



Universidad
Señor de Sipán

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

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO
PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Paz Coronado Ranclin Leyder

<https://orcid.org/0000-0003-4669-432X>

Asesora:

Dr. Cubas Carranza Janet Isabel

<https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

APROBACION DE JURADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA
AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022**

Asesor (a): Dra. Cubas Carranza Janet
Firma

Presidente (a) Dr. Mego Núñez Onésimo
Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Firma

Vocal (a): Mg. Mori Guarnizo Sandra
Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

PAZ CORONADO RANCLIN LEYDER	DNI: 73802734	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 01 de Abril de 2023

Dedicatoria

A mis padres, por ser los principales promotores de mi vida profesional, por depositar su confianza en mí y sobre todo porque gracias al esfuerzo que realizan diariamente logro lo que hoy en día estoy logrando.

Bach. Paz Coronado Ranclin Leyder

Agradecimiento

A mi madre, quien es el impulso de mi desarrollo personal y profesional, por su constante motivación, sacrificio y por ser mi mayor ejemplo de perseverancia.

A mi casa de estudio y a los docentes, por brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de la investigación, por sus conocimientos en las materias y por impulsarnos a lograr nuevos y mejores retos

A mis hermanos, por ser mi fuente de motivación diaria para lograr mis metas
¡Gracias!

Bach. Paz Coronado Ranclin Leyder

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022, para su metodología se empleó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y corte transversal, con una población compuesta por 120 colaboradores, de los cuales se obtuvo 92 de ellos como muestra, a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de apoyo, teniendo como resultados que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular representado por el 85.9%, y la variable satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular representado por el 79.3%, logrando concluir que las políticas establecidas por la empresa no son bien percibidas por los colaboradores y de vez en cuando la gerencia actualiza sus documentos de gestión, además, la remuneración económica no cumple con las expectativas salariales de los colaboradores.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, ambiente laboral, organización, percepción.

Abstract

The general objective of this research was to determine the incidence between the organizational climate and job satisfaction at Agrícola Cerro Prieto S.A. Chepén, 2022. - Chepén, 2022, for its methodology a quantitative approach research was used, descriptive and correlational, with a non-experimental design and transversal cut, with a population composed of 120 employees, of which 92 of them were obtained as a sample, to which a survey was applied as a technique and a questionnaire as a support instrument, having as results that the organizational climate is at a regular level represented by 85.9%, and the job satisfaction variable is at a regular level represented by 79.3%, concluding that the policies established by the company are not well perceived by the collaborators and from time to time the management updates its management documents, in addition, the economic remuneration does not meet the salary expectations of the collaborators.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, work environment, organization, perception.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación e importancia del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	29
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	29
2.2. Población y muestra.....	30
2.3. Variables, Operacionalización.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	34
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	35
2.6. Criterios éticos	36
2.7. Criterios de Rigor Científico	36
III. RESULTADOS	38
3.1. Tablas y Figuras.....	38
3.2. Discusión de resultados	48
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
4.1. Conclusiones.....	53
4.2. Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de clima organizacional.....	32
Tabla 2 Operacionalización de satisfacción laboral.....	33
Tabla 3 Juicio de Expertos	34
Tabla 4 Confiabilidad del clima organizacional.....	35
Tabla 5 Confiabilidad de la satisfacción laboral.....	35
Tabla 6 Coeficiente entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	38
Tabla 7 Factores del clima organización vs. satisfacción laboral	39
Tabla 8 Dimensión 01: Percepciones.....	40
Tabla 9 Dimensión 02: Organización	41
Tabla 10 Dimensión 03: Ambiente Físico	42
Tabla 11 Clima Organizacional	43
Tabla 12 Dimensión 01: Beneficios Laborales	44
Tabla 13 Dimensión 02: Desarrollo Personal	45
Tabla 14 Dimensión 03: Relaciones Interpersonales	46
Tabla 15 Satisfacción Laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema del diseño de investigación	29
Figura 2	Dimensión 01: Percepciones.....	40
Figura 3	Dimensión 02: Organización	41
Figura 4	Dimensión 03: Ambiente Físico.....	42
Figura 5	Clima Organizacional	43
Figura 6	Dimensión 01: Beneficios Laborales	44
Figura 7	Dimensión 02: Desarrollo Personal	45
Figura 8	Dimensión 03: Relaciones Interpersonales	46
Figura 9	Satisfacción Laboral	47

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el Perú viene atravesando una crisis política inestable lo que genera que los recursos sean difíciles de conseguir y manejar, aunado a ello, en el ámbito laboral, no existe una buena gestión que realice de manera eficiente la función del talento humano y garantice a que cada trabajador cumpla y goce de sus derechos y deberes.

El estudio tiene como finalidad principal el estudio de dos variables, el clima organizacional y la satisfacción laboral, que surge a raíz del bienestar obtenido en el ambiente de trabajo y que se encuentra estrechamente vinculado al buen desempeño laboral, el cual es la fortaleza que tiene la empresa; por ello, radica la importancia de brindar herramientas óptimas a cada trabajador para el desarrollo de su labor diaria con el propósito de cumplir los objetivos institucionales planteados en cada organización.

El estudio presenta de 4 capítulos: El primero es el punto clave del estudio; puesto que aborda la realidad problemática, los antecedentes de estudio, las teorías relacionadas al tema de investigación de clima organizacional y satisfacción laboral; así como también la hipótesis y los objetivos.

En el segundo capítulo, hace referencia al material y método utilizado para el desarrollo de esta, evidenciando el tipo y diseño, la población y muestra, las variables de investigación. Aunado a ello, se desarrolló la técnica e instrumentos de recolección de datos, los criterios éticos y de rigor científico.

En definitiva, la empresa al brindarle las correctas herramientas a sus trabajadores influirá positivamente tanto al trabajador, brindándoles incentivos, ascensos; como al usuario, brindando servicios de calidad al consumidor final.

1.1. Realidad problemática

El clima y la satisfacción constituyen aspectos fundamentales en la empresa. Hoy en día, las empresas viven preocupadas por lograr distintos factores, como lo es una productividad deseada, maquinaria eficiente, aumento de trabajo; sin importar, que los trabajadores son el recurso más valioso y que muchas veces depende de él el éxito de una organización. Para ello, es necesario, resaltar la importancia de la empresa y buscar que los trabajadores sean personas más productivas y conseguir fines comunes tanto en lo laboral como lo personal.

En el contexto internacional, se evidencio que, en los últimos años, se ha investigado mucho para explorar y comprender el clima organizacional de diferentes empresas con la finalidad de tener mejoras en el desempeño y con esto alcanzar niveles altos de competitividad, rentabilidad y productividad. Por ende, Simbron y Sanabria (2019) en Venezuela, mencionan que prestar más atención a la calidad de vida del personal que adoptan una actitud positiva en términos psicológicos, donde los trabajadores mal pagados y maltratados son los que menos rinden, en cambio a los trabajadores que mayor atención se le brinda, son los que mejor resultados tienen.

En este sentido, el estudio de la satisfacción del personal es sumamente relevante dentro de una organización que cuenta con capital humano, esto debido a que no solo se debe, si no que ayuda a las empresas a lograr sus objetivos por medio de sus trabajadores, por ello es importante identificar factores que se asocian al clima organizacional de forma positiva, como es el caso de la identidad, el apoyo y el ambiente de efecto (Pedraza, 2018, p.97)

Así mismo, tener un buen clima laboral es importante, en esto intervienen otros factores y de ello depende la percepción que tengan los trabajadores para tener relación con el trabajo en equipo, estabilidad y confianza, entre todos los empleados para finalmente llegar a un resultado ya sea positivo negativo respecto a la productividad (Pilligua y Arteaga, 2019, p.4)

En el contexto nacional, específicamente en el Perú, el clima laboral es uno de los pilares fundamentales en una organización, estudios realizados en el año 2021 por la consultora Dench señalan que el 55% de los trabajadores peruanos sienten

temor de cometer un error en la empresa donde laboran, el estudio también señala que solo el 31% se sienten en un ambiente de confianza, el 8% suele tener vergüenza y el 6% siente temor al hacer una pregunta, es por eso que se debe fomentar una cultura individualismo donde los trabajadores puedan tomar sus propias decisiones, y asumir su responsabilidad de sus errores, por ello que las organizaciones necesitan promover el liderazgo, fomentar el aprendizaje y la motivación (Gestión, 2021).

En otra investigación realizada por Aptitus publicada por la agencia Andina (2020) señalan que el 81% de los empleados cree que el clima laboral es de vital importancia para el rendimiento laboral, el 86% está dispuesto a renunciar por un mal ambiente laboral, solo el 19% cree que este aspecto no afectaría su desempeño. por otro lado, el 64% de las personas dice sentirse valorada por su jefe y un 36% menciona lo contrario. En cuanto a los aspectos que consideran importantes para aceptar un empleo, se tiene que el 27% considera importante la remuneración, el 23% considera el clima organizacional, el 22% considera importante contar con todos los beneficios laborales, el 19% prefiere tener la opción de seguir una línea de carrera y el 9% menciona que es importante la flexibilidad de horarios.

Inga (2020) encontró que en la mayoría de las investigaciones en el Perú coinciden que existe incidencia directa entre la satisfacción y el desempeño laboral así mismo en su investigación, diversos autores mencionan la importancia de mantener aspectos como ambiente laboral factores motivacionales hacia el empleado para evitar que falten al trabajo porque esto genera mayor rotación de personal. En este sentido y ante la competitividad de las empresas, es indispensable que las compañías tomen acciones teniendo mejoras en su calidad de vida laboral, elijan herramientas que permitan cumplir sus objetivos sin dejar de lado el talento humano.

Analizando el contexto local la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC, tiene 22 años de funcionamiento, actualmente las edades de los trabajadores oscilan entre 25 y 48 años; sin embargo, la mayor parte de trabajadores oscila entre 25 a 30 años, por lo que, actualmente se evidencio que no existe un bien clima organizacional, debido a que las políticas establecidas por la empresa no siempre

son bien percibidas por los colaboradores, a lo que conlleva una deficiente práctica en el desempeño laboral, además, de vez en cuando la gerencia actualiza sus documentos de gestión, esto conlleva a que el clima organizacional sea regular en los procedimientos por parte de la gerencia y la infraestructura ayuda al desarrollo de las actividades.

Lo que repercute a que existe insatisfacción laboral en todo el personal de la empresa debido a que considera que la remuneración económica no siempre cumple con sus expectativas salariales, además, el trabajo regularmente es justo para la forma de ser de los colaboradores y les permite desarrollarse como persona.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Chiang et al (2021) en su estudio realizado en Chile busco establecer una incidencia de la satisfacción con el clima laboral, a través de un estudio transversal y correlacional a una muestra igual a 344 participantes, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo hallar que, el 89% de los encuestados muestran sentirse satisfechos y la consideran en un nivel aceptable, además, consideran al clima laboral óptimo con un 87%, se puede concluir que hay incidencia entre las variables y se destacan las dimensiones apoyo, reconocimiento e innovación del clima organizacional, además, se considera oportuno desarrollar un plan de trabajo en equipo que ayude a la confianza interpersonal y cumplir con los objetivos.

Pedraza (2020) en su estudio realizado en México busco analizar la incidencia entre el clima y satisfacción laboral, mediante una investigación correlacional y descriptiva con diseño no experimental, considerando a 80 sujetos como muestra, se aplicaron encuestas y cuestionario, encontrando que, el 53% creen que el clima laboral es deficiente calificándola en un nivel bajo y el 58,8% consideran que la satisfacción laboral son regular, se puede concluir que existe una relación de 0.70 entre las variables, además, se considera que es escaso el sistema de escalafón que incentive a los trabajadores a alcanzar sus objetivos, también, perciben que las críticas por su trabajo son más altas que las recompensas que la empresa ofrece.

