



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Bienestar Laboral y Clima Organizacional en la
Productividad de una Empresa Agraria – La Libertad, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Sánchez Cerna, Omar (orcid.org/0000-0003-2650-2896)

ASESORA:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893)

CO-ASESOR:

Mg. Vera la Torre, José Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con estima y aprecio a Sebastián S. y Melzart S. quienes me han acompañado y mostrado el camino ante la incertidumbre, la duda y el temor.

AGRADECIMIENTO

Con alegría y cariño a Leyla, Josué, Leticia y Gianlucas quienes con su paciencia, tolerancia y comprensión han contribuido intrínsecamente al desarrollo del presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Escala de Bienestar Laboral.....	17
Tabla 2 Escala de Clima organizacional	17
Tabla 3 Validación Bienestar Laboral Juicio de expertos	18
Tabla 4 Validación Clima Organizacional Juicio de expertos	18
Tabla 5 Valores para el Coeficiente Alfa de Cronbach.....	19
Tabla 6 Valores de normalidad de Kolmogorov - Smirnov	19
Tabla 7 Confiabilidad de Bienestar Laboral (qBLG)	19
Tabla 8 Confiabilidad de Clima Organizacional (WES)	20
Tabla 9 Prueba de Normalidad - Bienestar Laboral	20
Tabla 10 Prueba de Normalidad - Clima Organizacional	20
Tabla 11 Nivel de Bienestar Laboral	23
Tabla 12 Dimensión de Bienestar Laboral: Afectos.....	24
Tabla 13 Dimensión de Bienestar Laboral: Competencias.....	24
Tabla 14 Dimensión de Bienestar Laboral: Expectativas	25
Tabla 15 Dimensión de Bienestar Laboral: Somatización	25
Tabla 16 Dimensión de Bienestar Laboral: Desgaste	26
Tabla 17 Dimensión de Bienestar Laboral: Alineación	26
Tabla 18 Nivel del Clima Organizacional (CO)	27
Tabla 19 Dimensión de Clima Organizacional: Condiciones físicas.....	27
Tabla 20 Dimensión de Clima Organizacional: Clima laboral.....	28
Tabla 21 Dimensión de Clima Organizacional: Normativa organizacional	28
Tabla 22 Dimensión de Clima Organizacional: Indicadores de cambio.....	29
Tabla 23 Test de Normalidad: Kolmogorov - Smirnov.....	30
Tabla 24 Valores de Spearman.....	30
Tabla 25 Hipótesis General: Relación Bienestar y Clima Organizacional (CO)....	31
Tabla 26 Afecto se relaciona con el CO	32
Tabla 27 Competencias se relaciona con el CO	33
Tabla 28 Expectativas se relaciona con el CO	34
Tabla 29 Somatización se relaciona con el CO.....	35
Tabla 30 Desgaste se relaciona con el CO	36
Tabla 31 Alienación se relaciona con el CO.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Esquema de Diseño de Investigación.....	11

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es establecer la correspondencia entre el bienestar laboral y clima organizacional en operarios de una empresa agraria de la Libertad, 2023. La muestra estuvo constituida por 180 trabajadores obtenidos por muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. La metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo, con tipología básica y de esquema transversal. Con referencia al diseño, se ha planteado a nivel descriptivo y correlacional no experimental. Así mismo, para el proceso de recabar datos, se empleó la encuesta utilizando dos instrumentos de medición: la escala de bienestar laboral qBLG de Blanch, J. y la escala de compromiso organizacional de Moos, R., ambos instrumentos validados y con una confiabilidad de 0.86 y 0,88 respectivamente. Con respecto a los principales resultados descriptivos, se identificó que el 28.33% de los colaboradores expresan tener niveles adecuados de bienestar laboral y un 28.32% declaran tener buen nivel de compromiso organizacional. Por otro lado, para la contrastación se empleó la estadística, la prueba de Kolmogorov – Smirnov, resultando una significancia menor de 0,001; por lo tanto, se concluye que ambas variables tienen una correlación de Spearman de 0.748, identificado como una correspondencia positiva y moderada.

