.1. Teórica.....	17
1.3.2. Práctica.....	17
1.3.3. Metodológica.....	17
1.4. Objetivos de la investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	21
2.1.3. Antecedentes Locales.....	24
2.2. Bases teóricas .....	27
2.2.1. Clima organizacional.....	27
2.2.2. Satisfacción laboral.....	32
2.3. Discusión teórica.....	38
2.4. Definición de términos básicos.....	39

2.5.	<b>Hipótesis de la investigación</b> .....	39
2.5.1.	<b>Hipótesis general</b> .....	39
2.5.2.	<b>Hipótesis específico</b> .....	40
2.5.3.	<b>VARIABLES</b> .....	40
2.6.	<b>Operacionalización de las variables</b> .....	41
3.1.	<b>Unidad de análisis, universo y muestra</b> .....	46
3.1.1.	<b>Unidad de análisis</b> .....	46
3.1.2.	<b>Universo</b> .....	46
3.1.3.	<b>Muestra</b> .....	46
3.2.	<b>Tipo, nivel y diseño de investigación</b> .....	47
3.3.	<b>Método de investigación</b> .....	49
3.4.	<b>Técnicas e instrumentos de la investigación</b> .....	49
3.4.1.	<b>Técnica</b> .....	49
3.4.2.	<b>Instrumento</b> .....	50
3.5.	<b>Validez y confiabilidad</b> .....	50
3.6.	<b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</b> .....	52
4.1.	<b>Resultado</b> .....	55
4.1.1.	<b>Análisis descriptivo</b> .....	55
4.1.2.	<b>Análisis de correlación</b> .....	58
4.1.3.	<b>Análisis de regresión</b> .....	63
4.2.	<b>Discusión</b> .....	67
	<b>Conclusiones</b> .....	71
	<b>Recomendaciones</b> .....	72
	<b>REFERENCIAS</b> .....	74
	<b>ANEXOS</b> .....	80
1.	<b>Matriz de consistencia</b> .....	80
2.	<b>Encuesta clima organizacional y satisfacción laboral</b> .....	86

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Teorías de la satisfacción laboral.....	34
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de clima organizacional .....	56
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral.....	57
Tabla 4. Grado de relación según coeficiente de correlación .....	59
Tabla 5. Análisis de correlación .....	60
Tabla 6. Análisis de regresión .....	64
Tabla 7. Análisis de Varianza.....	65

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Teoría del Clima Organizacional de Likert .....	30
Fuente: Elaboración en base a la investigación realizada .....	48
Fuente: Elaboración en base a la investigación realizada .....	49
Figura 2. Clima organizacional. ....	56
Figura 3. Satisfacción laboral. ....	58
Figura 4. Correlación clima organizacional y satisfacción laboral. ....	60
Figura 5. Correlación involucramiento laboral y satisfacción laboral. ....	61
Figura 6. Correlación supervisión y satisfacción laboral. ....	62
Figura 7. Correlación comunicación y satisfacción laboral. ....	62
Figura 8. Correlación condiciones laborales y satisfacción laboral. ....	63
Figura 9. Residuales Clima organizacional y Satisfacción laboral. ....	66
Figura 10. Curva de la regresión ajustada de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. ....	66
Figura 11. Resultados de los datos de probabilidad. ....	67

## RESUMEN

Esta investigación indaga la relación que hay entre las variables del ámbito laboral: clima organizacional y satisfacción laboral, teniendo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021. El tipo de investigación en la presente investigación aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal.

En la investigación la hipótesis de estudio planteada es la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021. Cuenta con una población conformada por 244 trabajadores de la de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, por lo que la muestra se determinó por medio de una fórmula que da como resultado 123 trabajadores, empleando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con 33 ítems para la variable clima organizacional y 30 ítems para la variable satisfacción laboral.

Para medir la confiabilidad del instrumento de recolección de información, se utilizó Alfa de Cronbach y los resultados cuentan con un valor de 0.98 para la variable clima organizacional y para la variable satisfacción laboral un valor de 0.84. El estudio concluyó que existe una relación positiva considerable entre clima organizacional y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.608 y un nivel de confianza del 95% según análisis de correlación y regresión.

**Palabra clave:** clima organizacional, satisfacción laboral y colaboradores.

## ABSTRACT

This research investigates the relationship between the variables of the work environment: organizational climate and job satisfaction, with the general objective of determining the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators of the Cajamarca Regional Directorate of Agriculture, 2021. The type of research in the present applied research, descriptive-correlational level, with a non-experimental cross-sectional research design.

In the research, the study hypothesis proposed is the existence of a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of the collaborators of the Regional Directorate of Agriculture Cajamarca 2021. It has a population made up of 244 workers of the Regional Directorate of Agriculture Cajamarca, so the sample was determined by means of a formula that results in 123 workers, using the survey technique and as an instrument the questionnaire with 33 items for the organizational climate variable and 30 items for the job satisfaction variable.

To measure the reliability of the information collection instrument, Cronbach's Alpha was used and the results are a value of 0.98 for the variable organizational climate and for the variable job satisfaction with a value of 0.84. The study concluded that there is a considerable positive relationship between organizational climate and job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.608 and a confidence level of 95% according to correlation and regression analysis.

**Keyword:** organizational climate, job satisfaction and collaborators.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Planteamiento del problema de investigación

En la actualidad, se puede percibir la multitud de empresas que existen a nivel de Cajamarca donde se puede mencionar que trabaja una multitud de personas que se sienten conformes o no en estas, solo por el interés de obtener un sueldo que les genere estabilidad en su vida. Es así que un el empleado solo se preocupa por recibir algo a cambio de su trabajo, mientras que el empleador solo le conviene que los demás desarrollen su labor por el cual se les ha contratado con la mayor responsabilidad, puntualidad y eficiencia posible pues lo único que les importa es generar su beneficio propio y aumentar las utilidades de la empresa.

Se puede mencionar a nivel mundial que existe un elevado índice de rotación en las empresas, ya que tanto los factores como el salario, el entorno de trabajo, las mejores oportunidades laborales en la competencia, hacen que los trabajadores no perciban satisfacción dentro de su área de laboral.

Esto provoca que los colaboradores involucrados tengan pocas o nulas ganas de acudir al lugar de trabajo, pues ello le supone pasar un mal rato. La motivación disminuye y así también la calidad del trabajo. Y ni qué decir de los resultados que se obtienen una vez que el colaborador opta por abandonar la empresa en miras de un mejor espacio. (Keep On Moving, 2018)

En Perú se menciona que:

Según una encuesta elaborada por Aptitus, un 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima

laboral, pues según lo mencionado aquí al Perú muy aparte de un salario, lo único que les preocupa es que tengan tranquilidad, respeto, comunicación, honestidad, empatía entre todos, para que así puedan trabajar de la mejor manera o sino generar su capital para crear su propia PYME, donde cada empresario ponga sus reglas. (El Comercio, 2018)

Es así que en Cajamarca la falta de oportunidades de trabajo en las organizaciones es bastante, por lo que las personas innovan y crean su propia empresa; que puedan generar sus ganancias dependiendo a la constancia que posean en su ambiente de trabajo.

Los trabajadores de Dirección Regional de Agricultura revelan que existe mal clima laboral y hace que se sienten insatisfechos, existen diferentes dificultades que reprimen el desempeño positivo, la falta de capacitación, de motivación, se les presiona y agiliza para hacer los trámites y la entrega de todos los documentos que llegan por día a las oficinas y algunos de esos sin ser de gran importancia por tal motivo que se sienten cansados y estresados, este ambiente perturba y desmotiva a los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

Para poder conseguir los objetivos y la satisfacción en el trabajo, tiene que contar con un mayor compromiso la entidad con sus colaboradores y ver la como está la satisfacción laboral de los trabajadores. Hannoun (2011) afirma “La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo” (p.15).

El mal clima laboral, afecta tanto en parte a los trabajadores y en parte a la Dirección Regional de Agricultura como organización, si continúa existiendo estas falencias se producirá un bajo nivel de productividad en los trabajadores hacia la entidad.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación entre autorrealización y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?
- b. ¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?
- c. ¿Cuál es la relación entre supervisión y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?
- d. ¿Cuál es la relación entre comunicación y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?

- e. ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Teórica**

La investigación se ejecuta para establecer nuevo conocimiento dentro del campo de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca y demás grupos interesados en desarrollar estas variables que son el clima organizacional y la satisfacción laboral la que por a través de una búsqueda profunda se lograra comprender la relación existente entre estas variables.

#### **1.3.2. Práctica**

Este estudio se procede puesto que se halla la necesidad de mejorar y renovar el clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca y aumentar el nivel de satisfacción de los colaboradores de dicha organización, con los efectos que se obtenga se propondrá variaciones en los reglamentos de los trámites que se realiza en la organización.

#### **1.3.3. Metodológica**

Para alcanzar la finalidad de esta investigación, se ha realizado un proceso metodológico de manera ordenada y sistemática para la recolección de datos, es así que la técnica a usar es la encuesta con su instrumento que es el cuestionario. Además, del uso de la fiabilidad para mantener un resultado estable.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.
- b. Determinar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.
- c. Determinar la relación entre supervisión y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.
- d. Determinar la relación entre comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.
- e. Determinar la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEORICO**

## **2.1 Antecedentes de la investigación**

### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Novoa, Javier y Rojas (2019) en su estudio *La relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una organización del sector de la construcción*; mediante un estudio no experimental, deductivo y de alcance correlacional, donde el estudio indica que hay una relación positiva entre ambos constructos, concluyendo que las dimensiones del clima organizacional que tienen mayor incidencia sobre la satisfacción laboral son: recompensa y liderazgo. Pues relacionando los resultados de la satisfacción laboral con el clima organizacional, encontramos que, de las 57 preguntas del instrumento de clima organizacional, no hay respuestas en el rango de 1-4 en la escala de Likert, en un intervalo de 1-7; lo que ratifica la relación entre estos dos constructos en el sector de la construcción. Esta investigación previa se asemeja a nuestra investigación por los motivos que existe y que afectan la satisfacción laboral en la organización y esto nos será útil para tener en consideración y nos orientara a analizar los vacíos que se han quedado en dicha investigación previa.

Meza y Naranjo (2017) en su estudio *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*; mediante un estudio descriptivo, deductivo y de alcance relacional. Donde el estudio indica que en base a la investigación y los resultados obtenidos se concluye que el clima organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores por el motivo que las dos variables son calificadas por la mayoría de investigados como positivas; por lo que el valor calculado es mayor que 0,025 se rechaza la

hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación que dice: “El clima organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral”, como sus datos reflejan es directamente proporcional y existe un alto nivel de correlación. Esta investigación nos será útil para asegurar la investigación por medio de bases con demostraciones sólidas y también nos servirá para la discusión.

Hidalgo y Raza (2015) en su estudio, *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito*, mediante un estudio deductivo y de alcance correlacional; se determinó que como el valor es 20.6 que se encuentra en la zona de aceptación o dentro de los valores -23.5 y 23.5 queda comprobada la hipótesis que dice: “El Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito”, por lo que existe una relación directa del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral de los colaboradores, demostrando así que al existir un buen Clima Organizacional dará como resultado un buen nivel de Satisfacción Laboral y viceversa. Este antecedente se asimila a nuestra investigación por la relación que existe en las variables y el impacto que trae el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Ruiz (2020) en un estudio en la Provincia de Sánchez Carrión del *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez Carrión - 2020*, mediante un estudio deductivo y no experimental; donde se determinó que la V.I- Clima

organizacional está en un nivel de 60% “casi siempre”, y en el nivel de 40% “siempre”. Consecuentemente los trabajadores de la municipalidad sostienen que el clima organizacional es la necesidad de alcanzar las metas y los objetivos de dicha institución y así cumplir con su trabajo. La V.D- Satisfacción Laboral está en un nivel de 90% “casi siempre” y un nivel de 10% “siempre”, Consecuentemente los trabajadores de la municipalidad sostienen que casi siempre tienen una satisfacción laboral, utilizamos las pruebas de correlación de Pearson de 0.722; por lo que afirma que entre las dos variables existe una relación directa alta positiva donde hay correlación significativa, con un p-valor = 0.000 (p-valor < 0.05)., es decir, el aumento de la medida del nivel de clima organizacional tiene efectos en la satisfacción laboral. Esta investigación nos será útil, porque se aplican las variables a estudiar en una empresa pública como la nuestra y nos orientara a como validar los datos de la muestra.