Govea (2020) en su tesis realizado en Ecuador tuvo como propósito identificar la incidencia positiva entre el clima y la satisfacción, en un estudio experimental de 40 empleados en una empresa de servicios, compuesto por 90 ítems para analizar el clima organizacional factores como organización, presión, claridad y control. Proceso los resultados demostraron un grado de confianza del 90% y 4 grados de libertad. Los resultados finales arrojaron que 24 trbajadores se mostraron satisfechas con el clima organizacional, mientras que 32 personas expresaron satisfacción.

Novoa (2019) en Ecuador buscaron Determinar la incidencia entre el clima y la satisfacción laboral en constructoras. se aplicaron a 250 colaboradores. Metodológicamente se realizó una investigación correlación entre las dimensiones de clima y bienestar, encontrando que hay una correlación positivamente alta entre ambas estructuras, y se concluyó que las dimensiones de la variable uno que más afectaron la satisfacción laboral son: liderazgo y recompensas. Esta investigación personalizada se trata de organizaciones que nos permiten llevar a cabo planes y acciones de mejora.

Vílchez (2018) En su tesis realizado en Colombia, tuvo como propósito determinar la incidencia entre el clima y la satisfacción laboral entre los empleados de empresas mineras en Texas, y el estudio actual nos permitió comprender el clima y su impacto en la satisfacción de los empleados. Se identificaron variables como toma de decisiones, estilo de liderazgo, etc. comportamiento. Además, se realizó utilizando métodos mixtos utilizando métodos como métodos cuantitativos y cualitativos. La perspectiva de nuestro trabajo es lograr la eficiencia examinando aspectos como las percepciones y opiniones de los empleados. Los programas de mejora se centran en el desarrollo de políticas de programas que involucren a los empleados y las organizaciones.

A nivel nacional

Linares (2022) en Pucallpa, busco determinar la incidencia entre la satisfacción y el clima laboral de la industria Cabrera S.A.C, Utilizando métodos cuantitativos, un diseño no experimental y transversal, se utilizaron cuestionarios y encuestas como instrumentos para recolectar datos para una muestra de 58 socios,

obteniendo que el 27% creían que el clima estaba en buenas condiciones. y satisfacción está en un nivel normal y alcanza el 27%, llegando a concluir que hay relación media y significativa con un 0.597, además, se plantea mejorar el clima organizacional empleando planes estratégicos y capacitaciones en relaciones interpersonales, capacidad de adaptabilidad, interacción con el entorno y desarrollo de nuevas habilidades cognitivas.

Dávila et al (2021) en Lima, busco describir la relación entre la satisfacción y el clima laboral, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, con muestra conformada por 316 colaboradores, demostrando que el 71,2% de los encuestados cree que la variable primera está en un nivel normal, el 80% de los encuestados cree que la variable bienestar se encuentra en un nivel normal y concluyendo que es moderado. y una correlación significativa entre las dos variables de 0,559, además, la asignación de tareas aumenta la satisfacción de los empleados y la motivación para alcanzar las metas, aumenta la productividad de la empresa y crea un mejor clima laboral.

Aquino (2020) En su tesis realizada en Chancay, tuvo como propósito identificar la incidencia entre el Clima y satisfacción laboral en una agroindustrial, esto demuestra que hay una correlación moderadamente significativa. El nivel promedio de clima es de 36,7% y el nivel regular de satisfacción es de 65,8%. La prueba de Spearman también determina que el nivel de significación de 0,000 es inferior a 0,05. Indica el rechazo de la hipótesis nula.

Guzmán (2018) en Lima, busco identificar la incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción en una empresa de carga internacional, tuvo como resultado que a través del análisis Chi-cuadrado teniendo un valor de 13,500 con 4 grados de libertad y significancia de 0,009 y Rho de 0,559, sig. de 0,30 menor a 0,05, concluyendo que, hay incidencia, descartando de esta manera la hipótesis nula.

Vallejos (2017) en su tesis realizada en Lima, busco determinar la incidencia del clima y Satisfacción laboral en una empresa de San Martín de Porres”, Teniendo una población con 66 colaboradores asistenciales y 53 colaboradores administrativos. El estudio utilizó un enfoque deductivo hipotético y concluyó que

existe evidencia sustancial para confirmar: en 2017, el clima organizacional se correlacionó significativamente con la satisfacción laboral en San Martín de Porres Microred, con una correlación Rho con Spearman. coeficiente 0,701 Indica un alto grado de correlación.

A nivel local

Carillo (2022) en su tesis realizada en Chiclayo, busco hallar la incidencia entre clima y el satisfacción laboral de la gerencia regional de Lambayeque, empleando un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, no experimental y cuyo corte fue transversal, con una muestra conformada por 102 colaboradores, donde se encontró que el 85% de los encuestados cree que la variable clima organizacional se encuentra en un nivel alto y el nivel de satisfacción laboral se encuentra en un nivel bajo llegando a 65. Se puede concluir que existe un muy alto y un muy alto. nivel. variable de inferencia significativa entre los dos con un 0.819, además, se plantea fomentar el estilo de dirección y lineamientos, de tal manera que se mantenga un mejor orden y una clara estructura de la empresa.

Espino (2022) en su tesis realizada en Lambayeque, planteó describir la incidencia entre clima organizacional y el satisfacción laboral de la gerencia regional de Lambayeque, utilizando métodos cuantitativos y descriptivos, un diseño transversal no experimental, cuestionarios y encuestas como herramientas de recolección de datos para una muestra de 35 socios comerciales, resultando que el 74.3% de los encuestados creían que la variable estado de ánimo organizacional estaba en un nivel normal , la satisfacción fue normal - pues ambos niveles alcanzaron el 37.1%, se puede concluir que hay una correlación moderadamente significativa con un 0.533, además, se plantea mejorar las percepciones que los colaboradores tengan con su lugar de trabajo, su organización y ambiente físico.

Vallejos (2020) estudio de investigación realizado en Ferreñafe tuvo como fin Determinar la incidencia entre el clima y la satisfacción laboral de los empleados de los centros de salud. Todo el personal del centro de salud fue considerado para este estudio, teniendo 21 enfermeros que pudieron aceptar participar en este estudio. Por ello, se respetan los principios de autonomía, beneficencia, eficacia y objetividad de cada participante, garantizando el anonimato de sus datos

personales. Entre los resultados obtenidos, se logró obtener una correlación estadísticamente significativa, donde los participantes quedaron satisfechos con esto y probaron la relación entre las dos variables.

Carrión (2019) en Zaña, busco identificar la incidencia entre el clima y satisfacción laboral de la municipalidad, donde su estudio es de enfoque descriptivo no experimental y también cuantitativa aplicada, Para ello se utilizaron dos encuestas, las cuales fueron aplicadas por 30 hombres y mujeres del distrito de Zaña. , administrativo y laboral. Por lo tanto, los resultados indicaron que una organización debe tener un clima organizacional adecuado para lograr una satisfacción laboral óptima.

Alejandría (2019) busco determinar la incidencia entre el clima y Satisfacción laboral de los usuarios internos de un puesto de salud, siendo conformado por 25 usuarios, encontrando que El 64,5% dijo que el clima organizacional es bueno, el 3,3% dijo que no es nada bueno, en cuanto a la satisfacción el 52,4% se mostró satisfecho y el 47,6% muy satisfecho. Finalmente, la prueba de ajuste humano muestra que el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral de los usuarios del Centro de Salud Santa Ana José Leonardo Ortiz.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

Para, Iglesias y Torres (2018) también es conocido como clima laboral, consta de diferentes características, las mismas características distinguen a una organización de otra y a un área de otra dentro de una misma empresa; también sugiere que estas características influyen en la motivación y el comportamiento ya que cada miembro tiene distintas formas de percepción, un buen clima laboral tiene consecuencias positivas pero es importante conocer sus dimensiones tal como lo señala el autor, existen cuatro principales dimensiones que son muy importantes estudiar si se quiere llegar a un grato ambiente o clima laboral, las cuales son: la motivación, liderazgo reciprocidad y compromiso (p.7).

Según (Chiavenato, 2007, como se citó en García y Benavides, 2020 p.13) menciona que es el ambiente donde existe en una organización que esta

específicamente interrelacionada con el grado de motivación de los miembros que integra una empresa, además de ser un factor determinante para que la organización se sienta agradable o desagradable favoreciendo así el cumplimiento de los objetivos. Es decir, es la calidad de vida en el trabajo percibida de forma indirecta o directa por los colaboradores, la cual tiene influencia en la conducta de los empleados.

Así mismo, Hamidian et al. (2018) indica que es la manera como lo perciben los colaboradores y lo relacionan con la motivación, es hacer referencia a las condiciones físicas y mentales relacionadas con el grado de satisfacción que cada persona percibe. El liderazgo gerencial, la relación con los miembros del trabajo y la estructura organizativa son elementos de gran valor para tener un buen ambiente de trabajo y así mejorar el clima organizacional (p.4).

1.3.1.1. Características

Noriega y Prida (2011) lo definieron como una estructura suelta pero integrada cuyo marco de referencia está definido por dos líneas a las que podemos conformarnos: lo tangible y lo intangible. Primero, en la medida en que son referencias objetivas incrustadas en su comportamiento (enfoque estructuralista). Y el segundo corresponde a la estructura interna de la estructura organizacional, que se basa en las percepciones dentro de la organización (enfoque subjetivista). (pág. 117)

Asimismo, Robbins (2013) se crea con el objetivo de realizar las mejoras en beneficio de la empresa. Un cuerpo de conocimiento que estudia tres factores: 1) estructuras 2) grupos 3) individuos. (p.126)

Caravelo (2004) demostró que el ambiente laboral tal como lo perciben los integrantes de una empresa, incluida el estilo de liderazgo, la motivación, la comunicación y estructura, todo lo cual afecta directamente el comportamiento y el desempeño individual" (p. 160)

Por otro lado, se refiere a las percepciones compartidas de las personas sobre su ambiente laboral: ambiente de trabajo en general, procesos administrativos, prácticas de comunicación, políticas organizacionales, estilos de

supervisión, calidad de la capacitación, condiciones de trabajo, (Armenteros y Sánchez, 2015).

Noriega y Pria (2011) establece que un ambiente de trabajo importante que exista armonía entre sus integrantes dentro de su estructura. Basándose en los siguientes factores: tolerancia, actitud e iniciativa en beneficio de la organización. (p. 117)

1.3.1.2. Teorías de Litwin y Stringer.

Robbins (1999) lo determinan como las percepciones de que los empleados de una empresa interpretan sus impresiones sensoriales para comprender su entorno. Es decir, las formas en que se selecciona organizan y es interpretada la información sensorial para proporcionar una comprensión del entorno (p. 143)

se puede observar que diferentes autores han utilizado adjetivos como percepción, carácter, opinión, impresión, atributo, etc. También se puede agregar que el ambiente de trabajo es su "personalidad", ya que es un estado formado por su configuración característica, así como por características como el entorno físico, la naturaleza y el diseño del trabajo y la seguridad de los empleados.

