

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores
Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura –
2021**

Tesis para obtener título profesional de Licenciado en Administración

Autor

Bach. Jauregui Ayala, Roberto Edwin
Código ORCID 0000-0002-6735-7966

Asesora

Mg. Ávila Alcalde, Yesenia Margot
Código ORCID 0000-0001-5509-4460

HUACHO — PERÚ

2022

INDICE GENERAL.

INDICE DE TABLAS.....	ii
INDICE DE FIGURAS.....	iii
TÍTULO.....	v
RESUMEN.	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCION.	1
1.- ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	1
1.1.- Antecedentes.....	1
1.2.- Fundamentación científica.	10
1.2.- Justificación.....	19
1.3.- Problema.....	21
1.4.- Conceptuación y Operacionalización De Las Variables.....	23
1.1.4.- Conceptuación de las variables.	23
1.4.2.- Operacionalización de las Variables.	28
1.5. Hipótesis.....	29
1.6. Objetivos.	29
2.1. METODOLOGÍA.	30
2.2. Población Muestral.	31
2.3. Técnicas e Instrumentos del Estudio.....	31
2.4. Procesamiento y Análisis de la Información.....	34
3. RESULTADO.....	35
4.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	63
5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	68
5.1. Conclusiones.	68
5.2.- Recomendaciones.....	70
5.3.- Agradecimiento.	72
6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	73
7.- ANEXOS.....	77

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1: Existen oportunidades de desarrollo en la institución.....	35
Tabla 2: Se reconocen los logros en el trabajo de los servidores públicos.....	36
Tabla 3: La Institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado.	37
Tabla 4: Existe compañerismo en la institución.	38
Tabla 5: Los servidores públicos están comprometidos con la organización.....	38
Tabla 6: Los objetivos de la Institución son retadores.....	39
Tabla 7: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	40
Tabla 8: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	41
Tabla 9: Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	42
Tabla 10: En mi oficina, la información fluye adecuadamente.....	43
Tabla 11: Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.....	44
Tabla 12: La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	45
Tabla 13: La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	46
Tabla 14: Existe un trato justo en la empresa.	47
Tabla 15: Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	48
Tabla 16: Me siento realmente útil con la labor que realizo.....	49
Tabla 17: Me gusta el trabajo que realizo.....	50
Tabla 18: Se asignan las tareas programadas por igualdad.....	51
Tabla 19: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	52
Tabla 20: El ambiente donde trabajo es confortable.....	53
Tabla 21: Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	54
Tabla 22: Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.....	55
Tabla 23: En el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros.	56
Tabla 24: Existe buen compañerismo en mi área de trabajo.....	57
Tabla 25: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	58
Tabla 26: Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	59
Tabla 27: Los horarios son asequibles para los trabajadores.	61
Tabla 28: Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman.....	62

INDICE DE FIGURAS.

Figura 01: Existen oportunidades de desarrollo en la institución.....	39
Figura 02: Se reconocen los logros en el trabajo de los servidores públicos.....	40
Figura 03: La Institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado.....	41
Figura 04: Existe compañerismo en la institución.....	42
Figura 05: Los servidores públicos están comprometidos con la organización.....	43
Figura 06: Los objetivos de la Institución son retadores.....	44
Figura 07: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.....	45
Figura 08: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.....	46
Figura 09: Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.....	47
Figura 10: En mi oficina, la información fluye adecuadamente.....	48
Figura 11: Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.....	49
Figura 12: La institución fomenta y promueve la comunicación interna.....	50
Figura 13: La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.....	51
Figura 14: Existe un trato justo en la empresa.....	52
Figura 15: Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.....	53
Figura 16: Me siento realmente útil con la labor que realizo.....	54
Figura 17: Me gusta el trabajo que realizo.....	55
Figura 18: Se asignan las tareas programadas por igualdad.....	56
Figura 19: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	57
Figura 20: El ambiente donde trabajo es confortable.....	58
Figura 21: Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.....	59
Figura 22: Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.....	60
Figura 23: En el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros.....	61
Figura 24: Existe buen compañerismo en mi área de trabajo.....	62
Figura 25: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.....	63
Figura 26: Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.....	64
Figura 27: Los horarios son asequibles para los trabajadores.....	65

PALABRAS CLAVE:

Clima Organizacional.
Satisfacción Laboral.
Autorrealización.
Relación con los jefes.
Beneficios Económicos.

KEYWORDS

Organizational climate.
Work satisfaction.
Self realisation.
Relationship with bosses.
Economic benefits.

Líneas De Investigación:

Talento Humano.

TÍTULO.

“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021”.

“Organizational Climate and Job Satisfaction of Public Servants of the Regional Directorate of Agriculture Lima, Huaura – 2021”.

RESUMEN.

El objetivo fue determinar de qué manera el Clima Organizacional influye con la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

El estudio fue básico, enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, transversal, tuvo como población muestral a 40 encuestados, la técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, validado por expertos, la confiabilidad estuvo por el coeficiente Alfa de Cronbach el cual arrojó 0,93 para Clima Organizacional y un 0,95 para Satisfacción Laboral, se ingresó la información en tablas mediante la ayuda del aplicativo Microsoft Excel.

Concluimos que hay una relación media, positiva con un Rho Spearman, = 0,494 y p valor=0,000< 0,05), por cuanto mejor el clima organizacional también será mejor la satisfacción laboral, el clima organizacional en la organización no es óptimo, debido al 47.50% expresan que a veces el supervisor brinda ayuda para superar las dificultades que se dan, la satisfacción laboral afirmamos que no es eficiente, ya que el 42.50% expresan que a veces en el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros y el 35% expresan que a veces existe compañerismo entre los colaboradores de la institución, repercutiendo a un mal clima laboral.

ABSTRACT.

The objective was to determine how the Organizational Climate influences the Job Satisfaction of Public Servants of the Regional Directorate of Agriculture Lima, Huaura - 2021.

The study was basic, quantitative approach, descriptive, cross-sectional, had 40 respondents as a sample population, the survey technique and the questionnaire instrument, validated by experts, the reliability was by Cronbach's Alpha coefficient which yielded 0.93 for Organizational Climate and 0.95 for Job Satisfaction, the information was entered in tables using the Microsoft Excel application.

We conclude that there is a positive mean relationship with a Rho Spearman, = 0.494 and p value = 0.000 < 0.05), because the better the organizational climate, the better job satisfaction will also be, the organizational climate in the organization is not optimal, due to the 47.50% express that sometimes the supervisor provides help to overcome the difficulties that arise, we affirm that job satisfaction is not efficient, since 42.50% express that sometimes at work they give us promotions periodically and recognize our achievements and 35 % express that sometimes there is camaraderie among the collaborators of the institution, resulting in a bad work environment.

INTRODUCCION.

1.- ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.

1.1.- Antecedentes.

Internacional.

Aguilar (2017), en su estudio, cuya finalidad era Identificar la relación entre el clima y la satisfacción, fue descriptiva, correlacional y transversal, como prueba a 66 colaboradores. técnica la encuesta, los instrumentos para la evaluación de los trabajadores consisten en:

□ Ficha de recolección de datos. □ Cuestionario de Clima organizacional del MINSA (2014), las conclusiones fueron las siguientes que los trabajadores de dicha Área del Instituto de Medicina Legal Arequipa, está en proporciones iguales entre caballeros y damas, con edades que fluctúan 30 y 45 años, que pertenecen a varios equipos de trabajos, sobre todo doctores y psicólogos, con un promedio de entre los 8 a 9 años de trayectoria laboral, y con régimen de contractual, se parecía que el clima es percibido como regular por la mayoría de los colaboradores, también se obtuvo que la satisfacción es alta en algo más del 50% de los trabajadores, se concluye que se da una relación directa significativa y de buena proporción entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Ahmad, et al. (2018), en su artículo " Clima organizacional y satisfacción laboral: ¿Importan las personalidades de los empleados?", su propósito dar ideas sobre la interacción del clima y la satisfacción, la muestra se probó utilizando informaciones extraídas solo de organizaciones que operan en aquel país, se utilizó la encuesta, sus conclusiones manifiestan que existen consecuencias moderadoras de los carácter de personalidad sobre la relación entre ciertos aspectos de dichas variables en estudio.

Al-Muallem y Al-Surimi. (2019), en su estudio (...) tuvo como objetivos la evaluación de la satisfacción laboral, el empeño y el propósito de retirarse de los farmacéuticos que laboran en diferentes entornos de atención médica en Arabia

Saudita, tuvo como diseño transversal, la muestra fue a todos los participantes que eran farmacéuticos autorizados por la Comisión Saudita de Especialidades Sanitarias, se utilizó como instrumento el cuestionario, lo cual tuvo como resultado que en total, 325 de 515 farmacéuticos completaron el cuestionario, lo que arrojó una tasa de respuesta de 63%. Asimismo, la mayor parte de ellos eran mujeres (57,8%), el 78,2% eran ciudadanos de Arabia Saudita y el 61,8% estaban casados. La mayoría (88,1%) trabajaba entre 36 y 44 horas semanales; El 96,6% eran empleados a tiempo completo y el 63,4% eran empleados del gobierno que trabajaban en hospitales públicos o centros de salud. Una gran de los farmacéuticos estaban satisfechos (satisfechos y ligeramente satisfechos) con su trabajo actual (39,1% y 24,6%, respectivamente), alrededor de dos tercios (61,9%) tenían la intención de irse. El estudio de regresión logística múltiple arrojó que los predictores más importantes de las intenciones de irse de los farmacéuticos estaban relacionados con la satisfacción y el empeño (OR = 0,923; IC del 95%: 0,899 a 0,947; $p < 0,001$ y OR = 1,044; IC del 95%: 1,014 a 1,08; $p = 0,004$, respectivamente), las conclusiones fueron que, aunque los farmacéuticos encuestados estaban satisfechos y comprometidos con su trabajo actual, tenían la intención de marcharse. Se recomienda realizar más investigaciones para aclarar por qué los farmacéuticos en Arabia Saudita tienen la intención de dejar su trabajo de práctica farmacéutica.

Anna y Andre (2017), en su estudio “Percepciones de las prácticas de recursos humanos y el comportamiento innovador en el trabajo: el efecto moderador de un clima innovador”, tuvo como propósito el de explorar el efecto que tienen las prácticas de RR.HH. percibidas en el comportamiento laboral innovador (PDI) de los trabajadores individuales y examinar el rol que tiene un clima innovador en esta relación, la muestra se fue de 463 personas, la información fue recolectada a través del instrumento de tipo cuestionario escrito, teniendo como resultado que los empleados que perciben que su organización comparte información y los apoya, le pagan a la organización con IWB. El efecto del intercambio de datos en la PDI es más fuerte cuando los trabajadores experimentan un clima innovador porque, en las instituciones que invierten en comunicar un clima innovador, los empleados

entienden que pueden contribuir a las metas de la organización al participar en la PDI.

Andrade et al. (2020), en su investigación (...) tuvo como objetivo ajustar la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre para ser usados en trabajadores brasileños. Así mismo intervinieron del estudio 681 empleados, se empleó como instrumento: Escala genérica de satisfacción laboral, Escala de intención de facturación, Escala Organizacional de Civilidad y la escala de Compromiso organizacional afectivo, obteniendo como resultados: por último, los porcentajes de confiabilidad obtenidos demostraron que el instrumento posee de consistencia interna y confiabilidad compuesta adecuada (confiabilidad compuesta = 0,75 y $\omega = 0,77$).

Arriaga, y Castro (2017), en su investigación (...), su objetivo fue explicar la influencia del clima organizacional en el empeño, de nivel causal, No experimental, transversal, prospectiva, la prueba fue realizada a 120 servidores públicos, utilizo la encuesta y los cuestionarios de clima de Sonia P. (2004) y compromiso organizacional de Meyer & Allen. (1997), cuyas conclusiones fueron que la percepción del clima organizacional de los empleados públicos fue “indiferente” con un nivel de empeño “tibiamente favorable”; Así mismo el clima organizacional influyó en 17% sobre el empeño de los empleados de la Municipalidad con hallazgos previos de una relación positiva frágil altamente significativa (41%).

Batlis. (2019), en su estudio (...), su objetivo fue examinar la predicción de las actitudes relacionadas con el trabajo a partir de las dimensiones del clima organizacional, cuya muestra fueron 111 gerentes, el instrumento fue el cuestionario anónimo, el cual tuvo las siguientes conclusiones: La dimensión de “claridad organizacional” surgió como el predictor más significativo para cada una de las tres variables de resultado, un hallazgo que es congruente con investigaciones previas en el área de ambigüedad de roles. La dimensión "Dependencia del rendimiento-recompensa" contribuyó significativamente a la predicción de la satisfacción laboral y la propensión a irse,

Beibei. (2021), en su artículo “Satisfacción de los trabajadores sanitarios de los hospitales municipales con el salario basado en el rendimiento en China”, su Objetivo el de analizar cómo el diseño clave de PBS repercute en la satisfacción de los empleados con la intención de brindar sugerencias de políticas sobre cómo mejorar el diseño de PBS, tiene un enfoque cuantitativo, es transversal, la muestra fue de 1.136 de los THs in Shandong China, teniendo como técnica la encuesta y las conclusiones fueron, cuando los encargados de proyectar las políticas o los gerentes intentaron aplicar los métodos de retribución económica relacionados con el desempeño para incentivar determinadas conductas laborales, deben prestar atención a los detalles del diseño, incluido los criterios de evaluación del empeño, feedback clara del empeño de cada empleado y su establecimiento de la proporción de ingresos relacionados con el desempeño basado en la preferencia de los colaboradores de la lozanía en cierto entorno cultural.

Berberoglu. (2018), en su estudio (...), cuya finalidad fue determinar las impresiones de los trabajadores de salud sobre el clima organizacional y probar el impacto hipotético del clima organizacional en el empeño organizacional y el desempeño organizacional percibido, la investigación fue cuantitativo, se ha utilizado un cuestionario autoadministrado, se obtuvieron las siguientes conclusiones: existió una relación efectiva y lineal entre el clima con el compromiso y el empeño percibido. Las conclusiones sugirieron que el clima organizacional tiene un impacto en la predicción del compromiso como del desempeño captado por los trabajadores en los nosocomios de Chipre del Norte. Se encontró que el clima es significativo para determinar el compromiso de los trabajadores. Las conclusiones de la investigación proporcionaron algunas cuestiones críticas con respecto a la relación de tres conceptos en el estudio. Según los hallazgos, si los puntajes del clima organizacional de los empleados son altos, los puntajes de compromiso organizacional de los empleados son altos al mismo tiempo. En otras palabras, si los empleados de los hospitales públicos de Chipre del Norte perciben el clima organizacional de manera positiva, tendrán niveles más altos de compromiso organizacional. Los hallazgos determinaron que el clima es un divisor importante para el entorno medico en términos de compromiso de los trabajadores

y cómo los trabajadores perciben el empeño organizacional, lo que conduciría a resultados significativos sobre la prestación de servicios en las instituciones de salud.

Borst, y Lako (2017), en su investigación (...), su objetivo fue el de combinar el modelo de demandas laborales-recursos y la taxonomía de prácticas laborales de alto desempeño para analizar los determinantes del orgullo, para lo cual utilizo estadísticas descriptivas y correlaciones, la muestra fue de 80.000 empleados, la técnica fue la encuesta, se puede concluir que el análisis de un gran conjunto de datos de funcionarios públicos holandeses muestra que su orgullo profesional apenas puede verse influenciado por las prácticas laborales de alto rendimiento, pero está determinado en particular por el entorno de trabajo y las experiencias personales relacionadas con el trabajo.

Elssalih. (2021), En su artículo (...), su finalidad fue explorar el nivel de satisfacción de los maestros conforme a factores externos, a saber, factores de política organizacional, disponibilidad de oportunidades de promoción y supervisión directa del supervisor, es de tipo cuantitativos descriptivos, la muestra fue de 216 maestros de Muhammadiyah en la Región Especial de Yogyakarta, Indonesia, la técnica fue la encuesta, teniendo los siguientes resultados 1). El nivel de satisfacción de los maestros desde el aspecto de la política organizacional tiene una distribución dominante en la categoría muy alta (79,6%), en la categoría alta fue el 16.7%, en la categoría media fue el 3.2%, mientras que los de la categoría baja llegaron al 0.5%; 2) El nivel de satisfacción laboral docente con respecto a la supervisión se incluyó en la categoría muy alta (89,8%), en la categoría alta fue de 18,3%, en la categoría media fue de 0,9% y en la categoría baja llegó a 0,9%; 3) El nivel de satisfacción docente en aspectos de oportunidad de promoción tiene una distribución dominante en la categoría muy alta (81%), en la categoría alta fue de 11.1%, en la categoría media fue de 7.4% y en la categoría baja fueron tanto nosotros 0,5%. Estos resultados indican que el grado de satisfacción de los profesores de SMA Muhammadiyah en Yogyakarta Indonesia se encuentran en un grado muy elevado de satisfacción.

Huaita y Luza. (2018), en su artículo (...) cuyo propósito fue determinar cómo influye el clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas de Barrios Altos-Lima, su muestra 103 docentes de dicha localidad en estudio, tuvo como instrumento tres cuestionarios, la confiabilidad estuvo determinada por el Alfa de Cronbach obteniéndose lo siguiente: 0,79; 0,87 y 0,86. El grado de pronóstico de las variables en estudio juntas sobre el desempeño docente es a un grado significativo ($x = 115,746$; $gl=16$; $p=0.000$); además, el valor R de Nagelkerke menciona que la muestra expuesta explica el 86,6% de la variable dependiente (0.866).

Pacheco. (2017), en su tesis (...), el propósito fue examinar la relación que hay entre clima y desempeño, la muestra fueron 146 colaboradores de las MYPES de los hoteles de Riobamba, transversal, correlacional y no experimental. Los hallazgos determinaron que el clima si influye con el empeño laboral, reafirmando la hipótesis.

En lo Nacional.

Bautista y Uriarte (2019), en su tesis (...) su finalidad fue determinar el grado de satisfacción laboral, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, no experimental, trasversal, utilizo el cuestionario y la encuesta, la muestra fue de 80 colaboradores, las conclusiones fueron: los grados de satisfacción de las cuatro dimensiones, investigadas en los colaboradores, son variadas, las consecuencias reflejan una dimensión tiene un índice de aceptación muy elevada, otra buena, otra muy baja y la última poca aceptable, de esto se comprende que las dimensiones se interrelacionan muy fuertemente entre cada una de ellas, y que unas contribuyen con otras, para mantener a los empleados activos de algún modo, pues esto permite que los colaboradores trabajen de forma regular, (...), perciben como fuente de motivación para lograr sus metas individuales.

Criollo. (2019), su tesis (...) cuya finalidad explicar la relación entre el clima y la satisfacción, en los empleados del S.E.G.A.T Trujillo-2019, cuantitativa y transversal; correlacional, muestra de 58 trabajadores, como técnica utilizo la encuesta. Tuvo las siguientes conclusiones: 1.- Se concluyó que, hay una

correlación altamente significativa $r = 0.469^{**}$ $p < 0.05$, en ambas variables entre los trabajadores, con lo cual se finaliza que, un adecuado clima habrá una deseable satisfacción. 2.- Concluye, hay correlación altamente significativa $r = 0.402^{**}$ entre clima laboral en su dimensión supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores, se resolvió que, una excelente supervisión, habrá una excelente satisfacción. 3.- Concluyó que, hay correlación significativa $r = 0.497^{**}$ entre clima laboral en su dimensión comunicación y la satisfacción laboral entre los empleados, se resolvió que, a una excelente comunicación, existirá una excelente satisfacción.