Tadeo Hilario (2018) en un estudio en la ciudad de Lauricocha *del Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018*, mediante un estudio no experimental, deductivo y de alcance correlacional; se obtiene que después de aplicada la prueba de hipótesis Rho de Spearman se concluyó que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente. Ya que se obtuvo un valor sig. Igual a  $0.00 < 0.005$  con un coeficiente equivalente a  $Rho = 0,645$ . De igual manera se demostró que el clima organizacional se relaciona con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de la UGEL Lauricocha. Esta investigación previa se asemeja a nuestra investigación donde el clima organizacional se relaciona e influye

significativamente con la satisfacción laboral, esto nos será útil para ver hasta qué punto se ha llegado con la investigación y en que podemos analizar.

Colqui Mateo (2018) en su estudio *Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin – Pasco 2017*, mediante un estudio no experimental, deductivo y de alcance correlacional; se determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin, reflejado en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,979. Es decir que, a un buen nivel de clima organizacional, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de clima organizacional, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral. Este antecedente se asemeja a nuestra investigación por el coeficiente de correlación que utilizaremos y nos será útil para ver el nivel de satisfacción laboral que corresponde.

Moreno Ulloa (2020) en su estudio *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019*, mediante un estudio no experimental, deductivo y de alcance correlacional donde la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios debidamente validados por juicio de expertos y su confiabilidad determinada a través del estadístico Alfa de Cronbach que arroja un coeficiente de 0.971 para ambos instrumentos lo que demuestra un nivel excelente de confiabilidad. Se llegó a la conclusión que existe relación positiva alta entre clima organizacional y satisfacción laboral con una correlación Rho de Spearman de 0.889 y una significancia  $p < 0.05$ . Este estudio nos será útil

para tener en cuenta hasta donde ha llegado el tema de investigación y también nos servirá como referencia para guiarnos dicho estudio a tratar.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Tirado (2016) en su estudio *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca – 2016*, mediante un estudio no experimental, deductivo y de alcance correlacional con una población de 28 trabajadores entre personal administrativo y de taller. Donde se determinó que existe relación entre del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca – 2016; pues los resultados de chi cuadrado confirman tal relación con una confiabilidad del 95 por ciento, en la tabla de la distribución chi-cuadrado con 4 grados de libertad ( $r=3$ ,  $c=3$ ), entonces:  $(r-1)(c-1)=4$  se logra un valor tabular o teórico de 9.49, por lo que, la estadística de trabajo  $T = 11.259$  cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y se acepta la  $H_1$ : Existe relación o asociación o correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, el  $pvalue = 0.024$ . (menor al valor  $\alpha = \alpha = 0.05$ ) que aprueba la decisión tomada. Esta investigación nos será útil como fuente para nuestras dimensiones y también para mostrarnos como es la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, además de informarnos de un plan para la solución de este problema.

Cárdenas & Vega (2017) en su estudio *La relación de los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Maxlim, Cajamarca 2017*, mediante un estudio no

experimental, deductivo y de alcance correlacional con una población de 23 colaboradores del área administrativa de la empresa Maxlim SRL. Donde determinamos que la correlación entre ambas variables es alta directa (p value =0.661), lo que significa en la medida que los colaboradores perciban un buen Clima Organizacional, esto influirá a que su satisfacción dentro de la organización sea la más adecuada. Esta investigación nos será útil para conocer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de manera positiva, ya que en esta empresa se desarrollan estas variables de manera adecuada y pertinente entre todos los trabajadores.

Hoyos & Mayumi (2016) en su estudio *La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca-Cajamarca 2016*, mediante un estudio no experimental, deductivo y de alcance transversal con una población compuesta por 417 trabajadores que labora en la Municipalidad Distrital Baños del Inca-Cajamarca en el año 2016. Donde se evidencia un Chi cuadrado ,968 y una correlación de Pearson de 258, es decir muestra que existe una relación directa no tan significativa; es así que a medida que aumenta el clima organizacional, en un mismo sentido crece la satisfacción laboral. Sin embargo, la agrupación de resultados es dispersa, por lo que es no tan significativa. Esta investigación nos será útil para mostrarnos como el clima organizacional y la satisfacción laboral se desarrolla dentro de una empresa del sector público.

Acuña & Paredes (2015) en su estudio *El clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores en una empresa de Cajamarca*, mediante un estudio no

experimental, deductivo y de alcance correlacional con una población de 45 personas que son el total de colaboradores de la empresa. Donde se determinó una asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una empresa privada de Cajamarca baja, inversa y no significativa, pues el nivel de clima organizacional de la empresa en la cual se realizó la investigación obtiene un nivel favorable en un 62%, en un 27% medio y en un 11% muy favorable, lo cual nos revela que el nivel promedio de clima organizacional en la muestra es de un nivel favorable; mientras que en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa en la cual se realizó la investigación, obteniendo un 98% en regular satisfacción y un 2% en parcial insatisfacción, lo cual nos indica que el promedio general de la satisfacción laboral es de regular satisfacción laboral. Por lo que se logró identificar factores que pueden haber inferido directamente en la medición, sin embargo, la relación no es significativa, es una correlación positiva débil; lo cual es confirmado por los estudios mostrados en los antecedentes de la presente investigación. Pues los resultados muestran que los trabajadores, de un total de 109, aludieron de las variables a estudiar. Es así que esta investigación nos será útil para conocer como estas dos variables se relacionan e influyen en dos diferentes niveles jerárquicos de trabajadores.

Apolitano (2018) en su estudio *La relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de derivados lácteos, Cajamarca 2017*, mediante un estudio no experimental, deductivo y de alcance correlacional con una población de 150 trabajadores de la empresa de derivados lácteos. Pues a través del Alfa de Cronbach se estableció la confiabilidad de los referidos instrumentos 0.72 para la variable de clima organizacional y 0.83 para

la variable de satisfacción laboral. Los resultados muestran relación positiva débil entre ambas variables, es decir que si bien es cierto que los colaboradores perciben un buen clima organizacional el mismo influye muy poco en la satisfacción laboral. Esta investigación nos será útil para ayudarnos a relacionar el clima organizacional con la satisfacción laboral además cómo influye en las dimensiones de la satisfacción laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima organizacional**

Según Orellana (2019) el clima organizacional viene a ser el ambiente generado por las prácticas del personal de una compañía que se materializa en las formas que tienen para relacionarse entre sí. El clima organizacional de una organización depende de varios factores y el primero de los estos es el valor que la misma compañía le dé.

El clima organizacional es el escenario que se desarrolla en una organización por los miembros que laboran en dicha institución, lo cual del clima organizacional dependerá las metas y objetivos; pues si existe un adecuado clima organizacional se realiza un trabajo con ganas y con mucho empeño, favoreciendo así a la empresa a cumplir dichos objetivos y mejorar su rentabilidad.

#### **Características**

Pacheco (2019) Afirma: “que el clima organizacional se puede caracterizar por el contenido de dimensiones básicas para el buen análisis y reestructuración cuando

tenga que ser necesario”. Estas características se pueden clasificar de la siguiente forma:

- a) Espacio físico: Lugar donde se cumple las actividades de la empresa.
- b) Estructura: Donde se lleva a cabo la estructura de los empleados de la entidad referente a sus obligaciones, horarios, descansos.
- c) Comunicación: Dentro del clima organizacional se debe mantener una adecuada comunicación, centrado en la confianza para que exista un buen desarrollo de todas las acciones que se realizan en la organización y de no ser así se puede generar problemas que afecten negativamente la labor de los empleados como también a la organización.
- d) Capacitación: Es la manera ideal de incitar a los colaboradores de una entidad y de motivar el desarrollo personal y empresarial.
- e) Liderazgo: Los líderes tienen que demostrar su responsabilidad, compromiso y sus habilidades, deben estar comprometidos en producir un clima laboral adecuado por el que cada miembro se vea motivado y se incentiven a realizar mejor su trabajo.
- f) Motivación: La motivación y el bienestar son parte de la cultura de una empresa, esta tiene el deber de proyectarla en su equipo de trabajo por medio de diversas estrategias ofreciendo cómodos espacios de trabajo, proporcionar bonos especiales de productividad, estimular la competitividad y respetar los días de descanso, entre otros.

## **Tipos**

Unknown (2016) nos menciona dos tipos de clima organizacional:

### **Clima de tipo autoritario:**

- A. Sistema I - Autoritarismo explotador:** Aquí la gerencia no sostiene confianza en sus trabajadores, es así que las decisiones son hechas por ellos. Los empleados laboran en un clima de miedo, castigos, amenazas y recompensas donde satisfacer sus insuficiencias se mantiene en los niveles psicológicos; por lo que los directivos solo transmiten a sus trabajadores órdenes específicos.
- B. Sistema II - Autoritarismo paternalista:** Es aquel donde la dirección mantiene confianza y seguridad blanda en sus trabajadores, aquí la mayormente parte de las decisiones es tomada entre ellos, aunque algunas decisiones se deciden en los escalones menores. Aquí las compensaciones y las sanciones son los procedimientos usados para motivar a los trabajadores.

### **Clima de tipo participativo:**

- A. Sistema III - Consultivo:** Aquí la dirección confía en sus empleados. Además de que cuando se habla de políticas y decisiones a tomar se autoriza a los empleados a participar.
- B. Sistema IV - Participación en grupo:** Donde la dirección confía plenamente en sus colaboradores y los involucra en las técnicas de toma de decisiones; están esparcidos en toda la empresa e integrado super bien a cada nivel, en este clima se halla relaciones de amistad y confianza en superiores y subordinados.

### **Teoría De Likert**

La teoría de clima Organizacional de Likert identifica que la actuación asumida por los empleados depende concisamente de la conducta administrativa y las

situaciones que los mismos notan, de modo que se asegura que la reacción será establecida por la percepción.

Según (Goncalves, 2005, citado por Corichi, Hernández, y García, 2005) implanta tres tipos de variables que fijan las características pertinentes de una entidad y que repercute en la percepción individual del clima.

- a) **Variables causales:** Variables independientes, están encaminadas a exponer en la forma en el que una entidad progresa y logra resultados.
- b) **Variables Intermedias:** Conducidas a calcular el estado interior de la organización, manifestado en los aspectos de motivación, productividad, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son importantes ya que componen los procesos organizacionales.
- c) **Variables finales:** Se da como consecuencia del efecto de las variables mencionadas anteriormente. Están encaminadas a crear resultados logrados por la entidad tales como: productividad, lucro y pérdida.



Figura 1. Teoría del Clima Organizacional de Likert, Brunet (1987) citado por Moreno y Moreno (2017)

Fuente: Corichi, Hernández, y García (2005)

## **Dimensiones**

Para investigar el clima organizacional de una entidad es preciso prestar atención a ciertos elementos que participan en el comportamiento de los individuos y que logran ser medidos.

Según (Palma, 2004, como se citó en Moreno y Moreno, 2017) elabora un cuestionario en base a cinco dimensiones del clima organizacional (p.30).

- 1) **Autorrealización:** Mide la apreciación de los trabajadores respecto al grado en el que el medio laboral favorece el desarrollo personal profesional.
- 2) **Involucramiento Laboral:** Mide el grado de identificación y compromiso de los trabajadores con la organización
- 3) **Supervisión:** Mide la apreciación de los trabajadores respecto al nivel de control que ejercen los superiores, así como el grado de apoyo en la ejecución de las tareas diarias.
- 4) **Comunicación:** Mide el grado de apreciación de los trabajadores respecto la claridad y fluidez de la comunicación dentro de la organización.
- 5) **Condiciones laborales:** Mide la apreciación de los trabajadores respecto al grado en que la organización provee elementos materiales, económicos y psicológicos necesarios para el cumplimiento de las tareas.