Litwin y Stringer (1968) quien definió "el ambiente de trabajo como una de las características estables del entorno interno de una empresa comprendida por sus integrantes influyentes en sus comportamientos y es explicado de manera cuantificada las características organizacionales" (p. 157)

La teoría de Litwin y Stringer (1968) explica aspectos de vital importancia del comportamiento individual en las organizaciones en temas relacionados con el ambiente y motivación. (p. 158) El modelo propuesto por Litwin y Stringer (1968) considera al ambiente como un constructo de Moore, que ayuda: a) realizar un análisis de los determinantes de los motivos de comportamiento en la situación actual con cierta complejidad social b) se simplifican las deficiencias de acuerdo con la situación. (c) permite que se caracterice el impacto ambiental general de diferentes entornos

El modelo propuesto por Litwin y Stringer (1968) presenta las siguientes características:

- a) muestra que la influencia del entorno de una organización es omnipresente y también sugiere que el clima afecta diversos factores como la tradición e historia, el estilo de comportamiento, motivación y liderazgo.
- b) El clima puede estar relacionado con muchos factores irracionales y, como resultado, las personas pueden ignorar por completo cómo el clima los afecta a ellos y a los demás.
- c) Las condiciones meteorológicas (que se supone que son cíclicas) se deterioran con el pasar de tiempo y están sujetas a cambios temporales bastante veloces, teniendo en cuenta patrones y niveles periódicos básicos.
- d) Los modelos climáticos usan análisis de escala molar para describir el clima en organizaciones grandes sin usar grandes cantidades de datos.
- e) Suponer que existen varias alternativas al cambio climático (p.159)

La motivación humana y la creación de herramientas para medir esta variable han alcanzado un éxito considerable en los últimos años, por lo que hoy en día puede describirse como la motivación (Litwin y Stringer, 1968, p.157).

1.3.1.3. Clases de clima organizacional

- a) **Autoritario:** es caracterizado por las necesidades de poder alto, una actitud negativa hacia el equipo, satisfacción y poca productividad. **Atmósfera amigable:** alto nivel de motivación entre los miembros, elevada satisfacción laboral, actitud positiva hacia los grupos de bajo rendimiento.

b) De logro: Alta motivación laboral, alta satisfacción laboral, actitud positiva hacia el equipo, elevada productividad. Este tipo coexisten y es probable que existan en todos los sectores, influyendo conjuntamente en el desempeño y el ambiente laboral (p. 203). El modelo propuesto por Litvin y Stringer (1968) se basa en el supuesto de que la percepción de un individuo es el resultado de un conjunto de factores que forman el clima organizacional.

1.3.1.4. Dimensiones

Salazar et al (2009) da a conocer las siguientes dimensiones

- a) Ambiente Físico laboral:** Es todo aquello relacionado al lugar de trabajo que influyan en los colaboradores, es decir, se conforma por la iluminación del lugar, la distribución del espacio, los equipos instalados, la temperatura del lugar, el color de las paredes, etc, además, de cumplir con las normas, estatutos y reglas que se han planteado para realizar las actividades.
- b) Organización:** Muestran las estructuras normales y formativas que la empresa posee, además, de documentos, gestión de procesos, el estilo de dirección y lineamientos, etc.
- c) Percepción:** Se define como la percepción que poseen los colaboradores para esclarecer las políticas que dispone la empresa, así como las practicas que se realizan y la definición clara de los procedimientos.

1.3.2. Satisfacción laboral

Para Romero y Rosado (2019) es un factor que impulsa a actuar de manera positiva en las personas y que genera gran impacto en el desempeño laboral puesto que esta ayuda a mejorar su rendimiento; así mismo menciona que se considera como la relación entre las necesidades de los trabajadores y la capacidad de ser valorado por la organización a la que pertenece. En este sentido podemos afirmar que para que un colaborador esté dispuesto a

sacrificarse para llegar a su objetivo y alcanzar un buen desempeño laboral, depende mucho de cuan motivado se encuentre (p.5)

Por otra parte (Navarro, 2008 citado en Cardoza, et al 2019, p.4) lo define de dos formas: en primer lugar, la considera como una actitud general hacia su labor como respuesta sensorial o emocional a una condición.

Así mismo en su investigación los autores citaron a (Tinoco, Quispe y Beltrán2014), quienes afirman es el resultado de cómo las personas experimentan los puestos que ocupan en las organizaciones públicas o privadas, expresa los sentimientos que los empleados viven y experimentan día a día, es la respuesta de su percepción de en qué medida los diversos comportamientos de la organización son actos individuales. Dicho esto, según los autores, se puede decir que la satisfacción laboral es sinónimo de satisfacción laboral.

Finalmente (Fisher (2000); Brief (1998), como se citó en Pujol y Dabos 2018 p.3) mencionan que la satisfacción laboral es el grado en que un empleado disfruta de su trabajo y, por lo tanto, refleja una respuesta emocional o cognitivo-emocional al trabajo, que también puede ser un juicio positivo o negativo que cualquier persona hace sobre su situación laboral, además consideran que dicha satisfacción surge desde los procesos emocionales cognitivos. Dicho esto, se concluye que es la conformidad que siente un colaborador, está definitivamente surge desde las perspectivas del trabajador y las condiciones que una organización brinda a sus trabajadores, en cuanto más satisfecho se sienta el empleado, su compromiso y motivación también es mayor.

1.3.2.1. Características

Robbins (2013) resaltó que la motivación es Sentimientos positivos sobre el trabajo resultantes de la evaluación de rasgos. Las características que influyen en la satisfacción de los colaboradores son diferentes y no dependen de los que provocan la insatisfacción. Por tanto, estos sentimientos no son excluyentes entre sí, donde, las características a tener en cuenta son completamente distintas. Para Robbins, la satisfacción laboral también depende del atractivo de la tarea, la recompensa asociada a ella, la relación con sus colegas y las condiciones de trabajo en las que trabaja el empleado.

También confirman que otros factores relacionados con la personalidad del empleado y las especificidades de las funciones realizadas por él afectan de manera similar la percepción de alegría y satisfacción del empleado con el trabajo realizado, y si la personalidad coincide con la profesión elegida, hay una mayor probabilidad de tener colaboradores contentos. Cuando se trata de sus actitudes, a menudo se refiere a que describe los sentimientos positivos sobre el trabajo.

Por un lado, cuando se analiza como un concepto holístico, la visión de la estructura como un todo expresa una satisfacción sintética que tiene en cuenta los aspectos de las actividades laborales (Belkelman, 2004); por otro lado, como una estructura multidimensional compuesta por diferentes factores, donde la estructura se divide en diferentes componentes como resultado del análisis de diversos aspectos que la conforman (Fernández et al.,2000).

1.3.2.2. Medición

Existe Diferentes medidas las cuales son ampliamente utilizadas internacionalmente, entre las que destaca el Índice de Descripción de Trabajo, evaluando los siguientes aspectos (satisfacción de trabajo, con la supervisión, con los compañeros, promoción y salario) (Gil y Zubimendi, 2006).

Salgado et al. (1996) utilizó una traducción de un índice de descripción de puestos conocido en español como Inventario de Satisfacción Laboral (IST) en su estudio para medir la satisfacción de los empleados con los siguientes aspectos laborales: trabajadores, tareas y actividades, oportunidades de ascenso, satisfacción, y pago. Finalmente, López-Soriano, (2009) aborda los siguientes aspectos de la satisfacción: satisfacción laboral, estrés laboral. competencia profesional, estrés laboral, desarrollo de carrera, relaciones internacionales, características externas y monotonía.

Observando que la mayoría de los instrumentos para medir la satisfacción laboral son muy generales o específicos de diferentes sectores (salud, escuelas, etc.).

El grado de satisfacción dependerá de la experiencia del trabajador, su antigüedad, el género, las capacidades, autoestima, la autoevaluación y el

entorno sociocultural en el que se desarrolle la profesión, estas condiciones específicas formarán un grupo de necesidades, expectativas, necesidades y deseos relacionados con el ámbito personal y laboral que determina los niveles más altos.

Específicamente, categoriza las dimensiones que distinguen los factores que inciden en la satisfacción laboral. Los agentes diferían en la satisfacción basándose en la gestión, las relaciones personales con los gerentes, sus habilidades duras, etc. Además, es definida como “un estado emocional agradable o positivo en la percepción subjetiva que tiene el sujeto de la experiencia laboral”. Muchinski lo ve como la respuesta afectiva y emocional de un individuo a ciertos aspectos de su trabajo.

Es el grado en que un trabajador siente el gusto de trabajar. Sintiendo satisfacción como una respuesta afectiva teniendo en consideración que se trata de un fenómeno psicosocial estable que tiene cierta intensidad y puede controlar de forma consistente la conducta de una persona. Robbins (1998) la define como la actitud general de los individuos hacia su cuerpo de trabajo.

Demostrando que la satisfacción no es innata y lo explica desde la perspectiva psicosocial y se refiere a las teorías o métodos que intentan explicarlo. Estas teorías se formulan desde puntos de vista teóricos que no son necesariamente coherentes pero que, en última instancia, brindan explicaciones y un conjunto de conocimientos que respaldan la investigación y las intervenciones prácticas.).

Herzberg considera la existencia de dos tipos de agentes de trabajo: externos e internos. El primero se refiere a las condiciones laborales en el sentido más amplio, teniendo en cuenta remuneración, políticas organizacionales y la seguridad laboral. Los factores internos se refieren a factores que reflejan la naturaleza de las actividades laborales, incluidos factores como la cantidad de trabajo, las responsabilidades y el desempeño. y extrínsecos (factores de higiene) solo pueden prevenir o ayudar a prevenir la insatisfacción laboral una vez que ya está establecida, pero no pueden crear satisfacción.

El enfoque o modelo de expectativa plantea que es el resultado de la diferencia entre lo que el sujeto percibe como lo que cree que puede aportar a sus actividades laborales y los beneficios que realmente obtiene del trabajo.

1.3.2.3. Dimensiones

Carranza (2019) da a conocer las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral:

- a) Beneficios laborales:** Hace referencia a la retribución económica que los empleadores brindan a los subordinados por los servicios que prestan a la empresa.
- b) Desarrollo personal:** Es una actividad grupal en la que las personas mejoran sus habilidades, cualidades, talentos y habilidades para lograr una mejora personal en la calidad de vida.
- c) Relaciones interpersonales:** Es una interacción social regida por normas sociales entre dos o más personas, además, de compartir opiniones fuera del ámbito laboral.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral en la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.- Chepén, 2022?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.- Chepén, 2022?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.- Chepén, 2022?

¿Cuáles son los factores del clima organizacional que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto SA - Chepén, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Con el presente estudio se conoció el nivel de incidencia que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agrícola Cerro Prieto. Conoceremos la importancia de la influencia de un buen clima organizacional en los trabajadores para sentirse a gusto con su trabajo y se logre de esta manera un buen desempeño laboral que finalmente aporte beneficios tanto individuales como a nivel de empresa. En esta investigación también se dará a conocer el diagnóstico actual respecto al clima organizacional que se percibe y se brinda al personal de las diferentes áreas, además se conocerá si los trabajadores se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo, si toman mayor importancia a la realización personal, al involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación o las condiciones laborales, se analizó cada aspecto o componente del clima organizacional para entender el nivel de relación que estas tiene para la satisfacción laboral.

La importancia de este estudio a nivel social radica en gran medida en el mejoramiento del clima organizacional de la empresa mencionada para tener a todos los colaboradores satisfechos con su trabajo; puesto que, del recurso humano depende el éxito de una organización y los factores clima organizacional y satisfacción laboral son claves para tener mayor competitividad en el mercado mundial, si esta es positiva podemos tener muchos beneficios; si es negativa se esperan retrasos, pérdidas económicas gastos y conflictos que con el tiempo pueden llevar a la quiebra a la empresa, además de ayudar a mejorar la calidad de vida del personal.

Este trabajo de investigación ayudará a muchos estudiantes de diferentes instituciones a nivel mundial, públicas y privadas ya que servirá como base de investigación para otros trabajos del mismo tema y rubro. Es importante también porque para este proyecto se utilizarán métodos e instrumentos validados y

confiables que ayudarán a identificar mejor los problemas presentes en otras investigaciones futuras.