González. (2020), en tu estudio (...), cuya finalidad fue que la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en profesores de universidades privadas Chimbote-2019, de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, trasversal, cuya prueba fue de trescientos profesores, concluyen: 1.- El grado de clima se observa que es de 64% de los profesores consideran que el clima laboral es muy optimo, 23% revela que se encuentran en un grado desfavorable. 2.- Observamos que el 72% de los profesores consideran que el estrés es de nivel intermedio, 17% manifiestan que sufren de estrés. 3.- Observamos que un 60.2% de los maestros manifiestan que la Satisfacción laboral es regular, 27.6% lo consideran de grado parcial insatisfacción laboral. 4.- Se concluyó que la relación entre ambas variables, mediante el cálculo de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$), en la cual se denota que existe una relación directa altamente significativa. Se acepta la hipótesis de investigación.

Rodríguez. (2017), en su estudio (...) cuya finalidad fue examinar cómo influye el clima organizacional y el rendimiento de los empleados, diseño correlacional causal, teniendo una muestra comprendida por 107 servidores, teniendo como resultados: las dimensiones del clima organizacional influyeron significativamente en el rendimiento laboral de los empleados. Ya que $X^2 = 10.335 > 9.49$ y Sig; $P = 0.0335 < 0.050$; por ende se acepta la hipótesis del estudio, así mismo que el grado de relevancia es propicio con respecto a las dimensiones de clima organizacional de dicha Institución, el grado de rendimiento laboral es regular, así también que el grado favorable es el que prevalece en las dimensiones del clima organizacional;

dos dimensiones son aceptables y una es desfavorable, en los porcentajes que de mayor a menor se ubican en la forma siguiente: comunicación – desfavorable 51%, y supervisión desfavorable - 59%, autorrealización favorable – 51%, como también que el grado regular es el que destaca en las dimensiones del desempeño laboral entre los empleados de dicha institución.

Larraín. (2017), en su estudio (...) su objetivo fue precisar cómo influye el clima en el compromiso en la municipalidad a investigar, se concluyó lo siguiente: se nota que los empleados no están comprometidos con la municipalidad; en cambio están comprometidos con los demás empleados, formándose relaciones cálidas y placenteras forjando una menor tensión a la hora de las labores complicadas, esto se encuentra relacionado con el compromiso afectivo, dimensión de la variable compromiso organizacional; a una buena relación entre los demás colaboradores de oficina, hace que se construya un clima grato, haciéndolos ver que todos son una familia. Además se puede concluir que no existe interacción en medio de las cambiantes en estudio; por lo cual, cualquier acción que se quiera llevar a cabo en una de las cambiantes no va a tener consecuencia en la otra; no obstante, sí existe interacción en medio de las magnitudes de la variable clima organizacional; por lo cual, algún hecho que se desee llevar a cabo debería ser manejada con cuidado, ya que podría favorecer o influir al clima organizacional de la municipalidad, dependiendo la situación.

Pérez y Soria. (2020), en su tesis (...), tuvieron la finalidad de examinar la influencia que hay entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados del Municipio Provincial Lambayeque, cuantitativa, aplicada, explicativa, no experimental, además fue transversal, también prospectivo, utilizo la encuesta. Se utilizó el cuestionario, tuvo como conclusiones, los colaboradores de forma independiente lograron estar comprometidos, pero, no complacidos del todo, en esta investigación no se hayo influencia entre las variables.

Regional.

Saldaña. (2017), en su investigación (...) cuya finalidad fue explicar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del

Nosocomio Sergio Enrique Bernales, Lima-2016, cuantitativo, básica, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional la muestra fue de sesenta empleados. Las conclusiones determinaron que el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los empleados de dicho Nosocomio; se obtuvo Rho de Spearman = 0.650** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al grado 0,01 bilateral, se interpretó como moderada relación positiva entre las constantes, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$), se rechazó la hipótesis negativa.

Local.

Abarca. (2018), en su estudio (...) tuvo como finalidad explicar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016, cuya muestra fueron 70 empleados estables, el instrumento fue la escala de Likert. La confiabilidad fue validada por el coeficiente Alfa de Cronbach. Las conclusiones muestran que el alto porcentaje es 40% de colaboradores siempre evalúan su desempeño laboral. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Rho = 0.797; $p < 0.05$).

Gonzales. (2019), en su tesis (...), tuvo como finalidad determinar de qué manera el clima organizacional influye en el compromiso organizacional, aplicada a grado correlacional, no experimental, transversal, la prueba fue de 535 colaboradores y se tomó como muestra aleatoria a 223 y mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario; se llegó a las siguientes conclusiones: * Hay un alto grado de correlación entre las 02 variables investigadas, donde el clima está ligada al compromiso, según la asociación de variable con escala ordinal, por ser la significancia asintótica bilateral (Sig. = 0,00), estando por debajo de error máximo permitido ($\alpha = 0,005$) inclusive ($\alpha = 0,01$), relación muy significativa, entonces hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis negativa, los hallazgos dieron que un 95% de confianza se puede afirmar que, Si existe relación entre las variables de estudio.

1.2.- Fundamentación científica.

A). - Clima Laboral.

Este término tiene sus raíces griegas que quiere decir pendiente o inclinación. **Alcalá. (2011)**, manifiesta que son las impresiones que los componentes de la institución intercambian de elementos fundamentales de su institución. Estos componentes se refieren a las políticas, sucesiones y prácticas de la organización.

Cubillos. et al. (2014), en su trabajo (...), definen al Clima organizacional en el sector estatal es la opinión que el colaborador tiene sobre sus necesidades afectivas, las cuales permanecen siendo satisfechas y a su vez está disfrutando del sentimiento de la labor realizada. Además, puede decirse que el clima es el lugar laboral de la institución. Por ende, dicho lugar laboral desempeña un rol principal en el comportamiento y la conducta de los ayudantes. Por cuanto se dice que el clima es el inconsciente de los valores culturales más complejos de una institución. Es bueno señalar que es ahí donde se establece la manera en que el colaborador ve su trabajo, su esfuerzo, su eficiencia y por ende su satisfacción por la tarea que lleva a cabo.

Morales y Tirapé. (2013), manifiesta que “son las apreciaciones unipersonales respecto a los atributos del ambiente de laboral”.

Segredo. (2011), viene hacer la intercomunicación de las cualidades individuales e institucionales, por ende, el talento humano y los bienes de la organización debido a que el individuo o los colaboradores son el eje de la empresa donde el éxito va a depender de un agradable clima laboral que añade aptitudes, emociones, moral y convivencia, que contribuyen a una buena productividad y eficiencia. De igual manera otra manera de expresar que el clima hace referencia al ambiente laboral propio de una institución, el cual desempeña una influencia directa en el comportamiento y la conducta de los empleados. Es por aquel fundamento que se puede asegurar que el clima organizacional son los valores, las culturas más profundas de la institución. Las entidades estatales tienen que lograr hacer un estudio anual del clima organizacional y con ello planificar las acciones y de esta forma mejorar las debilidades detectadas. Se debe destacar que lo cuestionable de

este sistema es que estima a cada una de las entidades estatales como equivalentes, lo cual vendría a determinar en algo el lugar de acción de las instituciones con ello poder actuar ante esta variable. De acuerdo a las definiciones expuestas, queda claro que el clima organizacional, son las apreciaciones compartidas que tienen los integrantes de una institución con respecto al desarrollo institucionales, estas pueden ser políticas, de tipos de liderazgo, la remuneración, entre otras, etc.

Goncalves. (2013), algunas veces se confunde los términos cultura y clima, a continuación, se presenta una serie de enfoques que permitirán aclarar las implicaciones de estos términos en las organizaciones:

a). - Estructuralista: es un grupo de propiedades permanentes que detallan a la institución, la distingue de otras e influye en el comportamiento de los individuos que la conforman.

b). - Subjetivo: es la descripción que el trabajador se forma de la institución.

c). - Síntesis: ve al clima desde un punto estructural y subjetivo al mismo tiempo. Para éste el clima es el efecto subjetivo percibido en el sistema y en otros factores importantes como las actividades, credo, valor y motivación de los individuos que laboran en una institución.

❖ Modelos de Clima.

Goncalves. (2013), opina que puede fraccionarse en dos maneras: clima autoritario y clima participativo.

a). - Clima autoritario: nos manifiesta que se divide:

Autoritario explotador: los directivos no poseen franqueza en los trabajadores, el clima que se recibe es de fobia, la comunicación entre los directores y los empleados es poca o nula y las decisiones son tomadas estrictamente por los altos mandos.

Autoritarismo paternalista: hay una franqueza entre los directivos y sus dependientes, se realizan recompensas y castigos como bases de motivación para los empleados, los supervisores manejan mecanismos de control.

b). - **Clima participativo**, el cual se divide:

Consultivo: basado en confianza que dan los jefes sobre los subalternos, a los cuales se les otorga tomar decisiones, y con ello poder satisfacer las necesidades como autoestima, existe relación entre ellos.

Participación en grupo: nos dice que hay la confianza en los empleados por parte de las jefaturas. Las decisiones persiguen la unión de todos los grados, la comunicación fluye de forma vertical – horizontal.

Se puede decir que el clima autoritario, explotador y paternalista son de tipo clima cerrado, (...); por otra parte, el clima participativo consultivo y de participación en grupo pertenecen a un clima abierto con estructura flexible, creando un clima aceptable dentro de la institución (**Guillon, 2012**).

❖ **Características del Clima.**

Son varias, la cual menciona que va a afectar el nivel de identificación de los empleados con su institución; una excelente atmosfera tendrá una elevada posibilidad de conseguir un grado revelador de estas direcciones en los integrantes. Las características que crean un determinado ambiente influyen en las motivaciones de los integrantes de la institución y su respectiva conducta. Esta conducta claramente tiene consecuencias muy diversas para la organización. Así mismo, el clima organizacional es forzado por otras variables, estas son: modelo de planificación, control, políticas, métodos de contrataciones y despidos, etcétera., variables que, pueden ser vistas afectadas por el clima. Saber del clima organizacional nos facilitara información valiosa del procedimiento, el cual va a construir el comportamiento de una institución, ingresando consigo nuevas planificaciones, para ver la predisposición de los colaboradores, así como sus conductas, así también en la infraestructura de la institución y en cada nivel de dicha institución.

❖ **Funciones del Clima Organizacional.**

Las cuales nos dan a entender el impacto que el clima genera en la organización, se mencionan a continuación:

a.- Desvinculación: realizar que un equipo que actúa monótonamente; se comprometa con las tareas.

b.- Obstaculización: eliminación del sentimiento que los equipos tienen de que están afligidos con tareas cotidianas y otros requisitos que son considerados inútiles.

c. - Espíritu: las personas sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

d.- Responsabilidad: cada colaborador es jefe; no realizan consultas para la toma de decisiones; cuando se tiene una labor que realizar, saber que es su labor.

e.- Recompensa: se les da una recompensa por hacer bien su labor; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones.

f.- Normas: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de empeño; el énfasis en hacer una labor buena; la motivación que representan las metas individuales y de grupo.

g.- Conflicto: cuando los directivos y los empleados desean oír distintas opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a ser ventilados y no estén ocultos o se tengan que disimular.

h.- Identidad: pertenencia a la empresa y es una persona valiosa de un grupo laboral; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

i.- Adecuación de la planeación: el nivel en que los planes se ven como adecuados para el logro las metas de la organización.

❖ **Divisores que influyen.**

También existen varios divisores que pueden influir en el clima de las instituciones. Entre ellas tenemos: la cultura, motivación, calidad de vida y liderazgo.

Zenteno y Durán. (2016), manifiesta que el clima se enlaza con el empeño de los empleados de una organización.

Louffat. (2012), manifiesta que el clima organizacional debe incluir factores que estén basados en los procesos tanto administrativos como del recurso humano. Dentro de los procesos administrativos, se mencionan 4 componentes. Número uno la planeación, aspecto importante para conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a la visión, misión, objetivos, estrategias, políticas. Número dos la organización, referida al modelo organizacional. Número tres la dirección, que agrupa el liderazgo, motivación. Número cuatro el control, que se da en los modelos de procesos, indicadores y momentos.

❖ **Importancia del Clima Organizacional.**

Se dice que, con los años, el tema del clima en las organizaciones viene hacer un tema de importante, ya que nos dará a conocer los factores que van a afectar tanto interna como externamente a la institución, así como prever los problemas que van a afectar el rendimiento de sus miembros. En conclusión, es oportuno la investigación del clima organizacional, ya que nos permitirá conocer las percepciones de los diferentes elementos organizacionales por parte de los trabajadores.

❖ **Técnicas y herramientas para el diagnóstico del Clima Organizacional.**

Se mencionan a continuación:

Evaluación del empeño, ya que no solo se da para poder controlar cómo los empleados están desarrollando sus labores, sino también conocer los espacios de la institución donde se tienen que atender ciertos requerimientos, los cuales van a permitir conocer e indagar las necesidades y demandas de los empleados.

Las entrevistas con directivos, que dan a conocer de manera directa las necesidades de los empleados.

Las reuniones entre áreas de trabajo, con el fin de dialogar sobre temas basados en los objetivos y metas de la institución.

Las entrevistas de salida, cuando el trabajador va a retirarse de la empresa, ya que es un momento oportuno para saber su opinión referente de la misma y los motivos de su retiro.

❖ **Acciones para fomentar un buen clima laboral.**

Van a servir a que las instituciones de cualquier magnitud progresen, es óptimo generar un buen clima laboral. Por tal motivo, resulta oportuno que el ámbito de trabajo sea agradable y estimulante para todos. Se pone hincapié en fomentar un buen clima laboral los siguientes puntos:

a. Fomentar el respeto. Se dice que es un poco difícil de imaginar que los colaboradores de la organización se verán de la mejor manera, entonces es bueno fomentar el respeto hacia los demás.

b.- Dar tiempo para escuchar. Podemos decir que aquello nos beneficiara mucho a la institución ya que se creara lluvias de ideas y con ello el buen desenvolvimiento en todos los niveles de la institución, y asimismo se develara los problemas, las personas conflictivas y todo aquello que no suma en la institución.

c.- Manejar apropiadamente las crisis. Cuando existen momentos no gratos en la institución, lo primordial es estar sereno, el orden y la motivación es vital para el clima. Apoyar dando información a los demás colaboradores, transmitir una buena comunicación y mostrar firmeza en el manejo de los problemas, eso será beneficioso para el clima de la institución.

d.- Recordar que a las personas les agrada sentirse tomada en consideración. Si se está planeando alguna reestructuración en algún área de la institución, se recomienda preguntar a los colaboradores por aquello, o si en su efecto algo no

está marchando bien, preguntar a los colaboradores sobre las razones y pedirles que deán alternativas para solucionarlo.

e.- Acercarse a los empleados y ganarse su confianza. Agradecer a los trabajadores del grupo por su loable desempeño y reconocer sus logros. Aquellos cambios, motivaran a los demás a hacer lo mismo. Visto todo aquello se pasará a realizar un concepto acerca del Clima organizacional en el sector público. Cabe precisar que, en las instituciones públicas, el clima organizacional es lo que el empleado percibe de su institución y que ve acerca de sus necesidades están siendo cumplidas y que está gozando del sentimiento de la labor cumplida. Asimismo, refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. De lo anterior se refleja que en las instituciones públicas la definición de clima organizacional es amplia y tiene en cuenta todo aquello que rodea a una persona en una institución del estado, y todo con base en los valores y sobre todo en la normatividad que hace que todo en las instituciones públicas sea tan rígido, ya que todo lo concerniente a la gestión del talento humano está normado y no se puede hacer más de lo que allí se ve reflejado. El objetivo es que las instituciones públicas, lleven a cabo prácticas sobre el comportamiento, el clima, la satisfacción y el empeño dentro de dicha organización, con ello se harán lluvias de ideas y posibles alternativas para solucionar todo aquello.

B). - Satisfacción Laboral.

Arbaiza. (2017), menciona que la satisfacción posee 02 criterios y las comenta así: Desde el criterio de la institución, la satisfacción es esencial para captar y retener a colaboradores de buen nivel, por ende es conveniente generar un clima óptimo y asegurar condiciones adecuadas que hagan de la institución un excelente centro laboral y que desde la perspectiva del colaborador, la satisfacción trae consigo beneficios psicológicos, el colaborador halla sentido en su labor, se siente alegre, mejora su calidad de vida y sus relaciones interpersonales.

Arbaiza. (2016), manifiesta que “Aunque los colaboradores estén satisfechos en sus cargos y sean eficaces en su desempeño, siempre es habrá la posibilidad de mejorar algún aspecto en la organización (p.132).

Bobbio. (2010), manifiesta que, en el Perú, se han realizado varios estudios cuyo propósito es indagar sobre la satisfacción laboral en los servidores públicos de los diferentes Nosocomios del Estado. En una investigación realizada con los trabajadores asistenciales médicos y no galenos de un Nosocomio del Estado se encontró un pobre nivel de satisfacción laboral, el cual es producido por factores institucionales, actitudinal y también de la parte económica.

Info Capital Humano. (2016), llevo a cabo una investigación de la cual se obtuvo como respuesta que el 76% de personas peruanas están insatisfechas con su trabajo, asimismo el 22% declara que aquello es debido a que no percibe su trabajo como desafiante, un 20% manifiestan que no cuenta con adecuado clima, un 19% manifiesta que no ve a su jefe como un gran líder, un 12% aclaran que no se sienten conformes con su sueldo, un 10% afirma que la organización no retribuye sus logros, un 10% lo atribuye a que no son considerados sus aporte o ideas, y por ultimo 7% siente que no tiene posibilidades de ascenso.

Johnson. (2015), menciona que dicha variable tiene relación con la manera de sentir del individuo en un determinado centro laboral. Implica varios puntos, salario, estilo de supervisión, disposiciones laborales, ascensos laborales, compañeros de tarea, etcétera. Es una repulsión, la satisfacción laboral es una orientación subjetivamente constante de contestar coherentemente a la labor que practica el individuo. Las emociones de los trabajadores sobre su trabajo resultan muy dinámicas, debido a que tienen la posibilidad de modificar en un mismo día, hora o minuto, estas reacciones se denominan estados de ánimo en el trabajo.

Robbins. (2014), la menciona como “la actitud que tiene un individuo respecto a su centro laboral”.

❖ **Importancia.**

Robbins y Judge. (2013), hay evidencias de que los empleados satisfechos gozan de una buena salud y viven nuevos retos en tal sentido los directivos actuales deben de conocer las necesidades que experimentan sus empleados y construir vías necesarias para dicha satisfacción, esto es el núcleo primordial de su motivación dentro de la institución.

❖ **Factores de la satisfacción laboral.**

Robbins y Judge. (2013), manifiestan que es algo probable que la mayoría de trabajadores quieran un cargo laboral que satisfaga sus necesidades. No obstante, como ninguno es perfecto, con frecuencia tenemos que intercambiar los atributos del puesto de trabajo.