Palabras clave: *Bienestar laboral, compromiso organizacional, Bienestar Subjetivo.*

ABSTRACT

The objective of this study is to establish the correspondence between labor well-being and organizational climate in operators of an agricultural company in La Libertad, 2023. The sample consisted of 180 workers obtained by simple random probabilistic sampling. The methodology used has a quantitative approach, with a basic typology and a transversal scheme. With reference to the design, it has been raised at a descriptive and non- experimental correlational level. Likewise, for the data collection process, the survey was used using two measurement instruments: the qBLG labor well-being scale by Blanch, J. and the organizational commitment scale by moos, r., both instruments validated and with a reliability of 0.86 and 0.88 respectively. Regarding the main descriptive results, it was identified that 28.33% of the collaborators express having adequate levels of labor well-being and 28.32% declare that they have a good level of organizational commitment. On the other hand, for the comparison, the Kolmogorov - Smirnov test was used, resulting in a significance of less than 0.001; therefore, it is concluded that both variables have a Spearman correlation of 0.748, identified as a positive and moderate correspondence.

Keywords Labor well-being, organizational commitment, subjective well-being

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra realidad, toda organización tiene variables intangibles y únicas, que son percibidas por los colaboradores, estas llegan a desencadenar comportamientos dentro de la organización que impactan en la productividad. La problemática se presenta ante los cambios comportamentales de los operarios en una empresa agraria, con origen en la percepción del clima organizacional (CO) y el bienestar laboral, estos son: Inasistencias, tardanzas, retrasos en los procesos, incremento de accidentes, aumento de fatiga, disminución de producción, permisos (Ortiz, 2019). Es relevante comprender las características perceptibles de una organización: el bienestar y el clima; a través de sus dimensiones de clima, aspectos físicos, normativa organizacional, indicadores de cambio, efectos colaterales y bienestar psicosocial (Beladi et al, 2023). La consecuencia de no atender las variables, será de mantener el mismo escenario de comportamientos disfuncionales, afectando a los niveles de bienestar laboral y clima organizacional.

En el ámbito internacional, Vera et al. (2019) en su estudio en una compañía industrial, identifica causas en las malas condiciones físicas y ambientales del trabajo, canales inadecuados de comunicación. Donde surge el problema de la calidad y demora en procesos, con la consecuencia de bajo nivel de desempeño. En el ámbito nacional, Ruiz et al. (2019) en su indagación en una compañía textil, encontró causas en los estados de ánimo de los trabajadores, la sensación de poca consideración y falta de reconocimientos; que origina el problema de la disminución de la producción e incremento de la rotación; la consecuencia es incrementar costo de contratación y reducción de la capacidad productiva. En el mismo sentido, en el ámbito local, Aguirre (2019) en su estudio con trabajadores públicos, identificó causas en las características perceptivas de la organización, prácticas institucionales, cultura, clima y relaciones interpersonales; originando el problema de incremento de faltas al trabajo y la disminución de la productividad. La consecuencia es la aparición de otros comportamientos disfuncionales.

Surgiendo así como principal problema: ¿Qué relación tiene el bienestar laboral y CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023?. Siguiendo la misma línea, para los problemas específicos se toman de cada variables de estudio sus dimensiones, en donde se cuestiona primero: ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión afectos con el CO de una empresa agraria- La Libertad, 2023?; segundo: ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión competencias con el CO de una empresa agraria- La Libertad, 2023?; tercero: ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión expectativas con el CO de una empresa agraria- La Libertad, 2023?; cuarto: ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión desgaste con el CO de una empresa agraria- La Libertad, 2023?; quinto: ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión somatización con el CO de una empresa agraria- La Libertad, 2023?; sexto: ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión alineación con el CO de una empresa agraria- La Libertad, 2023?

Así mismo, el estudio tiene como justificación teórica, la determinación de la asociación de las variables bienestar y clima organizacional; existe una asociación directa a nivel de variables individuales (Aguirre, 2019) sin lograr identificar qué variable y dimensión tiene mayor influencia; el presente estudio nos va permitir identificarlas. A nivel metodológico el presente estudio aporta un diseño metodológico en la investigación, siendo su enfoque cuantitativo y de alcance correlacional; mediante técnicas e instrumentos de investigación, se obtendrá información para su posterior análisis y síntesis en relación a las variables de bienestar y clima organizacional. (Charría et al, 2022). Dentro del nivel práctico, el estudio va permitir conocer la medición de las variables y sus dimensiones, como así también la relación que existe, generando información y conocimiento para que la empresa pueda atender y reducir las brechas existentes en cada dimensión convenientemente. (Barrios, 2020).