1.6.Hipótesis

H₁: El clima organizacional si incide en la satisfacción laboral de la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022

H₀: El clima laboral no incide en la satisfacción del colaborador de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel actual del clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022

Describir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022

Identificar los factores del clima organizacional de mayor incidencia con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de la investigación

Fue de tipo descriptivo; pues el objetivo principal, por lo tanto, primordial es el de verificar el problema raíz de la presente investigación, así como analizar las características que presentan las dos variables estudiadas (clima organizacional y satisfacción laboral) y las dimensiones que se encuentran asociados con la muestra.

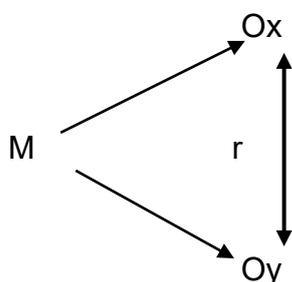
Además, es de tipo correlacional, pues la finalidad es medir el grado de incidencia que hay entre las dos variables, en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A-Chepen.

Diseño de la investigación.

En cuanto al diseño de la investigación se utilizó el diseño No experimental, pues las variables de estudio, en ninguna circunstancia no serán manipuladas; puesto que su evaluación, se desarrollará en su entorno natural. Asimismo, es Transversal, pues la recolección de datos de darán en un tiempo determinado y específico.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra de estudio
Ox = VI: Clima organizacional
Oy = VD: Satisfacción laboral
r = Relación

2.2. Población y muestra

Población

Se considero una población objetiva donde la conforman **120 trabajadores** en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A – Chapén

La población hace referencia al conjunto de todos los elementos que son de interés para el desarrollo de la investigación (Supo, 2018, p.4).

Muestra

La muestra refiere a aquella parte de una población, es decir, está compuesta por ciertos elementos de esta. Por ello, es necesario aplicar una tecnología adecuada y construir por unidad de muestreo. Esta última, puede ser un grupo de individuos, una persona, una persona en un grupo de individuos, o incluso el área donde se encuentra la persona (Supo, 2018, p 7)

Para hallar la muestra se tuvo en cuenta la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{(N - 1)e^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

Tamaño de la población (N) =	120
Valor de Z según nivel de confianza (95%) =	1.96
Proporción favorable 50% (p) =	0.5
Proporción desfavorable 50% (q) =	0.5
Error permisible 5% (e) =	0.05

$$n = \frac{120 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(120 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 92 trabajadores

La muestra se encuentra conformada por **92 trabajadores** de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A – Chepén.

2.3. Variables, Operacionalización.

Clima organizacional; se refiere a las apreciaciones de los miembros de una empresa respecto al trabajo, las relaciones, el entono, así como una característica. Es decir, es la calidad de vida laboral percibida de forma directa o indirecta por el personal, la cual tiene influencia en la conducta de los empleados.

Satisfacción laboral; es la actitud de los miembros de la empresa, con el fin de determinar el nivel de bienestar laboral. Es decir, conformidad que siente un trabajador, ésta definitivamente surge desde las perspectivas del trabajador y las condiciones que una organización brinda a sus trabajadores, en cuanto más satisfecho se sienta el empleado, su compromiso será mucho mayor.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento
Clima organizacional	Percepción	Políticas	1	Encuesta / Cuestionario
		Prácticas	2	
		Procedimientos	3	
		Reglamentos	4	
	Organización	Procedimientos	5	
		Trámites	6	
		Infraestructura	7	
	Ambiente físico	Distribución	8	
		Señalización	9	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento
Satisfacción laboral	Beneficios laborales	Remuneración	10, 11	Encuesta / Cuestionario
		Sueldo considerable	12, 13	
		Trabajo justo	14, 15	
	Desarrollo personal	Sentimiento al trabajo	16, 17	
		Realización	18, 19	
	Relaciones interpersonales	Ambiente laboral	20	
		Trabajo en equipo	21, 22	
		Solidaridad	23	

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la siguiente técnica:

Encuesta

La técnica para utilizar es la encuesta, que implica de forma escrita diseñar preguntas para obtener respuestas y verificación hipótesis (Ñaupas et al., 2018, pp.294-295).

Se consideró necesario utilizar la técnica de la encuesta, la misma que fue aplicada al personal adscrito a la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A – Chapén, con la finalidad de obtener información primordial y necesaria que coadyuve al desarrollo de la investigación la misma, que por la versatilidad, practicidad y sencillez de la información se considera una tecnología social.

Instrumento

Cuestionario

De igual manera, el instrumento para la recolección de datos es el cuestionario, la cual se conforma por una serie de preguntas sistemáticas con el propósito de recolectar datos para posterior verificación y análisis de la hipótesis de investigación a desarrollar.

Validez y confiabilidad

La validación de instrumentos que se utilizaron en la investigación se realizó a través de la evaluación profunda para la elaboración del cuestionario que se dio a los trabajadores.

Tabla 3

Juicio de Expertos

Experto	TA/TD	Total
Mg. Cluida Echevarría Pazos	23/23	1

Mg. Luis Eduardo Reaño Ruiz	23/23	1
Mg. Sara Castro Perales	23/23	1
Total		3

Para la obtención de resultados, certero e inequívocos, se verifico trabajos de investigación anteriores debidamente aprobados, validados y sustentados. Asimismo, La confiabilidad del instrumento se dio mediante el análisis estadístico

Tabla 4

Confiabilidad del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.945	9

Fuente: SPSS V24

Tabla 5

Confiabilidad de la satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.956	14

Fuente: SPSS V24

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El análisis de datos requiere métodos estadísticos, y de esta manera es posible investigar preguntas de investigación específicas. Estos métodos utilizan herramientas de recolección de datos para analizar en profundidad los problemas de la empresa, en este caso Agrícola Cerro Prieto S.A.-Chepen.

Se utilizan los siguientes métodos:

Inductivo. Se utiliza para acceder a información de investigación; comienza con teorías relacionadas con el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto permite formular alternativas de solución cada vez mejores.

Análisis. Se utilizó generalmente para el procesamiento de la recolección de datos y para el posterior análisis de las variables en el estudio de la investigación.

Este estudio se realiza a 92 trabajadores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.- Chepen., con la finalidad de verificar la relación entre variables en estudio para medir la relación que existe entre ambas. Todo ello, con el fin de obtener resultados fidedignos y confiables.

2.6. Criterios éticos

Como primer principio, el respeto a las personas es un principio y un valor necesario, ya que todos los colaboradores de la investigación son respetados y protegidos. Esto se debe a que el respeto es una consideración que se refleja en la presencia de alguien o algo, en este caso los 120 trabajadores estudiados, que son conscientes de su importante papel y por ello los diferencian. Además, el respeto es un valor fundamental que las personas deben tener presente a la hora de relacionarse con otras personas de su entorno.

A esto le sigue la beneficencia ya que todos los trabajadores son tratados éticamente para que se respeten sus decisiones. Es decir, mejorar el desarrollo y las condiciones de vida de los empleados y generar mejores resultados en el desarrollo del trabajo diario. El tercer principio de rigor ético es el consentimiento informado, que supone que todos los participantes son partícipes de la investigación. Finalmente, el cuarto principio, la confidencialidad, garantiza la seguridad y protege a los participantes de revelar su identidad. Este último principio es importante porque crea confianza y una sensación de seguridad al mantener la confidencialidad de la información proporcionada.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Los criterios de rigor que se puntualizan de la siguiente manera:

Autenticidad, el resultado obtenido en la investigación guarda relación directa con el problema identificado. Aunado a ello, la autenticidad al ser unos de los rasgos más valorados por la sociedad; como valor personal y profesional, resultado necesario pues refleja la verdad, certeza y seguridad.

Neutralidad, se garantiza el cuidado y veracidad de los resultados emitidos en razón a la encuesta realizada mostrando transparencia y eficacia; es decir participar en la obtención de resultados mas no imponer.

Adecuación teórica, este caso hace referencia a la relación entre el problema a investigar y la teoría existente, es decir existe una relación directa con las dos variables en estudio (clima organizacional y satisfacción laboral) y el problema de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Tabla 6

Coeficiente entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
	Rho de Spearman	1,000	,760**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
	Rho de Spearman	,760**	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

Interpretación. El coeficiente de correlación es de 0,760 lo que representa que tiene una relación alta y positiva, además muestra un sig bilateral de 0,000 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, indicando que el clima organizacional tiene incidencia altamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agrícola Cerro Prieto S.A, evidenciando que a mayores estrategias de clima organizacional que se apliquen en la empresa, mejor será la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 7*Factores del clima organización vs. satisfacción laboral*

Dimensiones		Satisfacción Laboral
Percepciones	Rho de Spearman	0,643**
	Sig. (bilateral)	0.000
Organización	Rho de Spearman	0,814**
	Sig. (bilateral)	0.000
Ambiente Físico	Rho de Spearman	0,466**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	92

Interpretación. De acuerdo con el coeficiente de correlación se evidencio que el factor percepción, organización y ambiente físico presentan un Rho de 0,643**, 0,814** y 0,466** respectivamente, demostrando que tanto la organización como la percepción presenta mayor incidencia entre la satisfacción laboral, del mismo modo, los tres factores del clima organizacional, presenten un nivel de significancia de 0,000 siendo menores al Pvalor de 0,01, por ende, se aceptan las hipótesis alternas y se rechazan todas las hipótesis nulas.

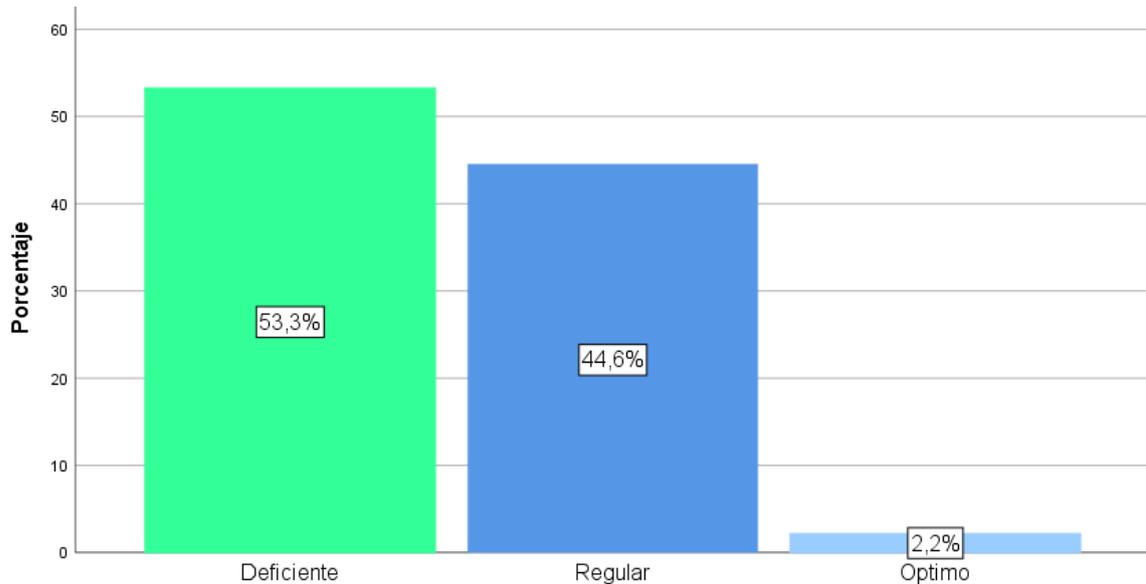
Tabla 8

Dimensión 01: Percepciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	49	53,3
Regular	41	44,6
Óptimo	2	2,2
Total	92	100,0

Figura 2

Dimensión 01: Percepciones



Interpretación. De acuerdo con la dimensión percepciones, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 53,3% muestra un nivel deficiente y el 44,6% en el nivel regular, en otras palabras, las políticas establecidas por la empresa no son bien percibidas por los colaboradores, lo que conlleva una deficiente practica en el desempeño laboral, por ende, los procedimientos no son claros ni precisos en relación con los recursos humanos.