❖ **Los Beneficios.**

El cual da a conocer las actitudes de los empleados, de una manera general como en sus diferentes facetas. Se lleva a cabo disposiciones en todas las áreas de la organización con el único fin de saber el grado de satisfacción, el cual nos va a permitir en ayudar a las áreas en la prevención de actitudes negativas en los distintos niveles de la organización. Se identifica si el nivel de satisfacción se logra mejorar la intercomunicación en cada una de las áreas de la organización.

❖ **Consecuencias.**

Las cuales son las siguientes:

a.- Productividad: la cual es uno de los pilares de la eficiencia y competitividad en la institución.

Ausentismo: la cual se presenta por lo general en malestares de salud, problemas familiares”, etc. El ausentismo genera elevados gastos en cuestiones de salud, la producción se ve afectada, se tiene que contratar nuevos trabajadores para cubrir dichas plazas, etc. También existen otro elemento que provoca ausentismo en una institución vendrían hacer aquellas acciones ajenas a ella, la cual en algunos casos

son más atractivas que realizar la labor encomendada. El detalle es hallar que porcentaje de ausentismo es adecuado para la institución. Podemos afirmar que, entre la satisfacción y el ausentismo, existe una relación directa, pero no todo el ausentismo se da o es causado por la insatisfacción laboral.

Rotación: la cual están relacionadas negativamente, debido que al asumir costos en rotación son elevados considerablemente a razón que los empleados son más calificados o de mayor nivel jerárquico.

Salud del personal:

Fernández. (2012), la relación entre ambas no ha sido muy bien descrita. Existe una correlación positiva. Es preciso saber cuán satisfecha está el personal con su trabajo y así mismo con el plano familiar, amical, etc.

1.2.- Justificación.

El presente estudio su objetivo fue determinar de qué manera el Clima Organizacional influye con la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021, fue relevante realizar el estudio por las siguientes justificaciones:

Justificación Teórica.

El trabajo de investigación tuvo el propósito de establecer la relación que se da entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Agricultura Lima, ubicada en el distrito de Huacho.

La experiencia y los conocimientos resultantes sirvieron para contrastarlos con una o varias teorías ya existentes. Se observó que uno de sus principales problemas es que existe una desatención grave hacia los usuarios o personas que llegan para pedir información sobre algún proyecto de inversión de su distrito y/o comunidad, también se aprecia que no de que no hay una buena comunicación entre el personal y los usuarios, debido a ello, los usuarios realizan reclamos en las afueras de la institución pública. También se puede observar que en dicha institución pública existe el aumento del ausentismo, tomando como excusa el tema de la pandemia.

En otras áreas se nota una insatisfacción por el tema salarial, ya que algunos profesionales sienten que su trabajo no está siendo remunerado para la labor que realiza. En cuanto a las infraestructuras de la institución, pues tiene dos ambientes, uno que se encuentra en óptimo estado, esto debido a que ha sido inaugurado en julio del 2021 y el otro ambiente data de más de 15 años de antigüedad y tiene zonas con grietas, todo esto es muchas veces debido a la falta de presupuesto, es por eso que no se puede hacer una reestructuración de dicha área, con ello los empleados se sienten algo incómodos para llevar a cabo sus labores diarias, así mismo se observa que en ciertas áreas no se tiene el personal idóneo para un buen cumplimiento de sus labores, esto debido a que en algunos casos han sido puestos en dichas áreas por temas políticos o amicales. Por ello es necesario realizar el presente estudio relacionado a dichos problemas o dificultades.

Justificación Científica.

Esta investigación buscará proporcionar conocimientos sobre las teorías del Clima Laboral y la Satisfacción laboral, en la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura - 2021. Asimismo, aportará a los nuevos investigadores más conocimientos sobre estas variables y así pueda ser una guía para complementar o modificar su futura investigación. Se va a contrastar con diferentes teorías científicas que expliquen acerca de los objetivos, las causas y/o consecuencias de una falta de un adecuado clima organizacional para que con ello se llegue a una satisfacción laboral de los empleados públicos de dicha organización investigada.

Justificación Social.

Contribuirá a mejorar el Clima Laboral y la Satisfacción laboral, de la Dirección Regional de Agricultura y también ayudará a fortalecer y garantizar la confiabilidad de los usuarios que son la esencia de la Institución. Definitivamente si existe una mejoría del Clima Laboral los servidores públicos se van a beneficiar de una mejor manera, al igual que si se mejora la Satisfacción laboral, en la Institución, los beneficiarios serían los servidores públicos y los usuarios y obviamente la

Institución. Se tiene que conocer los niveles de satisfacción de los colaboradores ya que es sumamente importante para la Organización.

Justificación Práctica.

Con la siguiente investigación se desea brindar pautas para que se pueda mejorar el clima organizacional mediante los conceptos de los diferentes autores que se han hecho referencia en esta investigación, con ello se pretenderá conocer el grado de clima y satisfacción en las diferentes áreas de la institución en estudio, con ellos los altos mandos tengan una herramienta con la cual puedan trabajar y poder evaluar y conocer los inconvenientes que se suscitan en el ambiente laboral. Con ello también se pretende dar mejoras a la atención de los usuarios, ya que un empleado satisfecho va a rendir mejor en su centro de labores.

Justificación Metodológica.

En esta presente investigación se demostrará las falencias que existen en la institución, así como de sus colaboradores, con la finalidad de ayudar en la mejora y así cumplir con los objetivos trazados. Mediante el uso de una técnica y un instrumento de investigación, con los cuales se demuestra la validez y la confiabilidad que permitirán recolectar y analizar los datos, que serán utilizados para elaborar las conclusiones del presente proyecto y que a la vez serán utilizados para futuras investigaciones. Este estudio será de enfoque cuantitativo; según el objetivo será básica, asimismo será de tipo descriptiva, también es transversal, así mismo será de Diseño No Experimental, también se llevará a cabo una encuesta que van a evaluar los conocimientos y las actitudes. Se validará mediante el juicio de expertos, los cuales evaluarán ambas variables por intermedio de una prueba piloto mediante el Alpha de Cronbach.

1.3.- Problema.

Arias y Covinos (2021), manifiestan que la descripción del problema de estudio, se resume en la idea que debe contener: evidencias empíricas acerca del estado situacional de la variable de estudio, pudiendo tener causas que influyan en su

comportamiento, derivando de consecuencias de su inacción, la posible solución al problema, así como los aspectos teóricos de la variable de estudio.

El presente estudio tiene como problemática, el clima laboral y su influencia con la satisfacción laboral de los servidores públicos de las diferentes áreas de dicha institución en investigación.

Esto debido a que los funcionarios encargados de las áreas respectivas toman decisiones, en algunos casos que no son muy beneficiosas para sus colaboradores y por ende el ambiente de trabajo no es el más adecuado, he ahí donde comienzan las disputas, los malos entendidos entre los colaboradores, en algunos casos llegan al extremo de distanciarse de las demás personas que laboran en su área, y es trae consigo insatisfacción laboral, lo que conlleva al ausentismo en la institución, en algunos casos ausentismos reales en otros casos ausentismos inventados llámese inventar algún tipo de enfermedad o de otra índole.

Asimismo, en dicha institución existen ambientes no muy adecuados para laborar dentro de ellos, así como también mobiliarios defectuosos o en mal estado de conservación.

Es así como el estudio busca mejorar el clima laboral, unas adecuadas compensaciones económicas por cumplimiento de metas y así cumplir con una buena satisfacción laboral de los servidores públicos.

Con ello se tendrá empleados satisfechos y más comprometidos con la institución y a su vez tendrán un mejor desempeño laboral.

Así mismo se van a resolver problemas de insatisfacción, estrés laboral, impuntualidad y ausentismo y resolviendo dichos problemas se tendrá a servidores públicos satisfechos y más motivados para cumplir sus metas.

Por ello se plantea la siguiente pregunta como Problema General para nuestro estudio.

¿De qué manera el Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura, Huaura – 2021?

1.4.- Conceptuación y Operacionalización De Las Variables.

1.1.4.- Conceptuación de las variables.

A.- Clima Organizacional.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), quien manifiesta acerca de la satisfacción laboral donde dice que tiene dos perspectivas y las detalla de la manera forma: Desde la perspectiva de la institución, la satisfacción es esencial para que los empleados sean atraídos y retenidos, para ello se debe de cultivar un clima laboral agradable y dar las condiciones adecuadas, para con ellos los colaboradores de la institución vean que existe un clima grato y así puedan permanecer más tiempo en la institución y también que desde la perspectiva del individuo, la satisfacción tiene beneficios psicológicos, el colaborador siente que su trabajo es reconocido, se siente feliz, su calidad de vida es mejorada así como sus relaciones amicales.

Dimensiones:

a.- Autorrealización.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), correspondiente al punto de vista del empleado, con respecto a la interacción con el medio, el cual le beneficie a su progreso individual y académico, eventual a la labor y una visión proyectada hacia el mañana.

Indicadores:

- ❖ **Desarrollo Personal.** Ha demostrado ser una de las variables de mayor significancia en la mejora de la calidad de enseñanza
- ❖ **Reconocimiento por los resultados.** Tienen una gran influencia cuando la gente evalúa aceptar o rechazar una oferta de trabajo.
- ❖ **Preparación a cada integrante de la institución.** Los jefes tienen que estar atentos a las metas y las tácticas de la institución y tiene que ver que las capacitaciones sean en base a ella.

b.- Involucramiento.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), es el compromiso con el valor y las virtudes de la organización y el deber para el desempeño de la misión y visión de una organización.

Indicadores:

- ❖ **Valores.** Los cuales son los ideales que identifican a una persona.
- ❖ **Compromiso.** Es la disposición total de los trabajadores frente a sus obligaciones.
- ❖ **Cumplimiento de las metas en la institución.** Los colaboradores tienen a elegir los objetivos que se van a relacionar con la satisfacción de sus necesidades.

c.- Supervisión.

Toro. (2013) es la apreciación de la relación de ayuda y orientación de las labores a su cargo.

Indicadores:

- ❖ **Supervisión.** Es realizar el control o llevar a cabo la inspección en toda la institución.
- ❖ **El Apoyo y Orientación.** Es el grupo de provisiones expresivas o instrumentales captadas o recibidas por los componentes de la institución. Asimismo, la orientación es un progreso de ayuda continua a los colaboradores, en todos sus aspectos, con el fin de aumentar el progreso personal.
- ❖ **Desempeño Diario.** Grado de ejecución logrado por los empleados en el logro de las metas de la institución en un momento dado.

d.- Comunicación.

Toro. (2013) grado de exactitud de los datos recibidos y pertinentes al desempeño interno de la institución.

Indicadores.

- ❖ **Fluidez.** Nos dice que va a depender del crecimiento e implementación de un plan de búsqueda, memoria de trabajo y memoria episódica.
- ❖ **Claridad.** Es la destreza para obtener la claridad, la cual consiste en transmitir ideas complejas y obtener resultados fáciles.

- ❖ **Comunicación con la jefatura.** Es un proceso por el cual los colaboradores expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones, etc.

e.- Condiciones de trabajo.

Toro. (2013) la institución vela por la infraestructura, los bienes, económicos y/o psicológicos, los cuales son adecuados con el desarrollo de las metas.

Indicadores.

- ❖ **Económicos.** Se advierte la forma de como el empleado percibe su sueldo si es por jornada de laboral o por productividad.
- ❖ **Psicosociales.** Vienen hacer las circunstancias que se dan en un entorno laboral, la cual están vinculadas con la institución y su entorno amical.
- ❖ **Toma de decisiones.** El cuál es el desarrollo de realizar una elección entre varias oportunidades o formas de resolver las situaciones que se dan.

Se necesita ilustrar que pese al valor de conocer en qué estado está el clima en la organización, además la medición de dicha variable no debería producir equivocadas expectativas; no será la solución a los inconvenientes de trabajo, sencillamente es una explicación de la percepción de los empleados sobre el lugar de trabajo, desde estos datos se diseñaran estrategias de como optimizar el clima laboral.

B.- Satisfacción Laboral.

Stephen y Timothy. (2013), la definen como una sensación positiva, que nace del examen de sus características. Asimismo, indica, que un individuo con un elevado nivel de satisfacción contempla sentimientos agradables referentes a su centro laboral, por ende, una persona insatisfecha tiene sentimientos negativos.

Dimensiones:

a.- Significación de la tarea.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), manifiesta que es un acontecimiento en el cual intervienen múltiples variables, orden al compromiso en funcionalidad a

atribuciones relacionadas a que el deber individual consigue compungido de esfuerzo, ejecución, igualdad y/o ayuda moblaje.

Indicadores.

- ❖ **Esfuerzo.** Es la acción de emplear gran fuerza física o mental para algún fin determinado.
- ❖ **La Realización.** Es la acción y resultado de realizar o realizarse, en llevar a cabo algo una cosa.
- ❖ **La Igualdad.** Equivale a la calidad, cantidad o forma de 02 o más componentes.

b.- Condiciones de trabajo.

Toro. (2013) en funcionalidad a las órdenes, reglas. La regla es la riqueza del ambiente laboral tiende hacer único.

Indicadores:

- ❖ **Estructura.** Consiste en las relaciones humanas tienen que ser con un trato agradable, con un estilo democrático y participativo.
- ❖ **Materiales.** También vendrían hacer las máquinas y/o equipos adecuados, así como las mesas e instalaciones, así como los instrumentos que disminuyen la necesidad de esfuerzo físico.
- ❖ **Ambiente acogedor.** Están dadas por un grupo de variables que, de forma directa o indirecta, van a influenciar sobre la vida y el estado físico y mental de los empleados.

c.- Reconocimiento personal y/o social.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), un elevado grado de involucramiento, se relaciona con las relaciones positivas hacia los demás empleados y el empeño laboral, con el reconocimiento que se le haga al empleado por sus logros obtenidos.

Indicadores:

- ❖ **Relación con los jefes.** Debe de haber una clase de jerarquía la cual se debe de respetar, esto para que exista una distinción entre jefe y trabajador.

- ❖ **Ascenso y logros.** Conlleva cambiar de un puesto de empleo inferior a uno superior en todos los aspectos.
- ❖ **Compañerismo.** Es el vínculo que se establece a partir de las relaciones afectivas entre personas.

d.- Beneficios Económicos.

Toro. (2013) lo importante que es el salario, ya que es un motivador que en ocasiones es subestimado por los encargados de recursos humanos.

Indicadores:

- ❖ **Remuneraciones.** Se toma en cuenta si el empleado percibe un sueldo por jornada de laboral o por productividad dado que los efectos van a ser cambiantes.

e.- Políticas Administrativas.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), si los trabajadores encuentran desagradable una labor, pues van a evitar dicho trabajo, pues estarán incomodos con aquello.

- ❖ **Trato en la empresa.** Para satisfacer las necesidades del logro profesional de la actual fuerza laboral, las organizaciones tienen que eliminar las barreras a las que se enfrentan algunos trabajadores para obtener un ascenso.
- ❖ **Turnos laborales.** Nos menciona que se debe de dar un descanso al empleado si la jornada supera las 6 horas, asimismo no asignar, salvo pacto en contrario con el empleado.

1.4.2.- Operacionalización de las Variables.

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VI. CLIMA ORGANIZACIONAL.	Se entiende por Clima Organizacional a la apreciación que cada colaborador tiene sobre la institución y que debido a ello incurre en el desarrollo de la institución. Se puede decir que el clima organizacional son las propiedades internas de una institución. El clima organizacional abarca a todos los niveles de la institución.	Autorrealización.	<input type="checkbox"/> Desarrollo Personal.	01.
			<input type="checkbox"/> Reconocimiento por los resultados.	02.
			<input type="checkbox"/> Preparación a cada integrante de la institución.	03.
		Involucramiento laboral.	<input type="checkbox"/> Valores.	04.
			<input type="checkbox"/> Compromiso.	05.
			<input type="checkbox"/> Cumplimiento de las metas en la institución.	06.
		Supervisión.	<input type="checkbox"/> Supervisión.	07.
			<input type="checkbox"/> Apoyo y Orientación.	08.
			<input type="checkbox"/> Desempeño Diario.	09.
		Comunicación.	<input type="checkbox"/> Fluidez y Celeridad.	10.
			<input type="checkbox"/> Claridad.	11.
			<input type="checkbox"/> Comunicación con la jefatura.	12.
		Condiciones laborales.	<input type="checkbox"/> Económicos.	13.
			<input type="checkbox"/> Psicosociales.	14.
			<input type="checkbox"/> Toma de decisiones.	15.
VD. SATISFACCION LABORAL.	La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral , crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida, así mismo se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo.	Significación de la tarea.	<input type="checkbox"/> Esfuerzo.	16.
			<input type="checkbox"/> Realización.	17.
			<input type="checkbox"/> Igualdad.	18.
		Condiciones De Trabajo.	<input type="checkbox"/> Estructuras.	19.
			<input type="checkbox"/> Materiales.	20.
			<input type="checkbox"/> Ambiente acogedor.	21.
		Reconocimiento Personal y/o Social.	<input type="checkbox"/> Relación con los Jefes.	22.
			<input type="checkbox"/> Ascenso y logros.	23.
			<input type="checkbox"/> Compañerismo.	24.
		Beneficios Económicos.	<input type="checkbox"/> Remuneraciones.	25.
		Políticas Administrativas.	<input type="checkbox"/> Trato en la empresa.	26.
			<input type="checkbox"/> Turnos laborales.	27.

1.5. Hipótesis.

“El Clima Organizacional influye significativamente en la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021”.

1.6. Objetivos.

Objetivo General.

1.- Explicar de qué manera el Clima Organizacional influye con la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

Objetivos Específicos.

- 1.- Detallar como se encuentra el Clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.
- 2.- Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.
- 3.- Sugerir que el Clima organizacional influye en el Desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

2.1. METODOLOGÍA.

a.- Tipo y Diseño del Estudio.

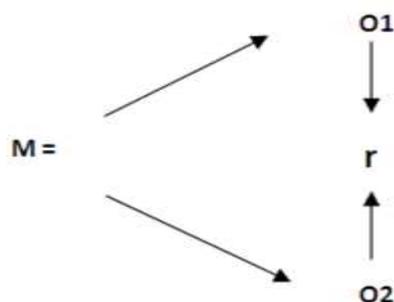
❖ Tipo.

El estudio fue de enfoque cuantitativo; con ello se extrajo y se analizó datos cuantitativos sobre las variables en estudio. Según el objetivo será básica, asimismo fue de tipo descriptiva “ya que permitió recabar y obtener datos actuales con respecto al objetivo planteado” **Arias y Covinos (2021)**,

❖ Diseño.

No Experimental, no se llegó a manipular las Inconstantes. “Lo que se realiza con el estudio No experimental es observar los efectos de la misma manera que se proporcionan en su ambiente natural, para después examinarlos” **(Hernández y Mendoza 2018)**, es transversal; “porque las informaciones obtenidas fueron recogidas en un momento determinado del tiempo, (...) y como se consiguió en un tiempo y espacio” **(Hernández y Mendoza 2018)**.

Gráfico 01.- Diseño de la investigación



Dónde:

M = muestra.

O1 = observación de la V.1.: (Clima Organizacional).

O2 = observación de la V.2.: (Satisfacción Laboral).

r = correlación entre dichas V.1. y V.2.

2.2. Población Muestral.

Para nuestro caso la población estuvo determinada por todos los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura – Lima, Huaura año 2021.

Arias y Covinos (2021), la población se define como el total de la manifestación a investigar donde las unidades de población tienen una característica similar la cual se estudia y da origen a los datos del estudio.