Por otra parte, el principal objetivo del estudio es determinar el nivel de relación actual del bienestar laboral y CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023. De igual manera existen seis objetivos específicos, en primer lugar: identificar la relación de bienestar en su dimensión afectos con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023; segundo objetivo: identificar la relación de bienestar en su dimensión competencias con el CO en una empresa agraria- La

Libertad, 2023; tercer objetivo: identificar la relación de bienestar en su dimensión expectativas con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023; cuarto objetivo: identificar la relación de bienestar en su dimensión desgaste con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023; quinto objetivo: identificar la relación de bienestar en su dimensión somatización con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023; sexto objetivo: identificar la relación de bienestar en su dimensión alineación con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

En consecuencia, para las hipótesis se han desarrollado los siguientes enunciados positivos, planteándose como hipótesis general que el bienestar laboral y el CO tienen relación directa en una empresa agraria - La Libertad, 2023. Planteándose las siguientes hipótesis específicas, la primera de manera afirmativa que: existe una relación directa del bienestar en su dimensión afectos con el CO en la empresa agraria- La Libertad, 2023; segunda: existe una relación directa del bienestar en su dimensión competencias con el CO en la empresa agraria- La Libertad, 2023; tercera: existe una relación directa del bienestar en su dimensión expectativas con el CO en la empresa agraria- La Libertad, 2023; cuarta: existe una relación directa del bienestar en su dimensión desgaste con el CO en la empresa agraria- La Libertad, 2023; quinta: existe una relación directa del bienestar en su dimensión somatización con el CO en la empresa agraria- La Libertad, 2023; sexta: existe una relación directa del bienestar en su dimensión alienación con el CO en la empresa agraria- La Libertad, 2023.

En el primer capítulo, se expone las investigaciones referidas a las variables de estudio, como así también se describe la realidad problemática, formulación del problema, justificación, objetivos e hipótesis. En el segundo capítulo, se declara los estudios empíricos, corrientes y teorías relacionadas al estudio. En el tercer capítulo, se denota la metodología, variables, su operacionalización, población, muestra, muestreo, técnica e instrumentos para recabar la información. En el cuarto capítulo, se describe e infiere los resultados logrados del estudio y que responden a la problemática planteada. Para finalizar, el estudio considera la discusión, conclusión, recomendaciones y referencias bibliográficas empleadas en la presente investigación.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tiene como sustento diversos antecedentes, en el ámbito internacional y ámbito nacional; teorías y enfoques conceptuales que contienen información que sustentan las variables a estudiar, y fundamentan el análisis de la presente investigación.

En el escenario internacional se tiene a Varela, et al. (2023), quienes publicaron su artículo original en Chile, sobre el Bienestar, desgaste laboral y estados afectivos. Tipo aplicada de nivel descriptivo, donde el objetivo es determinar el impacto del bienestar en el desgaste laboral de una organización, con metodología lógico deductivo y cuantitativa, la investigación tiene un diseño correlacional, en la que utiliza como instrumento un cuestionario de 24 preguntas de Cabañero et al. (2004), aplicado a la muestra de 635 educadores de diferentes partes del país. Los resultados obtenidos evidencian que si hay incidencia negativa del bienestar en el desgaste laboral ($r=-0.66$). siendo las dimensiones con mayor impacto en el desgaste laboral, la dimensión de apoyo social y afecto positivo, llegando a la conclusión, a mayores niveles de percepción de bienestar laboral, menores serán los valores de desgaste laboral; y las dimensiones presentan un comportamiento normal y asimétrico.

De la misma manera, Franco et al. (2021), en la publicación de su artículo original en Colombia, donde se estudia los factores que intervienen en la productividad en distintas empresas, Tipo aplicada de nivel descriptivo, donde el objetivo es identificar la percepción de empleados en diversas empresas respecto a factores relacionados con la productividad, la metodología es deductivo y cuantitativa y la investigación realizada es de diseño correlacional, donde aplica el instrumento factores determinantes de productividad de Cornell. (2011) cuestionario conformado por 10 preguntas con escala Likert, fue aplicado a una muestra de 65 profesionales de 17 empresas. Los resultados nos indican que las características decisivas en la productividad son: infraestructura física (0.56), innovación (0.51), avance tecnológico (0.53), variables laborales (0.64), con correlaciones fuertes y proporcionales, llegando a la conclusión que a mayores y duraderos niveles de percepción, serán elevados los niveles de productividad y se mantendrán en el tiempo.

