

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la
Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada

Tesis

Para optar el título de Licenciado en Administración.

Autor: Cobeñas Gonzalez, Jorge Luis.

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la
Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Álamo Barreto José Viterbo (Presidente)

Código ORCID 0000-0003-4459-1765

Mg. Gonzales Palomino Jhony Cristian (Secretario)

Código ORCID 0000-0002-3608-5865

Mg. Ríos García María del Pilar (Vocal)

Código ORCID 0000- 0002-0236-6810

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la
Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma:**

Bach. Cobeñas Gonzalez Jorge Luis (Autor)

ORCID: 0000 – 0002 – 6279 - 1667

Dr. Merino Velásquez Jesús (Asesor)

ORCID: 0000 – 0003 – 3301 - 4487

Tumbes, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los diecinueve días del mes mayo del dos mil veintitrés, siendo las nueve horas, y en la modalidad virtual; Google Meet, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal de N° 045-2023/UNTUMBES-FCCEE el Dr. José Viterbo Álamo Barreto, (**Presidente**), Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino, (**Secretario**) y Mg. María del Pilar Ríos García, (**Vocal**), reconociendo en la misma Resolución además al Dr. Jesús Merino Velásquez, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada "**Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** presentado por el Bachiller **JORGE LUIS COBEÑAS GONZALEZ**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller **JORGE LUIS COBEÑAS GONZALEZ**, con calificativo:

APROBADO - BUENO

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado le indica.

En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 10, horas y 30 minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 19 de mayo de 2023

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
DNI 41057014
Presidente

Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino
DNI: 41903986
Secretario

Mg. María del Pilar Ríos García
DNI: 18000317
Vocal

Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022

por Jorge Luis Cobeñas Gonzalez



Dr. Jesús Merino Velásquez
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

Fecha de entrega: 20-may-2023 09:16p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2098047162

Nombre del archivo: TESIS_-JORGE_LUIS_COBE_AS_- _23-05-20-_LISTO_-_TT.docx (144.78K)

Total de palabras: 13007

Total de caracteres: 73398

Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%	28%	9%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	16%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.biblioteca.cij.gob.mx Fuente de Internet	<1%
8	aprenderly.com Fuente de Internet	<1%
9	aula200.com Fuente de Internet	



Dr. Jesús Merino Velásquez
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

		<1 %
10	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unitec.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
20	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %



Dr. Jesús Merino Velásquez
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

21	www.revistaespacios.com Fuente de Internet	<1 %
22	repository.uaeh.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
23	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	León García Ana Yolanda. "La ciberadicción y el nivel de ansiedad en los jóvenes universitarios entre 21 y 28 años", TESIUNAM, 2021 Publicación	<1 %
25	coggle.it Fuente de Internet	<1 %
26	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
27	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %



Dr. Jesús Merino Velásquez
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mis queridos padres, por su confianza y seguridad en mi persona. A ellos por ser fuente de motivación permanente para concretizar este objetivo académico.

Jorge Luis

AGRADECIMIENTO

A los profesores de la Untumbes, por impartirme, sabias lecciones y valores en mi formación profesional en el claustro universitario. Al Dr. Jesús Merino Velásquez, por su valioso aporte académico. A los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, por facilitarme información para hacer posible esta investigación

Jorge Luis

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCION	16
II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la literatura)	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Bases teórico – científicas	31
2.3. Definición de términos básicos.	36
III. MATERIALES Y METODOS	39
3.1. Hipótesis	39
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	40
3.3. Población, muestra y muestreo.	42
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	43
3.5. Confiabilidad del instrumento.....	46
3.6. Procesamiento y análisis	47
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	48
3.7. Definición y operacionalización de variables	48
4.1 Resultados.....	51
4.2. Discusión	58
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES.....	65
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
VIII. ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de personal administrativo	42
Tabla 2: Valores del Alfa de Cronbach.....	47
Tabla 3: Dimensiones e items del clima institucional.	49
Tabla 4: Dimensiones e items de la variable satisfacción laboral.....	50
Tabla 5: Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral.....	51
Tabla 6: Correlación entre clima institucional y satisfacción laboral.....	52
Tabla 7: Implicancia de la responsabilidad en la satisfacción laboral.....	52
Tabla 8: Correlación entre responsabilidad y satisfacción laboral.....	53
Tabla 9: Implicancia de las recompensas en la satisfacción laboral.	54
Tabla 10: Correlación entre recompensas y satisfacción laboral	55
Tabla 11: Implicancia de las relaciones en la satisfacción laboral.....	55
Tabla 12: Correlación entre relación y satisfacción laboral	56
Tabla 13: Implicancia de la identidad en la satisfacción laboral	57
Tabla 14: Correlación entre identidad y satisfacción laboral	58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	70
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	72
Anexo 3: Solicita autorización para ejecución de tesis.....	73
Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis.....	74
Anexo 5: Cuestionario a trabajadores administrativos	75
Anexo 6: Análisis de fiabilidad de variable clima institucional	79
Anexo 7: Análisis de fiabilidad de variable satisfacción laboral	80
Anexo 8: Realidades de aplicación de encuestas	81

RESUMEN

Con el propósito de determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, el estudio fue descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y transversal. En su ejecución se empleó el método inductivo como estrategia de razonamiento y el deductivo que de situaciones universales permitieron analizar el comportamiento de las variables de estudio. Se trabajó la investigación con una muestra censal de 46 trabajadores administrativos nombrados de la entidad agraria, aplicándose un cuestionario por cada variable con 12 ítems cada uno, determinándose su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach = 0.817 para la variable clima institucional y con 0.726 la satisfacción laboral. El procesamiento de los datos de la encuesta se efectuó con el SPSS. Demostrándose resultados relevantes de las dimensiones de responsabilidad 69.6%, recompensas del 54.3%, relaciones con 60.9% e identidad con 65.2%, las cuales tuvieron una implicancia en la satisfacción laboral del 65.2%, obteniéndose una correlación con el coeficiente del Rho de Spearman de 0.778, 0.705, 0.724 y 0.797 respectivamente. Se determinó la implicancia del clima institucional del 71.7% sobre la satisfacción laboral con 65.2%; con un Rho de Spearman = 0.871 y con un P – valor de $0.000 < 0.01$, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo general; expresándose que los colaboradores trabajando en un ambiente laboral favorable generan actitudes positivas hacia al trabajo organizacional.

Palabras clave: Clima institucional, responsabilidad, satisfacción laboral, identidad, trabajo en equipo, actitud.

ABSTRACT

With the purpose of determining the implication of the institutional climate on job satisfaction in the Regional Directorate of Agriculture, Tumbes, 2022. An investigation with a quantitative approach was carried out, the study was descriptive - correlational, with a non-experimental and cross-sectional design. In its execution, the inductive method was used as a reasoning strategy and the deductive method that allowed us to analyze the behavior of the study variables from universal situations. The research was carried out with a census sample of 46 administrative workers appointed from the agricultural entity, applying a questionnaire for each variable with 12 items each, determining its reliability by means of Cronbach's Alpha = 0.817 for the institutional climate variable and with 0.726 satisfaction. labor. The processing of the survey data was carried out with SPSS. Demonstrating relevant results of the dimensions of responsibility 69.6%, rewards of 54.3%, relationships with 60.9% and identity with 65.2%, which had an implication in job satisfaction of 65.2%, obtaining a correlation with the Spearman's Rho coefficient of 0.778, 0.705, 0.724 and 0.797 respectively. The implication of the institutional climate of 71.7% on job satisfaction with 65.2% was determined; with a Rho of Spearman = 0.871 and with a P - value of $0.000 < 0.01$, accepting the alternative hypothesis of the general objective; expressing that employee working in a favorable work environment generate positive attitudes towards organizational work.

Keywords: Institutional climate, responsibility, job satisfaction, identity, teamwork, attitud

I. INTRODUCCION

El clima organizacional (CO) siempre fue estudiado para consolidar en la institución un bloque firme que aporte con la responsabilidad del trabajador, cumpliendo con sus funciones, mejore las relaciones laborales con el fin de tener una mejor cooperación entre los colaboradores y que estos puedan solucionar conflictos personales e institucionales, fijando un compromiso de identidad aceptando los retos y/o desafíos, cumpliendo y superando con los estándares de excelencia como objetivos y metas establecidas por la organización.

En su investigación Jimenez y Malmaceda (2017), en sus resultados más significativos determinaron que un 63 % considera que su capacidad y esfuerzo no son reconocidos, 63 % manifestaron que sus sueldos son injustas, 68 % indicaron que su trabajo no es reconocido cuando se dan promociones, 50 % consideraron que el trabajo diario que realizan es bueno, 83 % indicaron que existe buen trato a los usuarios, 83 % expresaron que los colaboradores contratados efectúan con las actividades asignadas, se observó un buen cometido laboral de 50 % a 83 %.

Por otro lado Gonzalez y Garcia (2017), concluyeron que existe una relación alta positiva entre las variables estudiadas, CO y satisfacción laboral, con un coeficiente de pearson de 0,703. asimismo existe relación alta positiva entre la dimensión estructura del CO y satisfacción laboral, con 0,385. Por otro lado existe relación positiva entre la dimensión responsabilidad del CO y satisfacción laboral, con 0,445.

Por muchos años contar con un CO adecuado ha sido prioridad principal de las organizaciones, debido que desean lograr una adecuada satisfacción laboral en sus trabajadores, donde se han empleado técnicas y métodos que contribuyan a mejorar la experiencia del trabajador dentro de las instalaciones donde labora, en ocasiones logrando una relación correlacional entre ambas variables, las que contribuyen al logro de metas y objetivos.

De acuerdo con Sánchez (2017) expresó:

Si los trabajadores tienen buen trato y motivación por el esfuerzo físico y mental, si se sienten satisfechos en sus puestos de trabajo, si el diseño de un marco estratégico posibilitará el perfeccionamiento; identificándose un liderazgo autocrático, lo que merma la inclusión del recurso humano en las decisiones importantes por lo que existe un descontento que lleva al poco compromiso con la empresa y no se logra lo planificado. “Por otro lado el trato de los jefes hacia los empleados no es el adecuado, debido a comportamientos de autosuficiencia y discriminación en algún caso, basándose en las condiciones de estudios nivel socio económico por lo que se genera inconvenientes en las relaciones dentro de la empresa”.