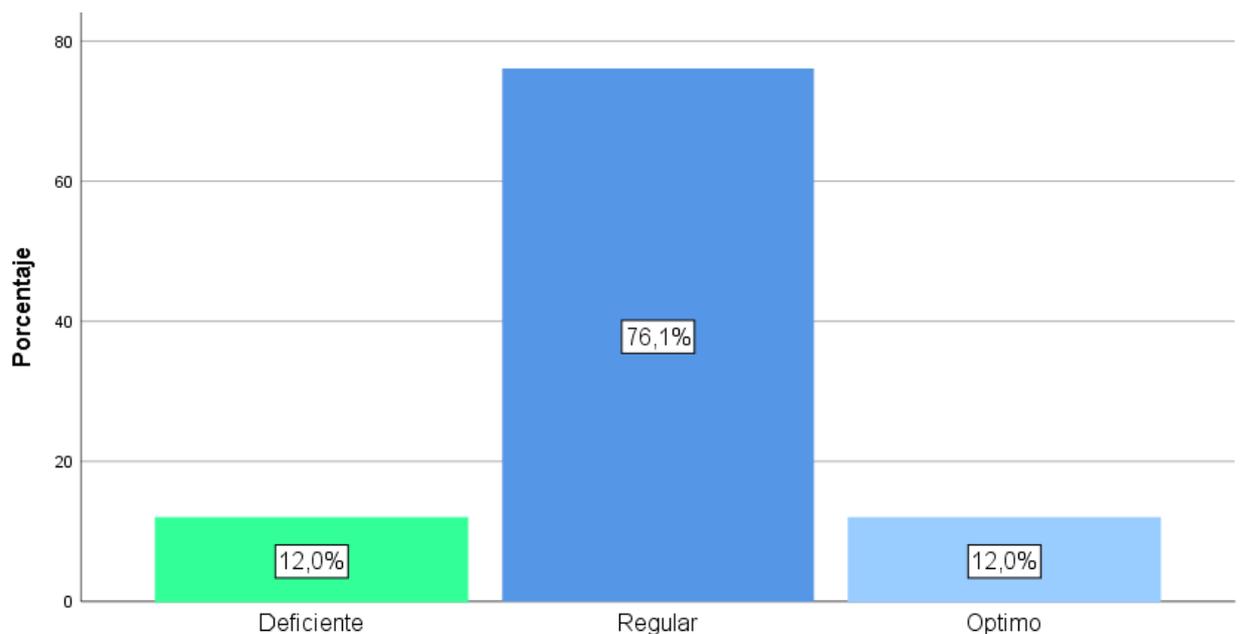
Tabla 9

Dimensión 02: Organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	12,0
Regular	70	76,1
Óptimo	11	12,0
Total	92	100,0

Figura 3

Dimensión 02: Organización



Interpretación. De acuerdo a la dimensión organización, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 76,1% muestra un nivel regular y el 12% en el nivel deficiente y óptimo con el mismo porcentaje, en otras palabras, regularmente cuando la administración actualiza sus documentos de gestión, esto conlleva a que el clima organizacional sea regular en los procedimientos por parte de la empresa y algunas veces se cumple con los tramites basados en la gestión por procesos del plan estratégico.

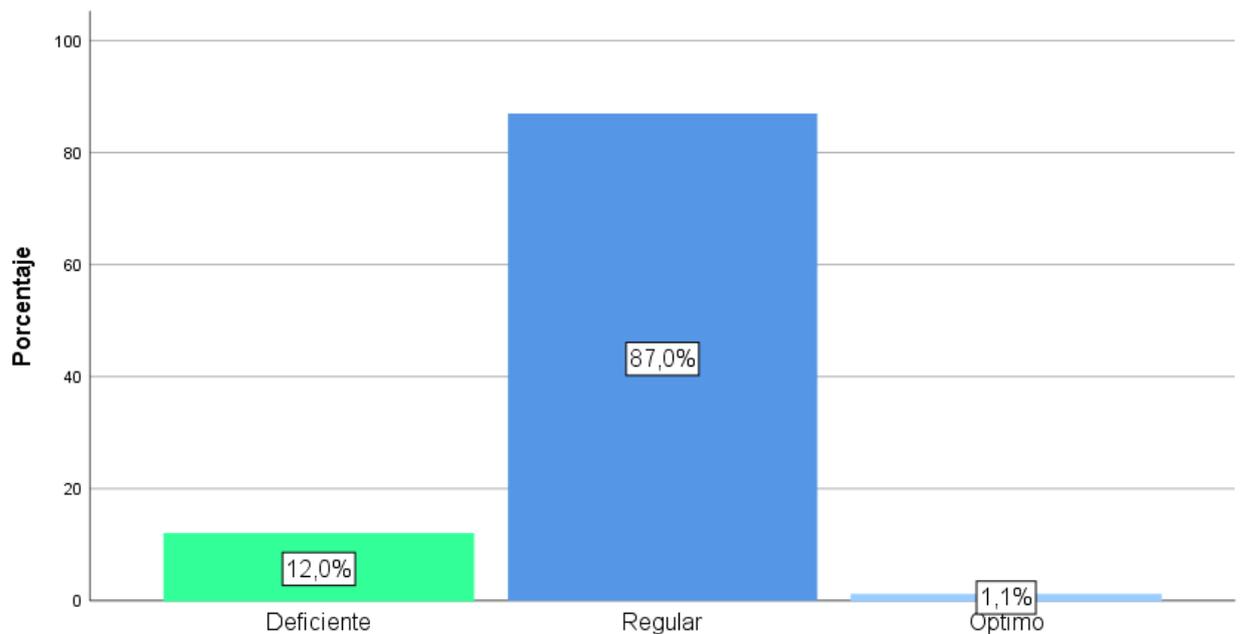
Tabla 10

Dimensión 03: Ambiente Físico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	12,0
Regular	80	87,1
Óptimo	1	1,1
Total	92	100,0

Figura 4

Dimensión 03: Ambiente Físico



Interpretación. De acuerdo con la dimensión percepciones, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 87% muestra un nivel regular y el 12% en el nivel deficiente y el 1,1% óptimo, evidenciando, que la infraestructura regularmente ayuda al desarrollo de las actividades, además, la distribución del espacio no siempre es óptima para que las unidades orgánicas desarrollen sus funciones, es decir, no muestran las señalizaciones de espacios.

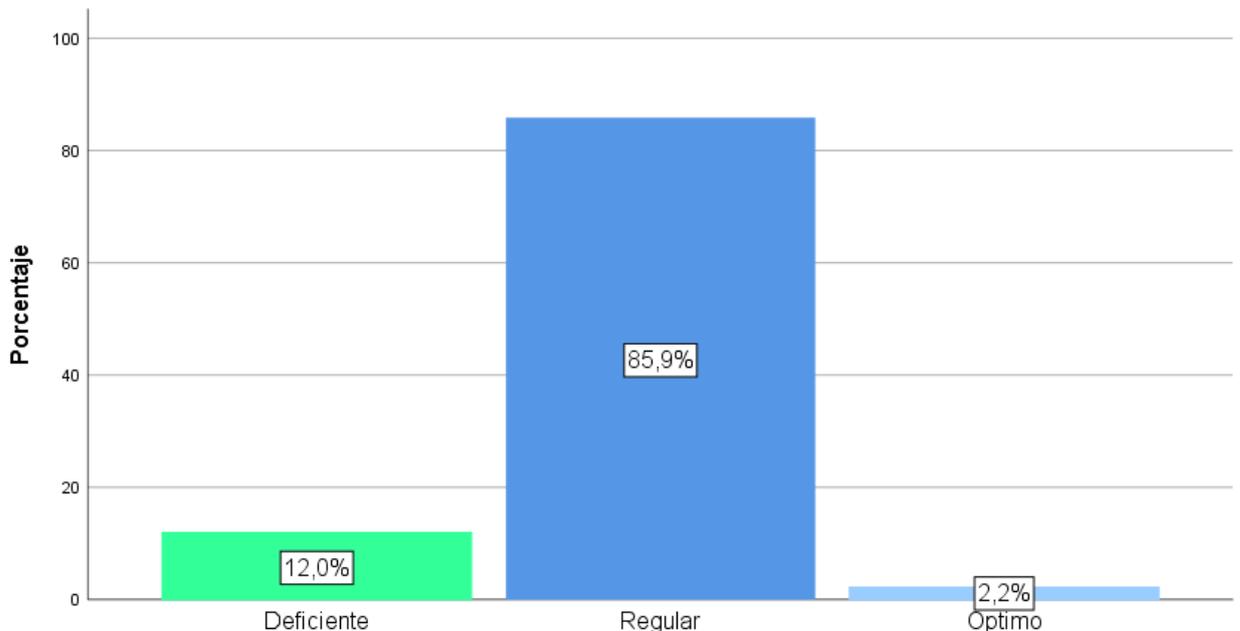
Tabla 11

Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	12,0
Regular	79	85,9
Óptimo	2	2,2
Total	92	100,0

Figura 5

Clima Organizacional



Interpretación. De acuerdo con el Clima Organizacional, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 85,9% muestra un nivel regular y el 12% en el nivel deficiente, evidenciando que las políticas establecidas por la empresa no siempre son bien percibidas por los colaboradores, a lo que conlleva una deficiente practica en el desempeño laboral, además, de vez en cuando la gerencia actualiza sus documentos de gestión, esto conlleva a que el clima organizacional sea regular en los procedimientos por parte de la gerencia y la infraestructura ayuda al desarrollo de las actividades.

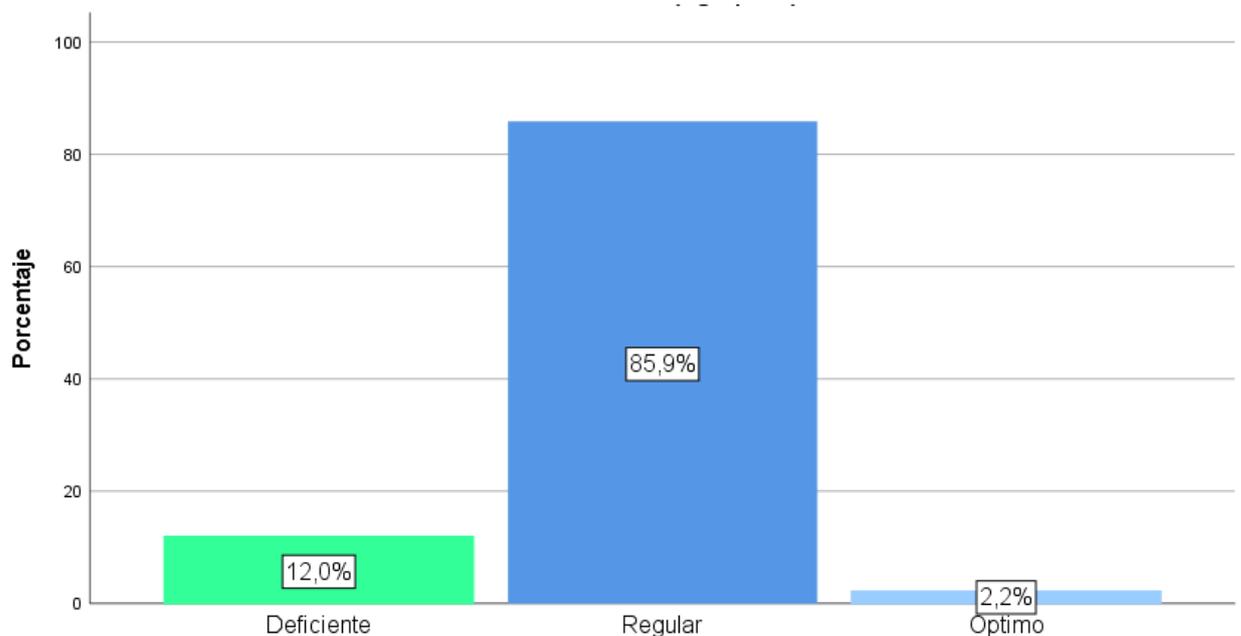
Tabla 12

Dimensión 01: Beneficios Laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	12,0
Regular	79	85,9
Óptimo	2	2,2
Total	92	100,0

Figura 6

Dimensión 01: Beneficios Laborales



Interpretación. De acuerdo con la dimensión beneficios laborales, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 85,9% muestra un nivel regular y el 12% en el nivel deficiente, evidenciando que, consideran que la remuneración económica regularmente cumple con sus expectativas salariales, además, la remuneración económica no siempre les permite cumplir con todos los objetivos que se proponen.