Cuadro 01.- Población Muestral.

Dirección Regional de Agricultura – Lima, 2021	Población
Todas las áreas de la Institución.	40

Fuente: Información propia del investigador.

2.3. Técnicas e Instrumentos del Estudio.

Técnica de investigación.

Se llevó a cabo una encuesta que en resumidas son los cuestionarios que van a evaluar los conocimientos y las actitudes.

Arias y Covinos (2021), “La encuesta consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra, (...) sobre los diversos indicadores que se pretenden investigar a través de este medio.”

En la presente investigación se utilizó un (01) tipo encuesta.

Esta técnica se aplicó a los empleados de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura 2021. Se detalla a continuación:

Cuadro 02.- Tipo de Técnica de Investigación.

Variable	Técnica
Clima organizacional.	Encuesta
Satisfacción laboral.	Encuesta

Fuente: Información propia del investigador.

Instrumento.

En el estudio se utilizó el instrumento un cuestionario para cuantificar el nivel de Clima y otro cuestionario para medir el grado de Satisfacción de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021. **Arias y Covinos (2021)**, nos manifiesta que dicho instrumento de investigación es uno de los instrumentos más utilizados, además facilita una solución directa sobre las preguntas proporcionadas a cada uno de ellos.

Validación.

El instrumento se validó con 3 expertos profesionales de la especialidad de administración e investigación, los cuales son:

Dr. Carlos González Chávez.

Dr. Javier Ulloa Siccha.

Mg. Pablo Santos Díaz.

Urrutia. (2014), menciona que una vez que se pretende examinar un criterio y corresponde a las magnitudes y esto se refiere a sus puntos, entonces tenemos la posibilidad de mencionar que hay validez en una herramienta.

Confiabilidad.

Además de halló la confiabilidad con el alfa de Cronbach, utilizando la siguiente formula estadístico:

Gráfico 02.- Formula del Alpha de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α = Alpha de Cronbach.

K = Número de ítems.

V_i = Varianza de cada Ítem.

V_2 = Varianza del Total.

Logrando la alta confiabilidad ($\alpha=0,921$) de los instrumentos de la investigación como se detalla en la tabla N° 28 de la investigación.

Prueba de confiabilidad del instrumento:

El presente estudio es de un instrumento de 15 interrogantes para la inconstante Clima Organizacional y se hizo una prueba guía de 15 individuos, con escala de Likert de 1 a 5, con categorías "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo.

El siguiente cálculo corresponde a un instrumento de 12 interrogantes para la inconstante Satisfacción Laboral la cual se realizó a una prueba guía de 15 individuos, con una escala de Likert de 1 a 5, con las mismas categorías que el usado para la inconstante Independiente.

Cuadro N° 03.- Interpretación del Alpha de Cronbach para Ambas Variables en Estudio.

α	Interpretación.
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
$\leq 0,5$	inaceptable

Cuadro N° 04.- Resultados para la Variable Clima Organizacional.

Suma Var/Ítem	18.31
K	15
Alfa	0.93

Fuente: Información propia del investigador.

Esto quiere decir que el resultado de la prueba piloto fue excelente; según la interpretación que nos arroja la tabla adjunta, en la cual se observa que si el Alfa es mayor a 0.93

Cuadro N° 05.- Resultados para la Variable Satisfacción Laboral.

Suma Var/Ítem	11.36
K	12
Alfa	0.95

Fuente: Información propia del investigador.

Esto quiere decir que el resultado de la prueba piloto fue aplicado de manera Excelente; según la interpretación que nos muestra la tabla, en la cual se observa que si el Alfa es mayor a 0.95

2.4. Procesamiento y Análisis de la Información.

Para el siguiente estudio de investigación se logró examinar los problemas de las variables del cual se hace mención, en todos sus diferentes aspectos y con ello enfocándome en el ámbito local, ya que es en este ámbito donde se propicia la idea de indagación.

Métodos.

Análisis cuantitativo.

En el estudio se utilizó tablas e histogramas estadísticos que permitió ver la estructura o comportamiento de las informaciones, que se detallan a continuación.

Estadística descriptiva	Estadística inferencial
Tablas y figuras de frecuencia absoluta y porcentual.	Rho de Spearman

3. RESULTADO.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA LIMA, HUAURA.

Tabla 1: Existen oportunidades de desarrollo en la institución.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2.50%
Casi Nunca	4	10.00%
A veces	14	35.00%
Casi siempre	12	30.00%
Siempre	9	22.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

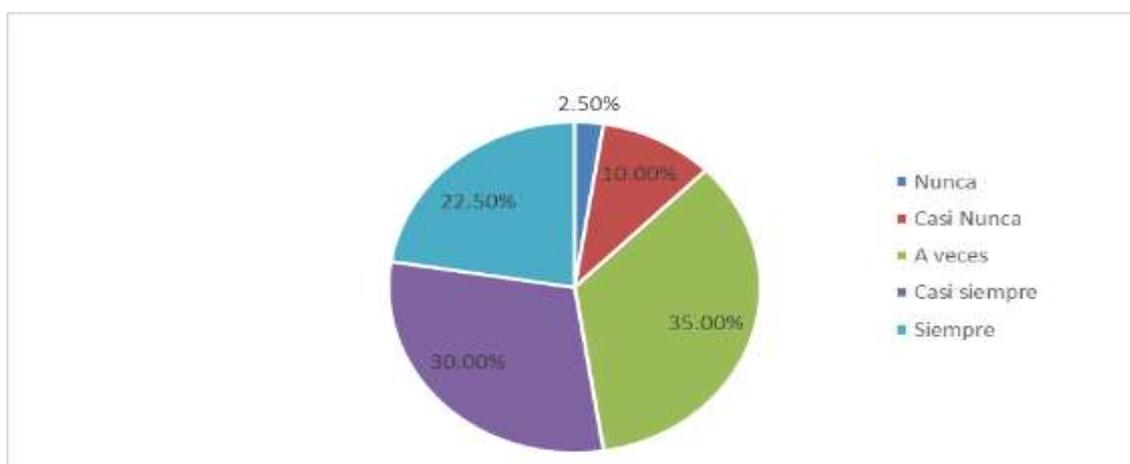


Figura 01: Existen oportunidades de desarrollo en la institución.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 01, se observa que un 35% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces existen oportunidades de desarrollo en la institución, el 30% de los servidores públicos afirmaron que casi siempre, el 22.50% indicaron que siempre, otro 10% afirmaron que casi nunca y el 2.50% restante manifestaron que nunca.

Tabla 2: Se reconocen los logros en el trabajo de los servidores públicos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	5.00%
Casi Nunca	15	37.50%
A veces	10	25.00%
Casi siempre	8	20.00%
Siempre	5	12.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

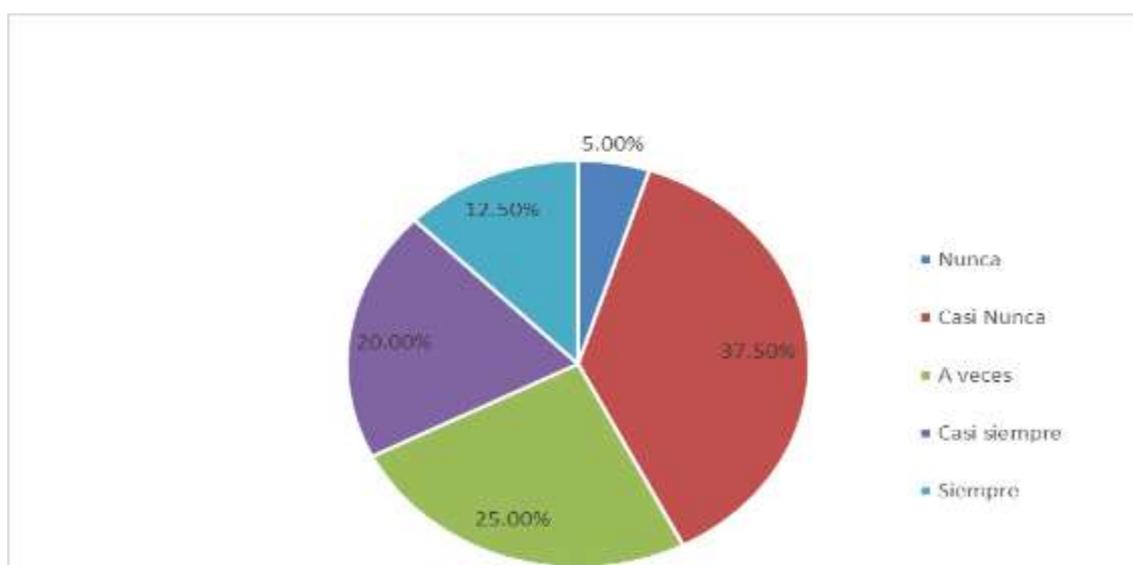


Figura 02: Se reconocen los logros en el trabajo de los servidores públicos.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 02, se observa que el 37.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que casi nunca se reconocen los logros en el trabajo, el 25% de los investigados afirmaron que a veces, el 20 % indicaron que casi siempre, otro 12.50 % afirmaron que siempre y el 5% restante manifestaron que nunca.

Tabla 3: La Institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	5.00%
Casi Nunca	12	30.00%
A veces	15	37.50%
Casi siempre	6	15.00%
Siempre	5	12.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

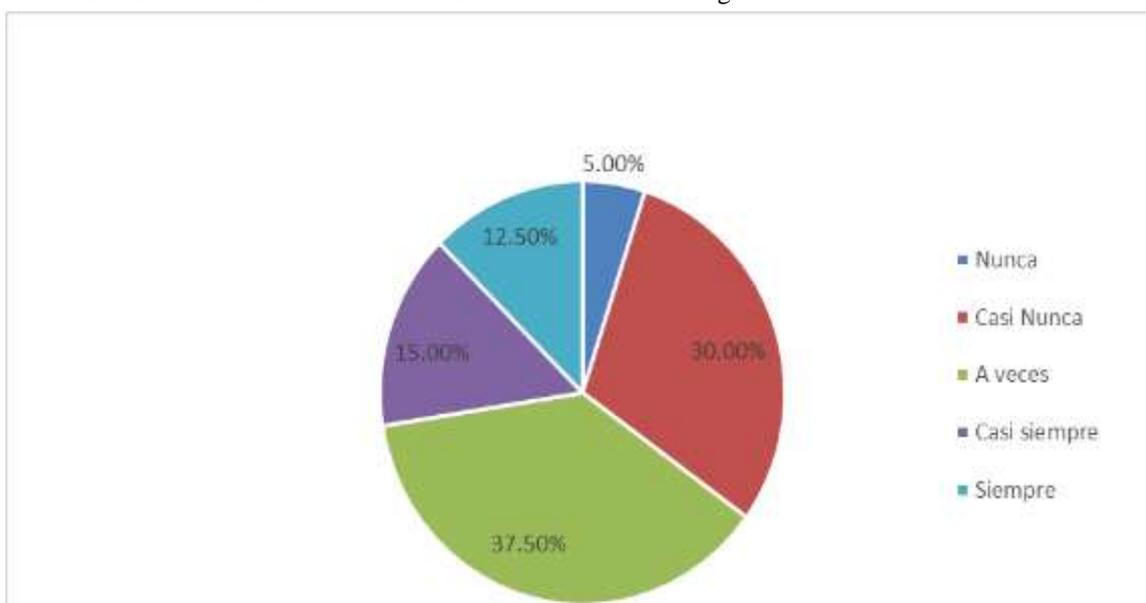


Figura 03: La Institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 03, se observa que el 37.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces la Institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado, el 30% afirmaron que casi nunca, el 15% indicaron que casi siempre, otro 12.50% afirmaron que siempre y el 5% restante manifestaron que nunca.

Tabla 4: Existe compañerismo en la institución.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	12.50%
Casi Nunca	8	20.00%
A veces	14	35.00%
Casi siempre	7	17.50%
Siempre	6	15.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

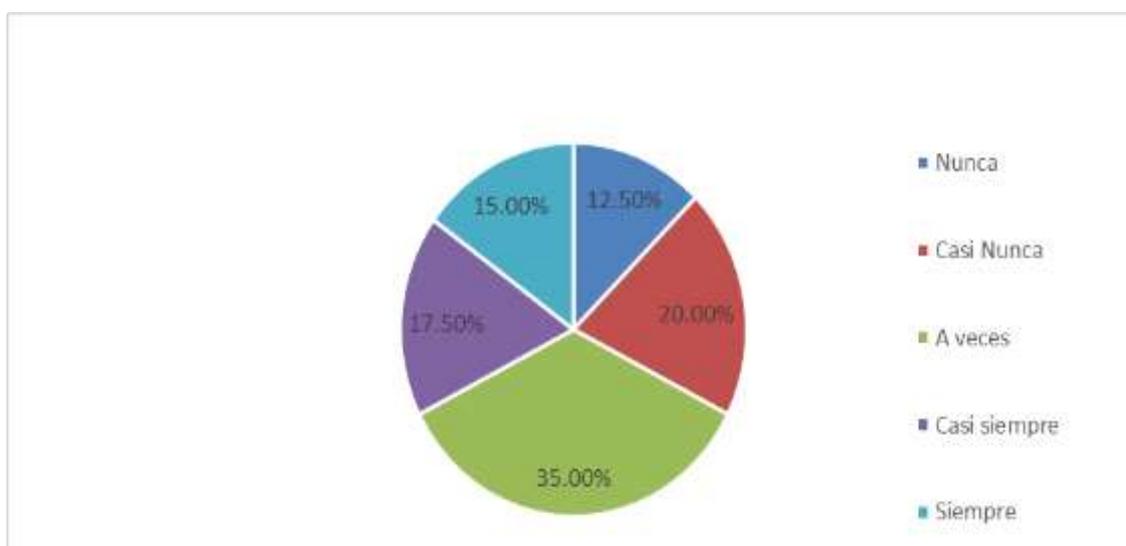


Figura 04: Existe compañerismo en la institución.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 04, se observa que el 35% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces existe compañerismo en la institución, el 20% de afirmaron que casi nunca, el 17.50 % indicaron que casi siempre, otro 15 % afirmaron que siempre y el 12.50% restante manifestaron que nunca.

Tabla 5: Los servidores públicos están comprometidos con la organización.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	10.00%
Casi Nunca	8	20.00%
A veces	18	45.00%
Casi siempre	8	20.00%
Siempre	2	5.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

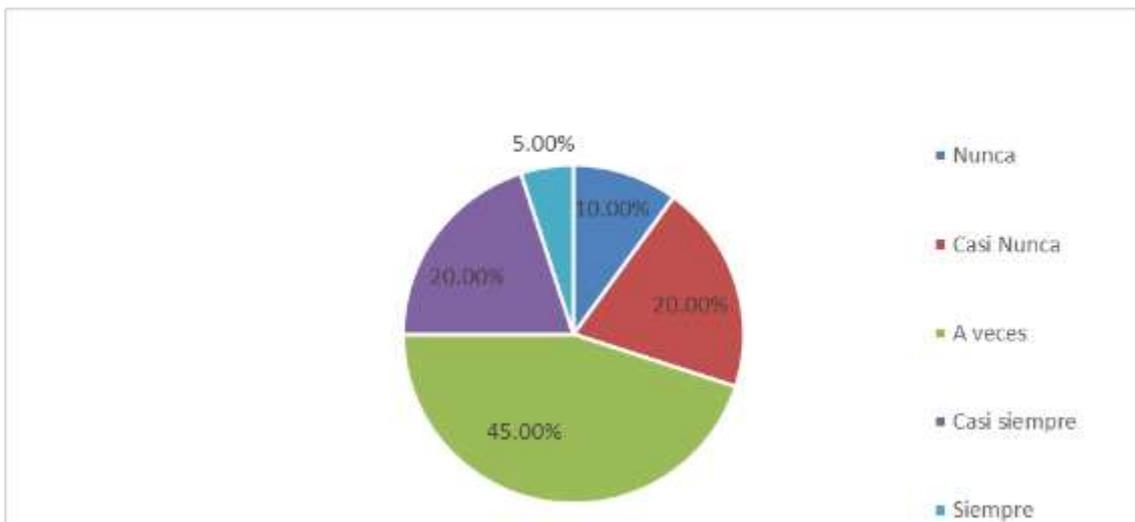


Figura 05: Los servidores públicos están comprometidos con la organización.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 05, se observa que el 35% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces los servidores públicos están comprometidos con la organización, el 20% afirmaron que casi siempre, el 20% indicaron que casi nunca, otro 10% afirmaron que nunca y el 5% restante manifestaron que siempre.

Tabla 6: Los objetivos de la Institución son retadores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	10.00%
Casi Nunca	9	20.00%
A veces	14	45.00%
Casi siempre	10	20.00%
Siempre	5	5.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

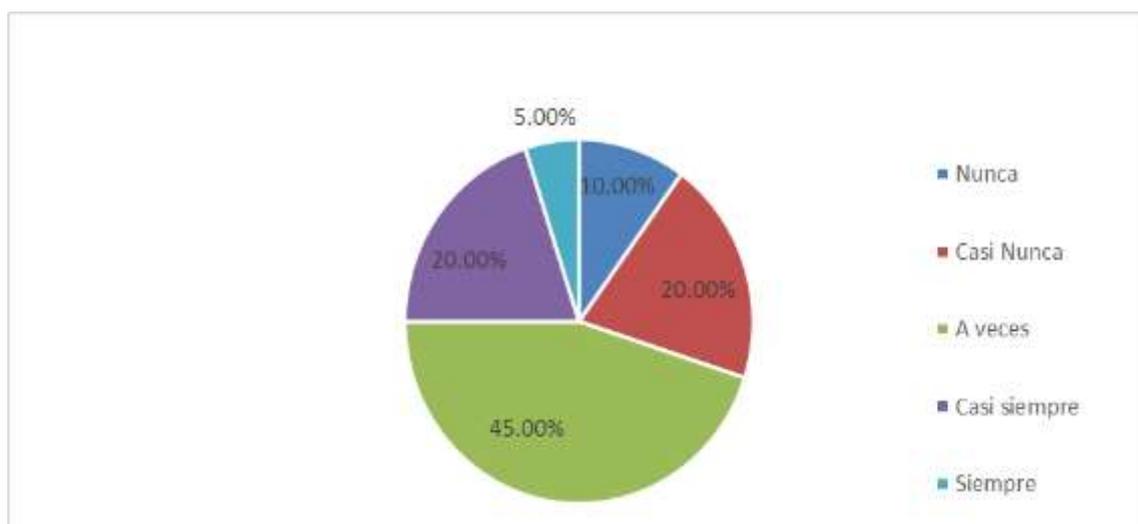


Figura 06: Los objetivos de la Institución son retadores.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 06, se observa que el 45% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces los objetivos de la Institución son retadores, el 20% de los investigados afirmaron que casi siempre, el 20 % indicaron que casi nunca, otro 10 % afirmaron que nunca y el 5% restante manifestaron que siempre.