En Cuzco según Escalante (2020), encontró que el CO no es agradable de modo que muchos de los funcionarios no cometen a cabalidad todas sus actividades instaurando un clima poco saludable para el ambiente laboral. Por otro lado comprobó un alto grado de relación entre el CO y la satisfacción laboral, encontrando que la remuneración, las relaciones interpersonales, la comunicación interna, la identidad, la toma de decisiones, el liderazgo y la motivación, logran que los trabajadores exterioricen un mejor desempeño laboral, metas y objetivos organizacionales.

Hay una relación positiva entre el involucramiento y el trabajo en sí, donde los trabajadores muestran compromiso y responsabilidad con las funciones que realizan, enfocándose en lograr objetivos y metas de la institución. Se encuentra una adecuada comunicación y un alto grado de responsabilidad.

En la Dirección Regional de Agricultura (DRAT), se observa que el ambiente laboral es inapropiado ya que no propicia a mejorar la estancia del colaborador, por otro lado, no están conformes en cuanto a los indicadores recompensa, ya que reciben solo su sueldo y no perciben bonificaciones que permitan mejorar su economía, ellos indican que deberían instaurar un sistema de recompensas para poder aumentar el compromiso y productividad de la fuerza laboral, a pesar de esto muestran una satisfacción laboral media debido que necesitan tener que trabajar

para subsistir, y como entidad del estado trabajar en un horario laboral como este les permite desarrollar actividades personales. Asimismo, los colaboradores se sienten insatisfecho con la remuneración que perciben, además en algunos casos los beneficios laborales son desiguales en comparación a otros trabajadores, la institución carece de objetivos claros y metas, por ello el personal no se preocupa por mejorar ya que no ven cambios tangibles y medibles.

Mientras tanto se muestran insatisfechos con el reconocimiento que reciben y el desarrollo personal, lo causante es que su trabajo no es apreciado y reconocido como lo esperan, aspirando a ser reconocidos por su labor, ser apreciados por sus compañeros de trabajo y supervisores. no es favorable para el desarrollo de sus actividades lo que puede ocasionar que el personal tenga un deficiente desempeño y ofrezca un servicio de menor calidad al usuario. De acuerdo a lo anterior visto, el desempeño que tienen los colaboradores, propiciado por malas condiciones de trabajo, donde como causa principal es el no reconocimiento laboral, ausencia de recompensas, premios y mala remuneración, son causantes principales de un mal desempeño laboral, los colaboradores manifiestan que podrían incrementar su desempeño si pudieran percibir este tipo de incentivos por parte de la institución, pero al carecer de estos, en mal desempeño produce que las actividades no sean realizadas con productividad, sin eficacia ni eficiencia.

El trabajo también puede ser afectado por las malas condiciones de trabajo que la institución puede ofrecer, debido que la infraestructura donde los colaboradores desarrollan sus funciones en antigua y precaria, carece de aire acondicionado o ventiladores en todas las oficinas, no cuentan con servicios higiénicos suficientes y en buenas condiciones, no hay personal de saneamiento fijo que limpie constantemente las instalaciones, además, hay un número reducido de equipos de cómputo, y los que se encuentran, en la mayoría son versiones antiguas que algunas veces se pueden trabar u ocasionar inconvenientes a los colaboradores que las usan, provocando que las personas no se sientan cómodas en su lugar de trabajo y prefieran estar menos tiempo en las instalaciones.

La institución trabaja bajo una estructura vertical donde no se puede tomar decisiones sin el permiso de un superior y hay demoras en atender los

requerimientos, además de ello trabajan bajo herramientas de gestión desfasadas. los trabajadores incumplen con las labores que tiene que realizar a diario y tardan demasiado en realizarlo lo que provoca que los usuarios presenten quejas por el mal servicio. Acompañado de esto se observó, la falta de identificación con su institución, ya que no todos tienen el compromiso de alcanzar logros y objetivos planteados, ser productivos con su trabajo, hacer horas extras por cumplir con los requerimientos, poner las necesidades laborales por encima de las necesidades personales, la causa de esto es la falta de reconocimiento, sueldos que no cubren las expectativas, carencia de incentivos, ausencia de premios, falta de bonos, entre otros, lo que provoca que las áreas no puedan cumplir con plazos establecidos, retrasos en proyectos, no lograr metas y que el servicio que la entidad ofrezca muchas veces sea precario, donde el usuario agricultor sea afectado por haber recibido un servicio que no cumpla con sus expectativas.

Las relaciones dentro de la institución son medianamente buenas, debido que no todos tienen el mismo grado de colaboración y compañerismo, lo que debería mejorar debido que esto traería como resultado una mejor colaboración entre las áreas, dando prioridad a eficiencia y eficacia que se podrían desarrollar las actividades, debido que el causante de las malas relaciones que se presentan en la entidad es debido por enemistades, falta de comunicación, funciones no establecidas, política, favoritismo, entre otras causas, trayendo como consecuencia, una lentitud en los tramites que el usuario presenta, falta de compromiso para desarrollar sus funciones y el estancamiento de logros y metas que la entidad establezca.

Ante este contexto situacional se plantea la interrogante general: ¿Cuál es la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la DRAT, 2022?; de donde se desprende sus problemas específicos:

1. ¿Cuál es la implicancia de la responsabilidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la DRAT?
2. ¿Cuál es la implicancia de las recompensas del clima organizacional en la satisfacción laboral en la DRAT?

3. ¿Cuál es la implicancia de las relaciones del clima organizacional en la satisfacción laboral en la DRAT?
4. ¿Cuál es la implicancia de la identidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la DRAT?

Este estudio tiene un soporte teórico basado en el amplio conocimiento del clima organizacional basado en Litwin y Stringer (1968), respecto a la satisfacción laboral en Robbins y Coulter (2014). Ambas doctrinas permitieron exponer las propiedades y características de las variables de estudio en la DRAT. Asimismo, Los resultados obtenidos de la investigación acrecienta el cúmulo de conocimiento de las teorías existentes.

En el desarrollo del estudio se emplean métodos y técnicas e instrumentos de medición que han sido aprobados por investigadores. La recolección de la información se efectuó mediante la técnica de las encuestas empleándose el cuestionario como instrumento de medición, validándose su confiabilidad con el Alfa de Cronbach. El procesamiento de la información se realizó aplicándose el Programa Excel y el SPSS. Y la contrastación de la hipótesis se ha realizado con el P(Rho). Esta metodología se encamina a la solución del problema de la investigación. Asimismo, servirá de aporte para estudios de problemas análogos.

El estudio intenta ampliar y explicar el conocimiento específicamente relacionado a determinar las implicancias del clima institucional en la satisfacción laboral en la DRAT, Tumbes; Los resultados obtenidos de la investigación, nos permitirá sugerir opciones que posibiliten una mayor implicancia entre las variables de estudio para alcanzar la efectividad institucional. Del mismo modo sirve como alternativas de solución a problemas similares en otras instituciones. Su ejecución satisfactoria del estudio permitirá optar el título de Licenciado en Administración.

El desarrollo del presente estudio intenta explicar la importancia que tiene el clima organizacional en sus dimensiones identidad, responsabilidad, recompensa y relaciones en las actitudes laborales de los trabajadores en sus puestos de trabajo. al ejecutar sus funciones y/ tareas establecidas en los documentos de gestión de la

DRAT, que repercutirá tremendamente a favor de los hombres del campo, consecuentemente en la productividad agrícola.

También pretende exponer la importancia de un adecuado clima organizacional dentro de la entidad, propiciado por empleados satisfechos por su trabajo, logrando satisfacer las necesidades del usuario principal, el agricultor de la región, quien tendrá facilidades y mayor productividad en sus actividades y parcelas producto de proyectos y mejora de calidad en el servicio que la dirección regional de agricultura le puede ofrecer, otorgando como resultado un beneficio mutuo económico, donde la dirección mediante puestos de trabajo, con un clima organizacional donde los trabajadores están satisfechos a colaborar en beneficio del agricultor, quien podrá ser beneficiado del servicio rápido, amable y de calidad.

La presente investigación pretende alcanzar de modo general: Determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la DRAT, 2022. Y de manera específica:

1. Describir la implicancia de la responsabilidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura.
2. Explicar la implicancia de las recompensas del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura.
3. Describir la implicancia de las relaciones del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura.
4. Determinar la implicancia de la identidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura.

El estudio se ha estructurado en ocho capítulos, como se detalla:

En el capítulo I, se especifica la introducción, que describe la importancia el conocimiento actual de la investigación, la problemática, la justificación, y los logros alcanzados del estudio. En el segundo capítulo, se refiere al estado del arte, que contiene la bases teórico – científicas, los antecedentes y la definición de términos básicos; esta información es clara y concisa para entender el estado actual de la investigación. En el capítulo III, se exhibe los materiales y métodos se identifica la

hipótesis general y específica, donde la hipótesis se genera a partir del planteamiento del problema, la definición y operacionalización de las variables, el tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis, población, muestra y muestreo, métodos, técnicas e instrumentos y el procesamiento y análisis. En el capítulo IV, encontramos los resultados, información producto de la aplicación de encuestas y la discusión que explica la contribución del nuevo conocimiento y finalmente en los 4 últimos capítulos se considera las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos respectivamente.

II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la literatura)

2.1. Antecedentes.

Coveñas (2017) en su investigación:

“Inteligencia emocional y su relación con la identidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital la Esperanza, 2017”. Su objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional e identidad laboral de los trabajadores. La investigación fue no experimental, transversal, las encuestas se aplicaron a una muestra de 204 colaboradores, Para la confiabilidad de los instrumentos de cada variable se aplicó el análisis de Cronbach dando como primer resultado para la variable de inteligencia emocional un 0.933 y para la segunda variable de identidad laboral un 0.960. Para el método de análisis de datos se seleccionó las técnicas de análisis cuantitativo, mediante el programa SPSS 22 con la correlación de Spearman y el programa Microsoft Office Excel.

