UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE UCAYALI – OFICINA CENTRAL EN EL AÑO 2019

Tesis para optar el grado académico de maestro en

GESTION PÚBLICA

STEFANY LIZ MUÑOZ ARIAS

Pucallpa, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10...horas, del día 21...de..diciembre.....2022 ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ..... Presidente
Mg. Roger Lozano Ruiz ..... Secretario
Mg. Olmedo Pizango Isuiza .....Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en Gestión Pública .....Mención:
Gestión Pública .....

Don(ña)...Stefany Liz Muñoz Arias.....,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Agricultura de Ucayali - oficina Central en el año 2019".
.....
.....

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

Sin observaciones
.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.dieciséis...(16)
Equivalente a ...aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..12... horas del ..21.. de ..diciembre..... del 20..22.....

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI VICERRECTORADO DE INVESTIGACION DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0188-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el INFORME FINAL de tesis,
Titulado:
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE UCAYALI-OFICINA CENTRAL EN EL AÑO 2019".

Cuyo autor (es)	**:**	**MUÑOZ ARIAS, STEFANY LIZ**
Facultad	:	ESCUELA DE POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Mención	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Mg. MANZANO MEJÍA, JONEL RAÚL

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 3 %.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 14/05/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, STEFANY LIZ MUÑOZ ARIAS.
Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE UCAYALI - OFICINA CENTRAL EN EL AÑO 2019".

Sustentada el año: 2022.

Con la asesoría de: Mg. JONEL RAUL MANZANO MEJÍA.

En la Escuela de Posgrado, Maestría: GESTIÓN PÚBLICA.

Mención en:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [x] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempoy las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 21 / 12 / 2022.

Email: Stefany_9086@hotmail.com
Teléfono: 973-140979/981-298092

Firma:
DNI: 46340691

DEDICATORIA

A Dios, por siempre guiarme y estar conmigo en los momentos malos y buenos; además por brindarme las oportunidades para lograr mis metas.

A mis queridos padres y hermanos, por todo el apoyo, también a mis docentes y a todos mis amigos, por su cariño y consejos durante todo el proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi casa de estudios por estos años de acogimiento y brindarme todos los conocimientos para el cumplimiento de mi objetivo y meta profesional

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado, por su paciencia e impartir sus enseñanzas.

A todas las personas que de una u otra manera contribuyeron para que esta investigación culmine satisfactoriamente.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019. Identificando como variables al clima organizacional y satisfacción laboral las que estuvieron fundamentadas teóricamente en enfoques del clima organizacional. Durante la investigación, para realizarlo se tuvo en cuenta los procedimientos metodológicos y herramientas estadísticas para el sondeo de los involucrados y el desarrollo de un análisis con el enfoque de las conclusiones determinadas. La investigación fue transversal, con método correlacional descriptivo no experimental, tomando como población muestral a 54 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, por ello se utilizó un cuestionario por variable con el fin de dar una alternativa de estrategia que mejore el clima laboral para llegar a la satisfacción del personal vinculado. La principal conclusión fue que de acuerdo a la hipótesis general, como el valor de sig (valor crítico observado) 0,054 < 0,05 es significativa, es decir: Existe una relación entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali – Oficina Central en el año 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Palabras Claves: Clima Organizacional; Satisfacción Laboral; Personal de trabajo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between Organizational Climate and Job Satisfaction among the workers of the Regional Directorate of Agriculture of Ucayali - Central Office, in 2019. Identifying the organizational climate and job satisfaction as variables that were theoretically based. in approaches to organizational climate. During the investigation, to carry it out, the methodological procedures and statistical tools were taken into account for the survey of those involved and the development of an analysis with the focus on the determined conclusions. The research was transversal, with a non-experimental descriptive correlational method, taking as a sample population 54 workers from the Regional Directorate of Agriculture of Ucayali, therefore a questionnaire per variable was used in order to provide an alternative strategy that improves the work environment. To achieve the satisfaction of the related personnel. The main conclusion was that according to the general hypothesis, since the value of sig (observed critical value) 0.054 < 0.05 is significant, that is: There is a relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction of the Workers of the Regional Directorate of Agriculture of Ucayali – Central Office in 2019 at a level of 95% reliability.

Keywords: Organizational Climate; Work satisfaction; Staff.

INTRODUCCIÓN

Se presenta el trabajo de investigación que lleva por título el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali – Oficina Central en el año 2019, identificando el nivel de relación de las variables a medida que el trabajador perciba de como mejore su contexto de trabajo gracias a estrategias tomadas de entes superiores.

Lo más importante en la entidad es que el trabajador desarrolle su trabajo de acorde a la finalidad de la entidad, por ello la mejora de las estrategias de los entes superiores es de vital importancia, ya que al tener un buen clima organizacional en la entidad ayudará a que los trabajadores puedan realizar sus labores de manera muy eficiente y cumpliendo con los objetivos esperados.

El trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos, detallados de la siguiente manera:

El primer capítulo aborda la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación, viabilidad y limitaciones; el segundo capítulo trata sobre los fundamentos teóricos, el tercer capítulo el marco metodológico y se hace mención al tipo de investigación realizada en base a un referente bibliográfico, la muestra de estudio e instrumento de recolección de datos, indicando la validación del instrumento; el capítulo cuarto aborda los resultados obtenidos; el quinto capítulo, es la discusión. Luego de desarrollar dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo de las sugerencias.

ÍNDICE

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

ÍNDICE xi

ÍNDICE DE TABLAS xiii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema General 3

1.2.2. Problemas Específicos 4

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

1.3.1. Objetivo General 5

1.3.2. Objetivos Específicos 5

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 6

1.4.1. Hipótesis General 6

1.4.2. Hipótesis Específicas 6

1.5. VARIABLES 8

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 12

1.7. VIABILIDAD 12

1.8. LIMITACIONES 12

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 14

2.1. ANTECEDENTES 14
2.2. BASES TEÓRICAS 20
2.2.1. Clima Organizacional 20
2.2.2. Satisfacción Laboral 24
2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN 27
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES 27
25. BASES EPISTÉMICOS 28
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 30
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 30
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 30
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 31
3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 33
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 36
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 53
CONCLUSIONES 55
SUGERENCIAS 57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 58
ANEXOS 61

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables…….... 11

Tabla 2. Población de estudio…….…… 31

Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Casos……... 36

Tabla 4. V1. Satisfacción laboral, V2. Clima organizacional…… 37

Tabla 5. Prueba de Chi-Cuadrado…… 37

Tabla 6. Resumen de Procesamiento de Casos……... 38

Tabla 7. D1V1 Recompensa, V2 Clima Organizacional…….. 38

Tabla 8. Pruebas de Chi-Cuadrado……. 39

Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos……. 40

Tabla 10. D2V1 Seguridad, V2 Clima Organizacional…… 40

Tabla 11. Pruebas de Chi-Cuadrado……. 40

Tabla 12. Resumen de Procesamiento de Casos……... 41

Tabla 13. D3V1 Jerarquía y V2 Clima Organizacional……... 42

Tabla 14. Pruebas de Chi-Cuadrado……. 42

Tabla 15. V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P1…… 43

Tabla 16. V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P2…… 44

Tabla 17. V1 Clima Organizacional y D2 Seguridad P3……. 45

Tabla 18. V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P4…….. 46

Tabla 19. V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P5…….. 47

Tabla 20. V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P6…….. 48

Tabla 21. V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P7…….. 49

Tabla 22. V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P8…….. 50

Tabla 23. V2 Satisfacción Laboral y D2 Motivación P9…….. 51

Tabla 24. V2 Satisfacción Laboral y D3 Comunicación P10…….. 52

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Niveles de satisfacción laboral……. 24

Figura 2. V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P1…… 43

Figura 3. V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P2…… 44

Figura 4. V1 Clima Organizacional y D2 Seguridad P3…… 45

Figura 5. V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P4…….. 46

Figura 6. V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P5…….. 47

Figura 7. V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P6…….. 48

Figura 8. V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P7…….. 49

Figura 9. V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P8…….. 50

Figura 10.V2 Satisfacción Laboral y D2 Motivación P9…….. 51

Figura 11.V2 Satisfacción Laboral y D3 Comunicación P10…….. 52

CAPÍTULO I

EL PROBEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Frente a los cambios tecnológicos que se vive en el mundo actual, el recurso humano ha tomado mayor importancia; pues son ellos, los encargados de llevar adelante la gestión de las organizaciones o instituciones y asumir los cambios para que los objetivos trazados se logren. Por ello, es importante que se tomen acciones para que el recurso humano trabaje dentro de un clima laboral grato, que los motive y que esto se refleje hacia las personas que diariamente tienen contacto con ellos.

Para efectos de esta investigación, se ha determinado necesario realizar un análisis del clima organizacional y como está afecta la satisfacción laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central.

En el portal de la Dirección de Agricultura de Ucayali; se la define como un órgano responsable de dirigir, orientar, coordinar, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar las distintas actividades productivas agrarias, en el ámbito de su jurisdicción. Asimismo, para complementar su rol tiene como visión promover, concertar y facilitar el desarrollo de las actividades agrarias para la unidad y consenso de la comunidad agraria pública y privada regional, impulsando la inversión, articulador de cadenas productivas, para el establecimiento de actividades agrarias competitivas, rentables y sostenibles. Promoviendo

el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y el mejoramiento de la calidad de vida del poblador Ucayalino.

De esta definición se puede inferir que tiene una amplia gama de usuarios que visitan esta dependencia en busca de una solución a sus múltiples problemas relacionadas con esta misión y que, a su vez, posee una rica cultura organizacional que se subdivide en sus diferentes áreas u oficinas donde existen un conjunto diverso de profesionales para hacer frente a los requerimientos de los usuarios.

En el año 2019, la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, pasaba por una etapa de crisis a causa de una condición de trabajo a presión de la gestión anterior; el clima organizacional se encontraba fracturada convirtiéndose en un lugar hostil, tal vez hasta autoritario, la cual todas las decisiones las proveía la parte administrativa, exclusivamente (Oficina de Administración y el mismo Director de la entidad) a quien se debía cumplir sus órdenes, sino se arriesgaba a tal vez ser una llamada de atención y/o tal vez no ser contratado por la entidad.