Tabla 7: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2.50%
Casi Nunca	10	25.00%
A veces	15	37.50%
Casi siempre	9	22.50%
Siempre	5	12.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

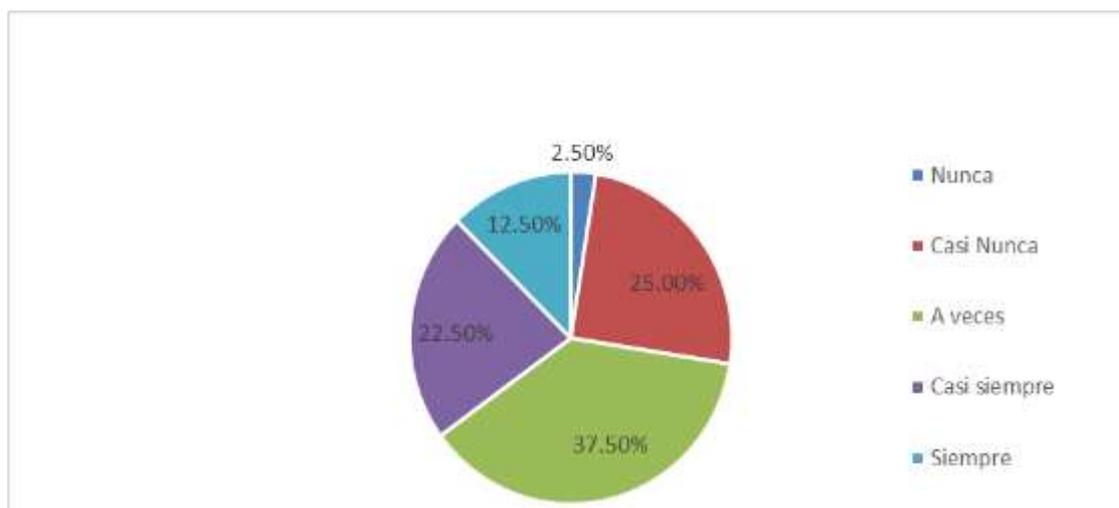


Figura 07: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 07, se observa que el 37.50% de servidores públicos encuestados expresaron que a veces se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, el 25% afirmaron que casi nunca, el 22.50 % indicaron que siempre, otro 12.50 % afirmaron que siempre y el 2.50% restante manifestaron que nunca.

Tabla 8: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	10.00%
Casi Nunca	6	15.00%

A veces	19	47.50%
Casi siempre	10	25.00%
Siempre	1	2.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

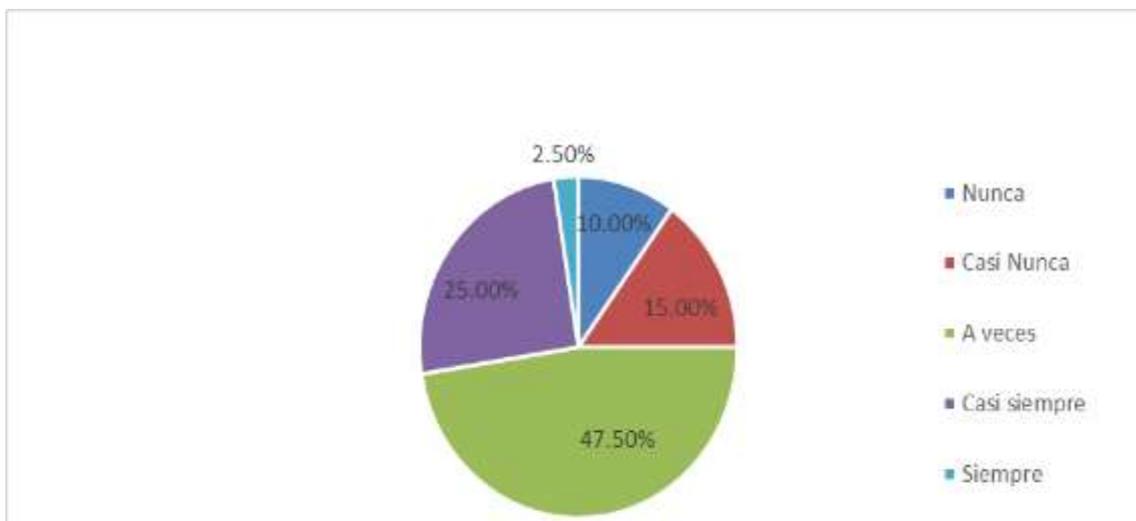


Figura 08: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 08, se observa que el 47.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan, el 25% afirmaron que casi siempre, el 15 % indicaron que casi nunca, otro 10 % afirmaron que nunca y el 2.50% restante manifestaron que siempre.

Tabla 9: Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	10.00%
Casi Nunca	9	15.00%
A veces	15	47.50%
Casi siempre	7	25.00%
Siempre	4	2.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

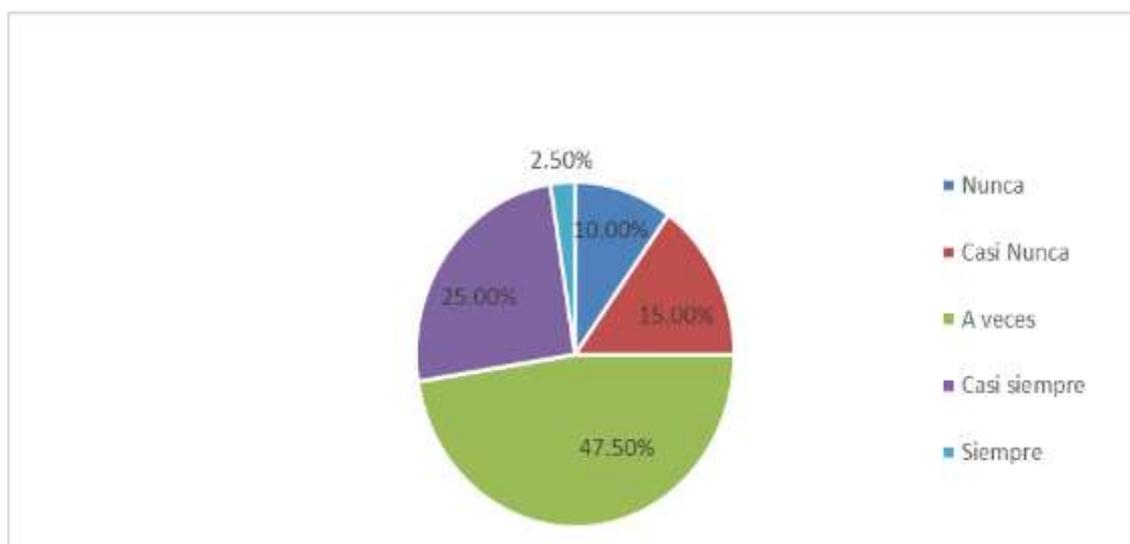


Figura 09: Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 09, se observa que el 47.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, el 25% afirmaron que casi nunca, el 22.50 % indicaron que siempre, otro 12.50 % afirmaron que siempre y el 2.50% restante manifestaron que nunca.

Tabla 10: En mi oficina, la información fluye adecuadamente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
--------	------------	---------------

Nunca	4	10.00%
Casi Nunca	9	22.50%
A veces	15	37.50%
Casi siempre	7	17.50%
Siempre	5	12.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

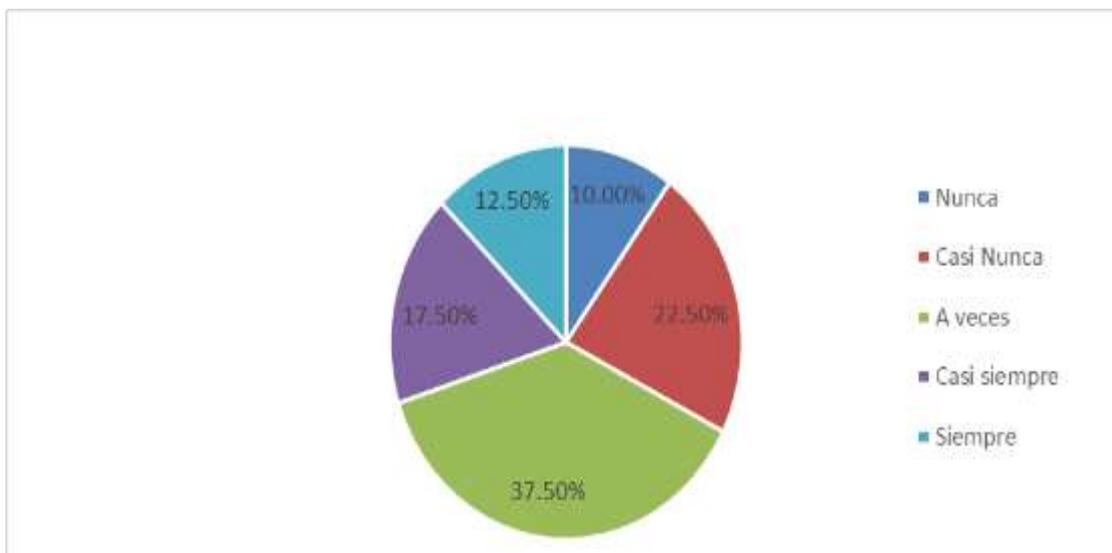


Figura 10: En mi oficina, la información fluye adecuadamente.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 10, se observa que el 37.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces en mi oficina, la información fluye adecuadamente., el 22.50% afirmaron que casi nunca, el 17.50 % indicaron que casi siempre, otro 12.50 % afirmaron que siempre y el 10% restante manifestaron que nunca.

Tabla 11: Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
--------	------------	---------------

Nunca	5	12.50%
Casi Nunca	8	20.00%
A veces	16	40.00%
Casi siempre	10	25.00%
Siempre	1	2.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

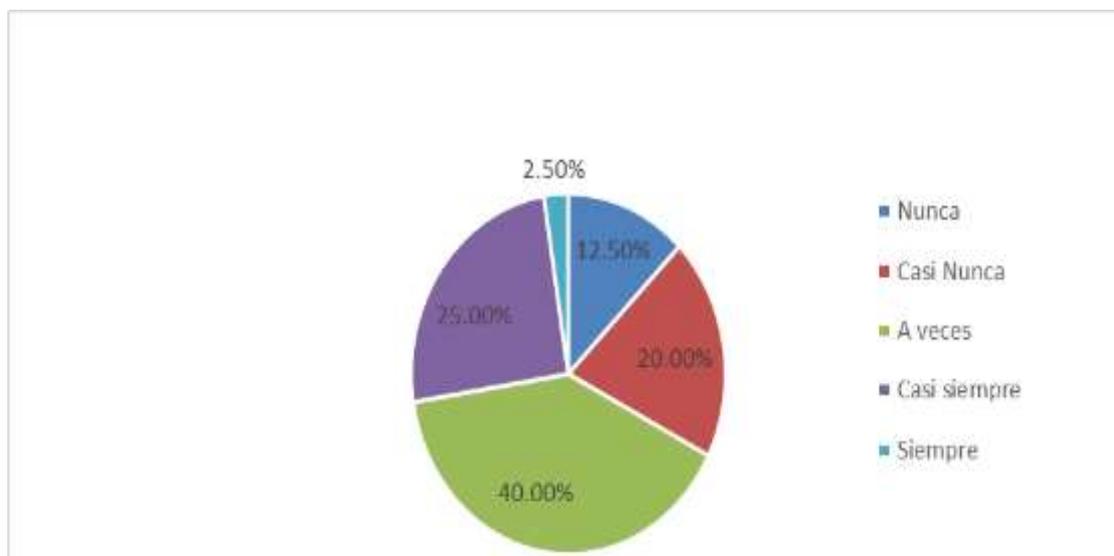


Figura 11: Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 11, se observa que el 40% de los servidores públicos encuestados expresan que a veces hay clara definición de visión, misión y valores en la institución, el 25% afirman que casi siempre, el 20 % indican que casi nunca, otro 12.50 % afirman que nunca y el 2.50% restante manifiestan que siempre.

Tabla 12: La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
--------	------------	---------------

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

Nunca	4	10.00%
Casi Nunca	12	30.00%
A veces	13	32.50%
Casi siempre	8	20.00%
Siempre	3	7.50%
TOTAL	40	100%

Figura 12: La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 12, se observa que el 32.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces la institución fomenta y promueve la comunicación interna., el 30% afirmaron que casi nunca, el 20 % indicaron que casi siempre, otro 10% afirmaron que nunca y el 7.50% restante manifestaron que siempre.

Tabla 13: La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	12.50%
Casi Nunca	9	22.50%

A veces	13	32.50%
Casi siempre	6	15.00%
Siempre	7	17.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

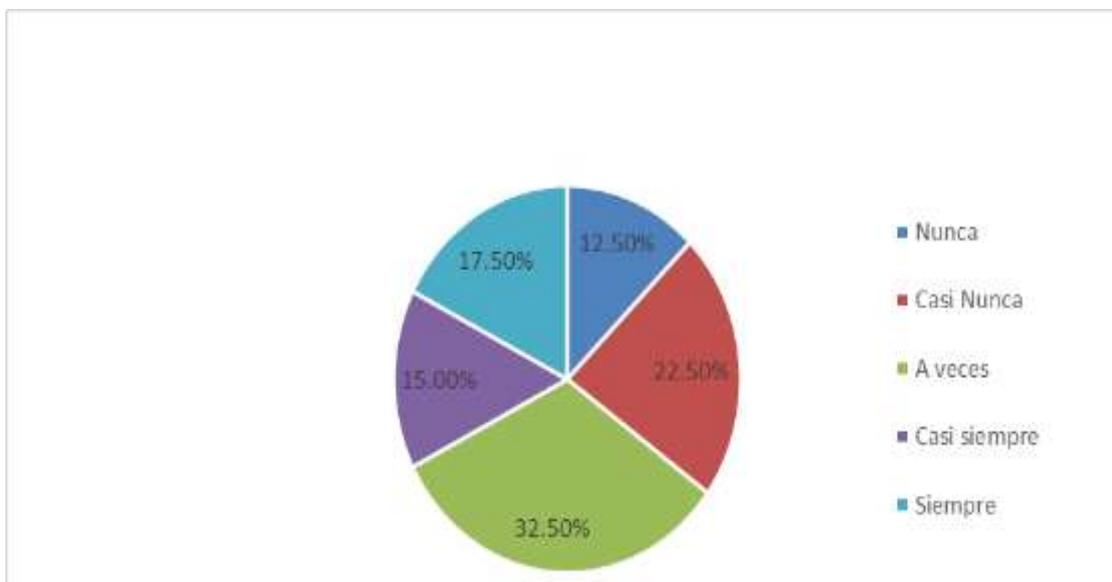


Figura 13: La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

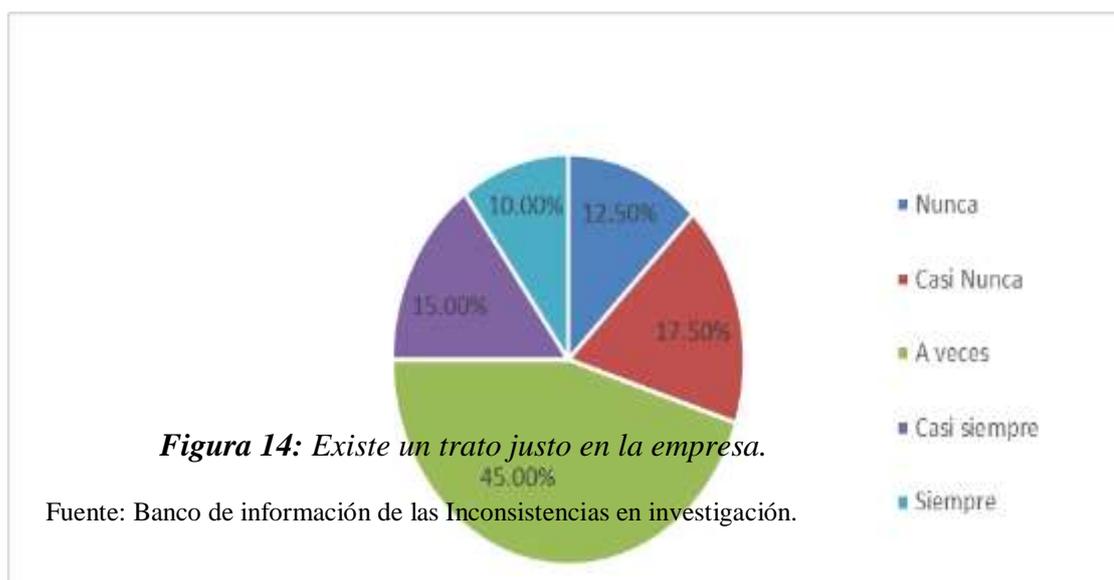
En la tabla y figura 13, se observa que el 32.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros, el 22.50% manifestaron que casi nunca, el 17.50% indicaron que siempre, otro 15% afirmaron que casi siempre y el 12.50% restante manifestaron que nunca.

Tabla 14: Existe un trato justo en la empresa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	12.50%
Casi Nunca	7	17.50%

A veces	18	45.00%
Casi siempre	6	15.00%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.



INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 14, se observa que el 45% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces existe un trato justo en la empresa, el 17.50% manifestaron que casi nunca, el 15% indicaron que siempre, otro 12.50% afirmaron que nunca y el 10% restante manifestaron que siempre.

Tabla 15: Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	9	22.50%

Casi Nunca	10	25.00%
A veces	14	35.00%
Casi siempre	5	12.50%
Siempre	2	5.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

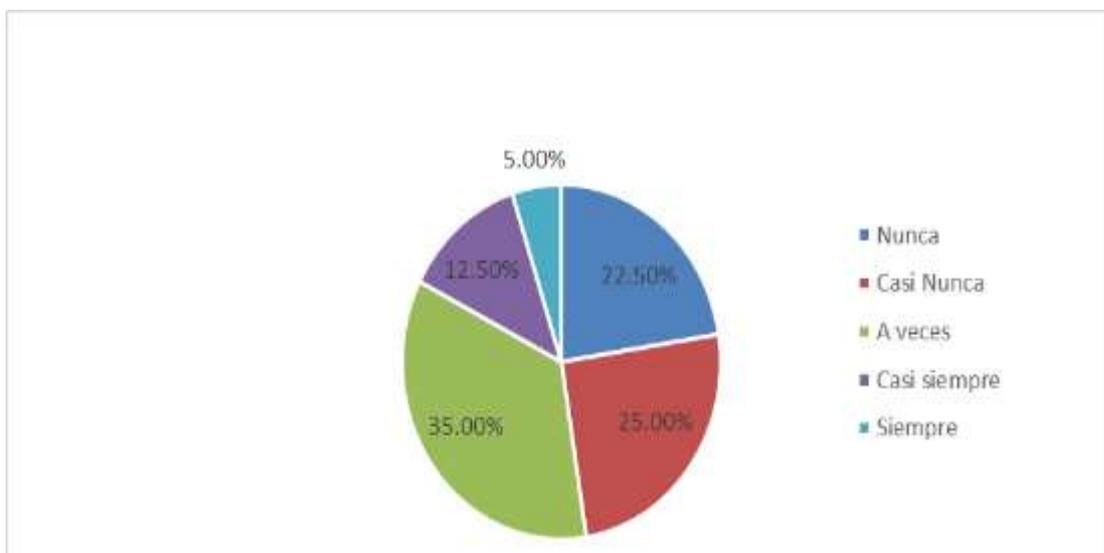


Figura 15: Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. 53

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 15, se observa que el 35% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces existen normas y procedimientos como guías de trabajo, el 25% manifestaron que casi nunca, el 22% indicaron que nunca, otro 12.50% afirmaron que casi siempre y el 5% restante manifestaron que siempre.