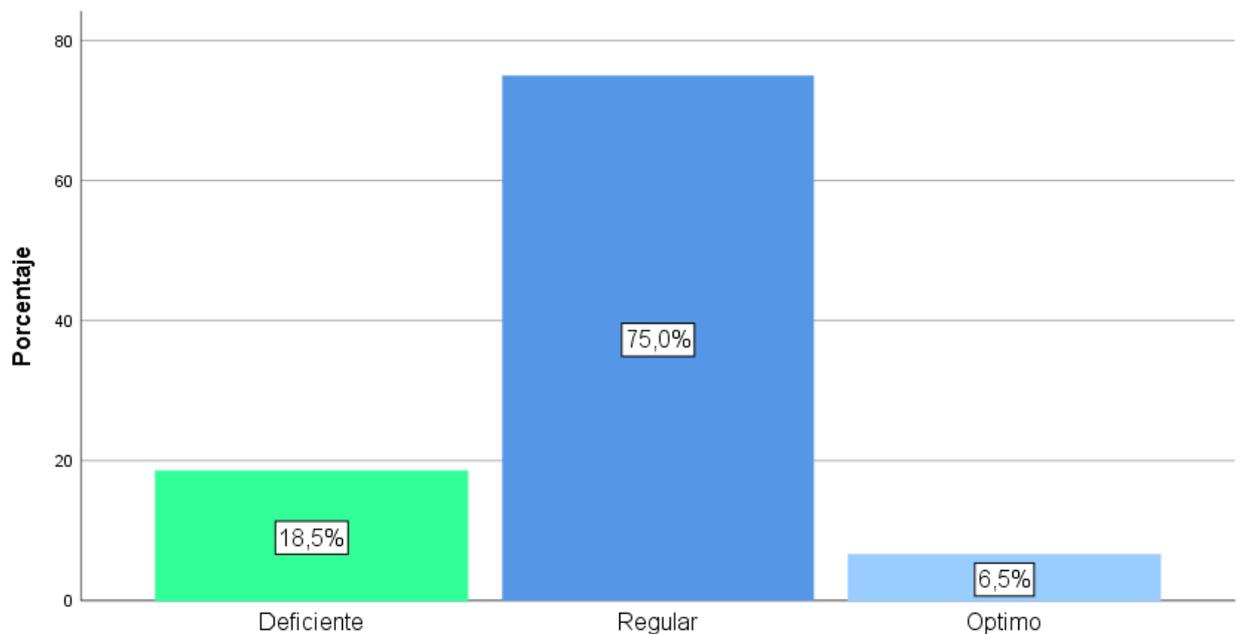
Tabla 13

Dimensión 02: Desarrollo Personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	18,5
Regular	69	75,0
Óptimo	6	6,5
Total	92	100,0

Figura 7

Dimensión 02: Desarrollo Personal



Interpretación. De acuerdo con la dimensión desarrollo personal, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 75% muestra un nivel regular y el 18,5% en el nivel deficiente, evidenciando que, el trabajo es regularmente justo para la forma de ser de los colaboradores y casi siempre se les permite desarrollarse como persona, por lo que, medianamente se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo.

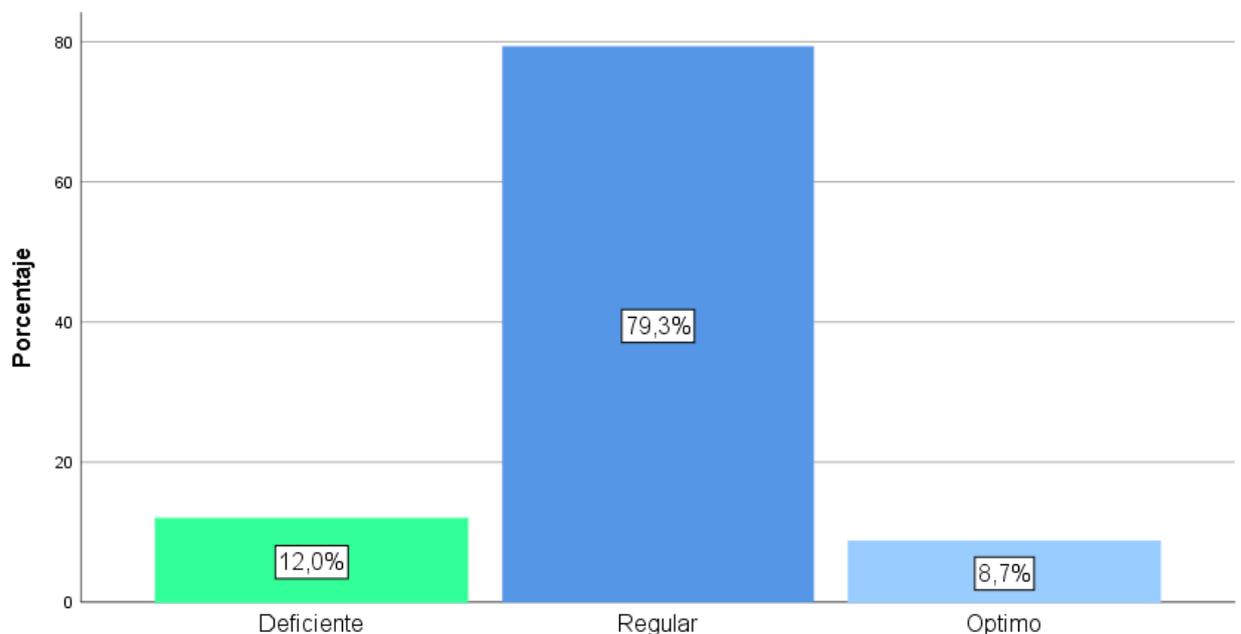
Tabla 14

Dimensión 03: Relaciones Interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	12,0
Regular	73	79,3
Óptimo	8	8,7
Total	92	100,0

Figura 8

Dimensión 03: Relaciones Interpersonales



Interpretación. De acuerdo con la dimensión relaciones interpersonales, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 79,3% muestra un nivel regular y el 12% en el nivel deficiente, evidenciando que, el ambiente generado por los colaboradores regularmente impulsa el desempeño para realizar sus funciones, casi siempre muestran solidaridad en el equipo de trabajo, y medianamente consideran que las funciones se desarrollan de esa manera.

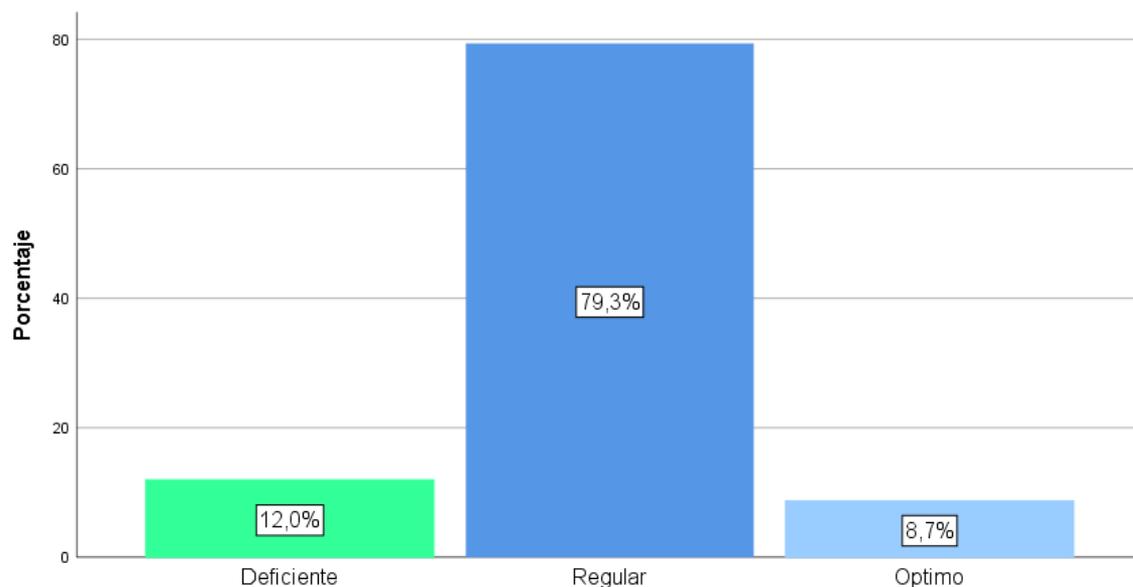
Tabla 15

Satisfacción Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	12,0
Regular	73	79,3
Óptimo	8	8,7
Total	92	100,0

Figura 9

Satisfacción Laboral



Interpretación. De acuerdo con la Satisfacción Laboral, se pudo determinar que, del total de encuestados correspondiente a 92 personas, el 79,3% muestra un nivel regular y el 12% en el nivel deficiente, evidenciando que, consideran que la remuneración económica no siempre cumple con sus expectativas salariales, además, el trabajo regularmente es justo para la forma de ser de los colaboradores y les permite desarrollarse como persona, pero, medianamente se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo, también, creen que el ambiente generado por los colaboradores pocas veces impulsa el desempeño para realizar sus funciones.

3.2. Discusión de resultados

La empresa Agrícola Cerro Prieto SAC, tiene 22 años de funcionamiento, actualmente las edades de los trabajadores oscilan entre 25 y 48 años; sin embargo, la mayor parte de trabajadores oscila entre 25 a 30 años.

De acuerdo a los resultados obtenidos, en cuanto a la percepciones, respecto a la situación que mantiene la dimensión se encontró en un nivel deficiente, lo que representa un 53.3% para el nivel deficiente, un 44.6% para el nivel regular; mientras que, un 2.2% la consideran en el nivel óptimo, es decir, las políticas establecidas por la empresa no son bien percibidas por los colaboradores, a lo que conlleva una deficiente practica en el desempeño laboral y los procedimientos no son claros ni precisos en relación a los recursos humanos.

Contrastando con Chiang et al (2021) muestran como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral con el clima organizacional, la investigación muestra una metodología transversal y correlacional, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 89% de los encuestados consideran en un nivel aceptable a la satisfacción laboral, además, muestran que el clima laboral se encuentra en un nivel óptimo con un 87%, se puede concluir que existe relación entre las variables y se destacan las dimensiones apoyo, reconocimiento e innovación de la variable clima organizacional como las más influyentes en la satisfacción laboral.