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se viene a referir a la manera como la persona se desenvuelve y actúa en su trabajo, ya que el desarrollo de sus actividades a realizar involucra además la comunicación con los demás trabajadores, los reglamentos de la empresa, las exigencias de los superiores, etc.

Este término mencionado guarda relación con el desempeño colaborador y el compromiso que tiene con la empresa ya que la persona que se identifica con la organización, da el doble de lo esperado, se siente satisfecho en su trabajo, mantiene satisfecho a sus colaboradores y tiene facilidad de respuesta al cambio, genera que la organización de la que forma parte lo retenga dentro de su puesto y que una a más colaboradores a su organización. Ya que donde se te mantiene satisfecho a la persona es donde se valora al trabajador tanto personal, laboral, familiarmente y socialmente, pues la satisfacción va de la mano con el compromiso del empresario y con su entorno de trabajo.

“En Netflix los empleados no atendían público, estaban en un solo lugar, eran pocos y se fomentaba en ellos la cercanía y la paridad, el libre albedrío en reuniones abiertas de sus empleados, dando capacidad de liderar nuevas ideas y potenciando a los chicos nuevo que recién llegan de la universidad a trabajar en la empresa. Los expertos concuerdan en que cuando se ofrecen libertades los miembros de sus equipos, éstas son retribuidas con mayores grados de confianza y resultados de excelente calidad de sus empleados”. (Inga y Caba, 2015, p.7)

Pues el hacer sentir al trabajador importante, valioso y sobre todo valorado dentro de su trabajo generara que trabajen con ganas, compromiso y satisfacción sin recurrir a la explotación o abuso de carga laboral.

### **Definición según algunos autores**

Según Robbins (1998, p.113) se puede decir que es el grupo de conductas generales de una persona hacia su institución, pues quien está bastante satisfecho en su cargo posee conductas enérgicas hacia éste; por el contrario, quien no está insatisfecho, muestra actitudes negativas. Cuando las personas dialogan de las actitudes de los colaboradores casi siempre se alude a la satisfacción laboral; de hecho, es normal emplear uno que otro termino indistintamente.

Schultz (1985) define la satisfacción en el trabajo como “Una disposición psicológica del sujeto a su trabajo (lo que piensa de él) y esto supone un grupo de actitudes o sentimientos”.

Gibson, Donnelly y Ivancevich (1996) es el resultado de sus impresiones sobre la labor, establecidas en factores respectivos al contexto en que se desarrolla el mismo, mencionando el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.

Muñoz (1990, p.3) Nos dice que la satisfacción laboral es “El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de

una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

Locke (1976, p.24) Nos menciona que es un estado emocional positivo y satisfactorio proveniente de la percepción relativa de las experiencias laborales del sujeto”. Se refiere al sentimiento de comodidad, placer o felicidad que prueba el empleado en relación con su labor.

### **Teorías de la satisfacción laboral**

Aquí se detalla las teorías más importantes de la satisfacción laboral, que ayudan a conocer mejor la variable en estudio por medio de cinco autores y cinco teorías.

Tabla 1. Teorías de la satisfacción laboral

<b>Autor</b>	<b>Teoría</b>
TEORÍA DUAL DE HERZBERG de Herzberg, Mausner y Snyderman (1957)	Conocida como teoría de higiene - motivacional, concluye que existe una relación entre las actitudes de los empleados y sus comportamientos. Para estos autores, la satisfacción e insatisfacción laboral dependen de factores intrínsecos, satisfactores o motivadores, que permiten satisfacer necesidades de desarrollo psicológico; y los factores extrínsecos, higienizadores o insatisfactorios, relacionados con aspectos del puesto. (Atalaya, 1999)
TEORÍA DEL VALOR DE LOCKE de John Locke (1976)	O teoría de la discrepancia; argumenta que la satisfacción laboral está relacionada con aquello que el trabajo proporciona o no a las personas de acuerdo a lo que quieren, desean o valoran. De esta forma, la satisfacción laboral estará determinada en función del grado de discrepancia valor - percepción que determina el individuo, y la importancia relativa que tiene dicho valor (aspecto particular del puesto) para el individuo. (Furnham 1995, Landy y Conte 2005)

<p>TEORÍA DE LOS EVENTOS SITUACIONALES de Quarstein, McAfee y Glassman (1992)</p>	<p>Establece que la satisfacción laboral está determinada por dos factores: las características situacionales, es decir, aquellos aspectos propios del trabajo que la persona evalúa antes de aceptar el puesto de trabajo (horarios, salario, vacaciones, condiciones laborales, etc.); y los eventos situacionales, es decir, los sucesos inesperados que se dan cuando se ocupa en sí el puesto, los cuales son evaluados posteriormente al ocupar el puesto de trabajo y pueden ser positivos, como flexibilidad en horario de entrada y salida, o negativos, como un mal clima con los compañeros o el mal humor del jefe. (Ovejero, 2006)</p>
<p>TEORÍA DE AJUSTE EN EL TRABAJO de Dawis</p>	<p>Expone que la satisfacción laboral depende del grado de ajuste entre las personas y su ambiente. Este grado de ajuste está en función de dos tipos de correspondencia: la discrepancia entre las habilidades de una persona (como la experiencia, comportamiento, conocimiento y actitudes) y las habilidades requeridas para el puesto de trabajo; así como a la correspondencia entre las necesidades personales que el trabajador busca satisfacer (logro, confort, estatus, seguridad y autonomía), y el sistema de recompensas del trabajo. (Ovejero, 2006)</p>
<p>TEORÍA DE LA SATISFACCIÓN POR FACETAS de Lawler (1973)</p>	<p>Sostiene que la satisfacción se determina en función a la discrepancia entre lo que uno piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, teniendo en cuenta que la idea de lo que uno debería recibir depende tanto de sus propias contribuciones o aportes que hace al puesto, tales como aptitud, experiencia, conocimientos, responsabilidad y la dificultad del puesto; así como de la percepción que tiene respecto a lo que reciben otros trabajadores a los que tomará como referentes para definir su satisfacción laboral. (Furnham, 1995)</p>

Nota: (Moreno y Moreno, 2017, p. 36)

### **Factores que originan satisfacción laboral**

Pues estos hacen que tanto los empresarios como colaboradores trabajen en un ambiente positivo, comunicativo y motivado. Aquí tenemos:

- a. Los valores: Cualidades o virtudes que identifican a la persona.

- b. Los trabajadores: Son las personas que realizan una serie de actividades de acuerdo al puesto que tengan a cambio de un beneficio monetario o recompensa.
- c. Las tareas a desarrollar: Serie de acciones a desarrollar dentro de un trabajo, para las cuales uno se especializa y aprende.
- d. La humanidad: Viene hacer la empatía o el ponerse en el lugar del otro frente a una situación, generando así que la ayuda solidaria y sensibilidad.
- e. El estatus: Es el sitio que una persona tiene dentro de un grupo.
- f. El ambiente: Que se refiere al sitio donde convive, trabaja, se comunica, relaciona y comparte la mayor parte del tiempo un trabajador.

### **Insatisfacción laboral**

El existir insatisfacción en el trabajo genera dos comportamientos:

- a) Comportamiento contraproducente: Los que son generados dentro del ambiente de trabajo por los demás trabajadores que generan conflictos, despidos, mala reputación, etc. Este comportamiento serían los chismes, robos, acoso, mal uso de los recursos, entre otros.
- b) Comportamientos de ausencia: Es la falta de retención de los trabajadores por parte de los empresarios y la poca responsabilidad por parte de los colaboradores, los cuales hacen que la organización malgaste dinero, tiempo y prestigio.

## **Dimensiones**

Según (Palma, 2005, como se citó en Moreno & Moreno, 2017) mide la satisfacción laboral a través de indicadores los cuales están agrupados en cuatro dimensiones (p.42).

- 1) Significación de la tarea: esta dimensión refleja las atribuciones valorativas que el trabajador brinda a su trabajo.
- 2) Condiciones de trabajo: esta dimensión muestra las disposiciones de elemento, materiales, espacios de trabajo, así como las disposiciones al interior de la empresa que facilitan la labor del trabajador.
- 3) Reconocimiento personal y/o social: esta dimensión mide el reconocimiento propio o de personas, teniendo en cuenta los logros obtenidos en el trabajo, así como el grado de complacencia de las interrelaciones que muestran los trabajadores con otros miembros.
- 4) Beneficios económicos: esta dimensión hace referencia a la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos que perciben los trabajadores, y a su grado de complacencia respecto a ello.

### 2.3. Discusión teórica

Para Méndez (2006, citado en García, 2009, p.3) señala que el clima organizacional ocupa un punto sobresaliente en la gestión de los individuos ya que en los últimos años ha adquirido un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de distintos sectores y tamaños que buscan identificarlo y emplean para su medición de técnicas.

Los estudios de Cambell, Dunnette, Lawler y Weik (1970, citado en Dorta, 2013) nos dice que el clima se identificaron cuatro categorías generales de la situación organizacional que son; las propiedades estructurales, las características ambientales, el clima organizacional, las características formales de los roles, estos autores describen al clima organizacional como un grupo de atributos específicos de una organización particular que se pueden concluir de la forma en que la organización interactúa con sus integrantes y con el medio ambiente.

Mientras que Francesc (2015) nos menciona que uno de los grandes deseos de las personas es lograr la satisfacción laboral, todos anhelan trabajar en algo que les guste, motive y apasione, la labor forma parte de nuestras vida ya que es una tarea a la que empleamos la mayor parte de nuestro tiempo , queramos o no la satisfacción o insatisfacción laboral adquiere un valor de gran importancia que afecta a todas las plazas de nuestra vida, la satisfacción laboral es claramente proporcional al compromiso del trabajador con la entidad , la motivación y a la productividad , dicho en otras palabras cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de un individuo mayor

será su compromiso de lo contrario ante trabajadores insatisfechos laboralmente decrecerá el compromiso.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Colaborador:** Persona que participa con otros para llevar a cabo un trabajo o lograr un objetivo.

**Labor:** Se refiere a trabajos o acciones realizadas que se ejecutan con un fin determinado ya sea por una persona, o una entidad.

**Productividad:** Es el aumento del rendimiento en función del trabajo.

**Motivación:** Es el impulso o la razón que ayuda a un individuo a mantenerse en acción y a lograr metas.

**Ambiente laboral:** Es un factor que influye en el bienestar físico y mental de los empleados.

#### **2.5. Hipótesis de la investigación**

##### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.

### **2.5.2. Hipótesis específico**

Existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.

Existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.

Existe relación significativa entre supervisión y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.

Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.

Existe relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.