Tabla 16: Me siento realmente útil con la labor que realizo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0.00%
Casi Nunca	3	7.50%

A veces	20	50.00%
Casi siempre	13	32.50%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

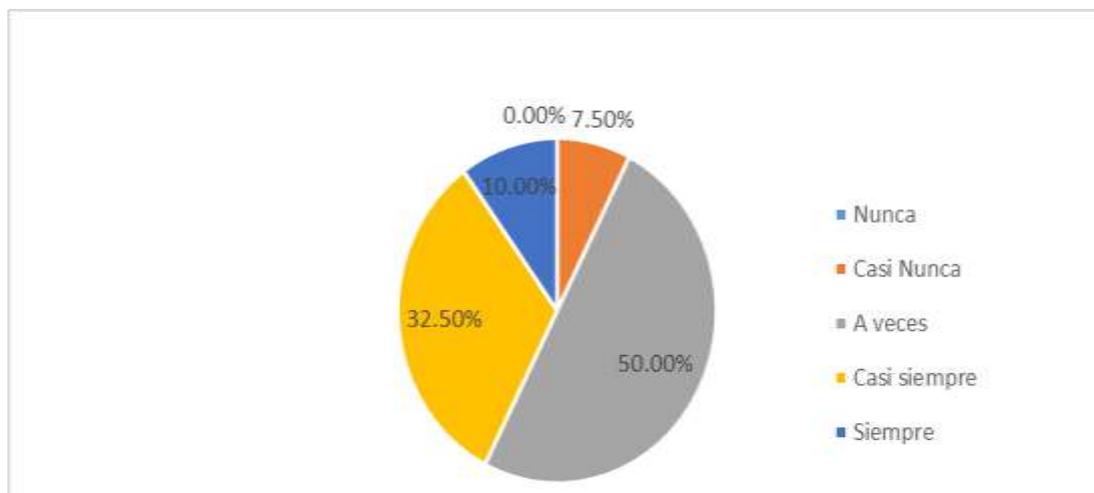


Figura 16: Me siento realmente útil con la labor que realizo.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 16, se observa que el 50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces me siento realmente útil con la labor que realizo, el 32.50% manifestaron que casi siempre, el 10 % indicaron que siempre y otro 7.50% afirmaron que casi nunca.

Tabla 17: Me gusta el trabajo que realizo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2.50%
Casi Nunca	5	12.50%

A veces	15	37.50%
Casi siempre	15	37.50%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

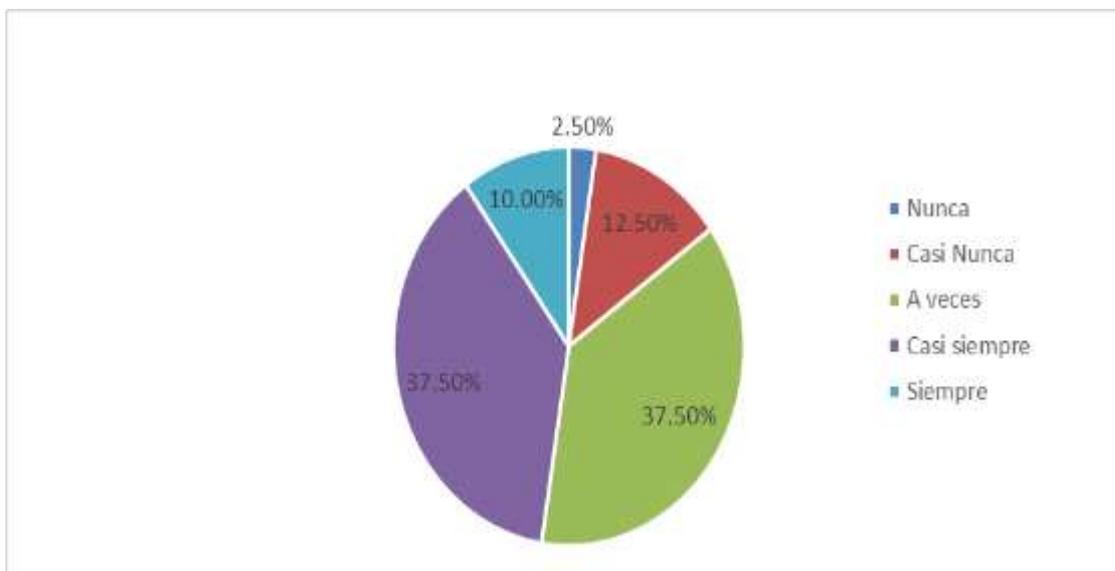


Figura 17: Me gusta el trabajo que realizo.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 17, se observa que el 37.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces me gusta el trabajo que realizo, el 37.50% manifestaron que casi siempre, el 12.50 % indicaron que casi nunca, otro 10 % afirmaron que siempre y otro 2.50% afirmaron que nunca.

Tabla 18: Se asignan las tareas programadas por igualdad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2.50%

Casi Nunca	7	17.50%
A veces	11	27.50%
Casi siempre	17	42.50%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

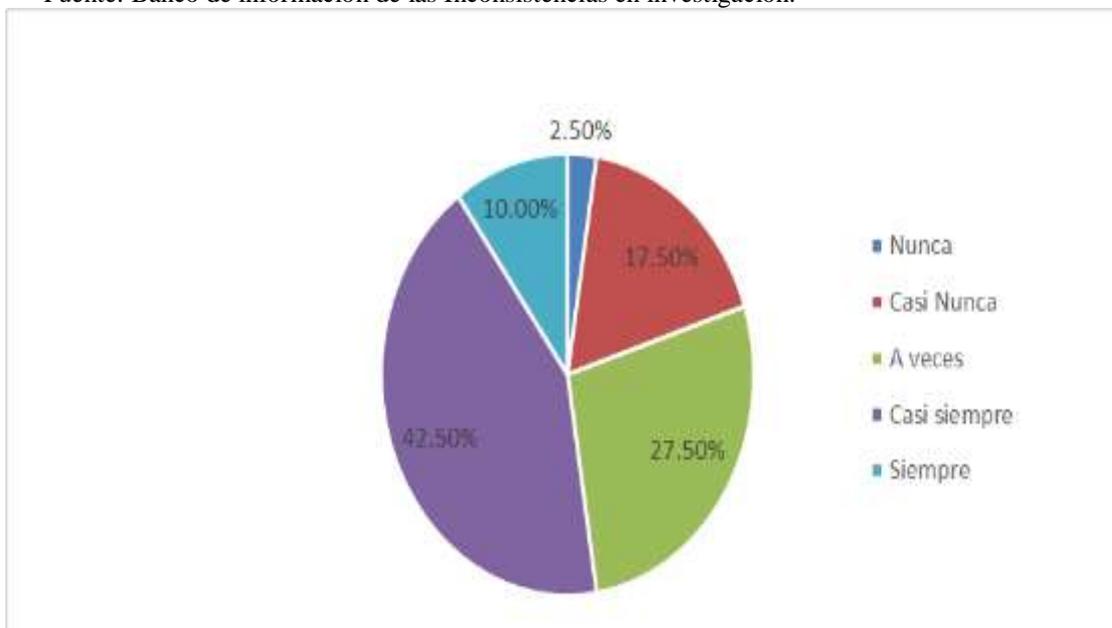


Figura 18: Se asignan las tareas programadas por igualdad.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 18, se observa que el 42.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que casi siempre se asignan las tareas programadas por igualdad, el 27.50% manifestaron que a veces, el 17.50% indicaron que casi nunca, otro 10% afirmaron que siempre y otro 2.50% afirmaron que nunca.

Tabla 19: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
--------	------------	---------------

Nunca	4	2.50%
Casi Nunca	6	17.50%
A veces	10	25.00%
Casi siempre	17	42.50%
Siempre	3	7.50%
TOTAL	40	95%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

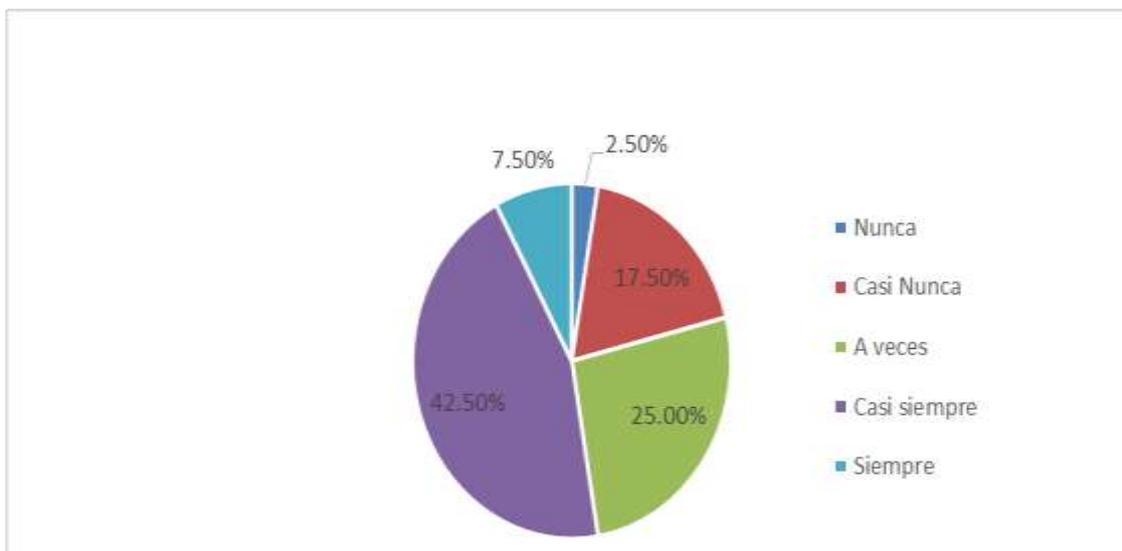


Figura 19: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

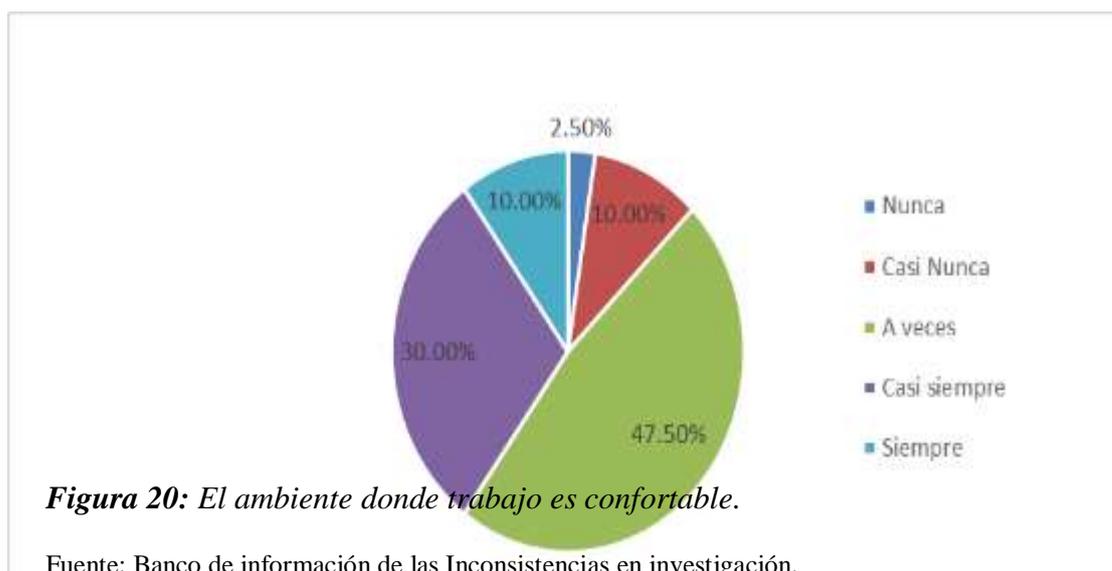
En la tabla y figura 19, se observa que el 42.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que casi siempre la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores, el 25% manifestaron que a veces, el 17.50% indicaron que casi nunca, otro 7.50% afirmaron que siempre y otro 2.50% afirmaron que nunca.

Tabla 20: El ambiente donde trabajo es confortable.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
--------	------------	---------------

Nunca	1	2.50%
Casi Nunca	4	10.00%
A veces	19	47.50%
Casi siempre	12	30.00%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.



INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 20, se observa que el 47.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces el ambiente donde trabajo es confortable, el 30% manifestaron que casi siempre, el 17.50 % indicaron que casi nunca, otro 7.50 % afirmaron que siempre y otro 2.50% afirmaron que nunca.

Tabla 21: Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	12.50%

Casi Nunca	8	20.00%
A veces	16	40.00%
Casi siempre	7	17.50%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

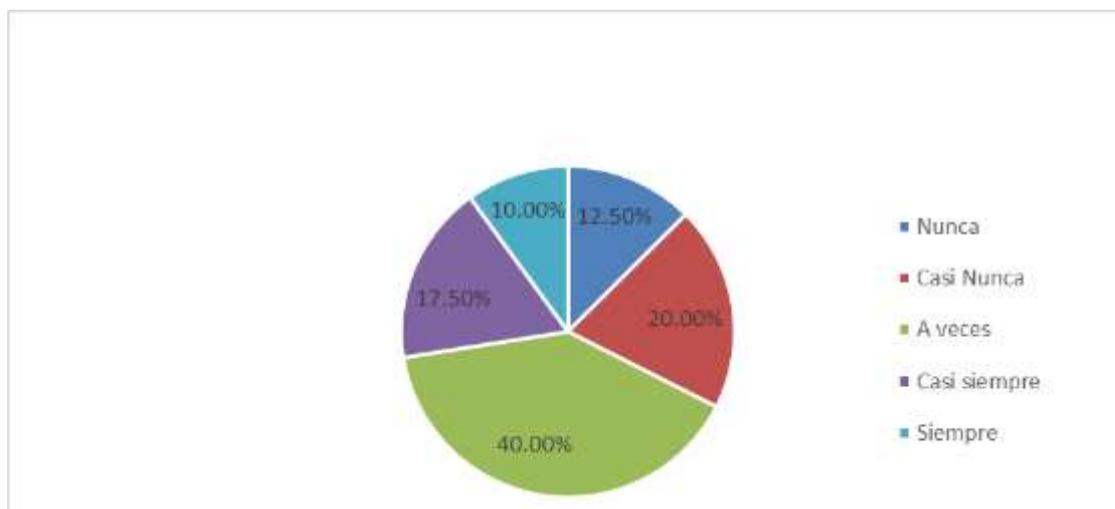


Figura 21: Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 21, se observa que el 40% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo, el 20% manifestaron que casi nunca, el 17.50 % indicaron que casi siempre, otro 12.50 % afirmaron que nunca y otro 10% afirmaron que siempre.

Tabla 22: Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2.50%
Casi Nunca	7	17.50%

A veces	22	55.00%
Casi siempre	5	12.50%
Siempre	5	12.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

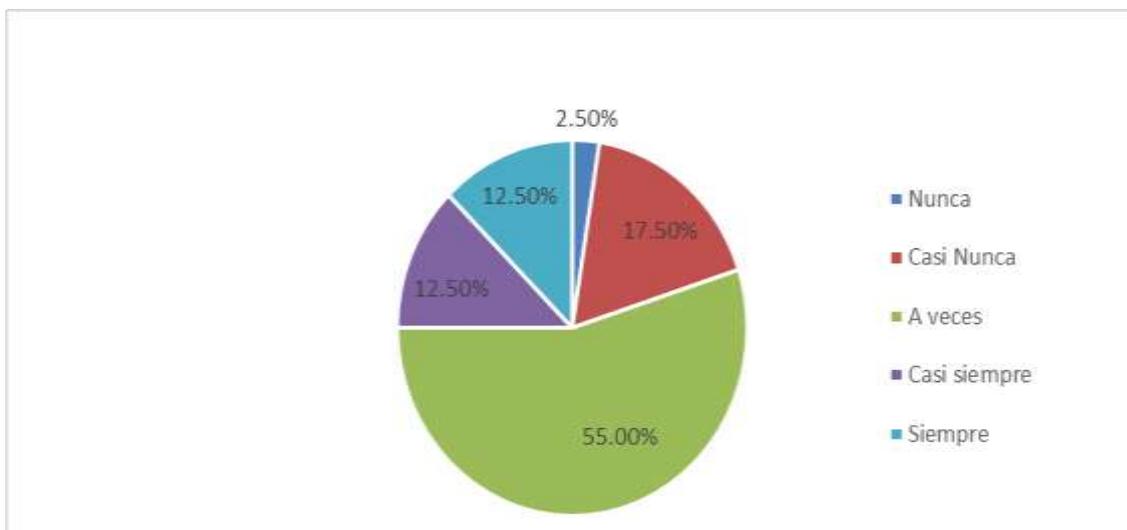


Figura 22: Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 22, se observa que el 55% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo, el 17.50% manifestaron que casi nunca, el 12.50% indicaron que casi siempre, otro 12.50% afirmaron que siempre y otro 2.50% afirmaron que nunca.

Tabla 23: En el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	5.00%

Casi Nunca	8	20.00%
A veces	17	42.50%
Casi siempre	9	22.50%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

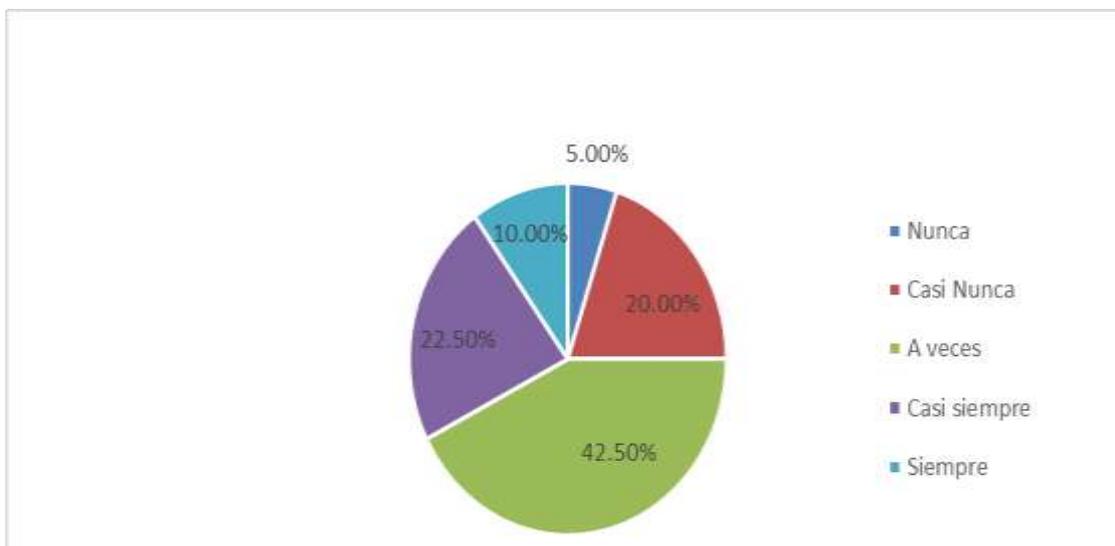


Figura 23: En el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 23, se observa que el 42.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces en el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros, el 22.50% manifestaron que casi siempre, el 20 % indicaron que casi nunca, otro 10 % afirmaron que siempre y otro 5 % afirmaron que nunca.