Por otro lado, Ortiz et al. (2019), en la publicación de su artículo original en Colombia, estudia la incidencia del clima en la productividad de centros prestadores de salud, siendo tipo aplicada y de nivel correlacional, tiene como objetivo determinar que en la productividad laboral incide el clima organizacional, al estudiar centros prestadores de salud, la metodología hipotético -deductivo y es cuantitativa, el diseño utilizado es correlacional, aplicando el instrumento IPAO cuestionario de 20 preguntas correspondiente a 4 dimensiones de Gómez et al. (2012). Aplicado a una muestra de 351 empleados de dos centros de salud, los resultados nos indican que las características del clima organizacional con la productividad tienen correlación significativa; y las dimensiones de la productividad: eficacia (0.5) y efectividad (0.6), tienen correlación media. Por lo que se concluye que cuando los niveles de clima migran de bajos niveles de percepción a niveles altos, la productividad tiende a incrementarse y mantenerse.

De la misma manera, Daza et al. (2021), en la publicación de su artículo original en Colombia, estudia el clima organizacional en 04 empresas de palma aceitera. Tipo aplicada, tiene como objetivo describir el clima de las empresas de la región, de nivel descriptivo, cuya metodología es hipotético deductivo y cuantitativo y el diseño es descriptivo, se aplicó como instrumento el cuestionario adaptado de Clima IMCOC de 24 preguntas y 4 dimensiones (Comportamiento, caracterización, entorno, y condiciones), de Modeling Cook. (2011). Siendo aplicados a una muestra 301 trabajadores del sector palmero, los resultados indican que el clima en las organizaciones es favorable y se identifican factores favorables para los empleados: buen trato, trabajo en equipo, salario e infraestructura. Llegando a la conclusión que el clima repercute en la productividad laboral, y deben atenderse las variables intangibles como relaciones interpersonales, comunicación y liderazgo para garantizar niveles adecuados de productividad.

Por su parte, Barrios et al. (2020), en la publicación de su artículo original en Venezuela, estudia al clima organizacional en la participación de un centro educativo. Tipo aplicada, tiene el nivel descriptivo y tiene como objetivo describir el clima organizacional en los procesos comunitarios en un instituto de educación, siendo la metodología deductivo lógico y cuantitativo, su diseño es correlacional, se aplicó como instrumento del Clima organizacional, el

cuestionario de 46 preguntas correspondiente a 7 dimensiones de Castro (2001). Siendo aplicado a una muestra de 93 personas entre padres, pre escolar, primaria y bachillerato; dando como resultados que las dimensiones del clima organizacional: sentido de pertenencia (0.78), compensaciones (0.81), estructura y procesos (0.79), son las que tienen mayor influencia en los niveles de producción, con correlaciones altas y directas. Concluye que el CO incide de manera positiva y fuerte en los comportamientos y competencias en los trabajadores del centro educativo.

Siguiendo la misma línea investigativa, a nivel nacional tenemos a Paredes et al. (2022), en la publicación de su artículo original, analiza la experiencia subjetiva de trabajadores en establecimientos hoteleros de Junín. Tipo aplicada de nivel descriptivo, tienen como objetivo Identificar las características subjetivas en los trabajadores de empresas hoteleras, con metodología deductivo hipotético y cuantitativo, su diseño es descriptivo, donde utilizó como instrumento el cuestionario de experiencia subjetiva de 17 ítems que corresponden a 3 dimensiones de Morgan (2017). Siendo aplicado a una muestra de 320 trabajadores de empresas hoteleras, los resultados demuestran que la experiencia subjetiva a través de sus dimensiones: físico (0.82), tecnológico (0.77) y cultural (0.71); llegando a la conclusión que las empresas deben atender las dimensiones mediante la mejora o modificación, puesto que impactan en la generación de experiencias positivas que inciden en la productividad en las empresas.