La comunicación interna influye mucho en el desarrollo de las actividades y funciones de los directivos y empleados de la entidad en el aspecto de que, a través de ello, se logra una mejor difusión de la información y llegar a acuerdos para solucionar los problemas que se presente; sin embargo, en este caso es todo lo opuesto en el sentido, de que, como se menciona en el párrafo anterior, las decisiones generalmente ya estaban tomadas por los directivos principales sobre todo de administración, sin tener en cuenta la opinión de los demás funcionarios o menospreciando sus punto de vista e incluso se llegó

hasta ofenderse verbalmente, al no estar de acuerdo en muchas decisiones que eran observadas igualmente a los trabajadores; sobre todo cuando no se cumplía con sus mandatos denigrándolos y humillándolos.

Por tanto; la relación que existía en la entidad se volvió estresante, todos los días los trabajadores iban a laborar cargados de tensión, preocupación y temor de perder sus empleos (la mayoría era por locación de servicio), la misma que produjo un exceso de personal y como consecuencia se dieron las denuncias, además de una insatisfacción laboral y perjuicio a la imagen de la institución.

La Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, es una institución pública que vino enfrentando diferentes problemas y conflictos organizacionales, principalmente internos, percibiéndose un clima organizacional fragmentado que atenta contra la satisfacción laboral y por tanto, es necesario gestionar y buscar alternativas para solucionar este problema.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre la jerarquía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la necesidad de recursos humanos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre la comunicación en el trabajo y el Clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Determinar la relación que existe entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Determinar la relación que existe entre la jerarquía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la necesidad de recursos humanos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

- Determinar la relación que existe entre la comunicación en el trabajo y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

- Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- H1: Existe una relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Ho: No existe una relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Hi: Existe una relación entre la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Ho: No existe una relación entre la seguridad en el

trabajo y satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

- Hi: Existe una relación entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Ho: No existe una relación entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

- Hi: Existe una relación entre jerarquía y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Ho: No existe una relación entre jerarquía y satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

- Hi: Existe una relación entre recursos humanos y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Ho: No existe una relación entre recursos humanos y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

- Hi: Existe una relación entre la motivación laboral y clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Ho: No existe una relación entre la motivación laboral y clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

- Hi: Existe una relación entre la comunicación laboral y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- Ho: No existe una relación entre la comunicación laboral y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Dependiente X: Satisfacción Laboral

En el estudio de investigación la "satisfacción laboral" dependería de la variable independiente (Y); es decir lo podemos tomar como: el efecto de la causa, es decir el resultado de un factor a estudiar, esta variable tiene como indicadores y dimensiones lo siguiente:

Indicadores:

- Beneficio de seguro de salud a favor del trabajador.
- Acenso de puesto de trabajo.
- Ambiente adecuado y acondicionado.
- Integración a los trabajadores.

Dimensiones:

- Recompensa.
- Seguridad.
- Jerarquía.

1.5.2. Variable Independiente Y: Clima Organizacional

En el proceso del estudio de investigación esta variable viene a ser "el clima organizacional"; es determinada como la "causa", es decir como el punto de origen, por ser cambiante, modificable y que mantiene a la "satisfacción laboral" (variable dependiente "X") en dependencia de esta, en el factor a estudiar; esta variable tiene como indicadores y dimensiones lo siguiente:

Indicadores:

- Brindar información correcta a los trabajadores.
- Premio por sus aportes de ideas en mejora de la entidad.
- Capacitaciones constantes a trabajadores.
- Comunicación abierta y transparente.

Dimensiones:

- Recursos Humanos.
- Motivación Laboral.
- Comunicación Laboral.

1.5.3. Variable Interviniente Z: Dirección Regional de Agricultura de Ucayali

Esta variable vendría a ser el factor, es decir el espacio del objeto de estudio (La Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019), donde se encuentran involucradas las variables: dependiente (X) e independiente (Y), esto nos permitirá a través de los métodos y herramientas adecuadas a cuantificar y dar con el resultado de acuerdo al objetivo de estudio a realizar la investigación.

Entonces para el desarrollo del estudio de investigación tenemos que en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali – Oficina Central en el año 2019, es una entidad con 263 trabajadores contando las personas que están por modalidad de locación de servicio, contrato administrativo de servicio (CAS), nombrados, adscritos y contratados activos; dado la cantidad, puede tomarse como población y de ello obtener las muestras de estudio para la investigación, utilizando el mejor instrumento de medición para recolectar los datos e interpretación de las mismos en base a teoría según se acomoden a la realidad.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción Laboral	Para Robbins (1998); sostiene que la satisfacción laboral, es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo; quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este, quien está insatisfecho muestra actitudes negativas.	• Recompensa • Seguridad • Jerarquía	• Beneficios de seguro de salud a favor del trabajador. • Acenso de puesto de trabajo. • Ambiente adecuado y acondicionado. • Integración a los trabajadores.
Clima Organizacional	Según lo citado por Rodríguez (2015) el concepto del clima organizacional se compone de un grupo de variables que en conjunto ofrecen una visión global de la organización; que puede variar del mismo modo en que se altera su símil atmosférico.	• Recursos humanos • Motivación laboral • Comunicación	• Brindar información correcta a los trabajadores. • Premio por sus aportes de ideas en mejora de la entidad. • Capacitaciones constantes a trabajadores. • Comunicación abierta y transparente.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La realización de este estudio es producto de una observación durante el tiempo de trabajo en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019, la situación de una deficiente comunicación, empatía entre los directivos y trabajadores de la entidad, y los cambios visualizados a presión que dificulta y afecta en la calidad de sus funciones laborales en la Dirección Regional Sectorial de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019.

Por tanto, la importancia de este estudio, se enfocó en conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, cuanto es el grado o nivel de relación entre ambas variables; ya que las mismas interaccionan dentro de la entidad, como organización en las diferentes áreas e involucrados que serían los trabajadores, la cual será la masa de población a medir.

1.7. VIABILIDAD

El estudio se realizó en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019, es favorable ya que se cuenta con las herramientas necesarias y el apoyo para realizar el inicio de la investigación y en lo económico, pues se tiene lo básico para desarrollarlo.

1.8. LIMITACIONES

Primera: La principal limitación, fueron los horarios, la disponibilidad de tiempo, debido a que algunos trabajadores, directores y funcionarios

no se encuentran disponibles por diferentes motivos (reuniones, comisión de servicio, eventos fuera de la ciudad, etc.)

Segunda: Los imprevistos que se llevaron a suscitar en el transcurso del estudio a realizarse, el análisis e interpretación de los resultados de las muestras a llevarse a cabo dentro del cronograma, distribución del tiempo cuando debe de ejecutarse y la búsqueda de especialistas que sirvan de apoyo en la investigación.

Tercera: Para realización de las encuestas a los trabajadores en un horario adecuado, la cual estén disponibles los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central.

Cuarta: Conto con el financiamiento suficiente para el desarrollo y terminación del estudio de investigación de la tesis de posgrado denominado: “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali – Oficina Central en el año 2019”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Existe mucha información a utilizar como antecedentes; sobre investigaciones teóricas y aplicadas que analizan el Clima Organizacional, Cultura organizacional y Satisfacción Laboral investigados en varios lugares a nivel nacional y a nivel internacional como instituciones educativas públicas, instituciones de salud y empresas privadas, entre otros; que se menciona a continuación:

Salgado, Remeseiro & Iglesias (1996), en su investigación titulada: *"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Pyme"*, concluye que los resultados de la investigación sugieren, que básicamente, la satisfacción y el clima son dos variables diferentes y que solo se relacionan en un aspecto concreto: "la percepción de las relaciones interpersonales. Por extensión del hallazgo anterior, podría darse la aparente paradoja de que una empresa presentas un clima organizacional positivo y al propio tiempo, una buena parte de sus empleados manifiesta un cierto grado de insatisfacción laboral". Las variables mencionadas por este autor, da una referencia que la situación del clima organizacional tiene una influencia en la satisfacción laboral a través de las interacciones personales, ya que la convivencia en la oficina, en el trajín diario del trabajo tenemos mucho contacto físico y verbal con los demás. Es decir, que la interrelación de todos los trabajadores es una conexión para

interactuar y poder generar un clima, en el trabajo adecuado y efectuar las funciones debidamente, ya que es la base para lograr una buena comunicación y eficiente resolución de problemas.

García, Melgara y Villarreyna (2016), en su tesis denominada: "Incidencia del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Área Administrativa de FAREM – Estelí, en el primer semestre 2015", concluye lo siguiente: Con base a los resultados obtenidos; "El clima organizacional del área administrativa de FAREM Estelí no es satisfactorio. Es importante proporcionar condiciones favorables de trabajo que implican ambientes adecuados físicos, tiempo y sociales que ayudan al bienestar de los colaboradores para la realización de las tareas asignadas dentro del área". En esta tesis, los resultados de la investigación proporcionado, indica que los factores en la institución son importantes; tanto físico (ambientes básicamente implementados adecuadamente), en el aspecto social que las relaciones interpersonales entre los trabajadores haya tolerancia y empatía para una buena comunicación y bienestar de todos los presentes. Todo esto hace que las interacciones, la convivencia y el cumplimiento de las labores sean mejor y dentro de la racionalidad y los estándares.

Chiang, Salazar y Núñez (2007), en su investigación titulado: "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo 1";* concluye en su artículo que: "La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral se presenta en casi todas las dimensiones del clima organizacional: comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, calidad en el trabajo, toma de decisiones, objetivos de la institución, compromiso, adaptación

al cambio, delegación de actividades y funciones, coordinación externa y eficiencia de la productividad, que tienen relaciones estadísticamente significativas con las siguientes variables de satisfacción laboral: satisfacción con la relación con los superiores, satisfacción con la participación en las decisiones y satisfacción con su trabajo en general. En esta investigación el autor da a conocer, como resultado que existe una relación pronunciada, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que en el clima organizacional todas las áreas de la organización en todas las dimensiones, son el factor para que la satisfacción laboral sea positiva en el desarrollo del trabajo.