El mismo autor Coveñas (2017) en su trabajo:

Observó, “que el personal administrativo nombrado obtiene en promedio 89 de puntaje en inteligencia emocional de nivel medio, al igual que sus dimensiones tienen un comportamiento de nivel medio. Además, se observó que el personal administrativo CAS obtiene en promedio 73 de puntaje en inteligencia emocional de nivel medio, al igual que sus dimensiones”. Concluyendo que el personal administrativo CAS obtuvo similar nivel de inteligencia emocional que el personal nombrado, pero con menor puntaje promedio. Evidenciándose que obtuvo en promedio 77 de puntaje en identidad laboral de nivel medio, al igual que sus dimensiones. También se observó que el personal administrativo CAS obtuvo en promedio 65 de puntaje en identidad laboral de nivel medio al igual que sus dimensiones. Comparando ambos grupos se denota que el personal administrativo CAS

obtuvo similar nivel de identidad laboral que el personal nombrado, con menor puntaje promedio.

El autor, Coveñas (2017) concluyó:

Estadísticamente existió una relación positiva directa ($R=0,934$.) entre inteligencia emocional e identidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Por lo tanto, a mayor inteligencia emocional se espera un mayor nivel de Identidad laboral del personal administrativo en dicha entidad pública. Los resultados determinan que el 59.6% de los nombrados obtienen nivel medio en la inteligencia emocional y el 38.2% de los CAS se ubican en el mismo nivel. El 61.5% de los nombrados obtienen nivel medio en la identidad laboral y el 49.3% de los CAS obtienen nivel bajo. Mientras tanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R=0,926$ con nivel de significancia $p=0,000$, demostraron que el autoconocimiento se relaciona significativamente con la identidad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

Además, “el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,931$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0,05$) lo cual, quiere decir que la autorregulación se relaciona significativamente con la identidad laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,932$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0,05$) lo cual, quiere decir que la automotivación se relaciona significativamente con la identidad laboral”.

Los resultados también identifican que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,931$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0,05$) lo cual, quiere decir que la empatía se relaciona significativamente con la identidad laboral. Por último, se identificó que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,932$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0,05$) lo cual, quiere decir que las

habilidades sociales se relacionan significativamente con la identidad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital La Esperanza, 2017. (Coveñas, 2017)

Lo que contribuye este trabajo a la nuestra investigación es que los colaboradores incrementaran su identidad laboral mientras se eleve la inteligencia emocional, de igual manera el reconocimiento laboral, la autorregulación, la automotivación, la empatía. Dando como resultado logro de objetivos y mejor productividad

Por otro lado, Escalante (2017), en su su investigación:

“Relación entre el CO y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo, 2015.” “Tuvo por objetivo conocer el grado de relación entre el CO y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados. Se aplicó el diseño de investigación no experimental, de corte transversal, tipo de investigación básica y nivel de investigación es correlacional, aplicándose encuestas a una población de 35 trabajadores. Según resultados estadísticos se observó que el coeficiente de correlación de Pearson es .743, por cuanto después de la aplicación de los instrumentos mencionados, se comprobaron las hipótesis específicas de investigación que en total son siete”. La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través de un coeficiente como es el Alfa de Cronbach (α), el cual oscila entre cero y uno, es decir, pertenece al intervalo cerrado [0,1]. Con un coeficiente de 0.94 y 0.78. El 74.3% consideraron que no se les paga de acuerdo a su desempeño y logros, 82.9% expresaron que los incrementos salariales normalmente no son superiores a los de la inflación en el país, por otro lado 82.9%, manifestaron que en general no existe una escala de remuneraciones que motive al trabajador a mejorar su productividad en la institución, mientras tanto 74.3%, declararon que la remuneración no es atractiva en comparación con la de otras organizaciones, además 57.1%, revelaron que no existe una relación afectiva entre ellos y los directivos y 68.6%, que consideraron que existe una relación laboral afectiva entre cada uno de ellos y sus colegas de trabajo.

Los hallazgos de Escalante, contribuyen a nuestra investigación debido que encontró que para mantener satisfechos a los colaboradores deben adquirir un sueldo proporcional a su desempeño y logros obtenidos, donde una mala remuneración no motiva al equipo y disminuye su productividad.

Por otro lado Escalante (2020) en su investigación

“CO y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cusco, 2020”. Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el CO y su relación con la satisfacción laboral del personal, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo de investigación descriptiva. se elaboró dos cuestionarios dirigidos a 72 trabajadores. El proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos, así como el tratamiento de los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS V-24. El criterio de confiabilidad se determinó por el coeficiente de Alfa Cronbach, los resultados de la investigación reportaron la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho = 0,302$) entre la variable CO con la variable satisfacción laboral ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral. De acuerdo con los resultados encontrados, el personal tuvo una percepción regular del ambiente interno, comunicación, una percepción inadecuada respecto al trabajo existente, oportunidades de progreso y ambiente de trabajo, además de inadecuada Interacción con el jefe inmediato, concluyendo que el CO y la satisfacción laboral es Inadecuada.

En el presente estudio se pudo encontrar la importancia de un adecuado ambiente que los colaboradores perciben, los beneficios que propicia la comunicación entre colegas, lo que deterioraría el clima organizacional es la inadecuada relación entre jefes y empleados, inadecuado ambiente de trabajo, carencia de oportunidades y desconocimiento de funciones.

El autor Mamani (2018), en su investigación:

“CO y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región, Puno, 2016-2017”; tuvo por objetivo determinar la relación del CO y la satisfacción laboral. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo, se utilizó el método deductivo, con una muestra no probabilística por conveniencia de 54 trabajadores, para el procesamiento y análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, y para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación r de Pearson mediante el software estadístico SPSS versión 24. El CO se consideró bueno, se mostraron satisfechos con la estructura organizativa, fueron responsables con su trabajo, existe un adecuado uso de las recompensas, los jefes no dan importancia a los desafíos y provocan que los subordinados se sienten sin respaldo para obtener el logro de objetivos y metas, hubo buenas relaciones interpersonales, hubo un alto nivel de cooperación y ayuda mutua, las tareas se realizan intentando lograr la eficiencia y eficacia, hay un alto nivel de conflictos. Los resultados evidenciaron que existe una relación altamente significativa, con un P valor de 0,981, entre el CO y la satisfacción laboral, se afirmó que a medida que aumente mejoras en el CO aumentara la satisfacción laboral de los trabajadores.

Estos resultados son de valioso aporte a nuestro estudio, pues permitirán entender que el CO será bueno mientras los colaboradores se muestren satisfechos con la estructura de la organización.

Ponce (2016) en su trabajo:

“CO y satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016”. Tuvo por objetivo general determinar la relación del CO y la satisfacción laboral en los trabajadores; se utilizó el estadístico descriptivo e inferencial, el tipo de estudio es descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental transeccional, correlacional, así mismo se

seleccionó 135 trabajadores, mediante la técnica de muestreo probabilístico estratificada; aplicándose las encuestas. La confiabilidad se calculó con el alfa de Cronbach y se obtuvo 0.85 y 0.77; de donde se deduce la confiabilidad de los instrumentos de medición. Encontrándose que existe correlación elevada o relación notable entre el CO y satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín 2016, con un nivel de confianza de 0.05%, un coeficiente y la correlación de Tau_b de Kendall de 0.839 y una ($Z_c = 14.44 > Z = 1.960$).

La contribución que podemos destacar es que una adecuada satisfacción laboral propicia un buen clima organizacional. Para mantener satisfechos a nuestros colaboradores, debemos crear incentivos que incrementen su sentido de pertenencia en la organización como recompensas, capacitación, línea de carrera, entre otros.

Según, Romero y Segura (2019) en su investigación:

“Relación del CO en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura, Cajamarca, 2019”. El objetivo fue conocer si existe relación entre el CO en el desempeño laboral de los colaboradores. Esta investigación fue no experimental de corte transversal y correlacional. Se aplicó encuestas a 40 trabajadores, se procesó los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 24, estableciendo la relación entre las variables de CO y desempeño laboral, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, observándose que existe una correlación de 0.618 (correlación positiva moderada), también podemos observar que el grado de significancia es alta, dado un valor menor a 0.000. Concluyó con una correlación positiva moderada de 0.537 que la dimensión estructura tiene relación con el desempeño laboral manifestado por el 60% de encuestados, por otro lado, 62.5% manifestó que la dimensión responsabilidad Individual tiene correlación positiva moderada de 0.645 en el desempeño laboral, mientras que la dimensión distinción tiene correlación positiva moderada de 0.428 en el desempeño laboral expresada por el 62.5% de encuestados. Mientras tanto de acuerdo con la dimensión desafío tiene correlación positiva

moderada (0.621) en el desempeño laboral, sin embargo, existe un 25% que manifiesto que nunca existe relación en la dimensión desafío del CO con el desempeño laboral, 35% manifestaron casi nunca, existe relación entre el CO y el desempeño laboral.

Asimismo Romero y Segura (2019), al determinar

Una correlación de $r_s = 0.618$ el 35% manifestó que casi nunca el CO tiene relación con el desempeño laboral, por otro lado con una significancia de $r_s = 0.537$, el 25% de los encuestados declaro que la dimensión estructura del CO tiene relación con el desempeño laboral, mientras tanto el 25% revelo que algunas veces la dimensión responsabilidad individual tiene relación con el desempeño laboral con una significancia $r_s = 0.645$, mientras tanto con una significancia $r_s = 0.428$ el 30% sostuvo que casi nunca la dimensión distinción tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo el 37.5% manifestó que casi nunca la dimensión desafío tiene relación con el desempeño laboral con una significancia $r_s = 0.621$.

La contribución de estos datos a nuestra investigación son que una adecuada estructura organizacional es motivo para un adecuado desempeño laboral, además la responsabilidad afecta positivamente el desempeño de los trabajadores, es importante establecer desafíos, reconocimientos, premios e incentivos para que contribuyan al desempeño laboral y propiciar un adecuado CO.

Espejo (2016), en su investigación:

“Influencia del CO en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014”, tuvo por objetivo determinar la influencia del CO en el desempeño laboral. El tipo de investigación fue básica porque tuvo como finalidad la obtención y recopilación de información, el nivel de la investigación fue descriptivo- correlacional de diseño no experimental- transversal – descriptiva correlacional, con una muestra de 52 colaboradores. Observándose que el CO no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello el personal tiene un deficiente desempeño, la

institución trabaja bajo una estructura vertical donde no se puede hacer nada sin el permiso de un superior y hay demoras en atender los requerimientos, además de ello trabajan bajo herramientas de gestión desfasadas. los trabajadores no cumplen con todas las labores que deben realizar diariamente y demoran demasiado tiempo en realizarlo lo que provoca que los usuarios se quejen por el mal servicio, asimismo el personal se encontró insatisfecho con la remuneración que recibe, además sus beneficios laborales son desiguales en comparación a otros trabajadores.