La organización se encontró en un nivel regular, lo que representa un 76.1% para el nivel regular, un 12% para el nivel deficiente y un 12% la consideran en el nivel óptimo, es decir, de vez en cuando la gerencia actualiza sus documentos de gestión, esto conlleva a que el clima organizacional sea regular en los procedimientos por parte de la gerencia y el plan estratégico no siempre cumple con los tramites basados en la gestión por procesos.

Teniendo relación con Pedraza (2020) habla de la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el estudio muestra una metodología descriptivo y correlacional con diseño no experimental, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 53% de los encuestados consideran que el clima laboral es deficiente calificándola en un nivel bajo y el 58,8% consideran que la satisfacción laboral se encuentra en el nivel regular, se puede concluir que existe

una relación de 0.70 entre las variables, además, se considera que es escaso el sistema de escalafón que incentive a los trabajadores a alcanzar sus objetivos, también, perciben que las críticas por su trabajo son más altas que las recompensas que la empresa ofrece.

Respecto a la situación que mantiene el ambiente físico se encontró en un nivel regular, lo que representa un 87% para el nivel regular, un 12% para el nivel deficiente y un 1.1% la consideran en el nivel óptimo, es decir, la infraestructura ayuda al desarrollo de las actividades, sin embargo, la distribución del espacio no es óptima para que las unidades orgánicas desarrollen sus funciones, es decir, no muestran las señalizaciones de espacios.

Dávila et al (2021) consideraron como objetivo general la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el estudio muestra una metodología descriptivo y correlacional con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 71,2% de los encuestados consideran a la variable clima organizacional en el nivel regular y el 80% consideran que la variable satisfacción laboral se encuentra en el nivel regular, se puede concluir que existe relación media y significativa entre las variables con un 0.559, además, la asignación de tareas al personal indicado mejora la satisfacción de los empleados con su trabajo, los incentivos por metas logradas incrementa la productividad de la empresa y genera un mejor clima laboral.

El clima organizacional se encontró en un nivel regular, lo que representa un 85.9% para el nivel regular, un 12% para el nivel deficiente y un 2.2% la consideran en el nivel óptimo, es decir, las políticas establecidas por la empresa no son bien percibidas por los colaboradores, a lo que conlleva una deficiente práctica en el desempeño laboral, además, de vez en cuando la gerencia actualiza sus documentos de gestión, esto conlleva a que el clima organizacional sea regular en los procedimientos por parte de la gerencia y la infraestructura ayuda al desarrollo de las actividades, sin embargo, la distribución del espacio no es la más óptima para que las unidades orgánicas desarrollen sus funciones.

Comparándose con Linares (2022) mantuvo como propósito hallar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el estudio muestra una

metodología descriptiva y correlacional con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 27% de los encuestados consideran a la variable clima organizacional en el nivel bueno y a la variable satisfacción laboral se encuentra en el nivel regular llegando a alcanzar un 27%, se puede concluir que existe relación media y significativa entre las variables con un 0.597, además, se plantea mejorar el clima organizacional empleando planes estratégicos y capacitaciones en relaciones interpersonales, capacidad de adaptabilidad, interacción con el entorno y desarrollo de nuevas habilidades cognitivas

Los beneficios laborales se encontraron en un nivel regular, lo que representa un 85.9% para el nivel regular, un 12% para el nivel deficiente y un 2.2% la consideran en el nivel óptimo, es decir, consideran que la remuneración económica no cumple con sus expectativas salariales, además, la remuneración económica no les permite cumplir con todos los objetivos que se proponen.

Carillo (2022) en su investigación optó por determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el estudio muestra una metodología descriptiva y correlacional con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 85% de los encuestados consideran que la variable clima organizacional se encuentra en un nivel alto y la variable satisfacción laboral se encuentra en un nivel bajo llegando a alcanzar un 65%, se puede concluir que existe relación alta y muy significativa entre las variables con un 0.819, además, se plantea fomentar el estilo de dirección y lineamientos, de tal manera que se mantenga un mejor orden y una clara estructura de la empresa.

El desarrollo laboral se encontró en un nivel regular, lo que representa un 75% para el nivel regular, un 18.5% para el nivel deficiente y un 6.5% la consideran en el nivel óptimo, es decir, el trabajo es justo para la forma de ser de los colaboradores y les permite desarrollarse como persona, pero, no se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo.

Constatándose con Espino (2022) en su investigación estableció la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el estudio muestra una

metodología descriptiva y correlacional con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 74,3% de los encuestados consideran que la variable clima organizacional se encuentra en un nivel regular y la variable satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular – bueno llegando a alcanzar un 37,1% para ambos niveles, se puede concluir que existe relación moderada y significativa entre las variables con un 0.533, además, se plantea mejorar las percepciones que los colaboradores tengan con su lugar de trabajo, su organización y ambiente físico

Las relaciones interpersonales se encontraron en un nivel regular, lo que representa un 79.3% para el nivel regular, un 12% para el nivel deficiente y un 8.7% la consideran en el nivel óptimo, es decir, el ambiente generado por los colaboradores impulsa el desempeño para realizar sus funciones, muestran solidaridad en el equipo de trabajo, pero, no siempre consideran que las funciones se desarrollan de esa manera.

Aquino (2020) en su investigación determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el estudio muestra una metodología descriptiva y correlacional con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 36.7% de los encuestados consideran al clima organizacional en un nivel regular, de la misma manera, consideran a la satisfacción laboral con un 65.8%, se puede concluir que, mediante Spearman se determinó un grado de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo cual indica el rechazo a la hipótesis nula, considerando a las percepciones, organización y ambiente físico como más influyentes en la satisfacción laboral, es decir, mientras existan, políticas, prácticas, procedimientos, reglamentos y una buena gestión siempre existirá un clima organizacional favorable y colaboradores satisfechos.

La satisfacción laboral se encontró en un nivel regular, lo que representa un 79.3% para el nivel regular, un 12% para el nivel deficiente y un 8.7% la consideran en el nivel óptimo, es decir, muestran que la remuneración económica no cumple con sus expectativas salariales, además, el trabajo es justo para la forma de ser de los colaboradores y les permite desarrollarse como persona, pero, no se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo, también, creen que el ambiente generado

por los colaboradores impulsa el desempeño para realizar sus funciones, muestran solidaridad en el equipo de trabajo, pero, no siempre consideran que las funciones se desarrollan de esa manera.

Alejandría (2019) en su estudio estableció la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el estudio muestra una metodología descriptiva y correlacional con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, aplicando encuestas y cuestionarios, se pudo obtener que el 64.5% de los encuestados consideran a la variable clima organizacional en un nivel regular, además, consideran en un nivel bueno a la satisfacción laboral, llegando a alcanzar un 52.4%, se puede concluir que, mientras los colaboradores se sientan felices con su trabajo, les agrada trabajar con sus compañeros, muestren solidaridad en el equipo de trabajo y perciban felizmente su remuneración económica, siempre existirá un clima organizacional óptimo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En conclusión, se logró determinar el clima organizacional tiene incidencia en la satisfacción laboral de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A., corroborándose, mediante el Rho de Spearman, que existe es altamente significativa con un $r=0.760^{**}$ y un sig bilateral de 0.000, por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa,

Se diagnostico que el nivel actual del clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, es regular representado por el 85.9%, evidenciando que las políticas establecidas por la empresa no siempre son bien percibidas por los colaboradores, a lo que conlleva una deficiente practica en el desempeño laboral, además, de vez en cuando la gerencia actualiza sus documentos de gestión, esto conlleva a que el clima organizacional sea regular en los procedimientos por parte de la gerencia y la infraestructura ayuda al desarrollo de las actividades.

Se describió que la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A se encuentra en un nivel regular representado por el 79.3%, demostrando que, se considera que la remuneración económica no siempre cumple con sus expectativas salariales, además, el trabajo regularmente es justo para la forma de ser de los colaboradores y les permite desarrollarse como persona, pero, medianamente se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo.

Finalmente, se identifico con el coeficiente de correlación que el factor percepción, organización y ambiente físico presentan un Rho de 0,643**, 0,814** y 0,466** respectivamente, demostrando que tanto la organización como la percepción presenta mayor incidencia entre la satisfacción laboral, del mismo modo, los tres factores del clima organizacional, presenten un nivel de significancia de 0,000 siendo menores al Pvalor de 0,01, por ende, se aceptan las hipótesis alternas y se rechazan todas las hipótesis nulas.

4.2. Recomendaciones

Se sugiere a la gerencia de la empresa Agrícola Cerro Prieto diseñar un programa de carrera claramente definido, con la finalidad de fomentar las políticas y el progreso que tenga la empresa en relación con los recursos humanos y las prácticas para laborar.

Se plantea, a los directivos de la Agrícola Cerro Prieto, brindar un plan estratégico institucional. Así se podrá contar con los procedimientos del clima organizacional, la documentación se mantendrá actualizada y los tramites serán basados en la gestión por procesos.

Se recomienda implementar un sistema de remuneraciones para considerar las recompensas de acuerdo con los logros obtenidos por los colaboradores, de tal manera, se muestren felices con su trabajo, cumplan eficientemente con su labor y desarrollarse profesionalmente con su trabajo.

Se sugiere al gerente de la empresa Agrícola Cerro Prieto, poner mayor énfasis en los factores que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral, con la finalidad de potenciar dichos factores y de esa manera el personal pueda crear un mejor clima organizacional, que genere colaboradores más satisfechos.

REFERENCIAS

- Alejandría, O (2019) El clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del puesto de Salud de Santa Ana de José Leonardo Ortiz. [Tesis para optar por la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49051>
- Andina (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Editora Perú*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Aquino, A (2020). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Empresa Agroindustrial Del Distrito De Chancay, 2019. [Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en psicología]. *Universidad Privada Telesup*.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1227/1/AQUINO%20SUSANIBAR%20ANGELICA.pdf>
- Ávila, C y Tejeda, E (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla – Jayanca Fruits. [Tesis Para Optar El Título De Licenciado En Administración De Empresas]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3022/1/TL_AvilaNizamaClaudiaPaola_TejedaGutierrezEmilyAndrea.pdf
- Cardoza, M Hidalgo, L Romero, J y Torres, C (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer*. 8(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Carrión V. (2018) Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de Zaña. [Tesis para optar por la Maestría en Psicología con mención en Psicología Organizacional]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7754>.
- Cruzada, W y Loja, N (2020). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del Molino Agroindustrial San Francisco S.A.C, Ciudad de Dios, 2019. [*trabajo de investigación para obtener el grado académico de:*

Bachiller en *Administración*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53787/B_Cruza-do-ZWD_B_Loja-RGD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, F y Benavides,E (2020). Administración. [Seminario de graduación para optar al título de Licenciados en administración de empresa].
<https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>

Gestión (2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/?ref=gesr>

Govea K. (2020) El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.

Guzmán, A (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. [Tesis Para optar por el título profesional de licenciada en administración de Negocios globales]. *Universidad Ricardo Palma*.
<http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hamidian B,Torres K, Lamenta P (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapientia Organizacional*. 5(9).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>

Iglesias, A y Torres, J (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. [Revista Cubana de Enfermería]. 34(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en

Inga, A (2020). “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en el Perú”. [Trabajo de investigación para optar el Grado de Bachiller en: Administración de Empresas]. *Universidad Científica del Sur*.