Rivera (2016), en su estudio de investigación titulado: *"Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma, 2015"*; concluye que: "El personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital "Félix Mayorca Soto" respecto al clima organizacional calificó como favorable con un predominio de los factores del involucramiento laboral. Se encontró que existe asociación y por tanto influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital "Félix Mayorca soto", situación que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional siendo el puntaje promedio total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos. La conclusión de esta investigación; indica que el resultado dado por el autor dio positivo indicando la existencia de un vínculo entre el clima organización y la satisfacción laboral en el Hospital "Félix Mayorca Soto"; es decir, casi por el promedio del cien por ciento, dado a que se observó un

involucramiento entre los trabajadores de la entidad de salud.

Moreira (2018), *en su tesis* denominada: *"El Clima Organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la provincia de Manabí-Ecuador";* el tipo utilizado en la investigación cuantitativa fue aplicado con un nivel de carácter descriptiva-transversal y observacional, la prueba estadística de Alpha de Cronbach arrojó un alfa de 0.964, lo que significó una alta fiabilidad en el instrumento, datos utilizados y recopilados. A través de los resultados obtenidos, se logra comprobar que el clima organizacional, si influye en la productividad laboral del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí. El resultado de esta tesis con respecto a la influencia que puede haber del clima organizacional y la productividad laboral, es positivo en que dichas variables están entrelazadas, tienen una relación cercana, por tanto; si una de ellas varia en cualquier aspecto, pues se reflejaría en la productividad de sus miembros.

Zurita (2015), en su tesis denominada: *"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos";* concluye que: "la relación de los niveles de satisfacción laboral con el clima organizacional que presentó el personal de la empresa Montalvo es vinculable, ya que la conducta que expresan los individuos en el trabajo, relaciones laborales, y el nivel motivacional posee estrecha relación con el Clima organizacional, dado por el conjunto de propiedades del entorno laboral evaluado". En esta tesis, los resultados obtenidos por la investigación realizada, dan como concluyente que las variaciones en el entorno laboral por los individuos

involucrados, varían en el clima organizacional teniendo una relación con la satisfacción laboral, por las manifestaciones del personal, es decir que si existe un nivel de influencia entre las dos variables estudiadas.

Quiñónez (2013) en su tesis denominada: *"El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de La Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (Pucese)"*, concluye que: De acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas de clima organizacional, se determinaron los factores negativos que afectan al desempeño laboral en la PUCESE. La elaboración de un plan de mejora de clima organizacional contribuye al desarrollo de estrategias, fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de la PUCESE. Esta tesis, concluye que al realizar una estrategia para la mejora en el clima organizacional, incidiría mucho como un resultado positivo en la satisfacción laboral de todo el personal y el desempeño de los mismos, resaltaría en la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (Pucese).

2.1.2. A Nivel Nacional

Hospinal (2013), en el artículo de investigación titulado: *"Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C."*; concluye que: "Un colaborador satisfecho trabaja motivado, proporciona buenas conductas de comportamiento, tienen buenas relaciones sociales con sus compañeros tantos personales como laborales y es un recurso humano productivo para la institución. Los factores críticos

del clima organizacional son: cohesión, equidad y reconocimiento; su importancia en conjunto es de 99.1%. Los factores críticos de la satisfacción laboral son: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción en relación, subordinado-jefe; la importancia en conjunto de éstos cuatro factores alcanza el 99.8%; el clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción laboral". Dado los resultados de esta investigación el artículo, muestra que la satisfacción laboral, es producto de un buen clima organizacional, por tanto, para lograr la misma, se debe tener en cuenta proporcionar las buenas practicas conductivas y relaciones con todos los trabajadores, con un nivel porcentaje considerable del ochenta y cuatro por ciento.

Castillo (2014), en su investigación titulada: "*Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos"*, plantea el siguiente resultado: "Las variables clima organizacional, regulación identificada e intrínseca y satisfacción laboral, según el criterio de Cohen (1988), correlacionaron de manera significativa, positiva y mediana con la satisfacción laboral, ello indica, de acuerdo a lo esperado, que al elevarse la percepción favorable del clima laboral y al reportar mayor regulación identificada e intrínseca hacia el trabajo, la satisfacción laboral será más elevada". Dado el resultado obtenido en esta investigación, sugiere que, si existe un vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, que se debe lograr en los trabajadores, mantener un buen clima, para la mejoría y la productividad del trabajo sea más alta.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima Organizacional

Según Morelos & Fontalvo (2014), los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función de las percepciones de los miembros. Este clima resultante, induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos a su vez inciden en la organización y completan el círculo.

Dimensiones del Clima Organizacional

Para Morelos & Fontalvo (2014); Bowers y Taylor de la Universidad de Michigan, estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional, por la relevancia de su enfoque sobre el aspecto humano:

Apertura a los cambios tecnológicos: Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.

Morelos & Fontalvo (2014); lo divide en los siguientes:

- **Tecnología incorporada al Capital:** Es la adquisición de maquinarias y equipos con desempeño tecnológico mejorado.
- **Innovación de Procesos:** Consiste en la introducción de nuevos procesos de producción o la modificación de los existentes mediante la incorporación de nuevas tecnologías.
- **Capacitación:** Comprende la formación del personal en temas estrechamente relacionados con las tecnologías centrales en el

proceso de producción. Estas tecnologías pueden ser blandas (gestión) o duras (tecnologías de procesos de producción).

- **Recursos Humanos:** Salldoval (2004), se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo. Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica, pues con sólo incrementar los salarios bastaría con motivar a los trabajadores.

Según Salldoval (2004), lo podemos dividir de la siguiente manera:

- **Crecimiento Personal:** Es la actualización de las potencialidades humanas (psicológicas y espirituales) que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural.

- **Evaluación del Desempeño:** Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

- **Filosofía TEA (Total Environment into Administration):** Traducido al español se entiende como Medio Ambiente Total dentro de la Administración; la Filosofía TEA busca establecer una línea que nivele tanto las necesidades del individuo como las necesidades de la organización.

- **Valores Espirituales:** Se refieren a la importancia que se le da a los aspectos no-materiales de la vida.

- **Trabajo en equipo:** Número reducido de personas con capacidades complementarias, con sus correspondientes responsabilidades y tareas perfectamente definidas, teniendo a la cabeza un líder, idealmente aceptado por todos y quien será el guía para el equipo a través de ciertas reglas.

- **Comunicación:** Salldoval (2004), se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Según Morelos & Fontalvo (2014) se considera lo siguiente:

- **Escucha Empática:** Consiste en comprender profunda y completamente a la otra persona, tanto emocional como intelectualmente.

- **Sinergia:** Cataliza, unifica y libera las más grandes de las energías del interior de la persona. Facilita el tipo de interacción humana que crea lazos entre las personas.

- **Uso de TIC (Tecnologías de Información y Comunicación):** representan sistemas de información para los gerentes, para brindarles una realimentación honesta y precisa en todos los niveles, de los clientes, proveedores y de los trabajadores; son imprescindible para un eficaz desempeño.

- **Motivación:** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

Según Salldoval (2004), se divide en tres necesidades principales:

- **Necesidades Físicas:** Implican el cuidado de la seguridad y la salud (Seguridad física y de salud; Seguridad de empleo, de ingresos y recursos; etc.).

- **Necesidades Emocionales:** Relaciones personales firmes (amigos y familia) y sentirse bien consigo mismo (autoestima). Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, entre éstas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

- **Necesidades Mentales:** Se refieren a los logros intelectuales o educativos y crecimiento personal.

Toma de decisiones: Salldoval (2004). Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

Según Salldoval (2004), para la toma de decisiones se debe considerar lo siguiente:

- **Participación:** Representa el camino hacia la creatividad; comienza con la participación del personal en la toma de decisiones.

- **Empowerment:** Es una herramienta de gestión empresarial que implica delegar poder y autoridad a los trabajadores confiriéndoles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo, resulta ser un ingrediente vital para crear un CO positivo.

- **Planificación Estratégica Personal (PEP):** Es un camino que une dos posiciones: (1) lo que es la persona y donde está y (2) lo que desea ser en el futuro y el lugar a donde quiere llegar.

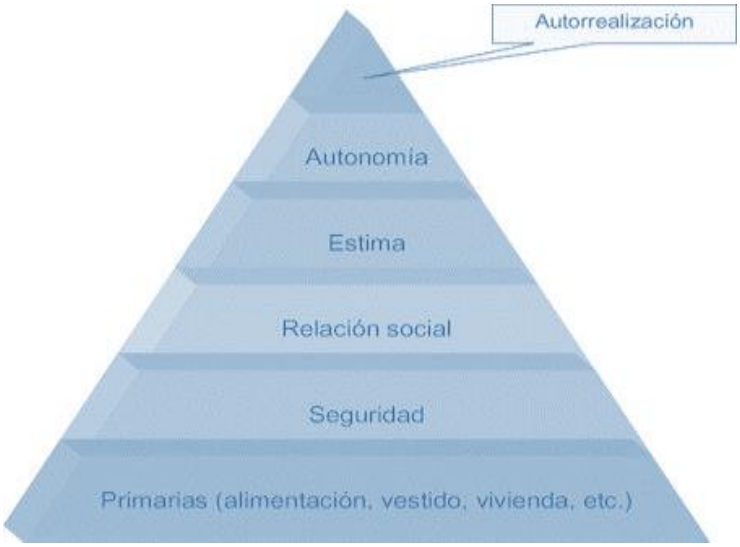
2.2.2. Satisfacción Laboral

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Maslow (1954); Citado por Chiang (2010); argumenta que todas nuestras acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades. Según el psicólogo, existen distintos niveles de prioridades, jerarquizados, para cada una de ellas. Para explicar estos niveles y su relación, sus sucesores y estudiosos posteriores lo simplificaron dibujando una pirámide.

Figura 1

Niveles de satisfacción laboral



Maslow (1954); citado por Chiang (2010). Asimismo con igual base; establece que no son solo las necesidades sociales, las responsables de la satisfacción laboral, sino toda una gama de necesidades que

se organizan y estructuran jerárquicamente, En ese sentido destaca los cinco niveles de necesidades identificados:

- **Necesidades filosóficas:** Relevantes para supervivencia básica del organismo (alimentos, líquidos, etc.).

- **Necesidades de seguridad:** Necesidad de estabilidad, protección, ausencia de miedos u otros.

- **Necesidad social (de afiliación o pertenencia):** Se encuentra el afecto, cariño, sensación de pertenecer, aceptación y amistad.