De igual manera, Aguirre et al. (2019), en la difusión de su artículo original en Perú, se dedica a estudiar el bienestar con el desempeño en el trabajo, en colaboradores públicos de un centro de formación superior. Tipo aplicada de nivel descriptivo, tiene como finalidad analizar el nivel de correlación entre dimensiones del desempeño y bienestar laboral, cuya metodología es lógico deductivo y cuantitativo, siendo el diseño correlacional, se aplicó de instrumento el cuestionario de desempeño de Rodríguez (2016) conformado por 8 dimensiones y 32 preguntas, y el cuestionario de bienestar de Ruiz (2020) conformado por 6 dimensiones y 26 preguntas. Siendo aplicados a una muestra de 71 trabajadores públicos, llegando a tener como resultado que el desempeño en el trabajo es consecuencia del bienestar y está explicado por esta (0.86),

donde las dimensiones del desempeño con mayor explicación por el bienestar son: innovación y creatividad (0.95), confiabilidad en el trabajo (0.80), las demás dimensiones con incidencia positiva en el desempeño son: condiciones laborales (0.61), filosofía institucional (0.43), relación laboral (0.43) y oportunidades de progreso (0.47). Se concluye que los grados de bienestar explican los niveles de desempeño laboral en un centro de formación superior.

Así mismo, Canales et al. (2021), en su artículo original publicado en Perú, donde realiza el estudio del clima organizacional relacionándolo con el desempeño.. Tipo aplicada de nivel descriptivo, tiene como finalidad reconocer el impacto de la variable clima organizacional en los diferentes grados de desempeño de los trabajadores, utilizando la metodología hipotético deductivo y cuantitativo, el diseño es correlacional, utiliza los instrumentos de clima organizacional, cuestionario elaborado por el autor (C=0.89), formado por 3 dimensiones y 13 ítems, cuestionario de desempeño laboral elaborado por el autor (0.84), formado por 3 dimensiones y por 15 ítems. Siendo aplicados a una muestra de 58 sujetos, alcanzando como resultado que el clima y desempeño tienen una correlación fuerte y positiva de 0.807, concluyendo que la variable CO y desempeño laboral están asociadas de manera significativa directa y fuerte.

Igualmente, Soto et al. (2019), en la publicación de su artículo original realizado en Perú, estudia el clima laboral como determinante del desempeño organizacional. Tipo aplicada de nivel correlacional tiene como finalidad validar al clima como determinante de los niveles de desempeño en la organización, utilizando la metodología lógico deductivo y cuantitativo, el diseño es descriptivo correlacional, y utiliza los instrumentos de CL-SPC cuestionario de Palma (2004) formado por 5 dimensiones y 50 ítems y para desempeño utiliza el cuestionario de elección forzada de 8 ítems de Chiavenato (2010). Siendo aplicado a una muestra de 144 operarios, teniendo como resultado las dimensiones determinantes con correlación fuerte y positiva como: incentivos (0.81), comunicación (0.92), involucramiento (0.78) y las condiciones laborales (0.86). Concluyendo, para elevar los niveles de desempeño, es clave el clima organizacional, teniendo que modificar y mejorar las dimensiones perceptibles.

Por su parte, Carhuayal (2020), en la publicación de su artículo original en Perú, realiza la investigación del clima en la organización y su impacto en el

rendimiento en el puesto de trabajo de operarios en una empresa industrial. Teniendo como objetivo determinar la asociación que existe con las dimensiones de las variables de clima y rendimiento, utilizando la metodología deductiva y cuantitativa, el diseño es correlacional, utiliza los instrumentos de clima organizacional de Litwin et al. (1988), cuestionario formado por 9 dimensiones y 45 ítems, y el cuestionario de rendimiento de Koopmans et al. (2014), formado por 3 dimensiones de 24 ítems. Aplicado a la muestra de 25 operarios, llegando al resultado, el nivel de relación de las variables es fuerte y directa (0.93), con respecto a sus dimensiones tienen relación fuerte y directa en las siguientes: responsabilidad (0.87), recompensa (0.99), rendimiento (0.76), conflictos (0.96) y la dimensión de identidad (0.71). Concluyendo que el rendimiento es explicado por los grados de percibir el clima organizacional, y se relaciona de manera directa y fuerte.