### **2.5.3. Variables**

Variable X = Clima organizacional

Variable Y = Satisfacción laboral

## 2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable 1 Clima Organizacional	Se entiende como clima organizacional a la palabra personal de la apreciación que los trabajadores y directivos se establecen de la organización y que incide seguidamente en el desarrollo de la organización. Cuando se habla de clima, nos referimos a las características que tiene el ambiente de trabajo. (Isotools, 2016)	Autorrealización	Oportunidades de progresar	Cuestionario
			Interés en el éxito de los empleados	
			Participación en definición y logro de objetivos	
			Valoración del desempeño	
			Reconocimiento por los grupos	
			Aprendizaje y desarrollo	
			Capacitación	
			Desarrollo del personal	
			Generación de ideas creativas	
		Reconocimiento de logros	Cuestionario	
		Involucramiento laboral		Compromiso con el éxito organizacional
				Aseguramiento de niveles de logro
				Consideración propia del empleado como factor clave
				Compromiso de trabajadores con la organización
				Realización diaria de mejoría
				Desarrollo personal a través del cumplimiento de tareas
				Estimulación a través del cumplimiento de actividades laborales
				Orgullo por los productos de la organización
				Claridad de la visión, misión y valores
Calidad de vida laboral				

Supervisión	Apoyo para superar obstáculos	Cuestionario
	Mejoramiento continuo de métodos de trabajo	
	Evaluación para mejoramiento de la tarea	
	Preparación necesaria para realizar el trabajo	
	Claras responsabilidades del puesto	
	Sistema para seguimiento y control de las actividades	
	Normas y procedimientos como guías de trabajo	
	Claros objetivos	
	Métodos de trabajo	
	Trato justo	
Comunicación	Accesibilidad de información	Cuestionario
	Comunicación fluida	
	Existencia de relaciones armoniosas	
	Canales de comunicación	
	Interacción con altos grados	
	Superación de obstáculos	
	Fomento de la comunicación interna	
	Consideración de ideas	
	Colaboración entre personal	
	Conocimiento de avances entre áreas	
Condiciones laborales	Cooperación entre trabajadores	Cuestionario
	Objetivos retadores	
	Autonomía en las decisiones	
	Integración de grupos de trabajo	
	Oportunidad para mejoría del trabajo	

			Administración de los recursos	
			Remuneración atractiva	
			Alineación de objetivos con la visión	
			Tecnología	
			Remuneración de acuerdo al desempeño y logros	
Variable 2 Satisfacción laboral	“Define la satisfacción en el trabajo como “Una disposición psicológica del sujeto a su trabajo (lo que piensa de él) y esto supone un grupo de actitudes o sentimientos. (Schultz, 1985)	Significación de las tareas	Trabajo justo	Cuestionario
			Valor de la tarea	
			Sentimiento de ser útil	
			Grado de complacencia de resultados	
			Desarrollo personal	
			Gusto por el trabajo	
			Nivel de dicha propia al realizar el trabajo	
			Gusto por las actividades	
		Condiciones de trabajo	Distribución física	Cuestionario
			Nivel de confort del ambiente	
			Gusto por el horario	
			Sensación de beneficio a partir de buenas relaciones con los jefes	
			Nivel de comodidad en el trabajo	
			Grado de incomodidad respecto al horario	
			Comodidad en la ubicación física	
			Existencia de comodidad para el buen desempeño	
		Reconocimiento personal y/o social	Valorización del esfuerzo por parte de superiores	Cuestionario
			Sentimiento de mal trato por parte de la empresa	

			Grado de importancia de las tareas	Cuestionario
			Trabajo en equipo	
			Reconocimiento del esfuerzo por horas extras	
		Beneficios económicos	Nivel de sueldo respecto a la labor	
			Sentimiento respecto a la remuneración	
			Grado de complacencia respecto a la remuneración	
			Sentimiento de explotación	
			Expectativas económicas	

**Nota:** Elaboración en base a la investigación realizada.

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Unidad de análisis, universo y muestra**

#### **3.1.1. Unidad de análisis**

Según Hernández, Mirabal, Otálvora, & Uzcátegui (2014) viene hacer la entidad representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio en una medición y es el que es objeto de interés de una investigación.

Es así, que nuestra unidad de análisis viene hacer la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca y nuestra unidad de observación está conformada por los colaboradores que trabajan en esta empresa pública.

#### **3.1.2. Universo**

Como nos menciona Toledo (2017) “que la población viene a estar conformada por todos los elementos que intervienen en el hecho identificado y definido en el estudio del problema de investigación”.

Por lo que la población estimada en esta investigación es de 244 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

#### **3.1.3. Muestra**

Como se citó en Toledo (2017) la muestra es una porción o subgrupo de la población, en la cual primeramente se delimitan las características de la población en la investigación.

Referente a la muestra de nuestra investigación estará conformada por 40 trabajadores los cuales fueron elegidos al azar, es así que la muestra a desarrollar sería la no probabilística por conveniencia ya que hoy en día por temas de pandemia es complicado encontrar trabajadores voluntarios para aplicar el instrumento.

### **3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación**

#### **3.2.1. Tipo de investigación**

La intención de la investigación que se procura llevar a cabo es de carácter aplicada. Cordero (2009) nos señala que: la investigación aplicada recibe el nombre de “Investigación práctica o empírica”; que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

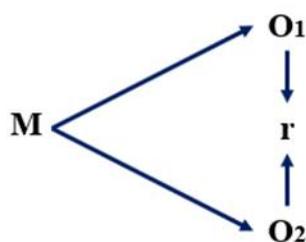
#### **3.2.2. Nivel de investigación**

Siendo la investigación a realizar de nivel descriptivo correlacional pues “describe los datos y características del fenómeno en estudio, además de establecer grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables en estudio” (Marroquín, 2012).

Posteriormente, referente a su manipulación de variables la investigación es no experimental y como menciona Hernández, Fernández & Baptista (2014) este tipo de investigación se lleva a cabo sin la manipulación determinada de las variables

donde solo se examina los fenómenos en su estado natural tal y como son, para luego pasar a estudiarlos.

Es así que la investigación que se llevara a cabo es correlacional, y como se citó en Hernández et al. (2014) se afirma que tiene la intención de calcular el grado de relación existente entre dos o más conceptos.

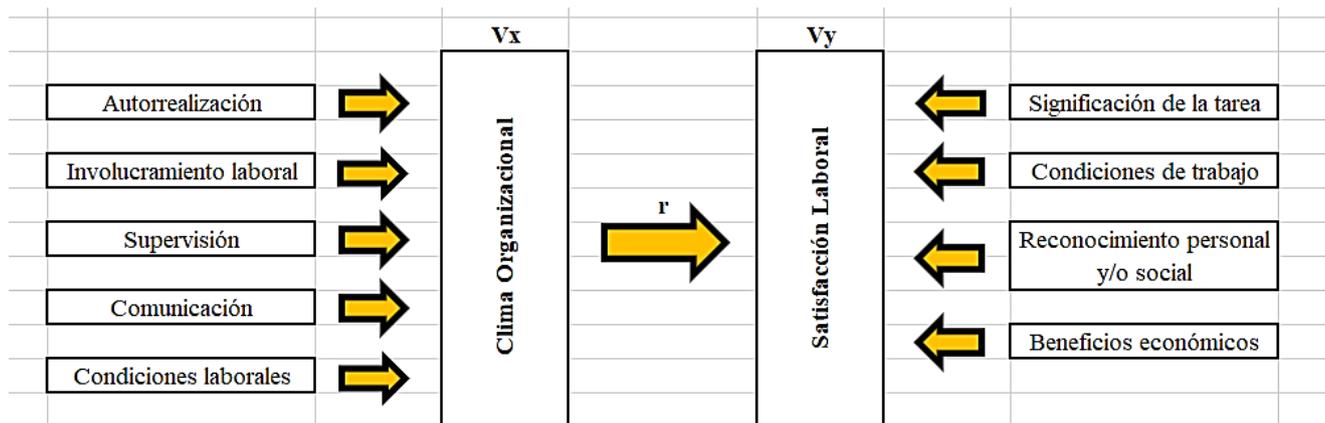


**Donde:**  
**M** = Muestra.  
**O1** = Observación de la V1.  
**O2** = Observación de la V2.  
**r** = Correlación entre dichas variables.

Fuente: Elaboración en base a la investigación realizada

### 3.2.3. Diseño de la investigación

Referente a el diseño es no experimental de corte transversal, ya que el investigador va a estudiar el evento desarrollado en un solo momento del tiempo, y Torre (2015) argumenta que este diseño de investigación acopia datos en un solo instante, el propósito de este diseño es describir las variables y analizar su acontecimiento en un momento dado, comprende diferentes grupos de individuos, objetos o indicadores, este diseño implanta diferencias entre los grupos que forman la población y los relaciones entre las variables proporcionadas.



Fuente: Elaboración en base a la investigación realizada

### 3.3. Método de investigación

El método a desarrollarse en esta investigación es el método hipotético-deductivo para efectuar un estudio de la problemática de la Dirección Regional de Agricultura y según Flores (2019) menciona que “Este método consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas; la universal y la empírica, este método se inicia de las premisas generales para así llegar a una conclusión”.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de la investigación

#### 3.4.1. Técnica

En la recolección de información y datos de esta investigación se usó como técnica a la encuesta. Elsevier (2003) nos menciona que la encuesta es una técnica utilizada como procedimiento de un estudio, la cual permite obtener y elaborar datos e información cuantitativa o cualitativa de una población estadística del cual se procura estudiar de una forma rápida y eficaz.

### 3.4.2. Instrumento

Como instrumento para la recolección de información y datos viene hacer el cuestionario. Es así, que para García (2018) el cuestionario es un instrumento de investigación, el cual está compuesto por preguntas abiertas y cerradas se utiliza como instrumento de evaluación de persona, procesos y programas de formación, abarca aspectos cuantitativos y cualitativos para así obtener una información muestra de unas encuestas y luego se procesará para determinar cuánto es el alfa de Cronbach para cada una de las variables.

El coeficiente de alfa de Cronbach es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, en otras palabras, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. (sistemática y ordenada de la población con la que se está estudiando.

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario adaptado
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario adaptado

### 3.5. Validez y confiabilidad

Para Sánchez, 2017 la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado, la validación requiere de un estudio empírico dirigido a recolectar la evidencia requerida.

Mientras que la validez corresponde al grado con que los puntajes de la medición se encuentran libres de error de medida, la confiabilidad expresa el grado de precisión de medida.

Por lo que la validez del instrumento se da por la aplicación de estos instrumentos en estudios previos que guardan relación con nuestras variables; es así que para hallar nuestra confiabilidad del instrumento se empleó el Alfa de Cronbach por medio de la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Donde:**

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario / Coeficiente del Alfa de Cronbach

$K$ : Número de ítems del cuestionario

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems

$S_T^2$ : Varianza total del instrumento

**En nuestras variables seria:**

**Variable X: Clima Organizacional**

$\alpha$		
<b>K</b>		<b>50</b>
<b>S. Var</b>		<b>44.74</b>
<b>ST2</b>		<b>1090.01</b>

$$\alpha = \frac{50}{50 - 1} \left[ 1 - \frac{44.74}{1090.01} \right]$$

$$\alpha = 0.98$$

**Variable Y: Satisfacción Laboral**

$\alpha$		
<b>K</b>		<b>27</b>
<b>S. Var</b>		<b>30.34</b>
<b>ST2</b>		<b>160.68</b>

$$\alpha = \frac{27}{27 - 1} \left[ 1 - \frac{3.34}{160.68} \right]$$

$$\alpha = 0.84$$

### 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para desarrollar y registrar los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral se utilizará el programa de Microsoft Excel para recoger y analizar la comparación de la hipótesis por medio del análisis de correlación y análisis de regresión lineal, además de la creación de tablas y gráficos con data compleja.

Efectivamente, la aplicación y recolección de la información fue de corte transversal, ya que se aplicó en un periodo determinado de tiempo y por única vez, mediante encuestas previamente realizadas.

### **3.7. Aspectos éticos de la investigación**

Se puede mencionar aquí el respeto a los autores en toda nuestra investigación por medio del respeto de los principios básicos de un citado con las normas APA, aplicada de manera adecuada y pertinente; además del plagio que se trata de evitar en nuestro trabajo a causa de las ideas semejantes que hay con otros autores.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## **4.1. Resultado**

En este capítulo mostramos los resultados alcanzados mediante la aplicación de nuestras encuestas, en primera instancia se aborda información relacionada con la variable clima organizacional y en segunda instancia se aborda información de la variable satisfacción laboral, para así determinar la relación entre ambas y la relación de las dimensiones de cada variable.

Para los dos cuestionarios se ha utilizado el coeficiente de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, por lo que en el capítulo III se indica para la variable clima organizacional el coeficiente de 0.98 y para la variable satisfacción laboral el coeficiente de 0.84 por lo que ambos instrumentos son confiables para medir la relación entre las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral.