Tabla 24: Existe buen compañerismo en mi área de trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2.50%
Casi Nunca	6	15.00%

A veces	19	47.50%
Casi siempre	9	22.50%
Siempre	5	12.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

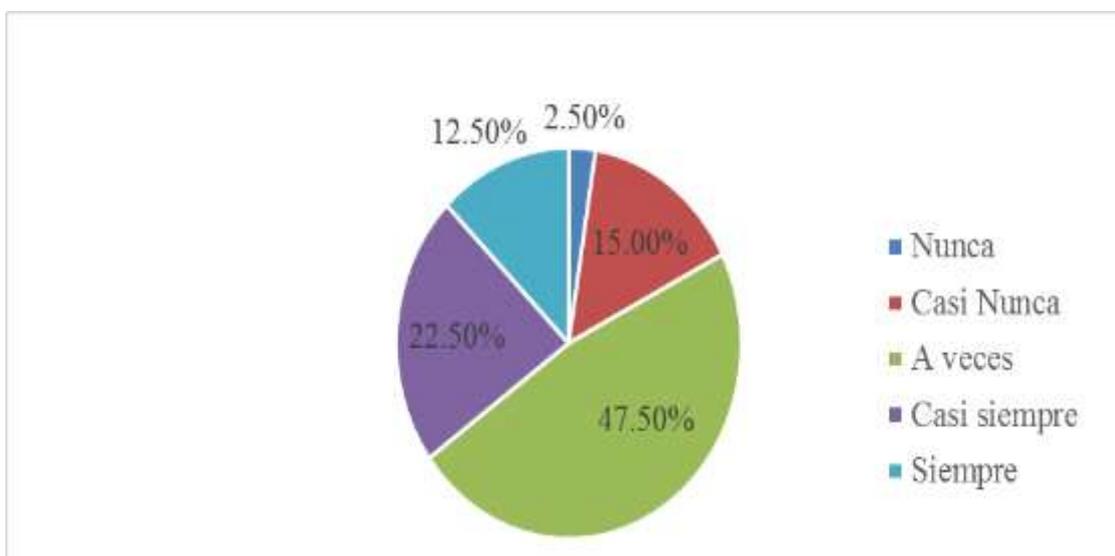


Figura 24: Existe buen compañerismo en mi área de trabajo.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 24, se observa que el 47.50% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces existe buen compañerismo en mi área de trabajo, el 22.50% manifestaron que casi siempre, el 15 % indicaron que casi nunca, otro 12.50 % afirmaron que siempre y otro 2.50 % afirmaron que nunca.

Tabla 25: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	7.50%

Casi Nunca	5	12.50%
A veces	18	45.00%
Casi siempre	10	25.00%
Siempre	4	10.00%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

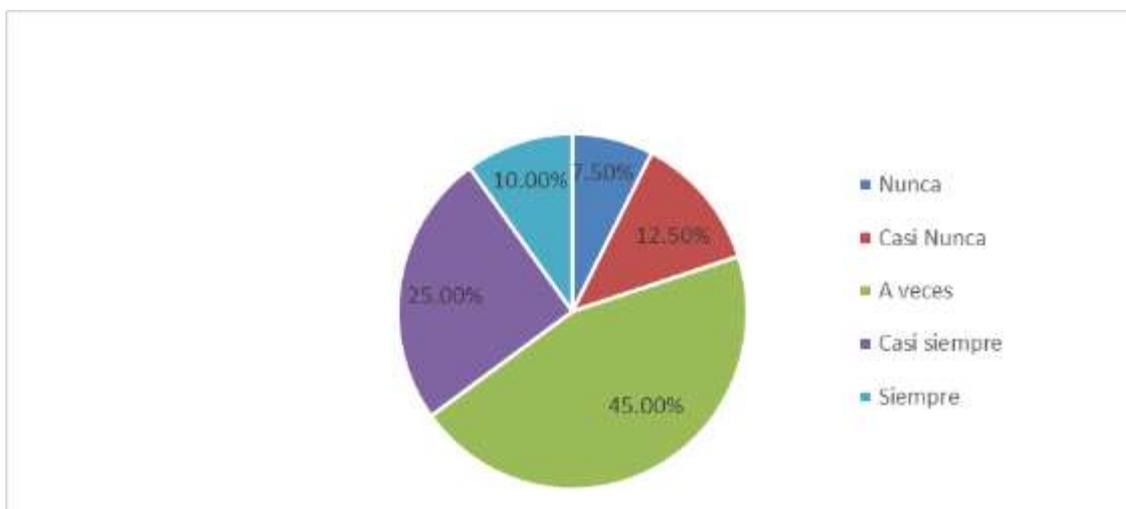


Figura 25: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 25, se observa que el 45% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable, el 25 % manifestaron que casi siempre, el 12.50 % indicaron que casi nunca, otro 10 % afirmaron que siempre y otro 7.50 % afirmaron que nunca.

Tabla 26: Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
--------	------------	---------------

Nunca	1	2.50%
Casi Nunca	8	20.00%
A veces	22	55.00%
Casi siempre	6	15.00%
Siempre	3	7.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

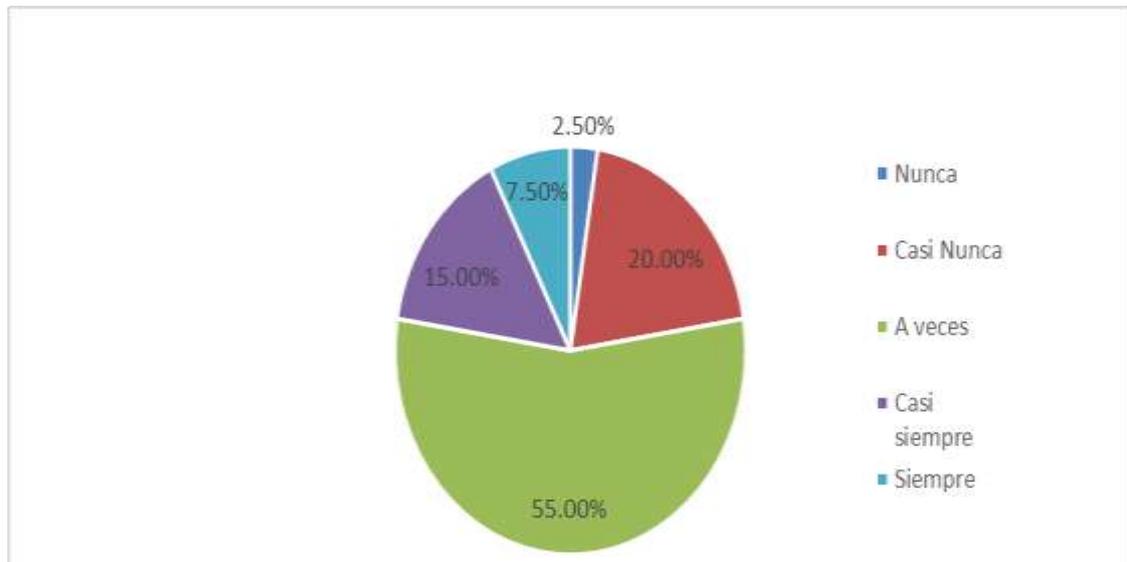


Figura 26: Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 26, se observa que el 55% de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces siento que recibo de parte de la empresa maltrato, el 20 % manifestaron que casi nunca, el 15 % indicaron que casi siempre, otro 7.50 % afirmaron que siempre y otro 2.50 % afirmaron que nunca.

Tabla 27: Los horarios son asequibles para los trabajadores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	5.00%
Casi Nunca	8	20.00%
A veces	21	52.50%
Casi siempre	6	15.00%
Siempre	3	7.50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

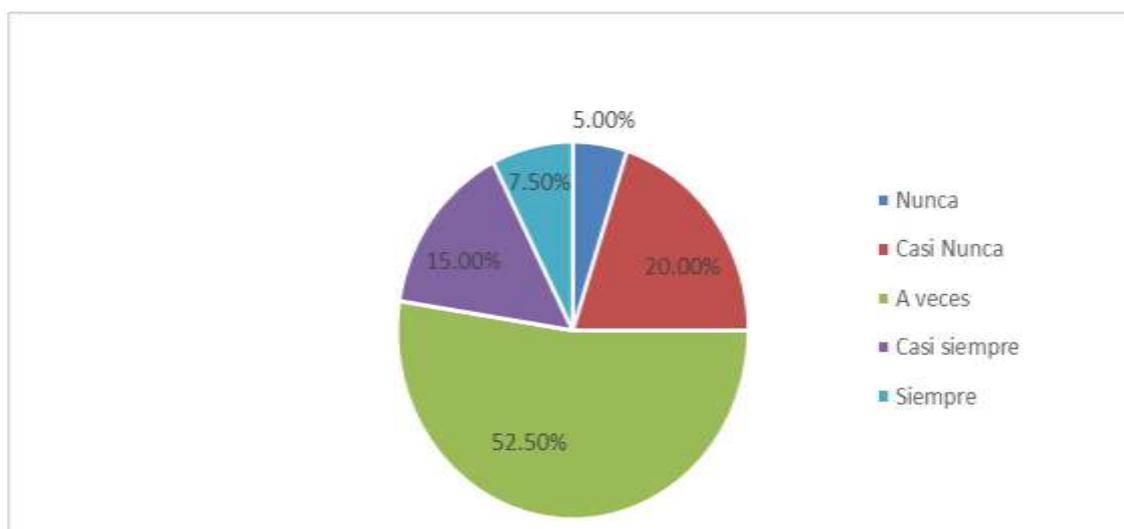


Figura 27: Los horarios son asequibles para los trabajadores.

Fuente: Banco de información de las Inconsistencias en investigación.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 27, se observa que el 52.50 de los servidores públicos encuestados expresaron que a veces los horarios son asequibles para los trabajadores., el 20 % manifestaron que casi nunca, el 15 % indicaron que casi siempre, otro 7.50 % afirmaron que siempre y otro 5 % afirmaron que nunca.

Tabla 28: Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral.
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,494**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Satisfacción Laboral.	Coefficiente de correlación	0,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

De la tabla 28, se aprecia la validez de una correlación positiva media entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, Huaura 2021, se aprueba la hipótesis del estudio (Rho= 0,494 y p valor=0,000< 0,05), por ello, se puede afirmar que existe una relación significativa ente Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

4.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

Al analizar la situación problemática, ¿De qué manera el Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección regional de Agricultura, Huaura – 2021?, podemos hablar de cada objetivo planteado.

1.- Explicar de qué manera el Clima Organizacional influye con la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

Al observar los resultados alcanzados en la tabla 28, en el cual nos afirma que la relación es significativa y media (Rho de Spearman = 0,494 y p valor=0,000 < 0,05); esto quiere decir, que a un buen clima organizacional también será mejor la satisfacción laboral, además según la tabla 01, se aprecia que el 35% de los servidores públicos encuestados expresan que a veces existen oportunidades de desarrollo en la institución además en la tabla 16, se aprecia que el 50% de los servidores públicos encuestados expresan que a veces me siento realmente útil con el trabajo que realizo. En tanto **Huaita y Luza (2018)**, dicha confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach siendo los resultados 0,79; 0,87 y 0,86 respectivamente. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral juntas sobre el desempeño docente es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2 = 115,746$; $gl=16$; $p=0.000$); además, el valor R de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 86,6% de la variable dependiente (0.866). Según **Criollo (2019)**, en su tesis tuvo como finalidad explicar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del SEGAT Trujillo-2019, llegando a las siguientes conclusiones: 1.- Se hayo que, hay correlación altamente significativa $r = 0.469^{**}$ $p < 0.05$ entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores, por lo cual se concluyó que, a un mejor clima laboral mejor satisfacción laboral. Según **Batlis. (2019)**, en su estudio, concluyo lo siguiente: la dimensión de “claridad organizacional” surgió como el predictor más significativo para cada una de las tres variables de resultado, un hallazgo que es congruente con investigaciones previas en el área de ambigüedad

de roles. La dimensión "Dependencia del rendimiento-recompensa" contribuyó significativamente a la predicción de la satisfacción laboral y la propensión a irse, pero no al pronóstico de la ansiedad relacionada con el trabajo.

Por lo cual se puede afirmar que los resultados son similares, entonces se afirma que hay una relación significativa entre las Inconsistencias de la investigación, por lo cual el Clima Organizacional se debe de cultivar en toda la organización para que con ello se pueda tener una mejor cultura organizacional, un adecuado desarrollo personal, valores y debemos de recordar que el clima organizacional son las propiedades internas de cada institución; y por otro lado la Satisfacción Laboral mejorara significativamente cuando los servidores públicos ejerzan con productividad el rol del puesto laboral, además tendrán un equilibrio entre su labor y la vida, así como también se siente motivados.

2.- Detallar como se encuentra el Clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

Con las consecuencias obtenidas en la tabla 02 se observa al 37.50% de los investigados, manifiestan que a veces se reconocen los logros en el trabajo de los servidores públicos, generando un mal clima laboral, en la tabla 05 se observa que el 45% de los investigados manifiestan que a veces los servidores públicos están comprometidos con la organización, en la tabla 07 apreciamos que el 37.50% de los investigados expresan que a veces se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, asimismo en la tabla 08 se observa que el 47.50% de los investigados expresan que a veces el supervisor brinda ayuda para superar los obstáculos que se presentan. Por otro lado, **Rodríguez (2017)**, en su tesis concluyo que la dimensión del clima organizacional en cuanto a autorrealización influye significativamente en el desempeño de los empleados del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017. Asimismo, **Berberoglu (2018)**, en su investigación concluyo que, los empleados de los hospitales de Chipre del Norte perciben el clima organizacional de una forma afirmativa, entonces ellos tendrán un grado muy alto de compromiso. Los resultados sugirieron que el clima organizacional es una causa primordial en los entornos de atención médica en

términos de compromiso de los trabajadores y cómo los trabajadores perciben el desempeño, lo que conduciría a resultados significativos sobre la prestación de servicios en las instituciones. **Abarca. (2018)**, en su estudio concluyo que el alto porcentaje es 40% de los colaboradores siempre evalúan su desempeño. Los hallazgos manifiestan que hay una correlación efectiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho = 0.797$; $p < 0.05$).

Según los resultados citados son similares con el resultado del presente estudio entonces el Clima Organizacional es una variable de mucho interés para lograr los objetivos de las instituciones, por lo tanto, debe de haber un mayor entendimiento entre todos los colaboradores. Asimismo, el clima organizacional es un componente muy impactante en la organización, esto debido a que conlleva a realizar las metas propuestas por dicha institución.

3.- Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

Los hallazgos obtenidos en la tabla 16 se observa al 50 % de investigados expresan que a veces me siento realmente útil con la labor que realizo, en la tabla 19 se observa que el 42.50% de los investigados expresan que casi siempre la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores, en la tabla 23 se observa que el 42.50% de los investigados expresan que a veces en el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros, mientras que en la tabla 27 se observa que el 52.50% de los investigados expresan que a veces los horarios son asequibles para los trabajadores. Al respecto **Pérez y Soria (2020)**, en su tesis tuvo como conclusiones que los empleados de manera independiente lograron estar comprometidos, sin embargo, no satisfechos totalmente, por lo que, en este estudio no se encontró influencia entre las variables; así mismo la satisfacción encontrada en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque se basó únicamente en las remuneraciones y en el ambiente físico de labores con las cuales logran estar conformes, pero no totalmente satisfechos. Asimismo, **Al-Muallem y Al-Surimi (2019)**, en su estudio concluyo que, aunque los farmacéuticos encuestados estaban satisfechos y comprometidos con su trabajo actual, tenían la

intención de marcharse. Se recomienda realizar más investigaciones para aclarar por qué los farmacéuticos en Arabia Saudita tienen la intención de dejar su trabajo de práctica farmacéutica. Según **Elssalih. (2021)**, En su artículo el cual tuvo las siguientes conclusiones: 1). El nivel de satisfacción de los docentes desde el aspecto de la política institucional tiene una distribución dominante en la categoría muy alta (79,6%), en la categoría alta fue el 16.7%, en la categoría media fue el 3.2%, mientras que los de la categoría baja llegaron al 0.5%; 2) El nivel de satisfacción laboral docente con respecto a la supervisión se incluyó en la categoría muy alta (89,8%), en la categoría alta fue de 18,3%, en la categoría media fue de 0,9% y en la categoría baja llegó a 0,9. Estos resultados indican que el nivel de satisfacción laboral de los profesores de SMA Muhammadiyah en Yogyakarta Indonesia se encuentra en un nivel muy alto de satisfacción.

De los resultados de los estudios son similares por lo tanto afirmamos que la satisfacción laboral en la institución es se debe realizar mejoras a los ambientes laborales, asimismo una mejor remuneración y realizar el reconocimiento al personal para que con ello se sientan más motivados y así cumplir con sus metas.

4.- Sugerir que el Clima organizacional influye en el Desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

De los hallazgos obtenidos en la tabla 03, que el 37.50% de los servidores públicos investigados manifiestan que a veces la institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado y por otro lado en la tabla 04 que el 35% de los investigados expresan que a veces existe compañerismo en la institución, también en la tabla 20 que el 47.50% de los servidores públicos encuestados expresan que a veces el ambiente donde trabajo es confortable, así mismo en la tabla 22 que el 55% de los servidores públicos encuestados expresan que a veces mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Al respecto **Alarcón y Guananga (2015)**, en su tesis concluyeron que: El Clima Laboral de la Administración General del MDMQ es favorable e incide positivamente en el rendimiento de los empleados municipales con discapacidad; se recomienda mejorar algunas condiciones que son consideradas

negativas y que influyen en la percepción del Clima Organizacional. Asimismo, **Bautista (2015)**, en su tesis concluye que, con la afinidad de un clima favorable, conjuntamente con la comparación del desempeño se ha determinado lo anteriormente dicho. Se recomienda que exista una mayor atención por parte de los directivos hacia los trabajadores para con ello subir el rendimiento de los trabajadores y que se realicen capacitaciones y dote a los empleados con equipos de protección personal y que los exámenes de Desempeño Laboral deben de llevarse a cabo 02 veces al año, haciéndose cargo la oficina de Recursos Humanos para que garantice el eficiente desempeño de los trabajadores. **Pacheco. (2017)**, los hallazgos han afirmado que sí existe una influencia positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando de esta manera la hipótesis general.

Los resultados de los estudios son similares por lo tanto afirmamos que el clima organizacional influye con el desempeño laboral, entonces en la institución se debe promover las capacitaciones para que se cumplan con los objetivos de la institución, también mejorar el espacio de trabajo, asimismo incentivar con reconocimiento a los servidores públicos que hayan cumplido con anticipación sus metas, ello conllevara a que exista compañerismo entre todos y así estén más motivados con su trabajo.