Referente al marco teórico, sintetiza corrientes, teorías, enfoques y conceptualizaciones de las variables bienestar laboral y clima organizacional, con sus respectivas dimensiones. La corriente subjetivista, indica que la persona es quien determina el agrado o desagrado de sus experiencias y depende de cada uno haciéndolas universales o individuales, tiene influencia en la teoría Hedónica y Eudaimónica, que dan relevancia a la variable de estudio bienestar, haciendo énfasis a las experiencias agradables y positivas acerca de la vida propia en general, desde una perspectiva de la percepción del entorno y de la experiencia personal. (Diener, et al. 2016). Se atribuyen elementos diferenciadores como la autorrealización, el crecimiento y desarrollo personal, el propósito de la existencia. La teoría Hedónica sostiene que el bienestar tiene dos constructos: el bienestar subjetivo (Estado final cognitivo y emocional) y el bienestar afectivo (percepción frecuente y positivo de afecto), Definiendo al bienestar laboral como el sentido ideal de perfección y excelencia, donde todo esfuerzo es para darle sentido a toda la actividad laboral (Vitterse, 2013).

Por otro lado, Campbell (1981) refiere al bienestar laboral bajo un enfoque social, como un estado emocional resultado de la percepción de condiciones observables y objetivas, teniendo la influencia de características demográficas, familia y trabajo. Así mismo, Echevarria (1989) argumenta bajo el enfoque psicosocial, que el bienestar laboral es un conglomerado de emociones positivas

y no positivas de sentimientos de confianza con respecto al entorno, a la capacidad de manejo de conflictos y de interacciones laborales que se producen en el puesto de trabajo. Bajo el mismo enfoque, Álvaro (1996) nos menciona la percepción de la interacción de multivariantes como: percepción de situaciones adversas de la realidad, sensaciones en el puesto de trabajo, la situación emocional personal y satisfacción general; que conducen a niveles de intensidad y frecuencia de bienestar laboral.

Según Blanch et al. (2004), el bienestar laboral como un estado de pleno funcionamiento y equilibrio individual, con relación al estado del potencial de un individuo en el entorno laboral; presenta su modelo de bienestar de 6 dimensiones, que parten del estado perceptivo y estado emocional del individuo en el trabajo. Estas dimensiones son referidas al bienestar psicosocial (afecto, competencias y expectativas) y los efectos colaterales resultado de la interacción puesto y trabajo (somatización, agotamiento y alineación). Keyes (2005), define al bienestar laboral como un estado positivo que aparece de la satisfacción del trabajo y disfrute personal, como expresión cognitiva. Partiendo de la teoría hedónica, hace la propuesta de su modelo de bienestar el cual es medible a partir de la valoración de la persona en tres dimensiones: bienestar subjetivo (estado de percepción de ambiente), bienestar psicológico (estado anímico y emocional) y bienestar social (estado de relaciones interpersonales).

De la misma forma, la corriente humanística coloca la persona como el centro de todo buscando entender su comportamiento, manera de pensar y su capacidad de entender la vida, tiene influencia en la teoría de las Relaciones Humanas, que sustentan a la variable clima organizacional, que considera que el comportamiento del trabajador en una organización es originado por inductores del ambiente e inductores psicosociales, considerando al trabajador como una unidad no desintegrable, debiendo considerarse elementos: económicos, sociales y psicológicos (Ludovic, 1977). Así mismo la teoría menciona la complejidad de la persona por su misma naturaleza y la considera como una unidad psicosocial; explicando el desempeño de la organización por la existencia de una diferencia funcional en la parte psicológica experimentada por el trabajador debido a: características de la organización, como: canales de comunicación, sentido de pertenencia a la organización y liderazgo; que

producen desviaciones en la integración social, relación personal e interrelación personal y productividad laboral.(Taylor, 1974)

Así mismo, Halpin et. al. (1987) menciona al clima organizacional bajo un enfoque subjetivo, donde la percepción del operario de los elementos de la organización, de sus superiores y satisfacción de necesidades; desencadena emociones, comportamientos y resultados relacionados con la productividad. Chiavenato (2004), con el mismo enfoque subjetivo refiere al clima organizacional como un conglomerado de caracteres y condiciones del lugar de trabajo, que son percibidos por cada empleado de la organización y adicionalmente llegan a influenciar directamente en comportamientos funcionales y disfuncionales en los empleados. También Goncalvez (2010) bajo el mismo enfoque, considera que el clima se asocia con las particularidades perceptibles del lugar de trabajo, con el ambiente físico y condiciones organizacionales.