Los aportes de esta investigación a nuestra investigación son que un inadecuado CO puede ser producto de un deficiente desempeño laboral, centralización de funciones, carencia de herramientas ni métodos de trabajo, teniendo como resultado un mal servicio para el ciudadano.

Gonzalez y Garcia (2016), en su estudio:

“CO y satisfacion laboral de los trabajadores en la empresa aguas de Tumbes S.A, ATUSA”. Tuvo por objetivo determinar como el CO se relaciona con la satisfacion laboral, la inestigacion fue no experimental. Correlacional, se aplicaron encuestas a una muestra de 60 trabajadores. Concluyeron que existe relación alta positiva entre las variables en estudio, CO y satisfacción laboral, con un coeficiente de Pearson de 0,703. Asimismo existe relación alta positiva entre la dimensión estructura del CO y satisfacción laboral, con 0, 385. Por otro lado existe relación positiva entre la dimensión responsabilidad del CO y satisfacción laboral, con 0,445. El CO organizacional se relaciona positivamente con la satisfacion laboral en los trabajadores pero la infraestructura y equipos no contribuye a la eficiencia de la misma, la estructura organizacional es flexible y sirve como soporte para los objetivos organizacionales donde enfatizan el principio de autoridad, otorgando poder y autonomia a los colaboradores de forma individual lo que origina una satisfacion con esta dimension. Mientras tanto en las tecnicas de comunicación como reuniones y debates se encontro que la comunicación no es eficiente y totalmente participativa, por otro lado hay una sinergia laboral que da como resultado buenas relaciones laborales, apoyo, y

colaboracion entre el equipo de trabajo y por ultimo se encontro que hay poca descentralizacion en la toma de algunas decisiones.

Los aportes que tiene esta investigacion en nuestra investigacion son que una mala infraestructura y equipo tecnológico insuficiente y arcaico, provoca insatisfacción, caso contrario pasaría si tenemos una estructura flexible y descentralizada donde halla sinergia laboral que provoque buenas relaciones laborales.

Para Jimenez y Malmaceda (2017) en su investigación:

“CO y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017”. Se planteó como objetivo describir el CO y el desempeño laboral, investigación de carácter descriptivo, afirmándose el CO de los trabajadores contratados es desfavorable y contrariamente el desempeño laboral es favorable. Los resultados más significativos: un 63 % consideraron que su capacidad y esfuerzo no son reconocidos, 63 % manifestaron que sus remuneraciones no son justas, 68 % indicaron que su trabajo no es reconocido cuando se dan promociones, 50 % consideraron que el trabajo diario que realizan es bueno, 83 % indicaron que existe buen trato a los usuarios, 83 % indicaron que los trabajadores contratados cumplen con las actividades encargadas, existiendo un buen desempeño laboral de 50 % a 83 %.

Los datos obtenidos contribuyen en nuestra investigación debido a que se denota que existe un CO desfavorable cuando no se reconozca la capacidad y esfuerzo del equipo, mala remuneracion, no se otorgue promociones, incentivos, premios, entre otros.

2.2. Bases teórico – científicas

Teorías del clima organizacional

En la teoría de Likert (1967), menciona que

“El comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros

perciben”, por lo tanto, afirma que la reacción estará determinada por percepciones. Establece 3 tipos de variables que define las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima:

Variables Causales: Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización a los responsables. **Variables Intermediarias:** Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. **Variables Finales:** Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas.

La teoría de Brunet (2002)

Brunet sostiene que dentro del CO subyace una mezcla de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela estatal y funcionalista (p.134)

La Escuela Gestalt:

Se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo, es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo.

Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

La escuela funcionalista:

En esta escuela el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Para el estudio se empleará indistintamente los términos clima laboral, clima institucional o clima organizacional.

Dimensiones del clima organizacional

Los autores, Litwin y Stringer (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones:

Responsabilidad (empowerment): “Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo”. **Recompensa**: “Es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la distinción recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo”. **Relaciones**: “Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes subordinados”. **Cooperación**: “Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores”. **Conflictos**: “Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”. (Litwin y Stringer, 1968)

Identidad: Sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (Litwin y Stringer, 1968)

Estándar: “Percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento”. **Desafío:** “Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos”. (Litwin y Stringer, 1968)

Según Alcalá (2011), propone nueve dimensiones del CO.

Responsabilidad: “Es la dimensión que enfatiza la percepción que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias y obligaciones”. **Recompensas:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo”.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (Alcalá,2011).

Satisfacción laboral

Definición

Bateman y Snell (2010) expone “la satisfacción es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones” (pág. 431).

Schermerhorn (2011) la puntualiza:

“La satisfacción laboral implica esfuerzo o la disposición para trabajar arduamente en una tarea y lograr exitosamente las metas trazadas. El esfuerzo es un componente irremplazable del lugar de trabajo de alto desempeño. Hasta los trabajadores más capaces no lograrán un alto desempeño de manera consistente a menos que estén dispuestos a rendir su máximo esfuerzo. Pero la decisión de una persona para hacerlo no depende por completo de ella. Por eso lo que la gestión del talento humano debe hacer es intentar crear las condiciones para que la persona se esfuerce al máximo”. (p. 309)

Según Pintado (2017) “Es un requerimiento prestar cuidado permanente y oportuna a la actitud de los colaboradores durante todos los días del año; analizarlos, evaluarlos, tomar decisiones trascendentales para mejorarlas” (p. 357).

Dimensiones de satisfacción laboral

Desempeño laboral

De acuerdo con Arias (2011), declara:

“El desempeño depende de varios factores trascendentes. Se puede asegurar que la organización puede contar con recursos financieros, procedimiento administrativo, asimismo con equipamiento tecnológico, sin embargo, si ninguno cuenta con conocimiento o no aspiran operar dichos elementos, quedarán inmóviles”

Condiciones de trabajo:

Infraestructura

De acuerdo con Atalaya (2018), Incluye:

La infraestructura, mobiliario, tecnología, equipos, acondicionamiento físico y similar, donde el trabajador desarrolla su labor cotidiana y se constituye en

facilitador de esta. Además, es una dimensión importante porque da las bases para el confort y comodidad, es innegable su gran relevancia para realizar el trabajo en cantidad calidad. (p. 55)

Tecnología

De acuerdo con Robbins y Judge, (2009), concuerdan que “La tecnología describe la forma en que una organización convierte inversiones en producción” (p. 398).

Ambiente laboral

Chiavenato (2009), se refiere:

Al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando esta es alta entre los miembros, el CO sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc.

Desarrollo personal

“Oportunidad que tiene el trabajador de realizar acciones significativas a su autorrealización. El trabajo es considerado fuente de aprendizaje, adelanto y sentimientos de cumplir metas”

Estructura organizacional

“Sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización. Se despliega para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas”

2.3. Definición de términos básicos.

Clima organizacional

“Percepción que tienen los trabajadores, respecto a su entorno laboral donde desarrollan sus actividades, en un espacio de tiempo dado” (Bordas, 2016, p. 96).

Comunicación

“Son procesos de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos y se encuentra sentido a ser parte de aquella” (Sayago 2008, p. 35).

Comportamiento organizacional

“Estudia los sucesos que acontecen de los comportamientos de los sujetos, en forma individual, grupal o a nivel organizacional” (Saldaña, 2015, p. 96).

Cultura organizacional

“valores, creencias y principios subyacentes que sirve como base para el sistema de gestión de una organización, y para el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerzan los principios básicos” (Denison 2011, p. 11).

Desempeño

“Efecto neto del esfuerzo de una persona que se ve modificado por sus habilidades, rasgos y por la forma en que percibe su papel” (Rodríguez, 2007, p. 156).

Liderazgo

“Habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes” (Lindsay y Evans, 2008, p. 120).

Motivación

“Técnica constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (Gray 2008, p. 121).

Organigrama

“Es la estructura de la organización donde se muestran las relaciones de dependencia y autoridad, además de la división del trabajo” (Bateman y Snell, 2009, p. 292).

Organización

“Disposición, arreglo, orden; como parte del proceso administrativo es la etapa en la que se define la estructura organizacional, la forma de delegar facultades, el enfoque para manejar los recursos humanos, la cultura y el cambio organizacional” (Benjamín y Fincowsky, 2009, p. 86).

Percepción

“Una parte esencial de la conciencia es la parte que consta de hechos intratables y, por tanto, constituye la realidad como es experimentada” (Carterette y Friedman, 1982, p. 156).

Productividad

“La cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción” (Robbins y Coulter, 2014, p. 136).

Responsabilidad

“Implica que toda unidad administrativa y sus miembros deben responder al ejercicio de la autoridad” (Benjamín y Fincowsky, 2009, p. 56).

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

H_A: La implicancia del clima institucional es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

H₀: La implicancia del clima institucional no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_A: La Implicancia de la responsabilidad es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H₀: La Implicancia de la responsabilidad no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Hipótesis específica 2:

H_A: La Implicancia de la recompensa es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H₀: La Implicancia de la recompensa no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Hipótesis específica 3:

H_A: La Implicancia de las relaciones es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H₀: La Implicancia de las relaciones no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Hipótesis específica 4:

H_A: La Implicancia de la identidad es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H₀: La Implicancia de la identidad no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Se probará la hipótesis mediante el P- value

Si P- valué < 0.05 se acepta la hipótesis

Si P- valué > 0.05 se rechaza la hipótesis

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

Tipo de estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan los estudios descriptivos:

Son un tipo de investigación no experimental que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de otra, este estudio es sustantivo, o básico dado que se analizan las variables dentro de su naturaleza sin alterar ninguna de sus características. (p. 43)

Correlacional

“El tipo de investigación es correlacional porque nos permite determinar el grado de relación que existe entre ambas variables, es decir detalla la asociación. En esta investigación nos interesa establecer la determinación del grado y el tipo de relación” (Charaja, 2011, p. 30). “Investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenomenos, hechos o variables, miden las variables y su relacion en terminos estadisticos” (Hernandez et.al., 2018, p. 106).