- **Necesidad de reconocimiento o estima:** La autoestima da lugar a sentimientos de autoconfianza, fuerza, capacidad y suficiencia.

- **Necesidad de auto-realización:** Necesidad de crecimiento, alcanzar el potencial de cada uno y autosatisfacción.

La teoría de Maslow (1954), citado por Chiang (2010), ha tenido una gran influencia sobre la motivación en el trabajo y en las organizaciones; su propuesta tiene el indudable merito, por una parte, de resaltar los valores y los orígenes de la motivación injustamente ignorados.

Características del Funcionamiento de la Teoría de Maslow

Las características son las siguientes, según Chiang (2010):

- Solo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, aquella necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.

- Las necesidades fisiológicas nacen con el hombre, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior.
- Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes pero las básicas predominarán sobre las superiores.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivacional relativamente corto en contraposición a las necesidades superiores que requieren un ciclo más largo.

Observaciones a la Teoría de Maslow

Entre las observaciones de esta teoría, según Chiang (2010) tenemos:

Según otros enfoques la teoría no reconoce que las personas son distintas y que lo que puede ser una necesidad para una, puede no serlo para otra.

Para algunos críticos el autor no reconoce que las personas puedan variar el orden de la jerarquía.

Para otros, el modelo no resulta práctico desde la óptica del managment porque describe el funcionamiento de las personas, pero no considera la forma más adecuada de brindar incentivos desde la organización.

2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

En las bases para el desarrollo de esta investigación el querer conocer y entrar a profundidad en el tema de preguntarnos; el ¿Por qué?, ¿Cómo? y ¿Para qué?; razón por la cual comenzamos a averiguar, investigar para llegar a responder la cuestión. El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, son variables consistentes y este estudio de investigación busca saber si existe una relación entre ambos; para su intervención en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

Los cuestionamientos, que se desarrollara es para responder a las observaciones que se vio durante el año investigado, en la institución con respecto al clima laboral y a la vez sobre la satisfacción del personal dentro de la misma; la búsqueda y el interés por el conocimiento; utilizamos la ciencia de la investigación, los procedimientos a seguir y alcanzar las respuestas de nuestros objetivos, que nos lleve a la meta de los resultados ya sea positivo o negativo.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **La comunicación:** Las comunicaciones permiten generar una base compartida de conocimiento referido a la organización y el cambio (Rodríguez, 2015).

- **Conflictos:** Se puede considerar como tensiones acumuladas y las fuentes de las tensiones igual deben ser develadas y de esta

manera, el diagnóstico será de utilidad, que permitirá prevenir situaciones de difícil solución (Rodríguez, 2015).

- **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo (Chiang, Salazar y Núñez, 2007).

- **Clima organizacional:** El concepto del clima organizacional, se compone de un grupo de variables que en conjunto ofrecen una visión global de la organización; que puede variar del mismo modo en que se altera su símil atmosférico (Rodríguez, 2015).

- **Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral, es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo; quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este, quien está insatisfecho muestra actitudes negativas (Robbins, 1998).

2.5. BASES EPISTÉMICOS

El tema del clima organizacional en esta actualidad, para todas las instituciones pequeñas, medianas y/o grandes, se ha vuelto un punto muy importante para el desarrollo de la gestión, ya que para hacer que funcione necesita a todo el personal muy motivado, tratarlo con mucho respeto y consideración logrando un ambiente laboral armonioso y aumentar la productividad. Es por ello que se hace necesario indagar e investigar un tanto sobre el clima organizacional.

Los fundamentos epistemológicos toman como referente las principales postulaciones de Durango (2005); citado por González et al., (2018); de la misma manera, la estructura del documento apunta a esgrimir en cinco acápites, a saber: en primer lugar, a realizar una revisión bibliográfica de las distintas teorías y enfoques relacionados al clima organizacional; posteriormente, se hace un análisis y caracterización, del mismo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de tipo descriptivo, cuyo propósito fue evaluar la relación entre las variables de satisfacción laboral y el clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. La investigación que se realizó fue correlacional descriptiva, dada su naturaleza no experimental y transaccional o transversal, para saber si hubo una relación entre las variables.

3.1.1. Métodos

Método Descriptivo: Se describió los resultados obtenidos, los instrumentos en la fase del levantamiento de la información.

Método Correlacional: Se determinó la relación entre las 2 variables investigadas: el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Método Inductivo-Deductivo: Sé utilizó en esta investigación, mediante el análisis de los indicadores obtenidos de los cuestionarios de clima organizacional y de satisfacción laboral; de esta forma, se conseguirá obtener las conclusiones necesarias.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Hurtado (2002), sostiene que el diseño de la investigación; se refiere a donde y cuando se recopila la información, así como la amplitud a recopilar de manera, que dé respuesta a la pregunta de la

investigación de la forma más idónea posible, es decir, que se usó el método de correlacional, no experimental.

El diseño fue una investigación transeccional o transversal recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La investigación se realizó en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. La población del presente trabajo de investigación, fueron los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, que haciende a un número aproximado 263 trabajadores contando las personas que están por modalidad de locación de servicio (109) personas, contrato administrativo de servicio (CAS) por un total de 82, nombrados (46), adscritos y contratados (26) activos en toda la entidad.

Tabla 2

Población de estudio

CATEGORÍA	CANTIDAD
CAS	82
LOCACIÓN SERVICIO	109
NOMBRADOS	46
ADSCRITOS Y CONTRATADOS	26
TOTAL	263

3.3.2. Muestra

Bernal (2010), indica que la muestra; es definida por la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaron la medición y la observación de las variables objeto de estudio.

Para determinar la muestra, se tomó en cuenta el método probabilístico aplicando la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000. Siendo la muestra de estudio 54 trabajadores de la DRAU.

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%).

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

Z = 1,645.

N = Población (263).

E = 10%

$$n = \frac{z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + 2^2 p.q}$$

$$n = \frac{(1.645)^2\ 0.5\ x\ 0.5\ x\ 263}{0.1^2\ (263-1) + 1.645^2 x\ 0.5\ x 0.5}$$

$$n = \frac{177.92}{3.29}$$

$$n = 54.07$$

$$n = 54.$$

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección se basó en instrumentos estandarizados. Es uniforme para todos los casos, entre ellas están las siguientes:

Revisión de documento: Se entiende como la gama de registros escritos cuyo tema central haya sido la investigación de otras, o recomendaciones para investigaciones futuras.

Encuestas: Es la técnica de investigación que permite la comunicación con el sujeto, ya sea escrita o verbal y se logra empleando el método del cuestionario como el instrumento para lograr los datos y se aplicó a los colaboradores administrativos.

Guía de observación: Es el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo con algún esquema previsto y según el problema en estudio.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. Procesamiento de Datos

Con respecto al procedimiento y análisis de los datos, estos se ordenaron y clasificaron de acuerdo con los objetivos, categorías e indicadores reflejados en la tabla de operacionalización de categorías.

Para el análisis e interpretación de los datos se utilizó la técnica

de contenido como parte de la herramienta, bajo un enfoque cualitativo.

3.5.2. Recojo de Datos y Presentación

El interés de la investigación sugirió emplear como medidas del clima y de la satisfacción instrumentos multidimensionales y que estuviese adaptado a la realidad. Para el recojo de datos se procede a coordinar, en primer lugar con el área de administración solicitando autorización de realizar la encuesta en la institución a los trabajadores, teniendo como muestra de estudio la misma cantidad que la población.

La presentación fue en forma física para su evaluación y observación siguiendo los lineamientos del Reglamento de Grado de Maestro Resolución Nº 112-2018-CEP-D-UNU, con la descripción consistente del resultado de la obtención de datos.

3.5.3. Instrumentos de Recolección de Datos

Según Hurtado (2002), las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación, mientras que los instrumentos, constituyen la vía mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de datos.

Encuesta: Se aplicó esta técnica en ambas variables; que constó de preguntas, buscando medir el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en la entidad.

Documentales: Se realizó un análisis por medio de las revistas, libros, artículos de investigación, entre otros para detallar con mayor eficiencia los datos y el resultado en el estudio de investigación.

Programas Informáticos: La utilización del Programa SPSS Statistics, ha sido utilizado para el procesamiento de la recolección de datos a través de las encuestas, para una mejor precisión de los resultados y un enfoque cuantitativo válido y verificable, con un porcentaje de error mínimo que contribuyó a una comparación de los resultados más claro en el estudio de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta parte de la investigación se presenta los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación, por lo tanto, a continuación, se explicará detalladamente mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, lo cual está organizado a través de tablas y figuras estadísticas. Así mismo se tomó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación.

4.1.1. Análisis Inferencial

Hipótesis General

- **H1:** Existe una relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- **H0:** No existe una relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

Tabla 3

Resumen de Procesamiento de Casos

	Válido		Casos Perdido		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
V1 Satisfacción Laboral * V2 clima Organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Tabla 4

V1. Satisfacción laboral, V2. Clima organizacional

			V2 Clima Organizacional			
			3	4	5	Total
V1 Satisfacción laboral	3	Recuento	1	1	1	3
		Recuento esperado	,3	2,2	,6	3,0
		% Total	1,9%	1,9%	1,9%	5,6%
	4	Recuento	3	11	6	20
		Recuento esperado	1,9	14,4	3,7	20,0
		% Total	5,6%	20,4%	11,1%	37,0%
	5	Recuento	1	27	3	31
		Recuento esperado	2,9	22,4	5,7	31,0
		% Total	1,9%	50,0%	5,6%	57,4%
Total		Recuento	5	39	10	54
		Recuento esperado	5,0	39,0	10,0	54,0
		% Total	9,3%	72,2%	18,5%	100,0%

Tabla 5

Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	**df**	**Significación asintótica (bilateral**
Chi-cuadrado de Pearson	9,295[a]	4	,054
Razón de verosimilitud	8,992	4	,061
Asociación lineal por lineal	,066	1	,798
N de casos válidos	54		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .28.

Interpretación

Como el valor de sig (valor critico observado) 0,054 < 0,05 es significativa; es decir: Existe una relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específica 1

- **H1:** Existe una relación entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019.
- **H0:** No existe una relación entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019.