### **4.1.1. Análisis descriptivo**

#### **4.1.1.1. Clima organizacional**

En la siguiente tabla se presenta la variable como resultado de las 40 encuestas que fueron aplicadas a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca, que calculan y refieren el comportamiento de las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, mediante la estadística descriptiva se han analizado los datos sin extraer inferencias sobre la población. como resultados se encontró que las dimensiones más dominantes de la variable son involucramiento laboral con una media de 3.82 y una desviación estándar de 0.66 , seguido la dimensión comunicación con una media de 3.65 y una desviación estándar de 0.77 , en tercer

lugar está la dimensión de condiciones laborales con una media de 3.49 y una desviación estándar de 0.71 , en cuarto lugar está la dimensión supervisión con una media de 3.42 y una desviación estándar de 0.883 y por ultimo esta la dimensión autorrealización con una media de 3.25 y una desviación estándar de 0.70. (Ver figura 4)

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de clima organizacional

Clima Organizacional	Media	Desv. Estándar	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Autorrealización	3.25	0.70	3.30	2.50	1.00	4.30
Involucramiento laboral	<b>3.82</b>	0.66	<b>3.90</b>	3.50	1.00	4.90
Supervisión	3.42	<b>0.83</b>	3.55	3.60	1.00	5.00
Comunicación	3.65	0.77	3.55	4.50	1.00	4.80
Condiciones laborales	3.49	0.71	3.55	4.00	1.00	4.90

Nota. Datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

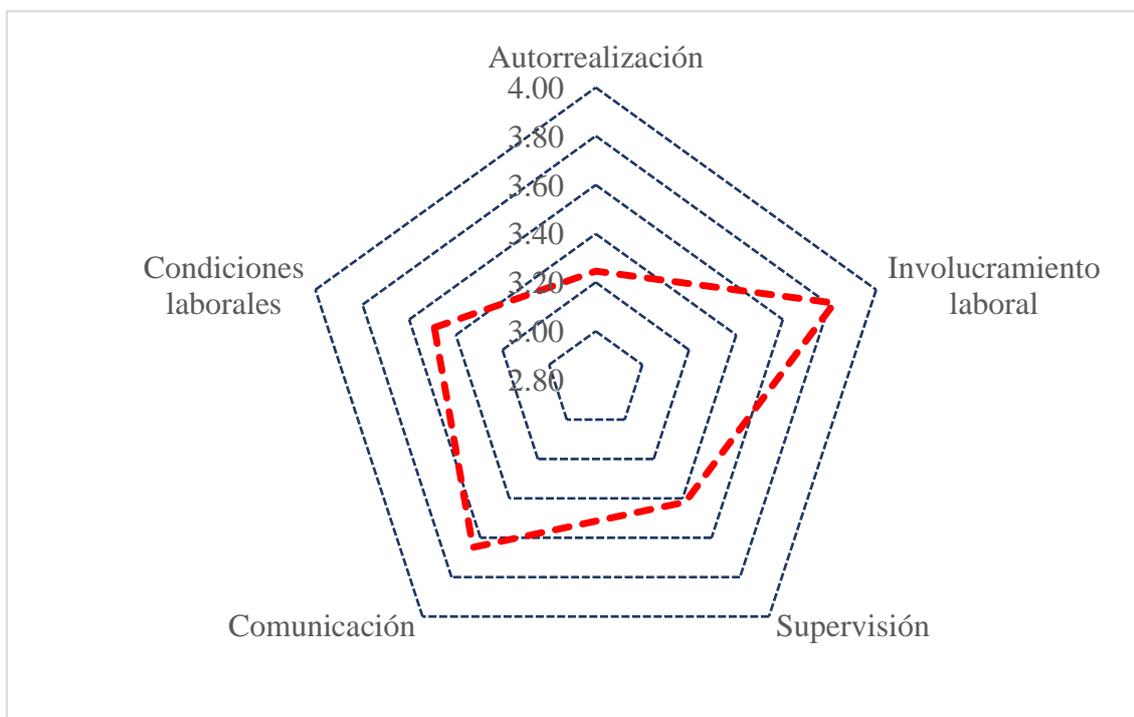


Figura 2. Clima organizacional. En base a los datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

#### 4.1.1.2. Satisfacción laboral

En la siguiente tabla se presenta la variable como resultado de las 40 encuestas que fueron aplicadas a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca, que calculan y refieren el comportamiento de las dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos mediante la estadística descriptiva se han analizado los datos sin extraer inferencias sobre la población. Como resultados se encontró que las dimensiones más dominantes de la variable son significación de la tarea con una media de 4.13 y una desviación estándar de 0.80 y seguido la dimensión condiciones de trabajo con una media de 3.33 y una desviación estándar de 0.60 y en tercer lugar está la dimensión de beneficios económicos con una media de 2.63 y una desviación estándar de 2.63 y por último la dimensión reconocimiento personal y/o social con una media de 2.00 y una desviación estándar de 0.65. (ver figura 5)

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral

<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Estándar</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Significación de la tarea	<b>4.13</b>	0.80	<b>4.25</b>	4.75	1.00	5.00
Condiciones de trabajo	3.33	0.60	3.33	3.22	1.00	4.67
Reconocimiento personal y/o social	2.00	<b>0.88</b>	2.00	2.00	1.00	5.00
Beneficios económicos	2.63	0.65	2.60	3.00	1.00	5.00

Nota. Datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

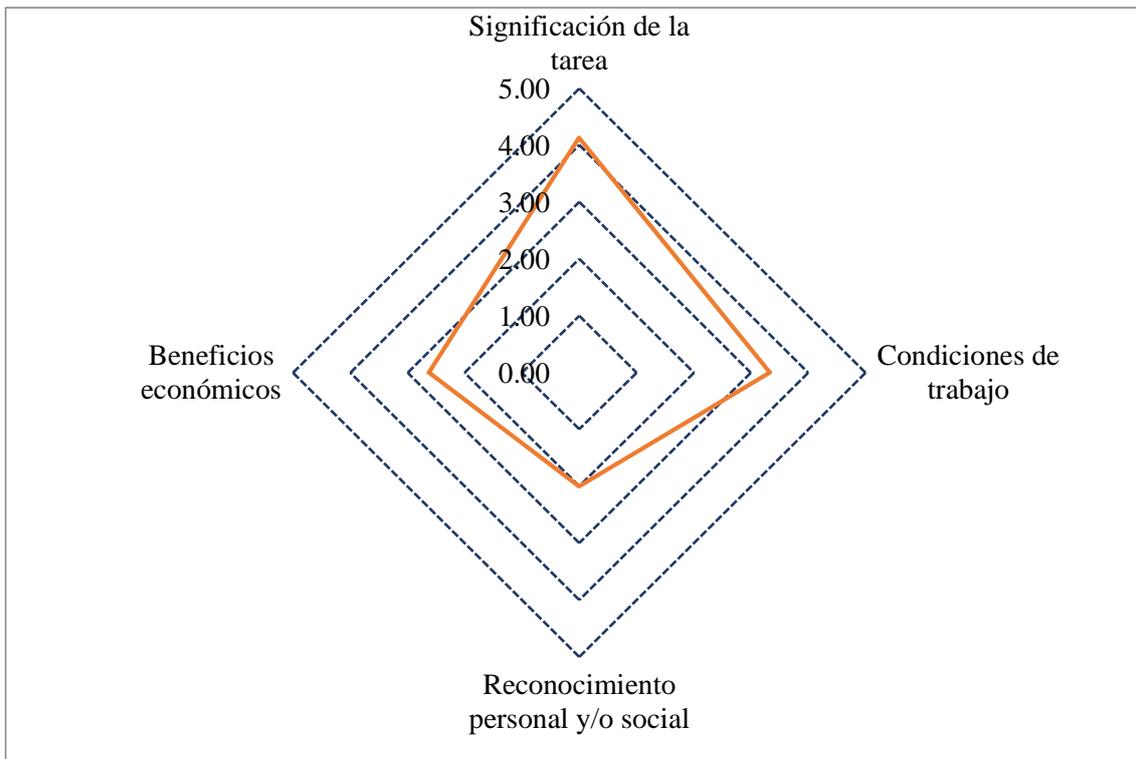


Figura 3. Satisfacción laboral. En base a los datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

#### 4.1.2. Análisis de correlación

En esta parte se presenta el análisis de relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y la variable satisfacción laboral perdiéndonos conocer la fuerza y el sentido de la relación.

El coeficiente de correlación puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte relación entre las clasificaciones y

los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte relación negativa entre las clasificaciones. (Mondragón, 2014)

Tabla 4. Grado de relación según coeficiente de correlación

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Grado de relación según coeficiente de correlación. (Mondragón, 2014)

En la tabla N° 5 se presentan los resultados que permiten medir el grado de relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y la variable satisfacción laboral, donde se establece un grado de relación positiva considerable entre clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de 0.608.

Con lo concerniente a la relación entre las dimensión autorrealización y satisfacción laboral se establece un grado de relación positiva media con un valor de 0.458 , la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral se establece un grado de relación positiva considerable con un valor de 0.652, la relación entre supervisión y satisfacción se establece un grado de relación positiva

considerable con un valor 0.506, la relación entre comunicación y satisfacción laboral existe un grado de relación positiva considerable con un valor de 0.592 y la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral existe un grado de relación positiva considerable con un valor de 0.569.

Tabla 5. Análisis de correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral

Detalle	Satisfacción laboral (Y)	Significación de la tarea (Y1)	Condiciones de trabajo (Y2)	Reconocimiento personal y/o social (Y3)	Beneficios económicos (Y4)
<b>Clima organizacional (X)</b>	0.608	0.733	0.721	-0.235	-0.030
<b>Autorrealización (X1)</b>	<b>0.458</b>	<b>0.571</b>	0.589	-0.235	-0.004
<b>Involucramiento laboral (X2)</b>	<b>0.652</b>	<b>0.833</b>	<b>0.762</b>	<b>-0.253</b>	-0.099
<b>Supervisión (X3)</b>	0.506	0.583	<b>0.573</b>	-0.196	<b>0.080</b>
<b>Comunicación (X4)</b>	0.592	0.673	0.651	<b>-0.139</b>	0.015
<b>Condiciones laborales (X5)</b>	0.569	0.703	0.731	-0.220	<b>-0.153</b>

Nota: Datos de la encuesta de clima organizacional y satisfacción laboral 2021.