De enfoque cuantitativo, porque los datos fueron valorados con la escala de Likert y los resultados obtenidos fueron interpretados empleándose la estadística descriptiva e inferencial. Asimismo, se determinó la confiabilidad del instrumento de medición con el Alfa de Cronbach y se computó la asociación entre las variables y la prueba de hipótesis mediante el Rho de Spearman y el P - valor

Diseño de investigación

El diseño escogido fue no experimental

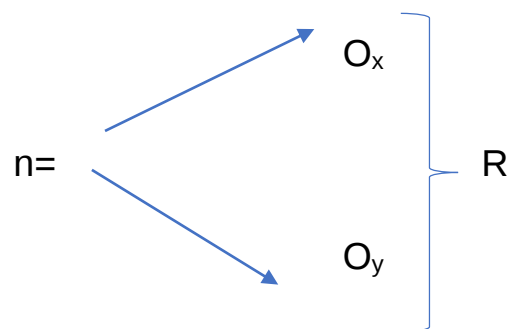
“Diseños que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernandez et al., 2014, p. 106).

Diseño transversal, porque se que recopilamos datos en un momento único, en este caso 2022.

“Su propósito realmente es, describir variables en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado” (Hernandez et al., 2014, p. 176).

Diseño de contrastación de hipótesis: correlacional

$n=$



Dónde:

n = muestra

O_x = Observación clima institucional

O_y = Observación satisfacción laboral

R = Relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

“Totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (Jany,1994, p. 48).

La población para la investigación estuvo comprendida por los 46 trabajadores administrativos nombrados (APER, Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. (APER, DRAT, 2022). (Tabla 1)

Tabla 1: Población de personal administrativo

Directivos y grupos ocupacionales	Cantidad
Funcionarios/ directivos	15
Profesionales	09
Técnicos	22
Total	46

Fuente: Área de personal, DRAT, 2022.

Muestra

“Conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p. 93).

En la presente investigación, fue una muestra censal de 46 colaboradores nombrados de la DRAT.

Muestreo

“Tipo de caso a elegir para estudiar, frecuentemente es la misma unidad de análisis (la que al final constituye o produce los datos o información que se examinará mediante procedimientos estadísticos” (Hernández, 2018, p. 196).

El muestreo elegido para esta investigación es no probabilístico, aplicándose la técnica de la encuesta a los 46 colaboradores administrativos de la DRAT, en su puesto de trabajo dentro de su jornada laboral.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Inductivo

Se empleó el método inductivo como estrategia de razonamiento basado en la inducción para proceder a partir de premisas hasta formar conclusiones generales, por lo que será necesario estudiar y analizar los cuestionarios para poder llegar a formular tablas e interpretaciones, lo que directamente nos llevará a plantear las conclusiones generales.

Por otro lado Méndez (2011), expresa que:

La inducción es ante todo una forma de raciocinio o argumentación. Por tal razón conlleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación, tomando como referencias premisas verdaderas. Tiene como objetivo llegar a conclusiones que estén en relación con sus premisas como el todo lo está con las partes. (p.55)

Deductivo

Méndez (2011), manifiesta que:

El conocimiento deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelven explícitas. Esto es, que a partir de situaciones generales se lleguen a identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en la situación general. Así, de la teoría general acerca de un fenómeno o situación, se explican hechos o situaciones particulares. (p. 56)

Para arribar a las conclusiones generales se revisó toda la base documentaria como; libros, artículos científicos, normas, leyes, documentos de gestión internos de la organización, siendo su propósito determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral, DRAT, 2022. Estudiar los fundamentos y

resultados generales producto del cuestionario hasta llegar a puntualizar los elementos particulares.

Analítico

Mediante una operación intelectual se desintegro la información en partes y estas se estudiaron de forma individual, se verificó la composición de la información producto de los cuestionarios para descifrarla en datos medibles y comprensibles, la información recolectada con anterioridad como base científica y legal, será analizada para tener una visión completa de nuestras variables, es por eso que se ha consultado diferentes fuentes bibliográficas para determinar mediante objetivos a donde queremos llegar con la presente investigación.

Mientras tanto Morán y Alvarado (2010), expresan “Es un proceso cognoscitivo, en la que se descompone un objeto de estudio mediante la separación de cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (p. 13).

Técnicas

Técnica de la encuesta

Carrasco (2019), puntualiza “técnica a que permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de investigación”, empleándose la encuesta para el estudio de las variables CO y satisfacción laboral, con su instrumento de medición el cuestionario.

La encuesta se realizó In situ, la entrevista a los colaboradores y contestaron de forma cerrada con respuestas De acuerdo, Indeciso y Desacuerdo, sumando un total de 24 preguntas. (Anexo 3, 4, 5 y 8)

Esta técnica se efectuó empleando un cuestionario e interrogando verbalmente al colaborador para poder obtener la información requerida para la investigación; para ello la autorización de la autoridad. (Anexo 3)

Técnica documental

Se revisaron, analizaron y cuestionaron la información compilada de los textos, informes registros y documentación interna de la DRAT.

Instrumentos

Carrasco (2019), dijo:

Los instrumentos están constituidos por todos aquellos elementos u objetos físicos que permiten obtener y recoger datos sobre las conductas humanas y fenómenos de la realidad, para lo cual es necesario contar con instrumentos adecuados precisos y objetivos, que tengan que poseer validez y confiabilidad, de tal manera permitan al investigador obtener y registrar datos de las variables de estudio. (p. 55)

Cuestionario

Se diseñaron dos instrumentos de medición, estructurado con 12 preguntas cada uno, aplicandose a la muestra censal de 46 colaboradores nombrados de la Direccion Regional de Agricultura, Tumbes, debiéndose responder empleándose la Escala de Likert: De Acuerdo (DA) “3”; Indeciso (I) “2”. En Desacuerdo (ED) “1”; para estudiar las variables correspondientes. (Anexo 5)

El cuestionario, es un conjunto de preguntas formuladas por escrito, es un instrumento para evaluar la opinión de los colaboradores que expresan sobre el tema en particular, en esta investigación sirve para determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022, en el que las preguntas fueron en base a los indicadores de las dimensiones de ambas variables.

Fichas bibliográficas

Se utilizó para consignar la información del material bibliográfico, registros de información y documentación interna.

3.5. Confiabilidad del instrumento

Mediante el cómputo del Coeficiente Alfa de Cronbach; con la fórmula estadística:

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

Donde:

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

K : Número de ítems

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

S_T^2 : Varianza de los totales de los ítems de cada uno de los encuestados

sT^2 = Varianza de los totales de los ítems de cada uno de los encuestados

A la variable 1, se aplicó un cuestionario de 12 ítems a una prueba piloto 15 trabajadores. Obteniéndose los siguientes datos:

$$K = 12$$

$$k-1 = 11$$

$$\sum S_i^2 = 1.0755556$$

$$S_T^2 = 4.2933333$$

Reemplazando estos datos en la fórmula se determinó un coeficiente de:

$$\alpha = 0.817$$

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{1.0755556}{4.2933333} \right]$$

Para la variable 2, se aplicó un cuestionario con 12 ítems a una prueba piloto 20 colaboradores, obteniéndose los datos siguientes:

$$K = 12$$

$$k-1 = 11$$

$$\sum S_i^2 = 1.2409972$$

$$S_T^2 = 3.7174515$$

Reemplazando en la fórmula se determinó un coeficiente de:

$$\alpha = 0.726$$

El coeficiente de la variable 1 = 0.817, y la variable 2 = 0.726, “determinándose que ambos instrumentos de medición, tiene un alto grado de confiabilidad, por tanto, son confiables para la recolección en la presente investigación” (Palella y Martins, 2012). (Tabla 2 y Anexo 6 y 7)

Tabla 2: Valores del Alfa de Cronbach.

Valores	Nivel de confiabilidad
0.81 - 1	Muy alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0 – 0.20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2012)

3.6. Procesamiento y análisis

Procesamiento

Luego de recolectado todos los datos producto de la encuesta, se realizó la siguiente fase en el estudio, la cual consistió en clasificar o segmentar los datos de acuerdo con la variable de estudio e introducirlos en una matriz de doble entrada empleando una hoja Excel. Luego se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para el procesamiento de los datos.

Análisis

Los resultados obtenidos con la aplicación del SPSS, mostraron tablas de frecuencia, coeficiente de Alfa de Cronbach y Rho de Spearman; cifras e indicadores que han permitido la exposición de resultados obteniéndose la contrastación de hipótesis y la discusión fundamentándose, en la base teórica – científica y los antecedentes, generando nuevos conocimientos. Asimismo, se arribaron a conclusiones de acuerdo a los objetivos formulados en la investigación: determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

“Ambiente humano en el cual se despliegan actividades; la existencia de un CO favorable, las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades” (Baguer, 2011, p 59).

Dimensiones e indicadores

Responsabilidad

Funciones, tareas definidas, desarrollo personal

Recompensas

Remuneración, Capacitación, reconocimiento

Relaciones

Coordinación, solidaridad, cooperación.

Identidad

Involucramiento, orientación a objetivos, comunicación

Definición operacional

La variable clima institucional se midió mediante sus dimensiones: responsabilidad, recompensas, relaciones e identidad; de sus conocimientos se construyó un cuestionario, estructurándolo con 12 ítems, otorgándole valores con la escala de Likert: En desacuerdo:1. Indeciso:2, De acuerdo: 3, aplicándose la técnica de la encuesta tipo entrevista a una muestra de 46 trabajadores administrativos, en su puesto de trabajo, en horario de su jornada laboral. (Ver Tabla 1 y Anexo 1 y 2)

Tabla 3: Dimensiones e ítems del clima institucional.

Dimensiones	Pregunta	Escala e instrumento de medición
Responsabilidad	1, 2, 3	Escala de Likert De acuerdo (DA) = 3
Recompensas	4. 5. 6	Indeciso (I) = 2
Relaciones	7. 8, 9	En desacuerdo (ED) = 1
Identidad	10, 11, 12	

Fuente: Cuestionario

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

“Estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Csikszentmihalyi, 2013, p.145).

Dimensiones e indicadores

Desempeño laboral

Calidad de trabajo, mejora continua, competencia laboral.

Condiciones de trabajo

Desempeño de funciones, liderazgo, ambiente laboral.