Tabla 6

Resumen de Procesamiento de Casos

	Válido		Casos Perdido		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
D1V1 Recompensa * V2 clima Organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Tabla 7

D1V1 Recompensa, V2 Clima Organizacional

			V2 Clima Organizacional			
			3	4	5	Total
D1V1 Recompensa	3	Recuento	4	23	0	27
		Recuento esperado	2,5	19,5	5,0	27,0
		% Total	1,4%	42,6%	0,0%	50,0%
	4	Recuento	1	16	10	27
		Recuento esperado	2,5	19,5	5,0	27,0
		% Total	1,9%	29,6%	18,5%	50,0%
Total		Recuento	5	39	10	54
		Recuento esperado	5,0	39,0	10,0	54,0
		% Total	9,3%	72,2%	18,5%	100,0%

Tabla 8

Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	13,056[a]	2	,001
Razón de verosimilitud	17,054	2	,000
Asociación lineal por lineal	11,410	1	,001
N de casos válidos	54		

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.50.

Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,001 < 0,05 es significativa, es decir: Existe una relación entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específica 2

- **H1:** Existe una relación entre la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- **H0:** No existe una relación entre la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

Tabla 9

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
D2V1 Seguridad * V2 clima Organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Tabla 10

D2V1 Seguridad, V2 Clima Organizacional

			V2 Clima Organizacional			
			3	4	5	Total
D2V1 Seguridad	3	Recuento	5	39	10	54
		% Total	9,3%	72,2%	18,5%	100,0%
Total	4	Recuento	5	39	10	54
		% Total	9,39%	72,2%	18,5%	100,0%

Tabla 11

Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	.[a]
N de casos válidos	54

a. No se han calculado estadísticos porque D2V1 SEGURIDAD es una constante.

Interpretación:

Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,000 < 0,05 es significativa, es decir, existe una relación entre jerarquía y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específica 3

- **H1:** Existe una relación entre jerarquía y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.
- **H0:** No existe una relación entre jerarquía y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

Tabla 12

Resumen de Procesamiento de Casos

	Válido		Casos Perdido		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
D3V1 Jerarquía * V2 clima Organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Tabla 13

D3V1 Jerarquía y V2 Clima Organizacional

			V2 Clima Organizacional			
			3	4	5	Total
D3V1 Jerarquía	3	Recuento	1	0	0	1
		% Total	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
	4	Recuento	4	16	0	20
		% Total	7,4%	29,6%	0,0%	37,0%
		Recuento	0	23	10	33
		% Total	0,0%	42,6%	18,5%	61,1%
Total		Recuento	5	39	10	54
		% Total	9,3%	72,2%	18,5%	100,0%

Tabla 14

Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	**df**	**Significación asintótica (bilateral**
Chi-cuadrado de Pearson	21,723[a]	4	,000
Razón de verosimilitud	22,405	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,661	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Interpretación:

Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,000 < 0,05 es significativa, es decir, existe una relación entre jerarquía y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

4.1.2. Análisis Descriptivo

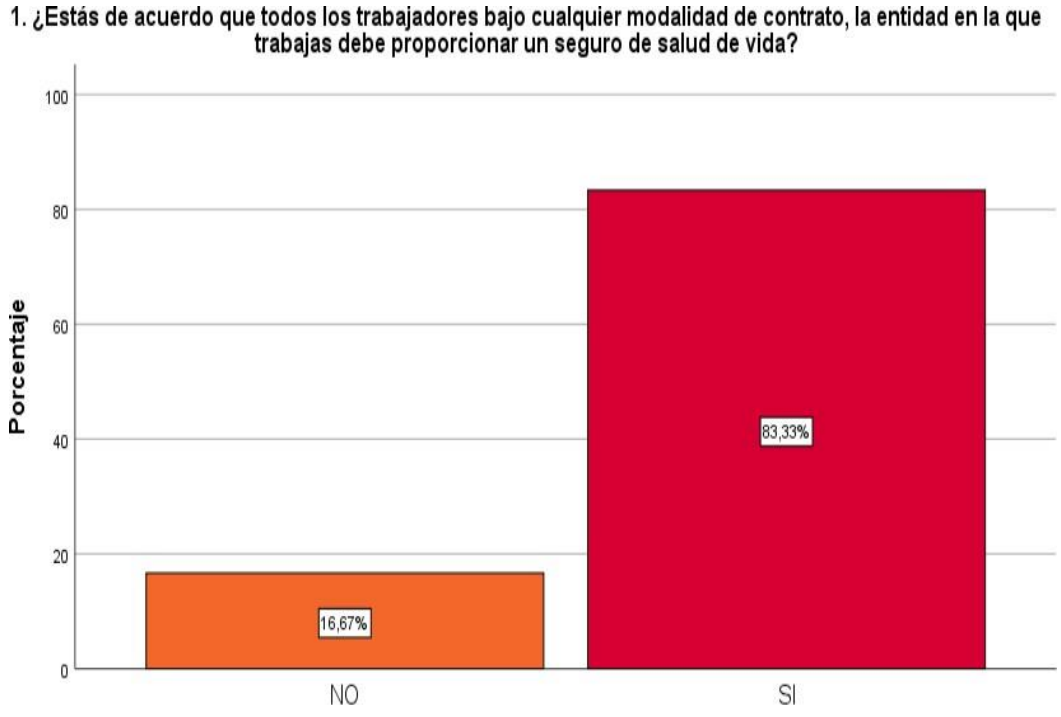
Tabla 15

V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	16,67	16,67	16,67
	SI	45	83,33	83,33	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 2

V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P1



En la tabla y figura, se observa, que todos los trabajadores bajo cualquier modalidad de contrato; la entidad en la que trabajas, debe proporcionar un seguro de salud de vida, siendo el 83,33% “SI” y el 16,67% “NO”.

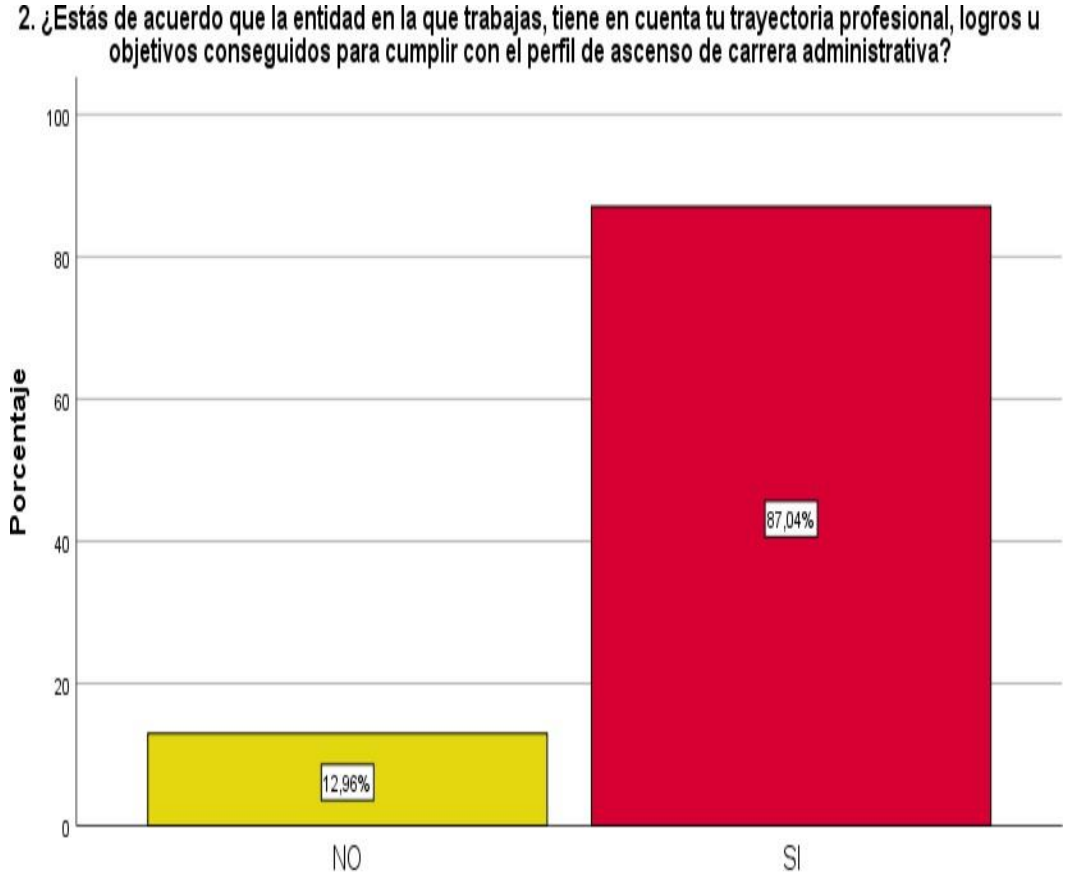
Tabla 16

V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	12,96	12,96	12,96
	SI	47	87,04	87,04	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 3

V1 Clima Organizacional y D1 Recompensa P2



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas, tiene en cuenta tu trayectoria profesional, logros u objetivos conseguidos para cumplir con el perfil de ascenso de carrera administrativa, siendo el 87,04% “SI” y el 12,96% “NO”.