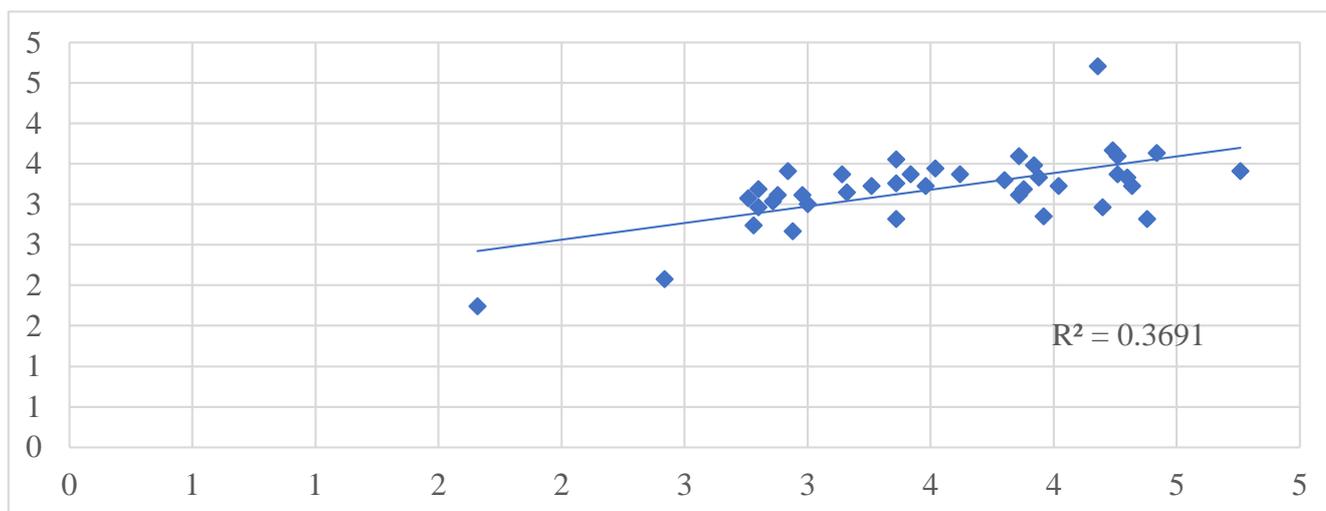


Figura 4. Correlación clima organizacional y satisfacción laboral. De acuerdo a los datos de encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

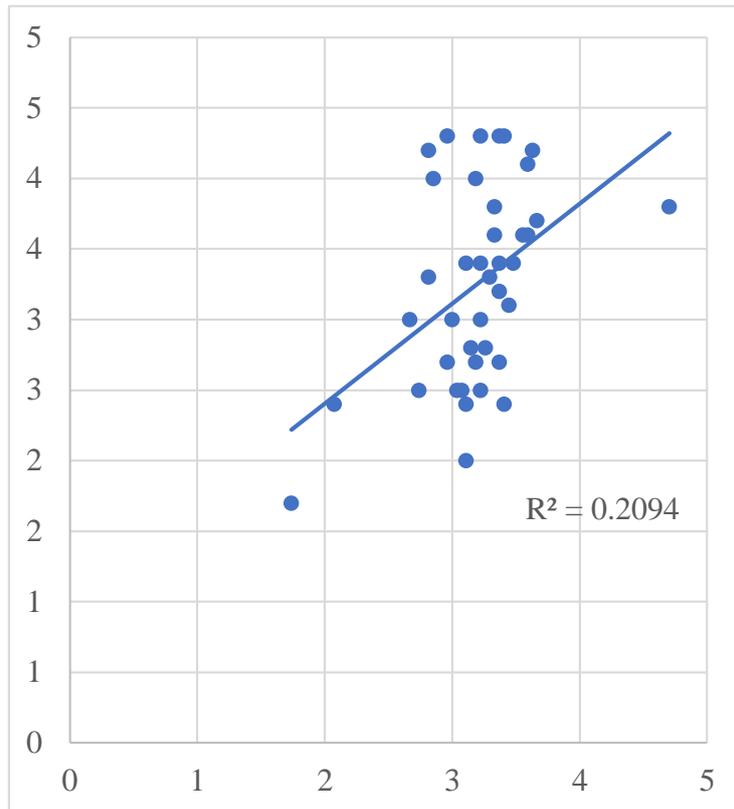


Figura 5. Correlación involucramiento laboral y satisfacción laboral. De acuerdo a los datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción labora, 2021.

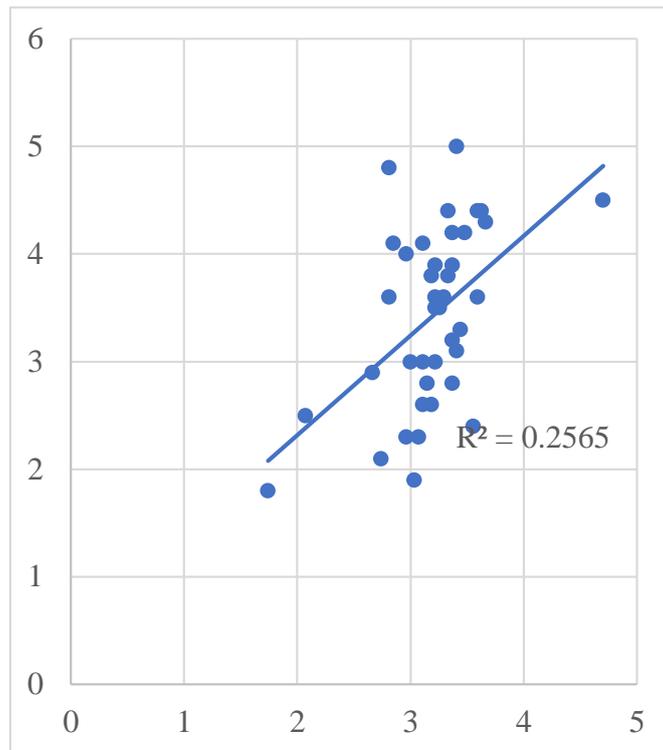


Figura 6. Correlación supervisión y satisfacción laboral. De acuerdo a los datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción labora, 2021.

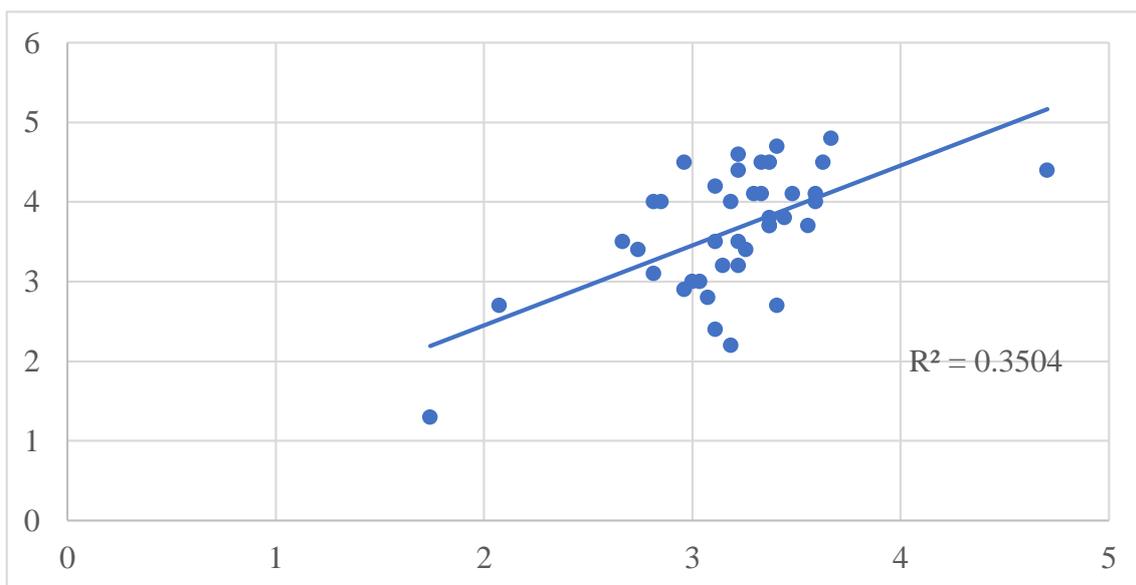


Figura 7. Correlación comunicación y satisfacción laboral. De acuerdo a los datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción labora, 2021.

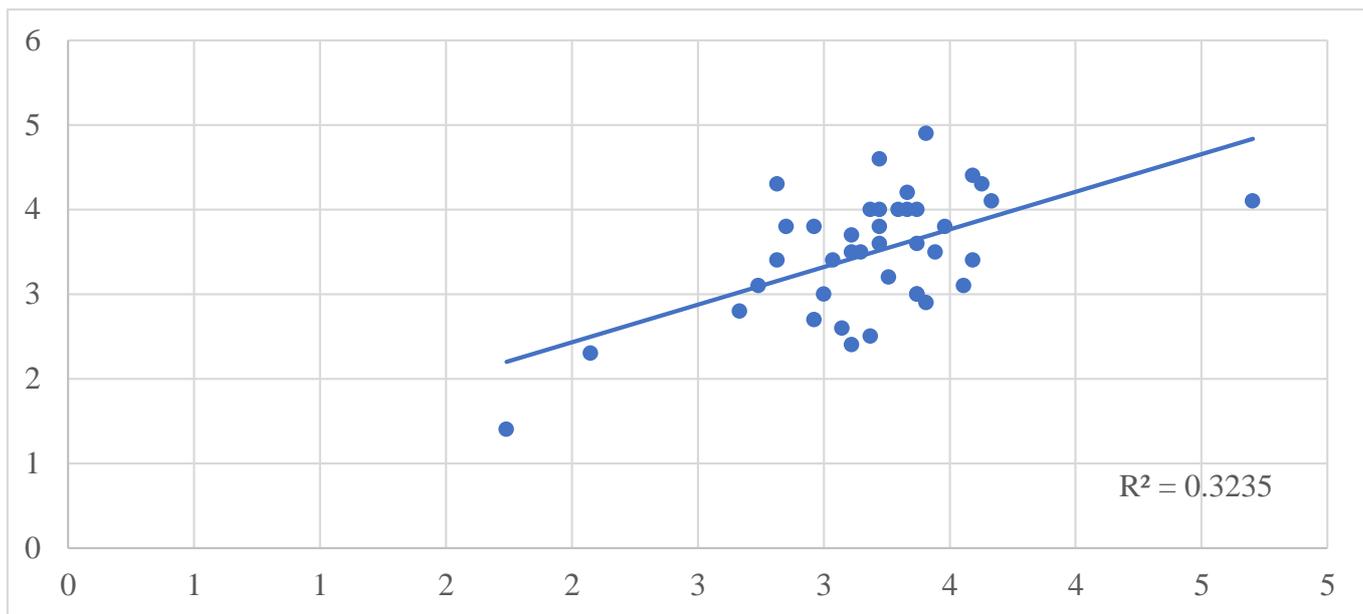


Figura 8. Correlación condiciones laborales y satisfacción laboral. De acuerdo a los datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción labora, 2021.

#### 4.1.3. Análisis de regresión

Por último, con el análisis de regresión ratificamos los datos encontrados en el análisis de correlación para reafirmar nuestra hipótesis.

En la tabla N° 6 se muestra los resultados de la regresión lineal para las variables de estudio y comprobar la hipótesis “Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021”, donde se determinó la existencia de una correlación positiva perfecta entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de 0.9896.

Tabla 6. Análisis de regresión entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.9896
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.9793
R <sup>2</sup> ajustado	0.9530
Error típico	0.4629
Observaciones	39

Nota: Datos de la encuesta de clima organizacional y satisfacción laboral 2021.

Tabla 7. Análisis de Varianza clima organizacional y satisfacción laboral

<b>ANÁLISIS DE VARIANZA</b>					
	<b>Grados de libertad</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Promedio de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Valor crítico de F</b>
Regresión	1	385.2206875	385.2206875	<b>1797.70383</b>	5.68672E-33
Residuos	38	8.142824145	0.214284846		
Total	39	393.3635117			

	<b>Coefficientes</b>	<b>Error típico</b>	<b>Estadístico t</b>	<b>Probabilidad</b>	<b>Inferior 95%</b>	<b>Superior 95%</b>	<b>Inferior 95.0%</b>	<b>Superior 95.0%</b>	
Intercepción	0	#N/D	#N/D	#N/D	#N/D	#N/D	#N/D	#N/D	
	4.18	0.880149761	0.020758573	42.39933757	1.30961E-33	0.838126226	0.922173296	0.838126226	0.922173296

Nota. Datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción laboral

Finalmente, la figura 9 se presenta los residuales de las variables y se acercan al punto cero (0), lo que implica que están distribuidos en forma de nube alrededor de la variable independiente (Clima Organizacional).