Desarrollo personal

Oportunidades de progreso, desarrollo personal, logro de resultados.

Estructura organizacional

Transparencia, autoridad, métodos de trabajo.

Definición operacional

Esta variable se midió a través de sus dimensiones: desempeño laboral, condiciones de trabajo, desarrollo personal y estructura organizacional; de sus conocimientos se construyó un cuestionario, estructurándolo con 12 ítems, otorgándoles valor con la escala de Likert: En desacuerdo:1. Indeciso:2. De acuerdo: 3, aplicándose la técnica de la encuesta tipo entrevista a una muestra de 46 trabajadores, en su puesto de trabajo, en horario de su jornada laboral. (Ver Tabla 3 y Anexo 1 y 2)

Tabla 4: Dimensiones e items de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	items	Pregunta
Desempeño laboral	13, 14, 15	Escala de Likert
Condiciones de trabajo	16, 17, 18	De acuerdo (DA) = 3
Desarrollo personal	19, 20, 21	Indeciso (I) = 2
Estructura organizacional	22, 23, 24	En desacuerdo (ED) = 1

Fuente: Cuestionario

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

Tabla 5: Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral.

Nivel	Clima institucional			Satisfacción laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	28 a 36	33	71.7	28 a 36	30	65.2
Medio	20 a 27	13	28.3	20 a 27	16	34.8
Bajo	12 a 19	0	0.0	12 a 19	0	0.0
	Totales	46	100.0	Totales	46	100.0

Fuente: Encuestas

El clima institucional obtuvo respuestas de nivel alto de 71,7% para el nivel medio con el 28,3% con una implicancia en la satisfacción laboral I, nivel alto 65,2% de las contestaciones, para el nivel medio de 34,8% de encuestados, DRAT.

Prueba de hipótesis para el objetivo general:

H_A: La implicancia del clima institucional es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

H₀: La implicancia del clima institucional no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

Tabla 6: Correlación entre clima institucional y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Clima institucional	Satisfacción laboral
Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

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

Fuente: Encuestas

Resultados comprobados con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman = 0,871 con un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor al p valor de 0,01 revelando la existencia de una relación de asociatividad positiva alta y muy significativo entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DRAT, aceptándose la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Para el objetivo específico 1: Describir la implicancia de la responsabilidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Tabla 7: Implicancia de la responsabilidad en la satisfacción laboral.

Nivel	Responsabilidad			Satisfacción laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	7 a 9	32	69.6	28 a 36	30	65.2
Medio	5 a 6	14	30.4	20 a 27	16	34.8
Bajo	3 a 4	0	0.0	12 a 19	0	0.0
	Totales	46	100.0	Totales	46	100.0

Fuente: Encuestas

La dimensión responsabilidad del clima institucional que maneja los indicadores de funciones, tareas definidas, desarrollo personal, alcanzó un nivel alto de las respuestas del 69,6%, para el nivel medio del 30,4% con una implicancia en la

variable satisfacción laboral de nivel alto con 65,2% de las contestaciones, para el nivel medio de 34,8% de los colaboradores de Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:

H_A: La Implicancia de la responsabilidad es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H₀: La Implicancia de la responsabilidad no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Tabla 8: Correlación entre responsabilidad y satisfacción laboral

	Rho de Spearman	Responsabilidad	Satisfacción laboral
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

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

Fuente: Encuestas

Las cifras de la tabla 8, se evidenciaron con el cálculo del $r_s = 0,778$ con un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor al p valor de 0,01, expresando la existencia una asociatividad positiva alta y muy significativo entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DRAT, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo específico 1.

Para el objetivo específico 2: Explicar la implicancia de las recompensas del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Tabla 9: Implicancia de las recompensas en la satisfacción laboral.

Nivel	Recompensas			Satisfacción laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	7 a 9	25	54.3	28 a 36	30	65.2
Medio	5 a 6	21	45.7	20 a 27	16	34.8
Bajo	3 a 4	0	0.0	12 a 19	0	0.0
	Totales	46	100.0	Totales	46	100.0

Fuente: Encuestas

Para la dimensión de recompensas en la Dirección Regional de Agricultura, que analizó los indicadores de remuneración, capacitación, reconocimiento tuvieron respuestas de nivel alto del 54,3%, nivel medio del 45,7% con una implicancia en la variable satisfacción laboral de nivel alto con 65,2% de las contestaciones, nivel medio de 34,8% de los colaboradores de Dirección Regional.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:

H_A : La Implicancia de la recompensa es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H_0 : La Implicancia de la recompensa no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Afirmaciones comprobadas con el coeficiente Rho de Spearman = 0,705 con un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor al p valor de 0,01, manifestando que existió una relación de asociatividad positiva alta y significativa entre la dimensión recompensas y la satisfacción laboral del personal administrativo de la referida, Dirección de Agricultura, aceptándose la hipótesis alterna de trabajo del objetivo específico 2.

Tabla 10: Correlación entre recompensas y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Recompensas	Satisfacción laboral
Recompensas	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

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

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 3: Describir la implicancia de las relaciones del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Tabla 11: Implicancia de las relaciones en la satisfacción laboral

Nivel	Relaciones			Satisfacción laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	7 a 9	28	60.9	28 a 36	30	65.2
Medio	5 a 6	18	39.1	20 a 27	16	34.8
Bajo	3 a 4	0	0.0	12 a 19	0	0.0
	Totales	46	100.0	Totales	46	100.0

Fuente: Encuestas

La dimensión relaciones con los indicadores de coordinación, solidaridad, cooperación presentaron respuestas del orden del 60,9% en nivel alto, del 39.1% nivel medio con una implicancia en la variable satisfacción laboral de nivel alto con 65,2% de las contestaciones, en nivel medio de 34,8% de participantes de Dirección de Agricultura.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:

H_A: La Implicancia de las relaciones es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H₀: La Implicancia de las relaciones no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Tabla 12: Correlación entre relación y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Relación	Satisfacción laboral
Relación	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

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

Fuente: Encuestas

Asertos que se confirman con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman = 0,724 con un nivel de significación bilateral de 0,000 menor al p valor estimado de 0,01 revelando que existió una relación de asociatividad positiva alta y significativa entre la dimensión relación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura, aceptándose la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

Para el objetivo específico 4: Determinar la implicancia de la identidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Tabla 13: Implicancia de la identidad en la satisfacción laboral

Nivel	Identidad			Satisfacción laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	7 a 9	30	65.2	28 a 36	30	65.2
Medio	5 a 6	16	34.8	20 a 27	16	34.8
Bajo	3 a 4	0	0.0	12 a 19	0	0.0
	Totales	46	100.0	Totales	46	100.0

Fuente: Encuestas

La dimensión identidad del clima institucional alcanzo respuestas de nivel alto de 65,2%, I nivel medio con el 34,8% con una influencia en la variable satisfacción laboral de nivel alto con 65,2% de las contestaciones, para el nivel medio de 34,8% de los colaboradores de Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4:

H_A : La Implicancia de la identidad es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

H_0 : La Implicancia de la identidad no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Tabla 14: Correlación entre identidad y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Identidad	Satisfacción laboral
Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

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

Fuente: Encuesta

Afirmaciones que se confirman con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman = 0,797 con un nivel de significación bilateral de 0,000 menor al p valor estimado de 0,01 revelando que existió una relación de asociatividad positiva alta y muy significativa entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura, aceptándose la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 4.

4.2. Discusión

En el caso del objetivo general, determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

La encuesta aplicada a los trabajadores de la DRAT, revelo que el clima institucional obtuvo un nivel alto de 71.7% que tuvo una implicancia en la satisfacción laboral situada en el mismo nivel con 65.2%; corroborándose estas cifras porcentuales con el Rho de Spearman = 0.871 y con una significación bilateral de 0.000 que expresan una asociación positiva alta y muy significativa entre las variables clima institucional y satisfacción laboral. Según Bordas (2016) señala, el clima institucional, es la percepción que tienen los trabajadores respecto a su entorno laboral donde desempeñan sus funciones en un periodo determinado. Y la

satisfacción laboral, para Bateman y Snell (2010) considera que “la satisfacción es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones”. (pág. 431).

Los resultados expuestos, expresan que, trabajando en mejores condiciones laborales, de trabajo y personales, generan una actitud positiva en el trabajo en consecuencia incrementa la productividad de las personas.

Por su parte, Escalante (2020), concluyó con la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho = 0,302$) entre la variable CO con la variable satisfacción laboral ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral. De acuerdo con los resultados encontrados, el personal tuvo una percepción regular del ambiente interno, comunicación, una percepción inadecuada respecto al trabajo existente, oportunidades de progreso y ambiente de trabajo, además de inadecuada Interacción con el jefe inmediato, concluyendo que el CO y la satisfacción laboral es Inadecuada.

Los resultados de la investigación Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022, son disímiles con los resultados encontrados por Escalante (2020).

En cuanto al objetivo específico 1, describir la implicancia de la responsabilidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

La dimensión responsabilidad del clima institucional obtuvo el 69.6% de las respuestas de los trabajadores de la DRAT, con una implicancia en la satisfacción laboral con 65.2%; situada ambas nivel alto; resultados que se reafirman el $r_s = 0.778$ y con una significación bilateral de 0.000 que enuncian una asociación positiva alta y muy significativa entre la dimensión responsabilidad y la variable satisfacción laboral. Según Litwin y Stringer (1968) precisan; es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Afirmándose que, al asumir un encargo con toda entereza, denota una predisposición y actitud laboral. favorable.

Romero y Segura (2019), en su investigación, “Relación del CO en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura, Cajamarca, 2019, determinó que el 62.5% manifestó que la dimensión responsabilidad Individual tiene correlación positiva moderada de 0.645 en el desempeño laboral.

Se pudo afirmar que existen coincidencias entre los hallazgos de la investigación realizada a los colaboradores de la en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022 y los descubrimientos de Romero y Segura (2019).