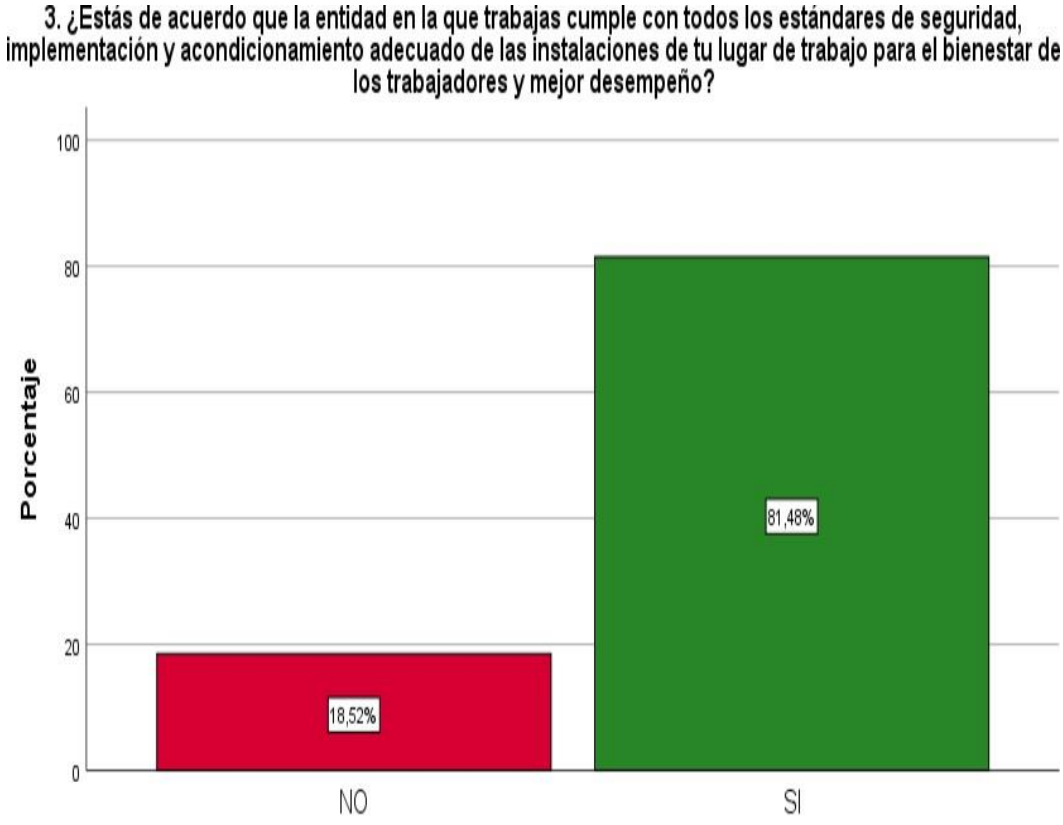
Tabla 17

V1 Clima Organizacional y D2 Seguridad P3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	10	18,52	18,52	18,52
	SI	44	81,48	81,48	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 4

V1 Clima Organizacional y D2 Seguridad P3



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas, cumple con todos los estándares de seguridad, implementación y acondicionamiento adecuado de las instalaciones de tu lugar de trabajo para el bienestar de los trabajadores y mejor desempeño, siendo el 81,50% “SI” y el 18,50% “NO”.

Tabla 18

V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	54	100,0	100,0	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 5

V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P4



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas sientes que tu jefe te da el apoyo y una orientación adecuada en el trabajo, siendo el 100,00% “SI”.

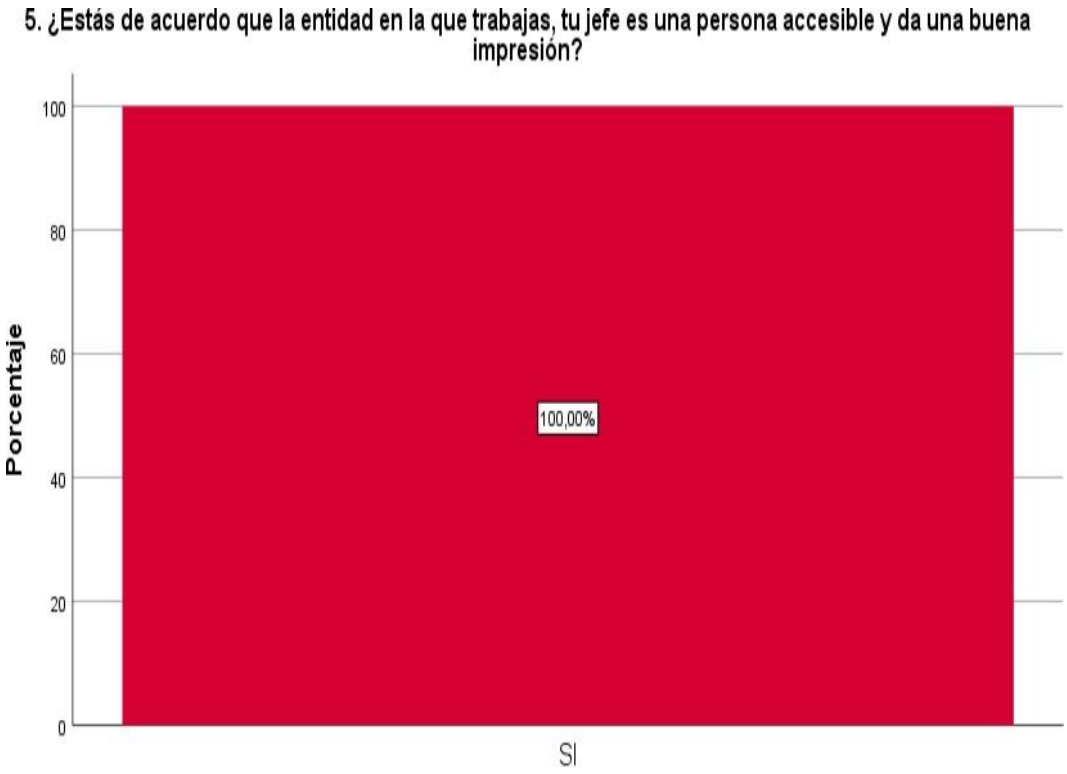
Tabla 19

V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	54	100,0	100,0	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 6

V1 Clima Organizacional y D3 Jerarquía P5



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas, tu jefe es una persona accesible y da una buena impresión siendo el 100,00% “SI”.

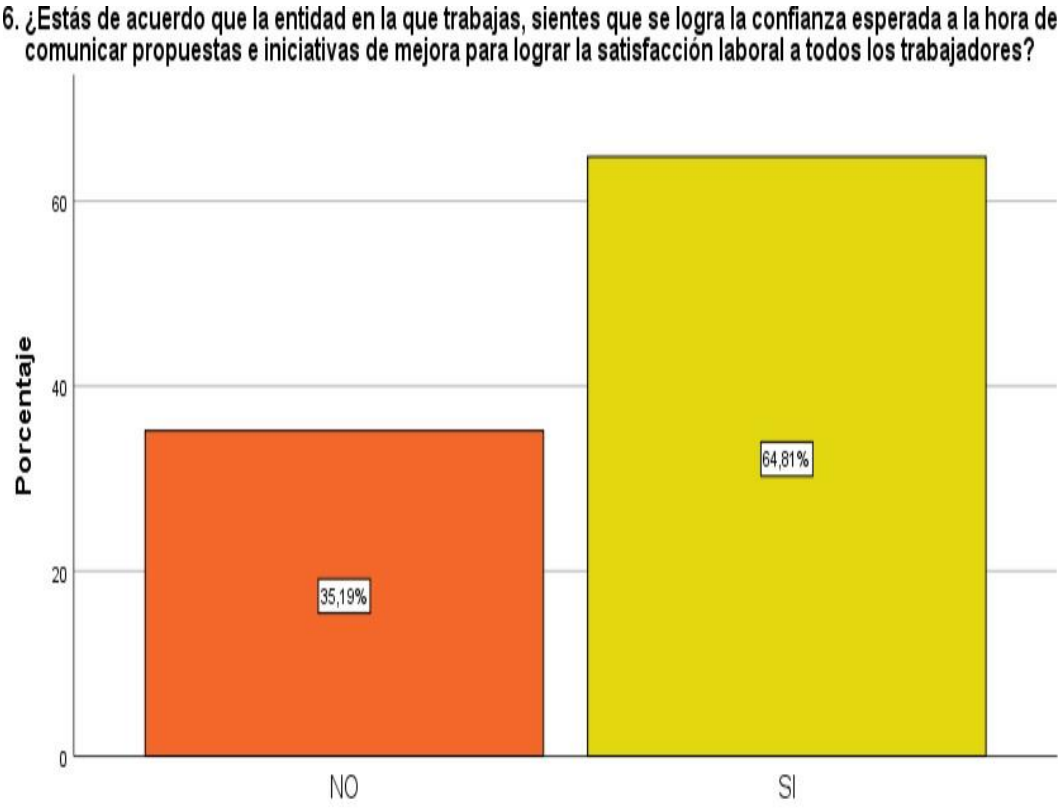
Tabla 20

V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	19	64,81	64,81	100,0
	NO	35	31,19	35,19	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 7

V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P6



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas, sientes que se logra la confianza esperada a la hora de comunicar propuestas e iniciativas de mejora para lograr la satisfacción laboral a todos los trabajadores, siendo el 64,81% “SI” y el 35,19% “NO”.

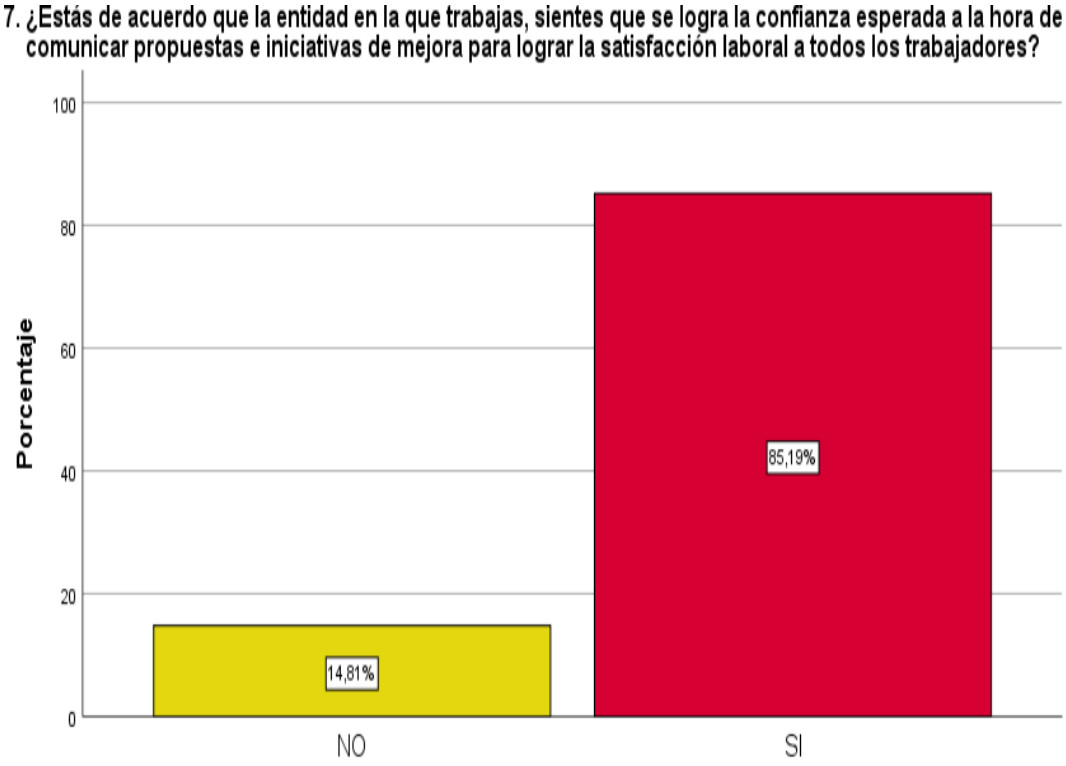
Tabla 21

V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	46	85,19	85,19	100,0
	NO	8	14,81	14,81	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 8

V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P7



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas, sientes que se logra la confianza esperada a la hora de comunicar propuestas e iniciativas de mejora para lograr la satisfacción laboral a todos los trabajadores, siendo el 85,19% “SI” y el 14,81% “NO”.