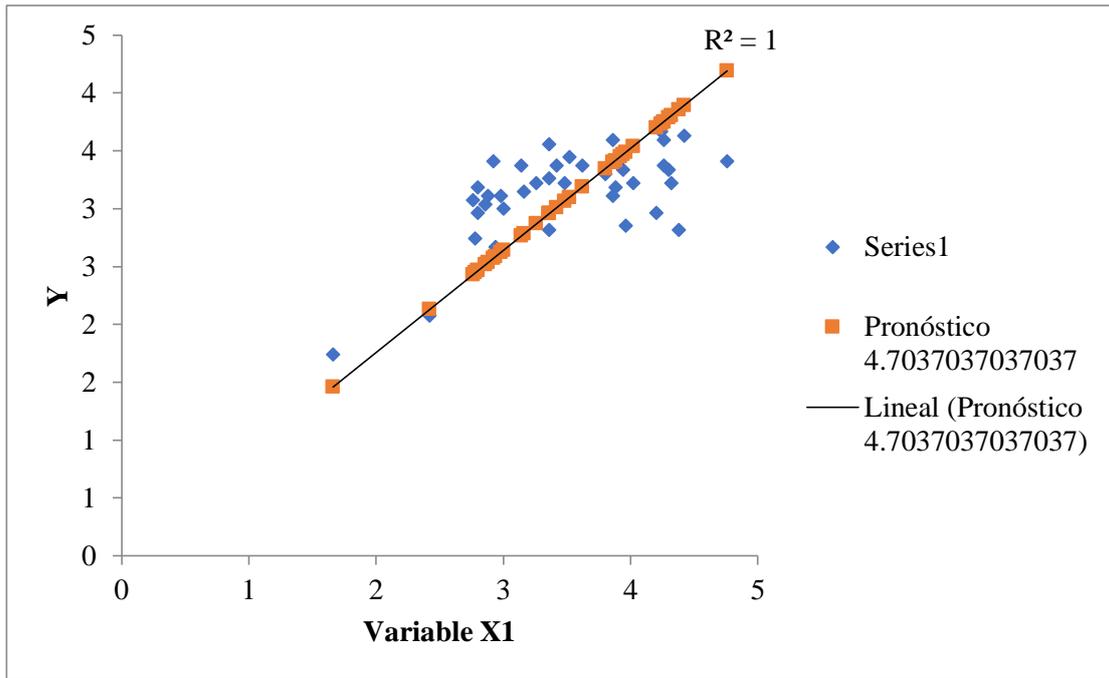


Figura 9. Residuales Clima organizacional y Satisfacción laboral. En base a los datos de encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

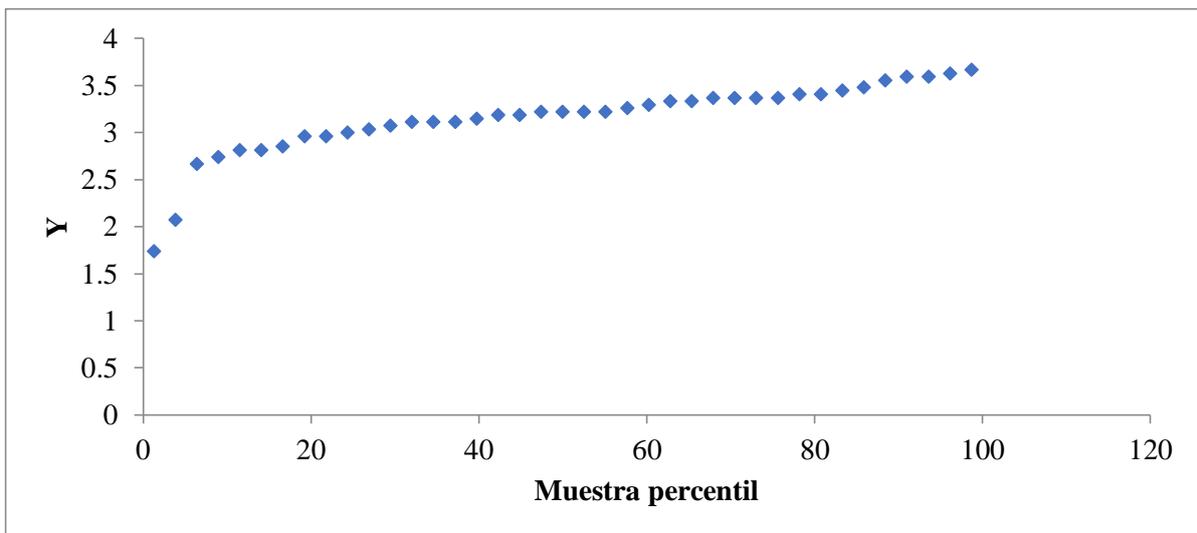


Figura 10. Curva de la regresión ajustada de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. De acuerdo a datos de la encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

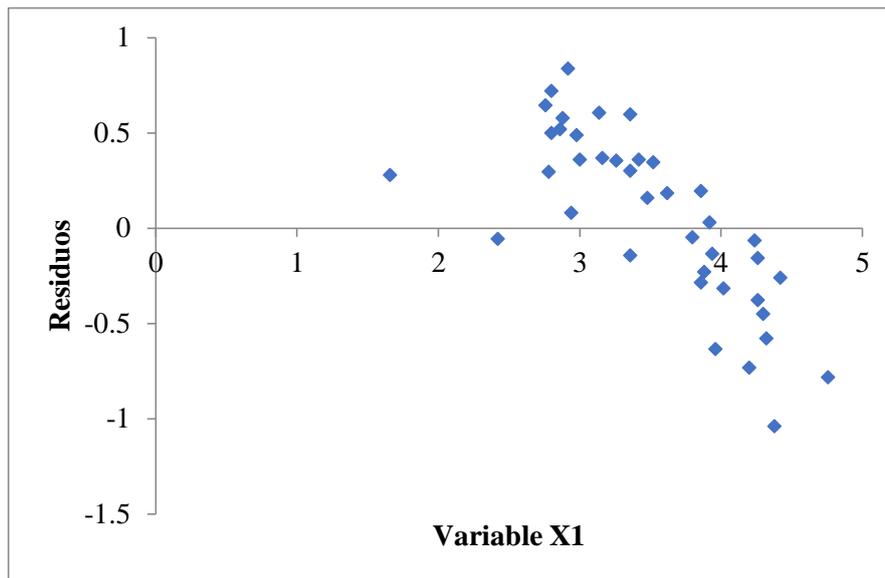


Figura 11. Resultados de los datos de probabilidad. Probabilidad normal de las variables clima organizacional. De acuerdo a los datos de encuesta clima organizacional y satisfacción laboral, 2021.

#### 4.2. Discusión

En el desarrollo de este estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021; el cual obtuvo como resultado **la existencia de una correlación lineal positiva considerable** entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de 0.608 con un nivel de confianza del 95%. Por lo que estos resultados coinciden con Tadeo (2018) donde se concluye que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente al obtenerse un coeficiente equivalente a  $Rho = 0,645$ , mientras que en Hoyos & Mayumi (2016) se determinó una relación directa no tan significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ya que se obtuvo

un coeficiente de Pearson de 0,258, finalmente en Acuña y Paredes (2015) nos muestran que existe una asociación negativa débil y no significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de acuerdo a la correlación de Pearson (-2.15).

Referente a sus objetivos específicos: a) determinar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, se diagnosticó que existe un grado de correlación lineal **positiva media** con un valor de 0.458; b) determinar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, se diagnosticó que existe un grado de correlación lineal **positiva considerable** con un valor de 0.652; c) determinar la relación entre supervisión y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, se diagnosticó que existe un grado de correlación lineal **positiva considerable** con un valor de 0.506; d) determinar la relación entre comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, se diagnosticó que existe un grado de correlación lineal **positiva considerable** con un valor de 0.592; e) determinar la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, se diagnosticó que existe un grado de correlación lineal **positiva considerable** con un valor de 0.569.

Señala Moreno y Moreno (2017) en su estudio realizado a los trabajadores de Industrial Duropal S.A.C.; en la dimensión autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral existe una correlación significativa de 0,383; mientras que en la dimensión Involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral no existe una correlación entre las dimensiones al contar con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,213; por consiguiente en la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral existe una correlación significativa de 0,525; a continuación en la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral existe una correlación significativa y positiva de 0,519 y por último en la dimensión condiciones de trabajo del clima organizacional y la satisfacción laboral existe una correlación significativa y positiva de 0,565.

Chiang, Martín y Nuñez (2010) menciona que el clima organizacional y satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y que, en consecuencia, afectan su desempeño. Las investigaciones en el contexto organizacional han reconocido tradicionalmente la importante influencia del clima organizacional sobre una variedad de procesos y resultados en las personas y las organizaciones; dentro de estos se destacan entre muchos otros aspectos; la motivación, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la participación, el compromiso, el logro de metas, la satisfacción y el desempeño laboral.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## Conclusiones

1. El estudio de investigación nos proporciona poder señalar que en relación al objetivo general existe una correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2021 con un grado de correlación 0.608 y un nivel de confianza de 95% según el análisis de regresión y correlación.
2. Con relación a los objetivos específicos de la investigación; autorrealización y satisfacción laboral se establece un grado de relación positiva media con un valor de 0.458 , la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral se establece un grado de relación positiva considerable con un valor de 0.652, la relación entre supervisión y satisfacción se establece un grado de relación positiva considerable con un valor 0.506, la relación entre comunicación y satisfacción laboral existe un grado de relación positiva considerable con un valor de 0.592 y la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral existe un grado de relación positiva considerable con un valor de 0.569, con un nivel de confianza del 95% según análisis de correlación.
3. Por último; para la hipótesis general, existe una relación entre los colaboradores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2021, ha sido comprobada con el análisis de regresión lineal donde se determinó la existencia de una correlación positiva perfecta entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de 0.9896.

## **Recomendaciones**

1. En base a los resultados encontrados, como la existencia de una Correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se sugiere que la empresa no baje las estrategias que tiene de clima organizacional.
2. Para la dimensión autorrealización, se sugiere que la empresa mejore un poco más las estrategias con su personal para así mejorar cada día más la satisfacción laboral y así los colaboradores se sientan a gusto con su trabajo y que la empresa mejore.
3. Para la dimensión involucramiento laboral, la empresa tiene una excelente estrategia, pero se sugiere que no baje sus estrategias, que se siga manteniendo para tener un mejor desempeño de sus trabajadores.
4. Con referencia a la dimensión supervisión la empresa maneja una adecuada supervisión hacia sus colaboradores y así fortalece y crea un ambiente laboral positivo.
5. Con referencia a la dimensión comunicación la empresa mantiene una comunicación aceptada con todos sus trabajadores y esto permite al personal mejorar su desempeño y mantenerse siempre informados.
6. Con relación a la dimensión condiciones laborales la empresa mantiene una buena condición, pero se sugiere que mantenga condiciones óptimas para sus trabajadores,

como salario, velar por la salud ya sea física o mental de sus colaboradores y monitorear frecuentemente el clima organizacional.

7. Por último, se recomendaría a la empresa crear o realizar capacitaciones constantes por medio de ellos mismos u otras instituciones para que puedan capacitar a su personal acerca de los trabajos que se realiza en dicha entidad y no tener dificultada para desarrollar los trabajos encomendados.

## REFERENCIAS

- Acuña, E., & Paredes, D. (2015). *Repositorio Institucional UPAGU*. Obtenido de CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE : <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/265>
- Acuña, E., & Paredes, D. (2015). *Repositorio UPAGU*. Obtenido de Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores en una empresa de Cajamarca: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/265>
- Apolitano, J. (2018). *Repositorio Institucional UPNBOX*. Obtenido de Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de derivados lácteos, Cajamarca 2017: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13315>
- Cárdenas, D., & Vega, M. (2017). *Repositorio Institucional UPNBOX*. Obtenido de Relación de los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Maxlim, Cajamarca 2017: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15060>
- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Cordero, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 159.
- Corichi, A., Hernández, T., & García, R. (2005). Obtenido de El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html#:~:text=La%20teor%C3>

%ADa%20de%20clima%20Organizacional,estar%C3%A1%20determinada%20por%20la%20percepci%C3%B3n

Dorta, A. (7 de Enero de 2013). *Centro de Desarrollo Gerencial*. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

El Comercio. (20 de Agosto de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

Elsevier. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). 527-538.

Flores, F. A. (2019). *REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA*.

Francesc, E. (26 de Noviembre de 2015). Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/la-satisfaccion-laboral-hace-que-las-empresas-sean-mas-productivas/>

Garcia, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali, Colombia.