En cuanto al objetivo específico 2; explicar la implicancia de las recompensas del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

La dimensión recompensas que involucra indicadores de remuneración, capacitación y reconocimiento, situándose en el nivel alto 54.3% de las contestaciones de los colaboradores de la DRAT, tuvo una implicancia en la satisfacción laboral con 65.2%; ubicándose en el mismo nivel, corroborándose con $p(Rho) = 0.705$ y con una significación bilateral de 0.000 que declaran una asociación positiva alta y muy significativa entre la dimensión recompensas y la satisfacción laboral. Esta variable, según Litwin y Stringer (1968) la refieren a la percepción de los colaboradores sobre la adecuación de la distinción recibida por el trabajo bien hecho. En cualquier tipo de organización. Cuando las recompensas, satisfacen las expectativas económicas en cuanto a las necesidades de colaboradores de toda organización.

Escalante (2017) en su investigación, concluyó, los incrementos salariales normalmente no son superiores a los de la inflación en el país, por otro lado 82.9%, manifestaron que en general no existe una escala de remuneraciones que motive al trabajador a mejorar su productividad en la institución, mientras tanto 74.3%, declararon que la remuneración no es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

Los descubrimientos de la investigación realizada en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022 son discordantes con los encontrados por Escalante

(2017) en su investigación en la Dirección Regional de Agricultura Junín, Huancayo, 2015.

En el objetivo específico 3; describir la implicancia de las relaciones del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

La dimensión relaciones que comprende a la coordinación, solidaridad, cooperación, obtuvo 60.9% de las respuestas del personal administrativo de la institución agraria con una implicancia en la satisfacción laboral con 65.2%; situándose en el mismo nivel, estos resultados se reafirman con el $p(Rho) =$ corroborándose con $p(Rho) = 0.724$ y con una significación bilateral de 0.000, que existen una asociación positiva alta y muy significativa entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral. La dimensión relaciones, según Alcalá (2011) señalan, es la percepción por parte de los colaboradores de una corporación acerca de la existencia de un ambiente laboral agradable, comunicativo y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Escalante (2017), en su investigación, determinó que el 57.1%, de los trabajadores expresaron que no existe una relación afectiva entre ellos y los directivos y 68.6%, que consideraron que existe una relación laboral afectiva entre cada uno de ellos y sus colegas de trabajo.

Los hallazgos de la investigación realizada en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022 son discrepantes con los descubiertos por Escalante (2017) en su investigación en la Dirección Regional de Agricultura Junín, Huancayo, 2015.

En cuanto al objetivo específico 4; determinar la implicancia de la identidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

La dimensión identidad que contiene a Involucramiento, orientación a objetivos, comunicación, obtuvo 65.2% de las respuestas del personal administrativo de la entidad agraria tuvo una implicancia en la satisfacción laboral con 65.2%; cifras que son corroborados con un $rs = 0.797$, y con una significación bilateral de 0.000,

existen una asociación positiva alta y muy significativa entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral. La identidad es un sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo (Litwin y Stringer, 1968). Siendo imprescindible que todos los colaboradores de una organización compatibilicen los objetivos institucionales con los personales para el éxito de la organización.

Coveñas (2017) en su investigación:

“Inteligencia emocional y su relación con la identidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital la Esperanza, 2017. Se evidenció que obtuvo en promedio 77 de puntaje en identidad laboral de nivel medio, al igual que sus dimensiones. Asimismo, se observó que el personal administrativo CAS obtuvo en promedio 65 de puntaje en identidad laboral de nivel medio al igual que sus dimensiones. Comparando ambos grupos se denota que el personal administrativo CAS obtiene similar nivel de identidad laboral que el personal nombrado, pero con menor puntaje promedio. Por tanto, existió una relación positiva directa ($R=0,934.$) entre inteligencia emocional e identidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Los hallazgos de la Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022, son similares a los encontrados en la investigación de Coveñas (2017).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la implicancia del clima institucional del 71.7% sobre la satisfacción laboral con 65.2%; con un Rho de Spearman = 0.871 y con un P – valor de $0.000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo general. Al generarse una atmosfera positiva laboral favorable incide que en el puesto de trabajo se crea una actitud positiva laboral que implica un mejor desempeño de las funciones asignadas de acuerdo a los instrumentos de gestión y por ende la productividad institucional.
2. Existió una implicancia de la dimensión responsabilidad del 69.6% en la satisfacción laboral representada con 65.2%; con un $r_s = 0.778$ y con un P – valor de $0.000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo específico 1. Estos resultados expresan que los colaboradores por el tiempo que llevan trabajando poseen competencias profesionales y laborales, implicando el cumplimiento de las funciones asignadas y en consecuencias los objetivos de las áreas administrativas y la efectividad organizacional.
3. Se comprobó una implicancia de la dimensión recompensas del 54.3% sobre la satisfacción laboral acertada con 65.2%; con un Rho de Spearman = 0.705 y con un P – valor de $0.000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo específico 2. Estas cifras explican que mayormente se cuenta con incentivos no monetarios por el trabajo que realizan, son reconocimientos por un buen trabajo desarrollado, donde el reconocimiento por parte de los grupos de interés, repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores ya que estos se sienten satisfechos al servir a los grupos de intereses (agricultores). También reciben incentivos monetarios mediante convenios mejorando su sueldo.
4. Se determinó la implicancia de la dimensión relaciones del 60.9% sobre la satisfacción laboral con 65.2%; con un Rho de Spearman = 0.724 y con un P – valor de $0.000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis del objetivo específico 3. Esto implica que los colaboradores tienen canales fluidos de comunicación que

instituyen las buenas relaciones del ambiente laboral, desde el primer nivel jerárquico hasta el último, lo que termina en un trabajo conexo y sinérgico.

5. Se demostró la implicancia de la dimensión identidad del 65.2% en la satisfacción laboral con 65.2%; con un Rho de Spearman = 0.797 y con un P – valor de 0.000 < 0.05, se acepta la hipótesis del objetivo específico 4. Los trabajadores tienen muy claro la misión de la institución y trabajan en base a ello, cada acción que desempeñan lo realizan en función a los objetivos organizacionales encontrando satisfactores laborales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades al formular el plan estratégico institucional deben formular un plan estratégico del clima laboral, lo que conlleva que al hacer una gestión institucional lo realicen en una atmosfera positiva laboral.
2. Es necesario seguir capacitando en tecnologías de la información y dentro de las funciones de su puesto para tomar decisiones oportunas para asumir mayores retos institucionales.
3. Es necesario seguir con los reconocimientos por el trabajo efectivo y así mismo el empleador debe negociar los pactos colectivos para mejorar el sueldo de los colaboradores.
4. Deben seguir mejorando los canales de comunicación y tener un plan de escucha activa para profundizar las relaciones y la cooperación.
5. Es necesario charlas, inducciones, capacitaciones para recordar la finalidad por la cual ha sido creada la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcalá. (2011). El clima organizacional en una institución pública de educación superior. San Juan bautista: Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec.
- Arias. (2011). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México: Mc Graw Hill.
- Atalaya. (2018). Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Baguer. (2011). Dirección de personas: un timón en la tormenta. Madrid: Díaz de Santos.
- Bateman, y Snell. (2009). Administración Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. Mexico: México.
- Benjamín, y Fincowsky. (2009). Organización de empresas . México: McGraw-Hill.
- Bordas. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Briones. (1995). Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales, 2ª. México: Trillas.
- Brunet. (2002). El Clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Carrasco. (2019). Metodología de la investigación científica. Lima: UNMSM.
- Carterette, y Friedman. (1982). Manual de Percepción. Raíces Históricas y Filosóficas. Mexico: Trillas.
- Charaja. (2011). EL MAPIC en la Metodología de la investigación. Puno: Sagitario.
- Chiang, Salazar, Huerta, y Nuñez. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Santiago de Chile: Scielo.
- Chiavenato. (2009). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (9ª. ed.). México: Mc.Graw-Hill.
- Coveñas, B. (2017). Inteligencia emocional y su relación con la identidad laboral de los trabajadores. Trujillo: Universidad César Vallejo .

- Csikszentmihalyi. (2013). *Fluir (Flow): Una Psicología de la felicidad*. Madrid: KAIROS.
- Denison. (2011). *Organizational culture model*. Washington: LLC.
- Escalante. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Energía y Minas Cusco*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Escalante, D. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo*. Huancayo : Universidad Nacional del Centro del Perú .
- Espejo , M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014*. Huancayo: Universidad Peruana los Andes.
- García , y Patjane . (2014). *Percepción e importancia de los incentivos de los trabajadores de nivel operativo de hoteles ubicados en el centro de la ciudad de Puebla*. Puebla: Universidad de las Américas Puebla.
- Gastañaduí, E. (2020). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una unidad medico legal de Lima, 2020* . Pimentel: Universidad Señor de Sipan.
- Gonzalez , J., y Garcia , C. (2017). *Clima organizacional y satisfacion laboral de los trabajadores en la empresa aguas de Tumbes S.A - ATUSA, 2016*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Gray. (2008). *Psicología una nueva perspectiva,*. México: Once Ríos Editores.
- Gutierrez, E., y Payano, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima 2018*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Heinz, Mark, Karen, y Koontz. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hernandez. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* . Mexico: Edamsa Impresiones.
- Hernández, Fernández, yy Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. . México: Mc Graw Hill.
- Jany. (1994). *Investigación integral de mercados*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Jimenez, y Malmaceda. (2017). *Clima organizacional Nacional de Tumbes 2017*. Tumbes : Universidad Nacional de Tumbes .

- Jurg n. (1998). Teoría de la acción comunicativa II. Taurus: México.
- Lavado. (2017). Plan de relaciones públicas y fortalecimiento de la identidad organizacional en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de la Libertad . Lima: Universidad César Vallejo.
- Likert. (1967). Los seres humanos en las organizaciones. New York: MacGraw-Hill.
- Lindsay, y Evans. (2008). Administración y control de calidad. México: Cengage Learning.
- Litwin, y Stinger. (1978). Clima organizacional. Mexico: Mc Graw Hill.
- Loja, W. (2017). Las recompensas y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades financieras reguladas y supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del distrito de Tarapoto. Tarapoto: Universidad César Vallejo .
- Mamani. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017 . Puno: Universidad nacional del altiplano .
- Maslow. (1943). Theory of Human Motivation. México: McGraw - Hill.
- Méndez. (2011). Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. México : Limusa S.A. de C.V.
- Mercado, y Toro. (2008). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en dos Universidades Públicas de Latinoamérica: México y Colombia. México: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Mor n, y Alvarado. (2010). Métodos de Investigación. Naucalpan de Juárez: Pearson.
- Palella, & Martins. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas : FEDUPEL.
- Palella, S., S. y Martins, P. F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: Fedupel.
- Palma. (2004). Escala Clima Laboral. Lima: CL – SPC.
- Peralta. (2013). El compromiso laboral: discursos en la organización. Barranquilla: Pepsic.
- Ponce. (2016). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Junín - 2016. Huancayo: Universidad Cesar vallejo.
- Robbins, y Coulter. (2014). Administración. México: Pearson.