Por lo que, Moss (2014) indica que el clima organizacional debe entenderse como la percepción sobre elementos vinculados al entorno del trabajo, en su modelo WES define 4 dimensiones de origen organizacional, así tenemos: clima laboral (la idea de interrelación profesional en la organización, debido a oportunidades internas), Indicadores de cambio (Cambios y transformación en la realización de actividades de puesto), Normatividad (percepción de la reglas, normas, precisión, claridad, pertinencia y funcionalidad; que permita el desarrollo normal de las funciones en el puesto) y Aspectos físicos (Aceptación de que la organización proporciona recursos físicos, psicosociales, económicos, sociales; necesarios para el puesto).

III. METODOLOGÍA

El marco metodológico es resultado de un proceso sistemático que obtiene información importante y vital para entender, comprender y analizar algún tema particular; en este sentido se utilizará el método que nos permita determinar las conclusiones que se relacionan con los objetivos (Romero, 2022).

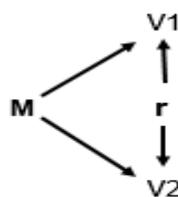
3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Básica, debido a que busca comprender las variables, describiendo su comportamiento y ampliar la información referida a las variables. Salazar et al (2020).

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño del presente estudio es no experimental-transaccional, ya que la recolección y tratamiento de la información, se produce en su estado original, en un momento determinado y sin producirse cambios (Hernando, 2022).

Por lo que el estudio a realizar tiene un enfoque cuantitativo, se encarga de identificar la relación de las variables, a fin de determinar el nivel de asociación, según Salazar et al (2020). Por lo que el método de estudio es hipotético deductivo, dado que se busca una explicación coherente de los hechos a través de una hipótesis, utilizando el método deductivo para explicar las consecuencias que resultan confirmado o no, con la contrastación de la hipótesis. (Dávila, 2020). Siendo de nivel descriptivo, por que proporciona información del comportamiento de las variables estudiadas: bienestar laboral y clima organizacional (Domínguez, 2021).

figura 1
Esquema de Diseño de Investigación



Fuente: Marroquín (2014). Adaptado por Sanchez. (2023)

Dónde:

M=Muestra,

V₁=Variable Bienestar laboral

V₂=Variable Clima organizacional

r= Coeficiente de correlación de V₁ – V₂

El esquema de diseño propuesto, está representado por la muestra (M) de la cual se van obtener información (variables) de manera independiente. Estas variables son: bienestar laboral (V1) y CO (v2), donde se quiere lograr identificar la relación que existe entre ellas (r), teniendo como aporte consolidar los estudios referidos a cada variable y demostrar estadísticamente la relación existente entre ellas; para que las organizaciones atiendan de manera óptima cada variable.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Bienestar laboral

- **Definición conceptual:** El bienestar laboral aparece y se siente producto de las percepciones de las vivencias presentes, de las expectativas del futuro y de los resultados y logros obtenidos en su puesto de trabajo, en las relaciones, en la situación económica y en las condiciones físicas (Aguirre, 2019). Para Charría et al (2022), el bienestar laboral es la sensación que surge y logra existir producto de las actitudes, sensaciones y estados positivos en el puesto de trabajo. También se menciona que la experiencia frecuente de estados emocionales positivos y la experiencia de poca frecuencia de estados emocionales negativos, con relación al puesto de trabajo es el bienestar laboral (Peiró, 2019).
- **Definición operacional:** En los estudios realizados referidos al bienestar se identifican dimensiones con base a estados afectivos, resultado de la percepción del entorno y de la experiencia, relacionado al puesto de trabajo; de la cual se desprenden: Bienestar psicosocial y efectos colaterales (Montalvo, 2020)
- **Indicadores:** Los indicadores son: Afecto, competencias, expectativa, somatización, desgaste y alineación (Montalvo, 2020)

- **Escala de medición:** Para la variable categórica, se procede a utilizar la escala ordinal, que va permitir ordenar los resultados por categorías, definidas: 1) Totalmente desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni desacuerdo ni en de acuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo (Gómez, 2020).