5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

1. En cuanto al objetivo general podemos concluir que hay una conexión media, positiva y significativa corroborado por Rho Spearman, $= 0,494$ y p valor $= 0,000 < 0,05$), cuanto mejor es el clima organizacional también será mejor la satisfacción laboral, además la tabla 01, se observa que un 35% de los encuestados expresan que a veces existen oportunidades de desarrollo, debido a que no se le brindan capacitaciones, en algunos casos el horario no les permite proseguir con cursos o programas que brindan las instituciones educativas, además en la tabla 16, se observa que el 50% de los encuestados expresan que a veces me siento realmente útil con la labor que realizo.
2. En cuanto al clima organizacional en la institución no es el óptimo, en la tabla 02 se aprecia que un 37.50% de investigados manifiestan que a veces se reconocen los logros en el trabajo, generando un mal clima laboral, esto debido a que en algunas oportunidades los jefes de línea son muy recelosos con el conocimiento que imparten, en la tabla 05 se aprecia que un 45% de los investigados expresan que a veces están comprometidos con la organización, esto debido a que no hay un buen liderazgo, la tabla 07 se observa que el 37.50% de los encuestados expresan que a veces se dispone de un sistema para el monitoreo de las actividades, esto debido a que no se les proporciona el manual de operación y funciones para el logro de las metas, asimismo en la tabla 08 se observa que el 47.50% de los investigados expresan que a veces el supervisor proporciona la ayuda para superar las adversidades que se manifiestan.
3. Con referente al nivel de satisfacción laboral podemos afirmar que no es eficiente, como se evidencia en la tabla 16 donde se observa que el 50 % de los encuestados expresan que a veces me siento realmente útil con la labor que realizo, esto también se ve reflejado en la tabla 5, todo ello conlleva a que los servidores públicos pierdan interés por su institución, sienten que no se respetan

sus derechos, o que la motivación que se les brinda no es la adecuada, en la tabla 19 se aprecia al 42.50% de los encuestados que expresan que casi siempre la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores, en los últimos meses en la institución se han venido realizando remodelaciones de oficinas así como también se ha inaugurado un nuevo edificio donde es más acogedor y cómodo trabajar ahí, en la tabla 23 se observa que el 42.50% de los encuestados expresan que a veces en el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros, dichos reconocimientos son esporádicos y suelen darse al personal CAS mas no a los demás

4. La incidencia entre ambas variables es significativa, tal como se evidencia en la tabla 03, que el 37.50% de los encuestados expresan que a veces la institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado, como ya se mencionó por lo general las capacitaciones son para el personal nombrado, CAS, jefes de línea, directores y gerentes, por otro lado en la tabla 04 que el 35% de los encuestados expresan que a veces existe compañerismo entre los colaboradores de la institución, también en la tabla 22 que el 55% de los encuestados expresan que a veces mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo, esto debido a muchos factores, ya sea recelo, miedo, falta de capacitación o da una buena inducción al personal, en otros casos es por la poca experiencia de los jefes de línea.

5.2.- Recomendaciones.

1. Se recomienda a los gerentes, promover más el clima organizacional en la institución, y con ello mejorar la cultura organizacional, esto se da mediante el empleo de capacitaciones sobre temas de relevancia para los colaboradores y la institución para que con ello se puedan cumplir las metas trazadas por la institución, ya que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, es así que esto permitirá tratar temas como motivación personal, una óptima comunicación, trabajo en equipo, calidad de servicio para lograr los objetivos de la institución.
2. Por tanto se recomienda a la Institución realizar un presupuesto para la implementación de capacitaciones en cuanto a la tareas de cada área, así como también charlas motivacionales, ya que se observa que los servidores públicos no están muy comprometidos con la institución, siendo esto un aspecto de suma importancia para lograr metas de la institución, asimismo se tiene que realizar un seguimiento y control de las actividades, el cual debe de llevarse de forma periódica, además se debe de asignar las tareas programadas por igualdad a todos los servidores públicos de dicha organización.
3. Asimismo, se recomienda realizar talleres para motivar a los colaboradores ya que la mitad de ellos manifiestan que a veces se sienten realmente útil con la labor que desempeña, también se debe de llevar a cabo un reconocimiento a los empleados que logren cumplir sus objetivos, ya que esto los va a motivar aún más, con ello se beneficiara la institución.
4. Por último, se recomienda implementar un cronograma de capacitaciones necesarias en la organización, con ello mejorar sus habilidades, valores, compañerismo, trabajo en equipo, así como las destrezas y además empoderar la satisfacción laboral, tomando como referencia la valoración, el esfuerzo que ponen los trabajadores y que sean reconocidos por sus jefes. Asimismo, se pone

hincapié en que los jefes deben de tener una amplia experiencia del área del cual está a cargo, con ello se tendrá mejores resultados para la institución, así como para los servidores públicos.

5.3.- Agradecimiento.

Un agradecimiento a la institución pública del GORE Lima, a la de Dirección de Agricultura, por brindar las facilidades de llevar a cabo la tesis, en sus instalaciones.

Asimismo, un agradecimiento a la asesora, por estar siempre apoyándome con sus conocimientos, al personal administrativo por estar pendiente de nuestros avances académicos.

Un agradecimiento especial a mis Padres Augusta y Pablo, a mis queridos hermanos Madeleine, Pablo, Carlos y Pablo Jr., por estar pendiente de mí, también un agradecimiento aparte a mi primo Raúl Bisso J, por brindarme su apoyo desinteresado, así como también a cada uno de mis sobrinos (as), sobrinos nietos, cuñadas (o) y por último un agradecimiento muy especial a Liliana Ríos Aliaga, quien estuvo pendiente de mí y me ha estado acompañando en cada momento que significo la elaboración de la presente tesis. Gracias por todo el aporte que me han brindado a lo largo de este camino que es la titulación, sin cada uno de ellos no se hubiera logrado tal objetivo.

6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilar, G. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal*, 2017. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6322>
- Ahmad, KZB, Jasimuddin, SM y Kee, WL (2018), "*Organizational Climate and Job Satisfaction: Do Employee Personalities Matter?*", *Decisión de gestión*, vol. 56, núm. 2, págs. 421-440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Al-Muallem N, Al-Surimi KM. (2019). *Job satisfaction, work commitment and intention to leave among pharmacists: a cross-sectional study*. Recuperado de [doi: 10.1136/bmjopen-2018-024448](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024448)
- Andrade, A.L., Omar, A., & Salessi, S. (2020). *Generic Job Satisfaction Scale: Psychometric Qualities of the Version Adapted to Portuguese*. *Avaliação Psicológica*, 19(4), 361-370. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Arias Gonzáles, José Luis y Covinos Gallardo, Mitsuo (2021), *Diseño y metodología de la investigación*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arriaga, M & Castro, A. (2017). "*Diagnóstico del clima organizacional y su influencia en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio distrital de Motupe Lambayeque*". Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1506>
- Batlis, N. (2019). "*The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave*". Pages 233-240 | Published online: 07 Jun 2019. <https://doi.org/10.1080/00223980.1980.12062970>
- Baena, G. (2017). "Metodología de la investigación (3ra ed.)". Ciudad de México: Editorial Patria. [doi:ISBN ebook: 978-607-744-748-1](https://doi.org/10.1080/00223980.1980.12062970)

- Bautista, J. & Uriarte, H. (2019). "Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén – Cajamarca, 2019". Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2424>
- Beibei, Y. (2021). *Satisfaction of Township Hospitals Health Workers on Performance-based Salary in China*. Recuperado de la revista. https://www.researchgate.net/publication/353228081_Satisfaction_of_Township_Hospitals_Health_Workers_on_Performance-based_Salary_in_China.
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. BMC Health Serv Res 18, 399 <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bravo, B. (2017). *Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Sede Administrativa De La Gerencia Regional De Salud Lambayeque, 2016-2017*. Recuperado de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/986/1/TL_BravoDiazBrandon.pdf.pdf
- Carrión, C. (2018). *Determinación Del Nivel De Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo Del Hospital I Naylamp Essalud, Chiclayo 2018*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1757>
- Criollo, S. (2019). *Clima Laboral Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores Administrativos Del SEGAT Trujillo 2019*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37853>
- Elssalih, E. (2021). *El Nivel De Satisfacción Laboral De Los Profesores En Las Escuelas Secundarias Del Estado De Darfur Oriental En Sudán*. Revista de ciencias sociales Technium, Vol. 21, 250–265. <https://doi.org/10.47577/tssj.v21i1.3754>
- Gonzales, C. (2019). "Clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional José

- Faustino Sánchez Carrión, período 2016". Recuperado de <https://doi.org/10.51431/infinitum.v9i2.571>
- González, N. (2020). *Clima Laboral, Estrés Laboral y Satisfacción Laboral En Docentes De Universidades Privadas En Chimbote, 2019*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. [doi:ISBN 978-1-4562-6096- 5](https://doi.org/10.1016/j.978-1-4562-6096-5)
- Pacheco, H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba*. Tesis para obtener el grado de doctor en Gestión de Empresas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6880>
- Pérez, C., y Soria, C. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso de los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque*. Recuperado de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2572/1/TL_P%
c3%a9rezUca
riegueCarlosErnesto_SoriaChonateClaudiaNahir.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2572/1/TL_P%c3%a9rezUca%20riegueCarlosErnesto_SoriaChonateClaudiaNahir.pdf)
- Robbins, S. y Judge, T. (2009), *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009. ISBN: 978-607-442-098-2
Recuperado de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB
BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB%20BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, R. (2017). *Clima Organizacional y su Influencia con el Rendimiento Laboral de los Trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, en la Ciudad de Iquitos Año 2017*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37511>

Saldaña, A (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8718>

Toro, F. (2013) *Clima organizacional y productividad laboral*. En: *Revista Temas de Administración*. Recuperado de <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/herramientas/clima-organizacional-productividad-herramientas.pdf>

7.- ANEXOS.

Anexo N° 01 Matriz De Consistencia.

PROBLEMA GENERAL.	VARIABLES	OBJETIVO GENERAL.	HIPOTESIS GENERAL.	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
¿De qué manera el Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección regional de Agricultura, Huaura - 2021?	Clima Organizacional.	1.- Explicar de qué manera el Clima Organizacional influye con la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.	“El Clima Organizacional influye significativamente en la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021”.	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	<p>Tipo de Investigación: Enfoque Cuantitativo, Tipo Descriptiva y correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, transversal.</p> <p>Población y Muestra: Será de 40 personas, entre los servidores públicos de todas las áreas de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura.</p> <p>Técnica e Instrumento de Recolección de Datos: La técnica empleada para la investigación será la encuesta.</p> <p>Instrumento: El instrumento fue el Cuestionario.</p> <p>Validez. Se validó por el Juicio de Expertos.</p> <p>Confiabilidad. Estuvo determinada por el Alpha de Cronbach.</p>
	OBJETIVO ESPECIFICOS.				
	Satisfacción Laboral.	1.- Detallar como se encuentra el Clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.			
		2.- Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.			
3.- Sugerir que el Clima organizacional influye en el Desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.					

Anexo N° 02.- Matriz de Operacionalización de Variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN.
CLIMA ORGANIZACIONAL.	<p>Segredo, A. (2011), Viene hacer la intercomunicación de las cualidades individuales y institucionales, es decir, tanto del talento humano y físico de la institución debido a que el sujeto o trabajadores se convierten en el núcleo de la empresa donde el éxito va a depender de un buen clima laboral que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, aspectos que contribuyen a una gran productividad y eficiencia.</p>	<p>Se entiende por Clima Organizacional a la apreciación que cada colaborador tiene sobre la institución y que debido a ello incurre en el desarrollo de la institución. Se puede decir que el clima organizacional son las propiedades internas de una institución. El clima organizacional abarca a todos los niveles de la institución.</p>	Autorrealización	Desarrollo Personal.	1.- ¿Existen oportunidades de desarrollo en la institución?	Nominal.
				Reconocimiento por los resultados.	2.- ¿Se reconocen los logros en el trabajo de los servidores públicos?	Nominal.
				Preparación a cada integrante de la institución.	3.- ¿La Institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado?	Nominal.
			Involucramiento laboral:	Valores.	4.- ¿Existe compañerismo entre los servidores públicos de la institución?	Nominal.
				Compromiso.	5.- ¿Los servidores públicos están comprometidos con la organización?	Nominal.
				Cumplimiento de las metas en la institución.	6.- ¿Los objetivos de la Institución son retadores?	Nominal.
			Supervisión:	Supervisión.	7.- ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	Nominal.
				Apoyo y Orientación.	8.- ¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	Nominal.
				Desempeño Diario.	9.- ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	Nominal.
			Comunicación:	Fluidez y Celeridad.	10.- ¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?	Nominal.
				Claridad.	11.- ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?	Nominal.
				Comunicación con la jefatura.	12.- ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	Nominal.
			Condiciones laborales:	Económicos.	13.- ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	Nominal.
				Psicosociales.	14.- ¿Existe un trato justo en la empresa?	Nominal.
				Toma de decisiones.	15.- ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	Nominal.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN.
SATISFACCION LABORAL.	<p>Johnson (2015) manifiesta que dicha variable tiene relación con la manera como se siente el individuo en el centro laboral. Implica varios puntos, los cuales son; salario, estilo de supervisión, cualidades laborales, promoción y/o ascensos, colaboradores de tarea, etcétera. Por ser una reacción, la satisfacción gremial es una inclinación subjetivamente constante de contestar con firmeza a la labor ejercida por el individuo. Se determina por la esperanza y virtudes de cada individuo hacia a institución.</p>	<p>La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida, así mismo se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo.</p>	Significación de la tarea.	Esfuerzo.	1.- ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?	Nominal.
				Realización.	2.- ¿Me gusta el trabajo que realizo?	Nominal.
				Igualdad.	3.- ¿Se asignan las tareas programadas por igualdad?	Nominal.
			Condiciones De Trabajo.	Estructuras.	4.- ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	Nominal.
				Materiales.	5.- ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	Nominal.
				Ambiente acogedor.	6.- ¿Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo?	Nominal.
			Reconocimiento Personal y/o Social.	Relación con los Jefes.	7.- ¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?	Nominal.
				Ascenso y logros.	8.- ¿En el trabajo nos dan ascensos periódicamente reconocen nuestros logros?	Nominal.
				Compañerismo.	9.- ¿Existe buen compañerismo en mi área de trabajo?	Nominal.
			Beneficios Económicos.	Remuneraciones.	10.- ¿Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable?	Nominal.
			Políticas Administrativas.	Trato en la empresa.	11.- ¿Siento que recibo de parte de la empresa mal trato?	Nominal.
				Turnos laborales.	12.- ¿Los horarios son asequibles para los trabajadores?	Nominal.

Anexo N° 03.- Instrumento De Recolección De Datos.

“Cuestionario”.

A. PRESENTACIÓN.

El presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021. Percepciones que son de gran importancia para este estudio.

INSTRUMENTO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA LIMA, HUAURA – 2021

B. DATOS GENERALES.

1. Género : Femenino Masculino

C. INDICACIONES.

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa la situación en que se encuentran.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Nunca.
2	=	Casi Nunca.
3	=	A veces.
4	=	Casi siempre.
5	=	Siempre.

D. ENCUESTA.

Estimado (a) trabajador (a) se está realizando una investigación para conocer la apreciación que tiene sobre su área de trabajo.

Nº	PREGUNTAS	Nunca.	Casi Nunca.	A veces.	Casi siempre.	Siempre.
1	¿Existen oportunidades de desarrollo en la institución?					
2	¿Se reconocen los logros en el trabajo de los servidores públicos?					
3	¿La institución brinda las capacitaciones necesarias que necesita el empleado?					
4	¿Existe compañerismo entre los servidores públicos de la institución?					
5	¿Los servidores públicos están comprometidos con la organización?					
6	¿Los objetivos de la institución son retadores?					
7	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
8	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
9	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
10	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?					
11	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
12	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
13	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					
14	¿Existe un trato justo en la empresa?					
15	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
16	¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?					
17	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
18	¿Se asignan las tareas programadas por igualdad?					
19	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
20	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
21	¿Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo?					
22	¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?					
23	¿En el trabajo nos dan ascensos periódicamente y reconocen nuestros logros?					
24	¿Existe buen compañerismo en mi área de trabajo?					
25	¿Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable?					
26	¿Siento que recibo de parte de la empresa mal trato?					
27	¿Los horarios son asequibles para los trabajadores?					



Anexo N° 04.- Evaluación De Juicio De Expertos (mínimo 3 expertos)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERECTORADO ACADÉMICO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.

I.- Información General:

Nombres y Apellidos del Validador : Pablo Santos Díaz
 Fecha : 27/02/2022 Especialidad : Administrador de empresas y Negocios.
 Nombre del instrumento evaluado: :
 Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos –Cuantitativos.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Coeficiente de Validez.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

176 = 0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Pablo Santos Díaz.
DNI. 32542582



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.

I.- Información General:

Nombres y Apellidos del Validador : Carlos González Chávez.
Fecha : 27/02/2022 **Especialidad** : Licenciado en Administración
Nombre del instrumento evaluado: :
Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos –Cuantitativos.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Coeficiente de Validez.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

176 = 0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Lic. Carlos González Chávez.
DNI. 44837093



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.

I.- Información General:

Nombres y Apellidos del Validador : Javier Ulloa Siccha.
Fecha : 27/02/2022 **Especialidad** : Contador Público.
Nombre del instrumento evaluado: :
Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos –Cuantitativos.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Coeficiente de Validez.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



C.P.C. Javier Ulloa Siccha.
DNI. 17921168

6.- Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN - ADULTOS -

Nivel de estudio : Pregrado.

Introducción:

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA LIMA, HUAURA – 2021.

Este es un estudio desarrollado por: Jauregui Ayala Roberto Edwin.

pertenece a la Universidad San Pedro – LIMA/HUACHO.

El objetivo de esta investigación es:

“Explicar de qué manera el Clima Organizacional influye con la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021”.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Procedimiento 1.
2. Procedimiento 2.
3. Procedimiento 3.

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en: la base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código de Participante:

Nombre:

Fecha:

Firma del Participante

7.- Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 20 de enero del 2022

Sr.

Elmer Rafael Cuzma.
Director Regional.
De la Dirección Regional De Agricultura Lima.

Presente. -

Reciba el saludo de la Dirección de de la Universidad San Pedro, para felicitarle por su exitosa gestión y en esta oportunidad solicitarle el apoyo de su representada para facilitar la ejecución de la investigación titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Lima, Huaura – 2021, a cargo del estudiante: Jauregui Ayala Roberto Edwin, con código 1610200108 e identificado con DNI 15863450 permitiéndole aplicar los instrumentos de investigación, para obtener información de estricto uso académico.

Agradecemos anticipadamente el apoyo a la investigación científica, brindándoles a los investigadores las facilidades del caso.

Como usted podrá apreciar el estudio no revela la razón social de su representada, cuidados éticos que tomamos muy en cuenta.

Atentamente,

FIRMA
Apellidos y Nombres del
<< Director del Programa Profesional o Director de Postgrado >>
DNI:

8.- Documento de conformidad de la investigación, firmado por el asesor

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
DECLARATORIA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR**

Yo, Yesenia Margot Ávila Alcalde, docente del programa profesional de Estudios De Administración de la Sede Central / Huacho, asesor de la de investigación denominada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
AGRICULTURA LIMA, HUAURA – 2021.**

Doy fe, que la investigación realizada por Roberto Edwin Jauregui Ayala, cumple con los requisitos establecidos por la Universidad San Pedro y la Facultad Ciencias Económicas y Administrativas, así como, constato que tiene un índice de similitud del 26%, verificable en el reporte del software anti plagio Turnitin.

El suscrito ha analizado la investigación y reporte concluyendo que cada una de las coincidencias encontradas no constituyen plagio alguno. Por lo que, de acuerdo con los requisitos establecidos y mi conocimiento, cumplen con todas las normas tales como el uso de citas, referencias, estructura y/o formatos establecidos por la Universidad San Pedro.

Chimbote, 20 de enero del 2022

Firma

Mg. Yesenia Margot Ávila Alcalde.
Código ORCID: 0000-0001-5509-4460