- Robbins, y Judge. (2009). Comportamiento Organizacional.. México: Pearson.
- Romero, y Segura. (2019). Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019. Cajamarca: Universidad Privada del Norte .
- Rosales, F. (2019). La Responsabilidad social laboral y su relación con la satisfacción laboral del cliente interno de las Mypes de Tingo María. Tingo Maria: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Saldaña. (2015). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Santiago de Chile: Kier.
- Sánchez, Reyes, y Mejía. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sayago. (2009). Investigación en comunicación organizacional. Argentina: El Cid Editor.
- Trebilcock. (2013). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. Revista de Gestión y política, 120.
- Yirda, A. (22 de febrero de 2022). Definición de Alfa de Cronbach. Recuperado el 31 de marzo de 2022, de <https://conceptodefinición.de/alfa-de-cronbach/>.
- Victorio, E. (2018). La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de lima 2017. Lima: Universidad san ignacio del loyola.
- .Zepeda. (2010). Estratedias de involucramiento laboral en Pymes de Servicio y Manufactura. México: Mc Graw - Hill.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño de investigación
¿Cuáles es la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022? Problemas específicos ¿Cuál es la implicancia de la responsabilidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la DRAT.? - Describir la implicancia de las recompensas del clima organizacional en la satisfacción laboral en la DRAT.? - Describir la implicancia de las relaciones el clima organizacional en la satisfacción laboral en la DRAT.? - Describir la implicancia de la identidad del clima organizacional en la DRAT.?	Determinar la implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Objetivos específicos: - Describir la implicancia de la responsabilidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura. - Describir la implicancia de las recompensas del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura. - Describir la implicancia de las relaciones del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. - Describir la implicancia de la identidad del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.	HA: La implicancia del clima institucional es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. HO: La implicancia del clima institucional no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Hipótesis Específicas Hipótesis específica 1: HA: La Implicancia de la responsabilidad es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. HO: La Implicancia de la responsabilidad no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. Hipótesis específica 2: HA: La Implicancia de la recompensa es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. HO: La Implicancia de la recompensa no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.	Variable 1: Clima institucional Variable 2: Satisfacción laboral	Aplicada Tipo: Descriptiva - correlacional Diseño: No experimental y transversal. Población: 46 colaboradores Muestra: 46 colaboradores

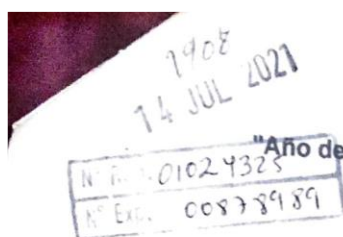
		Hipótesis específica 3: H_A: La Implicancia de las relaciones es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.. H₀: La Implicancia de las relaciones no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. Hipótesis específica 4: H_A: La Implicancia de la identidad es significativa y positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. H₀: La Implicancia de la identidad no es significativa ni positiva en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición Instrumento y
Variable 1: Clima institucional	De acuerdo con Baguer (2011), "Es el ambiente humano en el cual se desarrollan actividades; cuando existe un buen CO las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades" (p 59).	La variable clima institucional se midió mediante sus dimensiones: responsabilidad, recompensas, relaciones e identidad; de sus conocimientos se construyó un cuestionario, estructurándolo con 12 ítems, otorgándole valores con la escala de Likert: En desacuerdo:1. Indeciso:2, De acuerdo: 3, aplicándose la técnica de la encuesta tipo entrevista a una muestra de 46 trabajadores administrativos, en su puesto de trabajo, en horario de su jornada laboral.	● Responsabilidad ● Recompensa ● Relaciones ● Identidad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 10, 11, 12	Cuestionario Escala de Likert De Acuerdo (DA) = 3 Indeciso (I) = 2 En Desacuerdo (ED) = 1
Satisfacción laboral	Csikszentmihalyi (2013), precisa "Es un estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (p.145).	Esta variable se midió a través de sus dimensiones: desempeño laboral, condiciones de trabajo, desarrollo personal y estructura organizacional; de sus conocimientos se construyó un cuestionario, estructurándolo con 12 ítems, otorgándoles valor con la escala de Likert: En desacuerdo:1. Indeciso:2. De acuerdo: 3, aplicándose la técnica de la encuesta tipo entrevista a una muestra de 46 trabajadores, en su puesto de trabajo, en horario de su jornada laboral.	● Desempeño laboral ● Condiciones de trabajo: ● Desarrollo personal ● Estructura organizacional	13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20, 21 22, 23, 24	Cuestionario Escala de Likert De Acuerdo (DA) = 3 Indeciso (I) = 2 En Desacuerdo (ED) = 1

Anexo 3: Solicita autorización para ejecución de tesis.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tumbes, 11 de julio 2021.

Carta N° 002- 2021/ JLCCG

SEÑOR: Ing. Aníbal Orlando Carrasco Delgado
Director de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tenemos el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacer de conocimiento que, debiendo cumplir un requisito académico de presentar un trabajo de investigación denominado "Clima institucional y su implicancia en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2021"; Para optar el grado de Licenciado en Administración, para lograr este objetivo académico es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos como; observación, encuestas y otros conexos; en este propósito solicito a usted la debida autorización para aplicar las encuestas y recopilar información pertinente, en su representada y culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

COBENAS GONZALEZ JORGE LUIS
DNI: 71507364



Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCION REGIONAL AGRICULTURA TUMBES



Tumbes,

22 JUL 2021

CARTA N° 323 - 2021-GOBIERNO REGIONAL TUMBES-DRAT-D

JORGE LUIS COBEÑAS GONZALEZ

Asunto : Autorización para Ejecución de Tesis

Ref : Carta N° 002-2021/JLCG

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez hacerle de su conocimiento que se le autoriza realizar su Ejecución de Tesis en esta Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA
Ing. Aríbal Orlandó Carrasco Velgudo
DIRECCION

N° Reg. 1030434
N° Exp. 883909

Anexo 5: Cuestionario a trabajadores administrativos

I. Presentación:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación respecto a la “**Implicancia del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022**”. “Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución”.

A continuación, “se presenta una serie de opiniones vinculadas al clima institucional y satisfacción laboral. Le agradecemos que responda su opinión marcando con un aspa en la que considera que expresa mejor su punto de vista”. Conteste todas las preguntas

De Acuerdo (DA) : 3

Indeciso (I) : 2

En Desacuerdo (DA) : 1

I. Test. Escala de Clima institucional

Datos generales:

1. Cargo que ocupa dentro de la empresa:

Tiempo de labor dentro de la empresa: _____

N°	Items	DA = 3	I = 2	DA = 1
Responsabilidad				
1	Las responsabilidades del cargo están en función a los objetivos institucionales			
2	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			
3	Cumplir con las tareas diaria en el trabajo, permite el desarrollo personal			

Recompensas				
4	La remuneración que percibe cubre sus expectativas económicas.			
5	Se le brinda capacitaciones y perfeccionamiento para mejorar su trabajo.			
6	Se le brindan reconocimientos y certificaciones por un trabajo efectivo.			
Relaciones				
7	Existen coordinación entre las áreas de trabajo.			
8	Se percibe solidaridad en el cumplimiento de metas			
9	Los colaboradores cooperan de manera exitosa en el trabajo.			
Identidad				
10	Se involucra laboralmente con la misión o los objetivos institucionales.			
11	El trabajo que desarrolla se dirige a los objetivos específicos y generales de la institución			
12	Se cuenta con canales efectivos de comunicación interna para su participación activa en la toma de decisiones.			

Dimensiones	Items
• Responsabilidad	1, 2, 3
• Recompensas	4, 5, 6
• Relaciones	7, 8, 9
• Identidad	10, 11, 12

II. Test. Escala de Satisfacción laboral

N°	Items	DA = 3	I = 2	ED = 1
Desempeño laboral				
13	Se valora la calidad de trabajo en a los objetivos institucionales			
14	Las evaluaciones del trabajo realizado permiten la mejora continua			
15	Se asignan tareas de mayor responsabilidad considerando las competencias laborales.			
Condiciones de trabajo				
16	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias			
17	Existe una política de supervisión de liderazgo efectivo.			
18	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.			
Desarrollo personal				
19	Existen oportunidades de progresar en la empresa			
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.			
21	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo			
Estructura organizacional				
22	Los procedimientos administrativos son transparentes y puestos a disposición de los usuarios.			
23	Existen niveles organizacionales donde están claramente establecidos los principios de autoridad.			
24	Se aplican métodos y técnicas de trabajo para un buen desempeño en mis labores diarias.			

Gracias por su tiempo. Tú colaboración será muy útil.

Indicadores	Items
• Desempeño laboral	13, 14, 15,
• Condiciones de trabajo	16, 17, 18.
• Desarrollo Personal	19, 20, 21.
• Estructura organizacional	22, 23, 24

Anexo 6: Análisis de fiabilidad de variable clima institucional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	33
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
15	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	28
VARP	0	0	0.1155556	0.0622222	0.0622222	0.0622222	0	0.0622222	0.1155556	0.0622222	0.24	0.2933333	4.2933333

$$\Sigma S_i^2 \quad 1.0755556 \quad K = \quad 12$$

$$K - 1 = \quad 11$$

$$S_T^2 = \quad 4.2933333$$

$$\alpha = \quad 0.8176172$$

Anexo 7: Análisis de fiabilidad de variable satisfacción laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
15	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	28
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32
19	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

ΣS_i^2 1.2409972

K = 12

K - 1 = 11

$S_T^2 =$ 3.7174515

$\alpha =$ 0.7267308

Anexo 8: Realidades de aplicación de encuestas



Toma fotográfica 1: Aplicando encuesta a directivos de la DRAT.



Toma fotográfica 2: Autor, dando instrucciones a colaboradora administrativa, para el llenado efectivo de la misma.