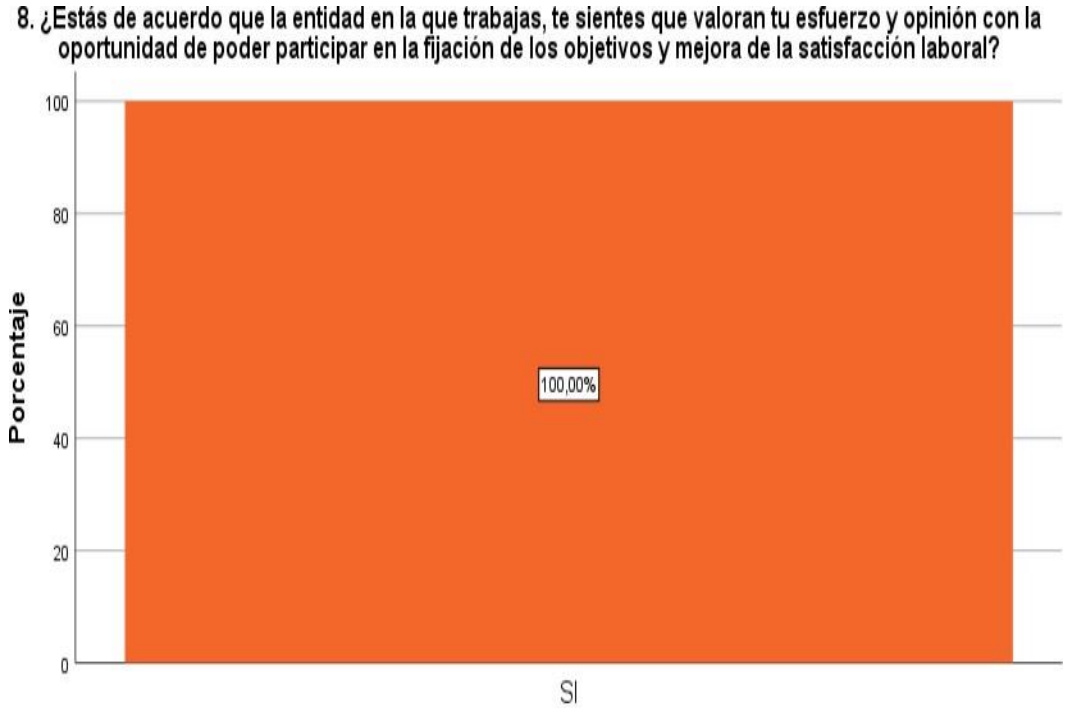
Tabla 22

V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	54	100,0	100,0	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 9

V2 Satisfacción Laboral y D1 Recursos Humanos P8



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas, te sientes que valoran tu esfuerzo y opinión con la oportunidad de poder participar en la fijación de los objetivos y mejora de la satisfacción laboral siendo el 100,00% “SI”.

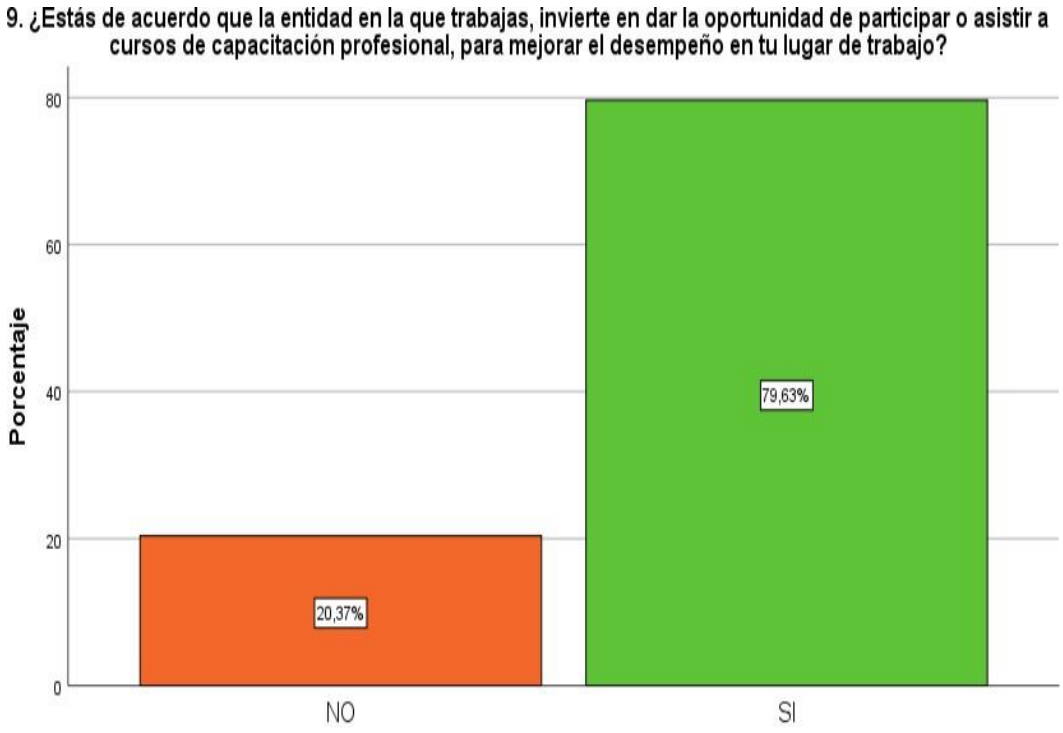
Tabla 23

V2 Satisfacción Laboral y D2 Motivación P9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	43	79,63	79,63	100,0
	NO	11	20,37	20,37	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 10

V2 Satisfacción Laboral y D2 Motivación P9



En la tabla y figura, se observa, que la entidad en la que trabajas, invierte en dar la oportunidad de participar o asistir a cursos de capacitación profesional, para mejorar el desempeño en tu lugar de trabajo siendo el 79,63% “SI” y el 20,37% “NO”.

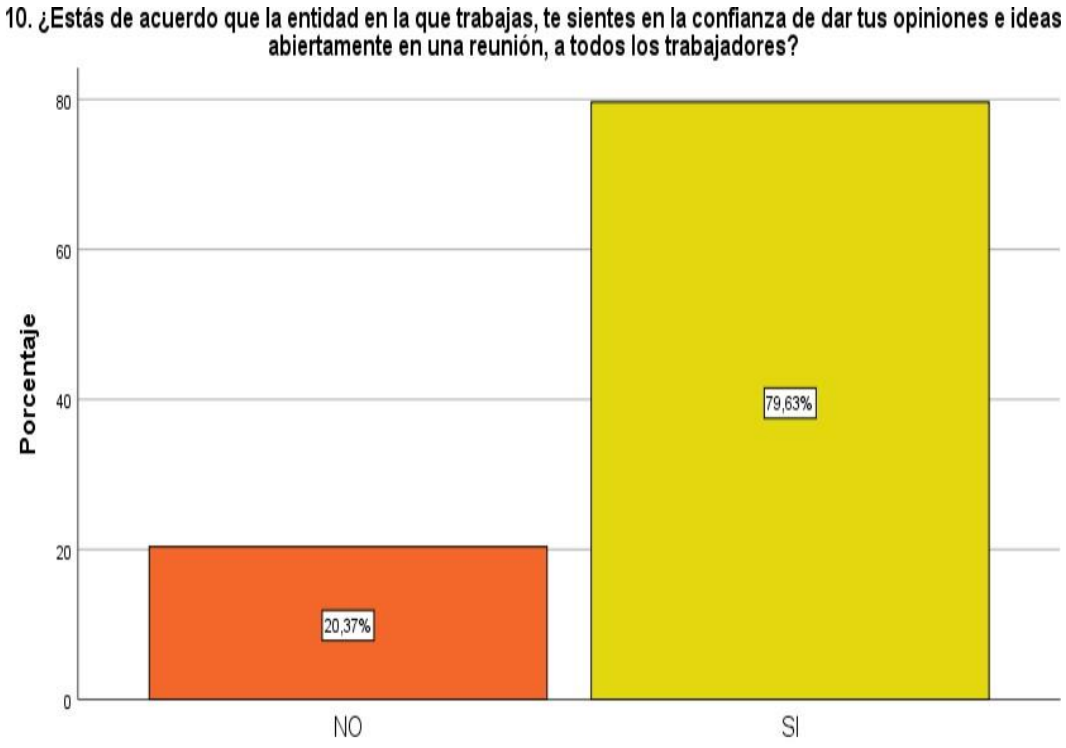
Tabla 24

V2 Satisfacción Laboral y D3 Comunicación P10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	43	79,63	79,63	100,0
	NO	11	20,37	20,37	100,0
	TOTAL	54	100,0	100,0	

Figura 11

V2 Satisfacción Laboral y D3 Comunicación P10



En la tabla y figura, que en la entidad en la que trabajas, te sientes en la confianza de dar tus opiniones e ideas abiertamente en una reunión, a todos los trabajadores siendo el 79,63% “SI” y el 20,37% “NO”.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Por los resultados obtenidos podemos determinar que si Existe una relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali-Oficina Central en el año 2019.

Este guarda relación con los siguientes autores que sostuvieron: Rivera (2016), en su estudio de investigación titulado: “Influencia Del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial del Centro Quirúrgico; en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015”; concluye que: “El personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” respecto al clima organizacional calificó como favorable con un predominio de los factores del involucramiento laboral.