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1388/TB-Inga%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Noboa J. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Pedraza, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15 (1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pilligua, C y Arteaga, F (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 15 (28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pujol, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Romero y Rosado (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Serruto, Y (2019). Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de La I.E.P. Juan Abad En El Distrito De Motupe. [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2228/1/TL_SantoyoCumpaSelene.pdf
- Simbron, S y Sanabria, F (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Vallejos M. (2020) El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud en Ferreñafe. [Tesis para optar por la Maestría en

Gestión de los Servicios de la Salud]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54201>

Vallejos, P (2017). El clima organizacional y Satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres. [Tesis para optar por la Maestría en Gestión de servicios de la Salud]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8731>

Vílchez, N (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. [Tesis por optar Maestría de Gestión Empresarial]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1521>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TITULO TENTATIVO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022									
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general o de trabajo		VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿De qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral en la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.- Chepén, 2022?	Determinar la incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022.	H1: El clima organizacional si incide en la satisfacción laboral de la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022	Tipo de investigación Tipo: Descriptivo Tipo: Correlacional	CLIMA ORGANIZACIONAL	Percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las tareas asignadas, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo (S. Palma, 2004).	Ambiente interno que existe en una organización y que se encuentra relacionado al grado de motivación de los miembros de una empresa.	Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional	Encuesta/ cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas					Involucramiento laboral	Identificación con la empresa. Compromiso con la empresa.	Encuesta/ cuestionario
¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.- Chepén, 2022?	Diagnosticar el nivel actual del clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022	H0: El clima laboral no incide en la satisfacción del colaborador de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022	Diseño de investigación No experimental, transversal				Condiciones laborales	Elementos económicos Elementos materiales	Encuesta/ cuestionario
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.- Chepén, 2022?	Describir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022		Población 120 colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A- Chepén, 2021	SATISFACCION LABORAL	Es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores	Factor que impulsa a actuar de manera correcta e idónea a los colaboradores de una empresa y que genera un gran impacto en el desempeño laboral	Satisfacción interna	Variedad de tareas Oportunidades de promoción en el trabajo Reconocimiento por la labor realizada	Encuesta/ cuestionario

<p>¿Cuáles son los factores del clima organizacional que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto SA - Chepén, 2022?</p>	<p>Identificar los factores del clima organizacional de mayor incidencia con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022.</p>		<p>Muestra: 92 colaboradores</p>		<p>intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (F. Herzberg, 1959) citado por Chiavenato (2007).</p>	<p>generando un mejor rendimiento y por ende, lograr objetivos institucionales.</p>	<p>Satisfacción externa</p>	<p>Compensación económica Entorno físico Seguridad en el puesto Calidad de relación interpersonales Capacitación y perfeccionamiento</p>	<p>Encuesta/ cuestionario</p>
		<p>Técnica e instrumento: Encuesta /Cuestionario</p>							

Anexo 02: Formato de cuestionario

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2021

Estimado cliente, a continuación, encontrará interrogantes relacionadas con el clima organizacional y la satisfacción de los clientes. Cada interrogante cuenta con 5 opciones para dar respuesta de acuerdo con lo que usted crea conveniente. Por ello lea de manera cuidadosa cada interrogante y marque con un aspa (x) solo una opción, la que usted crea que mejor de acuerdo con su punto de vista, conteste todas las interrogantes.

Donde.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
Variable Clima Organizacional						
Dimensión 01: Percepciones						
01	¿Existen una política clara para progresar dentro de la institución (Plan de Carrera claramente definido)?					
02	¿Las practicas que desempeñan son las adecuadas para la labor que realiza?					
03	¿Los procedimientos en torno a la organización son claros y precisos con respecto a recursos humanos?					
Dimensión 02: Organización		1	2	3	4	5
04	¿La gerencia cuenta con reglamentos y documentos de gestión actualizados?					
05	¿Los procedimientos del clima organizacional son óptimos en la gerencia regional de trabajo?					
06	¿Los tramites son basados en una gestión por procesos y alineados al plan estratégico institucional?					
Dimensión 03: Ambiente Físico		1	2	3	4	5
07	¿La infraestructura es la adecuada para el desarrollo de las funciones?					

08	¿La distribución de ambientes es la adecuada para el funcionamiento de las unidades orgánicas?					
09	¿La señalización de espacios es acorde a la normatividad vigente?					
Variable satisfacción laboral						
Dimensión 01: Beneficios Laborales		1	2	3	4	5
10	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó?					
11	¿Me siento mal con lo que percibo?					
12	¿Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable?					
13	¿Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					
Dimensión 02: Desarrollo Personal		1	2	3	4	5
14	¿Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser?					
15	¿Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente?					
16	¿Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo?					
17	¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
18	¿Mi trabajo me hace sentir realizado					
19	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?					
Dimensión 03: Relaciones Interpersonales		1	2	3	4	5
20	¿El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar más funciones?					
21	¿Me agrada trabajar con mis compañeros?					
22	¿Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo?					
23	¿La solidaridad es una característica en nuestro grupo de trabajo?					

Anexo 03: Validación de cuestionario

EVALÚE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	x			
2.	x			
3.	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		x		
Calidad de redacción de los ítems		x		
Pertinencia de las variables con los indicadores		x		
Relevancia del contenido		x		
Factibilidad de aplicación		x		

Apreciación Cualitativa

Me encuentro conformen la elaboración y aplicación de este cuestionario.

Observaciones:

AGENCIA CERVINO PRIETO S.A.

 Catalina A. Zicharovici Pizarro
 Representante Legal

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Luis Eduardo Reaño Ruiz
PROFESIÓN	Lic. Administración de Empresas
TITULO Y GRADO ACADÉMICO	Maestría
ESPECIALIDAD	04 años
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Empresa Agrícola Cerro Prieto
CARGO	Jefe de Reclutamiento y Fidelización Agrícola Cerro Prieto

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022

NOMBRE DEL TESISISTA	Paz Coronado Ranclin Leyder
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Objetivo general Determinar la incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022. Objetivos específicos - Diagnosticar el nivel actual del clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022 - Describir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022 - Identificar los factores del clima organizacional de mayor incidencia con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	x			
2.	x			
3.	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		x		
Calidad de redacción de los ítems		x		
Pertinencia de las variables con los indicadores		x		
Relevancia del contenido		x		
Factibilidad de aplicación		x		

Apreciación Cualitativa

Me encuentro conforme en la elaboración y aplicación de este cuestionario.

Observaciones:

LUIS E. ROAÑO RUIZ
JEFE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN OGD
AGRICOLA CERRO PRIETA S.A.

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Sara Castro Perales
PROFESIÓN	Lic. Administración de Empresas
TITULO Y GRADO ACADÉMICO	Maestría
ESPECIALIDAD	15 años
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Empresa Agrícola Cerro Prieto
CARGO	Superintendente de Gestión Humana Agrícola Cerro Prieto

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022

NOMBRE DEL TESISTA	Paz Coronado Ranclín Leyder
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	<p>Objetivo general Determinar la incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. - Chepén, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar el nivel actual del clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022 - Describir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022 - Identificar los factores del clima organizacional de mayor incidencia con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A - Chepén, 2022
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	x			
2.	x			
3.	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		x		
Calidad de redacción de los Items		x		
Pertinencia de las variables con los indicadores		x		
Relevancia del contenido		x		
Factibilidad de aplicación		x		

Apreciación Cualitativa

Me encuentro conformen la elaboración y aplicación de este cuestionario.

Observaciones:


APROBADO POR

Firma/Sello del experto

Anexo 04: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación

GCP
GRUPO CERRO PRIETO
¡Somos una Gran Familia!

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA GERENCIA DE GESTION HUMANA DE LA EMPRESA AGRICOLA CERRO PRIETO, QUIEN SUSCRIBE EXTIENDE LO SIGUIENTE.

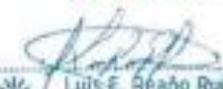
CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Al Sr. **RANCLIN LEYDER PAZ CORONADO**, estudiante del x ciclo de la escuela profesional de Administración de la universidad Señor de Sipán con código **2181801299** identificado con DNI N° **73802734**, domiciliado en Residencial Jockey Club, Mod "Q" N° **604**, de la Ciudad de Chiclayo, departamento de Lambayeque, ha presentado el proyecto de investigación titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022**. Revisado y autorizado por la gerencia de Gestión Humana de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A para iniciar los trámites de su proyecto de investigación

Se Otorga la presente constancia a solicitud del interesado para los fines y usos que crea conveniente.

Chepén 26 de Setiembre del 2022

Atentamente


Luis E. Reano Ruiz
GERENTE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN SUR
acp Agrícola Cerro Prieto S.A.

**acp** AGRÍCOLA CERRO PRIETO

Anexo 05: Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0260-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 26/07/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
16	GAONA BANDA JOSE CARLOS	GESTIÓN DE ALMACÉN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONSTRU INNOVA S.A.C - BAGUA GRANDE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	HUANCAS VILCA JULIO GIOVANNI	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2022"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	HUATAY AGUILAR MIRIAM DEL ROSARIO	LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL - PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	LLUEN CUMPA MARIA MERCEDES - MATA LLANA MAZA YAQUELINE LIZETH	GESTIÓN LOGÍSTICA PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA H2OLMOS S.A. - LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	LOPEZ MEDINA CINTHYA LISBETH	LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	MORY SANCHEZ GEANPIEER FABIAN	DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DE BANDAS MODULARES S.A.C, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	PAZ CORONADO RANCLIN LEYDER	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A - CHEPÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	QUESQUEN CIGUEÑAS IRMA SUZZETTY	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO, CHICLAYO 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	REYES GALAN MARIA LIZET	GESTIÓN LOGÍSTICA Y CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA GUIAME JESÚS MI JOSÉ, SAN JOSE - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	RONCAL LOPEZ RENATO ADRIAN	RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES ADJ E.I.R.L CHOTA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	RUIZ DIAZ NATALY MARYCIELO	RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T.P. "DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES" E.I.R.L, BAMBAMARCA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	RUIZ QUILICHE DAVID	CALIDAD DE SERVICIO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR - BANCO DE LA NACIÓN SULLANA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	SALAZAR DIAZ NAYELLI SHANTALL	RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	SILVA AGUILAR GUILLERMO RAFAEL	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA ALPHA MEDIA SAC, LIMA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	SILVA YDROGO KEYLA YUDIT	Desempeño laboral y la calidad de servicio de la empresa web Ópticas E.I.R.L, Chiclayo - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON	CALIDAD DE SERVICIO EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL MUNDO DE LA DIVERSIÓN SAC, CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	YNCIO SALAZAR FERNANDO MANUEL	EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE - REQUE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
33	ZAMORA ROSAS EDGAR MARCELO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE CINDEL S.A., CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
34	ZAPATA CUBAS ALEJANDRA ANTONETA	RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS - GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LAMBAYEQUE, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 06: T1

FORMATO T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 1 de abril de 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Paz Coronado Ranclín Leyder con DNI 73802734

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. – CHEPÉN, 2022**

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de **licenciado en administración**, de la **Facultad de ciencias empresariales**, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Paz Coronado Ranclín Leyder	73802734	

Anexo 07: Fotos de aplicación de la encuesta





Anexo 08: Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. - CHEPÉN, 2022

AUTOR

Ranclin Leyder Paz Coronado

RECuento de palabras

9929 Words

RECuento de caracteres

54935 Characters

RECuento de páginas

45 Pages

Tamaño del archivo

217.6KB

Fecha de entrega

Apr 19, 2023 12:37 PM GMT-5

Fecha del informe

Apr 19, 2023 12:38 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 11% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Anexo 09: Acta de originalidad.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0443-2022-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, Paz Coronado Ranclín Leyder, con su tesis Titulada, Clima organizacional y Satisfacción laboral en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. – Chepén -2022

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 13% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 19 de Abril del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.