García, T. (MARZO de 2018). *EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN/EVALUACIÓN*. Obtenido de [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)

*Gestion.org*. (s.f.). Obtenido de Qué es el Clima Organizacional: <https://www.gestion.org/sobre-la-venta-directa/>

- Hannoun, G. (2011). *satisfacción laboral*. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, J., Mirabal, P., Otálvora, J., & Uzcátegui, M. (26 de Octubre de 2014). *Shideshare*. Obtenido de Población, muestra, informantes clave, variables y de unidad de análisis: <https://es.slideshare.net/jthd40/poblacin-muestra-informantes-clave-variable-unidad-de-analisis>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL.
- Hoyos, D., & Mayumi, T. (2016). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de los Baños del Inca-Cajamarca, 2016*. Obtenido de Repositorio Institucional UPNBOX: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12669>
- Hoyos, D., & Mayumi, T. (2016). *Repositorio Institucional UPNBOX*. Obtenido de Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de los Baños del Inca-Cajamarca, 2016: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12669>
- Inga, R., & Caba, S. (2015). *El fracaso de Blockbuster y el éxito de Netflix, lecciones aprendidas y otras por aprender*. Santiago, Chile: REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA.
- Isotools. (7 de Marzo de 2016). *Clima organizacional, el factor clave*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/>

- Keep On Moving. (14 de Agosto de 2018). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y consecuencias de la satisfaccion laboral*. Chicago: Publishing Co.
- Marroquín, R. (2012). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE*. Obtenido de Metodología de la investigación.
- Marroquín, R. (2012). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE*. Obtenido de Metodología de la investigación.
- Mondragón, M. (30 de noviembre de 2014). *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/KELLY/Downloads/Dialnet-UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>
- Moreno, J., & Moreno, N. (2017). *Repositorio Institucional Universidad Nacional Agraria La Molina*. Obtenido de RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL DUROPAL S.A.C.: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/4/recent-submissions>
- Moreno, J., & Moreno, N. (2017). *Universidad Nacional Agraria La Molina*. Obtenido de SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EMPRESA INDUSTRIAL DUROPAL S.A.C.
- Muñoz, A. (1990). *Stisfacción e insatisfaccion en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- Orellana, P. (18 de diciembre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Clima organizacional: [https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html?fbclid=IwAR1BcKWxx3Nje9X\\_0IMkNAHHN\\_TUzcvGN OafnVM-TwXrN-EuheuhVgfTtKs](https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html?fbclid=IwAR1BcKWxx3Nje9X_0IMkNAHHN_TUzcvGN OafnVM-TwXrN-EuheuhVgfTtKs)
- Pacheco, J. (18 de julio de 2019). *web empresa*. Obtenido de Clima Organizacional (definición, efectos, características): [https://www.webyempresas.com/clima-organizacional/#Caracteristicas\\_del\\_clima\\_organizacional](https://www.webyempresas.com/clima-organizacional/#Caracteristicas_del_clima_organizacional)
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Ruiz, M. (2020). *Repositorio Digital UCV*. Obtenido de Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez Carrión - 2020: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49592>
- Sánchez, G. (Enero de 2017). *FCFM*. Obtenido de <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Schultz, D. (1985). *Psicología industrial*. México: McGraw-Hill.
- Tadeo, J. (2018). *Renati*. Obtenido de Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33050>
- Tirado, V. (2016). *Repositorio Institucional UNC*. Obtenido de Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa betoscar

servis eirl de la ciudad de Cajamarca - 2016:  
<http://190.116.36.86/handle/UNC/1040>

Toledo, N. (2017). *Universidad Autonoma del Estado de México*. Obtenido de Tecnicas de investigación cualitativa y cuantitativa:  
<http://biblioteca.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Torre, L. D. (1 de septiembre de 2015).

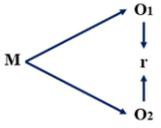
Unknown. (17 de febrero de 2016). Obtenido de  
<http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/clasificacion-del-clima-organizacional.html>

Unknown. (11 de febrero de 2016). *Clima Organizacional*. Obtenido de  
<http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/tipos-de-clima-organizacional-segun.html>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PG</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?</p> <p><b>PE1</b> ¿Cuál es la relación entre autorrealización y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección</p>	<p><b>OG</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021</p> <p><b>OE1</b> Determinar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral de los colaboradores</p>	<p><b>HG</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021</p> <p><b>HE1</b> Existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción</p>	Clima organizacional	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de progresar</li> <li>- Interés en el éxito de los empleados</li> <li>- Participación en definición y logro de objetivos</li> <li>- Valoración del desempeño</li> <li>- Reconocimiento por los grupos</li> <li>- Aprendizaje y desarrollo</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Desarrollo del personal</li> <li>- Generación de ideas creativas</li> <li>- Reconocimiento de logros</li> <li>- Compromiso con el éxito organizacional</li> <li>- Aseguramiento de niveles de logro</li> </ul>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Aplicada Descriptiva - Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte trasversal</p> <p><b>Diagrama para la correlación:</b></p>	<p><b>Población:</b> Formado por 244 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.</p> <p><b>Muestra:</b> Se trabajará con una muestra de 38 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca,</p>

<p>Regional de Agricultura Cajamarca 2021? <b>PE2</b> ¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?</p> <p><b>PE3</b> ¿Cuál es la relación entre supervisión y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?</p> <p><b>PE4</b> ¿Cuál es la relación entre comunicación y</p>	<p>de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p> <p><b>OE2</b> Determinar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p> <p><b>OE3</b> Determinar la relación entre supervisión y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura</p>	<p>laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p> <p><b>HE2</b> Existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p> <p><b>HE3</b> Existe relación significativa entre supervisión y satisfacción</p>			<p>Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consideración propia del empleado como factor clave</li> <li>- Compromiso de trabajadores con la organización</li> <li>- Realización diaria de mejoría</li> <li>- Desarrollo personal a través del cumplimiento de tareas</li> <li>- Estimulación a través del cumplimiento de actividades laborales</li> <li>- Orgullo por los productos de la organización</li> <li>- Claridad de la visión, misión y valores</li> <li>- Calidad de vida laboral</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo para superar obstáculos</li> <li>- Mejoramiento continuo de métodos de trabajo</li> <li>- Evaluación para mejoramiento de la tarea</li> <li>- Preparación necesaria para realizar el trabajo</li> <li>- Claras responsabilidades del puesto</li> </ul>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	 <p><b>M:</b> Muestra <b>O1:</b> Clima organizacional <b>O2:</b> Satisfacción laboral <b>r:</b> Relación entre las variables</p>	<p>estadística no probabilística por conveniencia.</p>
---	--	--	--	--	--------------------	--	---	---	--

<p>satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?</p> <p><b>PE5</b> ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021?</p>	<p>Cajamarca 2021.</p> <p><b>OE4</b> Determinar la relación entre comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p>	<p>laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p> <p><b>HE4</b> Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema para seguimiento y control de las actividades</li> <li>- Normas y procedimientos como guías de trabajo</li> <li>- Claros objetivos</li> <li>- Métodos de trabajo</li> <li>- Trato justo</li> </ul>		
	<p><b>OE5</b> Determinar la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.</p>	<p><b>HE5</b> Existe relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción</p>	<p><b>Comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accesibilidad de información</li> <li>- Comunicación fluida</li> <li>- Existencia de relaciones armoniosas</li> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Interacción con altos grados</li> <li>- Superación de obstáculos</li> <li>- Fomento de la comunicación interna</li> <li>- Consideración de ideas</li> <li>- Colaboración entre personal</li> <li>- Conocimiento de avances entre áreas</li> </ul>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>		
			<p><b>Condiciones laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperación entre trabajadores</li> <li>- Objetivos retadores</li> </ul>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>		

		laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonomía en las decisiones</li> <li>- Integración de grupos de trabajo</li> <li>- Oportunidad para mejoría del trabajo</li> <li>- Administración de los recursos</li> <li>- Remuneración atractiva</li> <li>- Alineación de objetivos con la visión</li> <li>- Tecnología</li> <li>- Remuneración de acuerdo al desempeño y logros</li> </ul>		
			Satisfacción Laboral	Significación de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo justo</li> <li>- Valor de la tarea</li> <li>- Sentimiento de ser útil</li> <li>- Grado de complacencia de resultados</li> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Gusto por el trabajo</li> <li>- Nivel de dicha propia al realizar el trabajo</li> <li>- Gusto por las actividades</li> </ul>	<b>Instrumento:</b> Cuestionario	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución física</li> </ul>		

			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de confort del ambiente</li> <li>- Gusto por el horario</li> <li>- Sensación de beneficio a partir de buenas relaciones con los jefes</li> <li>- Nivel de comodidad en el trabajo</li> <li>- Grado de incomodidad respecto al horario</li> <li>- Comodidad en la ubicación física</li> <li>- Existencia de comodidad para el buen desempeño</li> <li>- Valorización del esfuerzo por parte de superiores</li> </ul>	<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de mal trato por parte de la empresa</li> <li>- Nivel de distancia en las relaciones interpersonales</li> <li>- Grado de importancia de las tareas</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Reconocimiento del esfuerzo por horas extras</li> </ul>	<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de sueldo respecto a la labor</li> <li>- Sentimiento respecto a la remuneración</li> </ul>	<b>Instrumento:</b> Cuestionario		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de complacencia respecto a la remuneración</li> <li>- Sentimiento de explotación</li> <li>- Expectativas económicas</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

**Nota: Elaboración propia.**

## 2. Encuesta clima organizacional y satisfacción laboral

### ENCUESTA PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

**INTRODUCCIÓN:** La presente encuesta tiene como finalidad conocer el clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca y su relación con satisfacción laboral, a fin de conocer su progreso en su puesto de trabajo y las limitaciones generadas ante los servicios dados a sus clientes; es así que la información a proporcionar será de carácter confidencial. Por lo que, el presente estudio es realizado por los bachilleres de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UPAGU, que agradecen por anticipado su colaboración prestada.

#### I. VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Valores de la Escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre

#### A. Datos del encuestado

- i. Edad:
- ii. Género:
- iii. Grado de instrucción:

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los superiores expresan reconocimiento por los grupos.					
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						

11	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los productos y/o servicios de la organización son motivos de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>						
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>						
31	Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40	Se conoce los avances en otras áreas de la organización.					
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos del trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					

46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## ENCUESTA PARA SATISFACCIÓN LABORAL

**INTRODUCCIÓN:** La presente encuesta tiene como finalidad conocer el clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca y su relación con satisfacción laboral, a fin de conocer su progreso en su puesto de trabajo y las limitaciones generadas ante los servicios dados a sus clientes; es así que la información a proporcionar será de carácter confidencial. Por lo que, el presente estudio es realizado por los bachilleres de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UPAGU, que agradecen por anticipado su colaboración prestada.

### II. VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Valores de la Escala:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Poco</b>	<b>Regular</b>	<b>Mucho</b>	<b>Siempre</b>

N°	SATISFACCION LABORAL	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>						
1	Siente que el trabajo que hace es justo para su manera de ser.					
2	El desarrollo de su tarea es tan valioso como cualquier otro.					
3	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
4	Le complacen los resultados que logra en su trabajo.					
5	Su trabajo le hace sentir realizado como persona.					
6	Le gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo (a).					
8	Le gusta la actividad que realiza.					
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
10	El ambiente donde trabaja es confortable.					
11	Le disgusta su horario.					

12	Llevarse bien con su jefe beneficia la calidad de su trabajo.					
13	La comodidad que le ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo le resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico donde se ubica, se siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias.					
17	Su (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hace en su trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>						
18	Siente que recibe “mal trato” por parte de la empresa.					
19	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.					
20	Las tareas que realiza las percibo como algo sin importancia.					
21	El compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido.					
22	No le reconocen el esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias.					
<b>DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONOMICOS</b>						
23	Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.					
24	Se siento mal con lo que gana.					
25	El sueldo que tiene es bastante aceptable.					
26	La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando.					
27	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					