Se encontró que existe asociación y por tanto influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital “Félix Mayorca soto”, situación que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional, siendo el puntaje promedio total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos”.

La conclusión para esta investigación; indica que el resultado dado por el autor dio positivo en indicando la existencia de un vínculo entre el clima organización y la satisfacción laboral en el Hospital “Félix Mayorca Soto; es decir, casi por el promedio del cien por ciento, dado a que se observó un involucramiento entre los trabajadores de la entidad de salud.

Al igual que, Castillo (2014), en su investigación titulada: “*Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes*

Niveles Jerárquicos", plantea el siguiente resultado:

"Las variables clima organizacional, regulación identificada e intrínseca y satisfacción laboral, según el criterio de Cohen (1988), correlacionaron de manera significativa, positiva y mediana con la satisfacción laboral, ello indica, de acuerdo a lo esperado, que al elevarse la percepción favorable del clima laboral y al reportar mayor regulación identificada e intrínseca hacia el trabajo, la satisfacción laboral será más elevada".

Dado el resultado obtenido en esta investigación, sugiere que si existe un vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, que se debe lograr en los trabajadores, mantener un buen clima para que la mejoría y la productividad del trabajo sea más alta.

CONCLUSIONES

- Respecto al Objetivo General se concluye que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 ya que el valor de sig (valor crítico observado) 0,054 < 0,05 fue significativa, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que no existe relación entre la seguridad en el trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 ya que el valor de sig (valor crítico observado) chi cuadrado de Pearson no es constante, no es significativa.

- En cuanto al objetivo específico 2, se concluye que existe relación entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 ya que el valor de sig (valor crítico observado) 0,001 < 0,05 es significativa, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- En cuanto al objetivo específico 3, se concluye que existe relación entre la jerarquía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019 ya que el valor de sig (valor crítico observado) 0,000 < 0,05 es significativa, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- En cuanto al objetivo específico 4, se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de recursos humanos de los

trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019, ya que el valor de sig (valor crítico observado) 0,001 < 0,05 es significativa, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- En cuanto al objetivo específico 5, se concluye que existe relación entre la comunicación en el trabajo y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019, ya que el valor de sig (valor crítico observado) 0,001 < 0,05 es significativa, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- En cuanto al objetivo específico 6, se concluye que existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.

SUGERENCIAS

- Se sugiere fortalecer el clima organizacional, de manera que se adopte medidas como la realización de talleres, capacitaciones y/o charlas que llamen a la sensibilización de los trabajadores fomentando la comunicación asertiva y la integración entre ellos lo que contribuirá al óptimo desempeño de los colaboradores de la institución.

- Se sugiere difundir los objetivos estratégicos de manera clara y sencilla de entender, también se debe de apoyar con sistemas tecnológicos actuales, para poder lograr tener un nivel aceptable de difusión de los objetivos estratégicos y mayor desarrollo de satisfacción laboral, que podría llevar a la institución a obtener estándares de excelencia.

- Es importante que el personal administrativo tome en cuenta que el clima organizacional debe ser adecuado, ya que mejora positivamente el desempeño de cada trabajador dentro de la institución, como consecuencia influye en su satisfacción laboral y en la atención que brindan a los usuarios internos y externos. Es indispensable se fomente una atmósfera agradable en la prestación de servicios, mediante el trabajo en equipo y evitando conflictos. Además, es fundamental disminuir los niveles de presión por medio de una planificación adecuada en la distribución del personal y de los sistemas de trabajo.

- Se sugiere a la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, tomar en cuenta esta investigación obtenida, para mejorar las condiciones laborales en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales.* México: Pearson Educación.

Castillo Dávila, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Obtenido de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cohen, J. (1988). El análisis del poder estadístico para las ciencias de la conducta. Hillsdale, N. J., EE.UU.: Lawrence Erlbaum Associates.

Chiang Vega, M. M.; Salazar Botello, C. M.; Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Theoria, vol. 16, núm. 2, pp. 61-76. Universidad del Bío Bío Chillán, Chile.

Chiang Vega, M. J. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.* Madrid: Servicios Editoriales, S.L.

García Hodgson, M. E., Melgara Estrada, R. J., Villarreyna Centeno, I. de los Á. (2016). “Incidencia del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Área Administrativa de FAREM – Estelí, en el primer semestre 2015”.

González, J.; Rodríguez, M.; González, O. (2018). *El Clima Organizacional de La Gran Empresa Boyacense, estudio en El Valle de Sugamuxi:* Colombia, Vol. 39. p. 3.

Hospinal Escajadillo, S. (2013). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Empresa F y D Inversiones S.A.C.* Industrial Data-Revista de Investigación, 75-78.

Hurtado de Barrera, J. (2002). El proyecto de investigación holística. Bogotá: Magisterio. 135 p. ISBN 958-20- 0638-2. [001.42 H9673p].

Moreira Moreira, L. M. (2018). El Clima Organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la provincia de Manabí-Ecuador.

Morelos-Gómez, J., & Fontalvo-Herrera, T. J. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. Entramado, 10(1), 96-105.

Quiñónez Ku, V. X. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede Esmeraldas Pucese. UISRAEL. Administración de Empresas. 128 p.

Rivera Rodenas, I. S. (2016). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015. Obtenido de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5287/River_ri.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Robbins Stephen, P. (1998). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. San Diego State University, 5° Edición. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F.

Rodríguez, M. (2015). *Diagnóstico Organizacional. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile*., 8° Edición, pp. 178. Ediciones UC.

Salgado, J., Remeseiro, C. & Iglesias, M. (1996). *Clima Organizacional y*

Satisfacción Laboral en una Pyme. Psicothema, 329-335.

Salldoval-Caraveo M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas; 27:78-82.

Zurita Ortiz, M. K. (2015). *"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos". Obtenido de:* https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/3528/76.0273.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019? **Problemas Específicos** ¿Qué relación existe entre la seguridad en el trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali-Oficina Central, en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la jerarquía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. **Objetivo Específicos** Determinar la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Determinar la relación que existe entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Determinar la relación que existe entre la jerarquía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de	**Hipótesis General** Existe una relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. **Hipótesis Específicas** Existe una relación entre la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Existe una relación entre la recompensa de trabajo y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Existe una relación entre jerarquía y la satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.	**VD** **Satisfacción Laboral** **VI** **Clima Organizacional**	**Recompensa:** Beneficio de seguro de salud a favor del trabajador. Acenso de puesto de trabajo. **Seguridad:** Ambiente adecuado y acondicionado. **Jerarquía** Integración a los trabajadores. **Recursos Humanos** Brindar información correcta a los trabajadores. **Motivación Laboral** Premio por sus aportes de ideas en mejora de la entidad.	**Tipo** Correlacional, descriptiva. **Diseño y Esquema de la Investigación** Transaccional o transversal, no experimental. **Población** 263 trabajadores de la Dirección regional de Agricultura de Ucayali del año 2019. **Técnicas** Encuesta, análisis de datos y documentos **Instrumentos** Cuestionario, Documentales, Programa Informativo: SPSS Stadistics.

Central en el año 2019? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la necesidad de recursos humanos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la comunicación en el trabajo y el Clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019?	Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la necesidad de recursos humanos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Determinar la relación que existe entre la comunicación en el trabajo y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.	Existe una relación entre recursos humanos y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Existe una relación entre la motivación laboral y clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019. Existe una relación entre la comunicación laboral y el clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central en el año 2019.	**VZ** **Dirección Regional de Agricultura de Ucayali**	**Comunicación Laboral** Capacitaciones constantes a trabajadores. Comunicación abierta y transparente.	

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta, tiene como finalidad recabar información relacionada con: **Variable 1. Clima Organizacional.** A continuación, encontrará ítems, cada una tiene cinco opciones para responder según lo que describa mejor su apreciación.

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una equis (X) sólo una alternativa.

N°	ÍTEMS	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Recursos Humanos					
1	¿El departamento de recursos humanos cuenta con el compromiso para maximizar el desempeño de todos los trabajadores?					
2	¿Existe una evaluación de conocimiento acorde al puesto de trabajo?					
3	¿El departamento de recursos humanos cuenta con programas o softwares especializados en la gestión de empleados y documentos?					
	Dimensión 2: Motivación					
4	¿La dirección regional de agricultura de Ucayali brinda la oportunidad de desarrollo personal a sus trabajadores?					
5	¿En la institución se invierte para un buen desempeño laboral por medio de capacitaciones?					
6	¿Crees que los beneficios económicos satisfacen con sus necesidades básicas?					
	Dimensión 3: Comunicación					
7	¿Existe la toma de opiniones e ideas en reuniones o directamente al encado de la institución?					
8	¿Entre los miembros que laboran en la institución existe una comunicación asertiva y empática?					
9	¿Ante una reunión laboral, los miembros que conforma la institución se escuchan unos a otros, prudentemente?					

Muchas gracias por su participación.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta, tiene como finalidad recabar información relacionada con: **Variable 2. Satisfacción laboral.** A continuación, encontrará ítems, cada una tiene cinco opciones para responder según lo que describa mejor su apreciación.

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una equis (X) sólo una alternativa.

N°	ÍTEMS	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Expectativa Laboral.					
1	¿Cuenta con el aprendizaje constante sobre su labor, por medio propio y de la institución?					
2	¿Tiene uno o varios objetivos claros de acuerdo a su labor en la dirección regional de agricultura de Ucayali?					
3	¿Usted aporta un valor añadido como expectativa laboral?					
	Dimensión 2: Seguridad					
4	¿Tu área de labor cumple con implementación y acondicionamiento adecuado que manifiesta la dirección regional de agricultura de Ucayali?					
5	¿La dirección regional de agricultura de Ucayali proporciona un seguro de salud de vida?					
6	¿En la institución se sigue técnicas y procedimientos teniendo como objeto evitar, eliminar o minimizar los riesgos?					
	Dimensión 3: Compromiso					
7	¿Considera usted que la lealtad es importante en el compromiso laboral?					
8	¿Se siente valorada/o en su centro de labor?					
9	¿Tiene sentimiento de obligación moral en la permanencia de su puesto de trabajo?					

Muchas gracias por su participación.