3.2.2 Variable dependiente: Clima organizacional

- **Definición conceptual:** El origen del clima organizacional está en las percepciones de las particularidades de una organización, estas son internas y externas, según Canales et al. (2021). También podemos decir que el clima es resultado de estímulos organizacionales de carácter psicológico y social que experimenta el trabajador operario al interactuar dentro de la organización. (López, 2021). Por otro lado, Bustios, (2020) nos menciona que el clima organizacional resulta del intercambio perceptivo de las condiciones de la empresa, con los motivos personales de los trabajadores, es decir cada trabajador tiene su propia percepción de clima y este es único por organización.
- **Definición operacional:** En los estudios realizados referidos al clima organizacional se identifican dimensiones relacionadas con el entorno laboral, resultado de la percepción de características de la empresa, y estas son: Aspectos físicos, clima laboral, Normatividad organizacional, indicadores de cambio (Pilligua, 2019)
- **Indicadores:** Los indicadores son: Satisfacción, identificación, nivel de conocimiento y control (Pilligua, 2019).
- **Escala de medición:** Para la variable categórica, se utiliza escala ordinal, que va permitir ordenar los resultados por categorías definidas por: 1) Muy favorable, 2) Favorable, 3) Media, 4) Desfavorable, 5) Muy desfavorable (Gómez, 2020).

3.3 Población, muestra, muestreo

- **3.3.1 Población:** Definido como el universo de objetos o personas de quienes se quiere conocer algo en un estudio o investigación, en un

determinado tiempo y espacio (López, 2020). La población en el estudio está definida por 1560 operarios de una empresa agraria, con las siguientes características: población económicamente activa mayores de 18 años, con residencia en un centro Poblado y educación secundaria completa.

- **Criterio de inclusión:** La elegibilidad de la población se basa en que todos los trabajadores operarios poseen las mismas características (López, 2020), es decir cumplen aspectos de inclusión: pertenecen a la misma empresa agraria, los operarios realizan las mismas actividades agrarias, sus actividades son en el mismo cultivo y unidad agrícola, tienen conocimiento, disponibilidad y apertura para responder los cuestionarios de medición de las variables.
- **Criterio de exclusión:** López, (2020) indica que las características de la población determinan que sean inelegible, en los siguientes aspectos serían: no son operarios de la empresa, no realizan actividades agrarias, pertenecen a otros cultivos y no tienen disposición para completar los cuestionarios de medición de las variables.

3.3.2 Muestra: Definida como parte de la población o subconjunto en que se realizará el estudio o investigación. Dado que la población está determinada cuantitativamente, el tamaño de la denominada muestra va determinarse utilizando la fórmula estadística de poblaciones finitas, dado que el número de elementos puede determinarse (Sampieri et al., 2019). Por lo que se aplica el estadístico de poblaciones finitas con los siguientes parámetros:

n = Muestra

N = Población (1560)

Z = Valor estadístico de la Normalidad 1.96 al 95%

p = probabilidad de ocurrencia (0.95)

q = probabilidad de no ocurrencia (0.05)

e= Error (3.0%)

Reemplazando valores en la fórmula de población finita:

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

$$n = \frac{1560 * 1.96^2 * 0.95 + (1 - 0.05)}{(1560 - 1) * 0.03^2 + 1.96 * 0.95 * (1 - 0.95)}$$

$$n = \frac{284.66}{1.585}$$

$$n = 179.59$$

Fuente: Sampieri et al., 2019

3.3.3 Muestreo: Considerándose cómo un método, el muestreo es elegir a los componentes de la muestra, tiene reglas y criterios, mediante los cuales se seleccionan a los elementos que van a representar a la población. (López, 2020). En el presente estudio se va utilizar el muestreo de probabilístico método aleatorio simple, que cada trabajador operario, va tener la misma probabilidad de salir seleccionado.

3.3.4 Unidad de análisis: Para Fisher, D. (2019) La unidad de análisis son elementos estudiados con propiedades en común; es así que la unidad para el presente estudio es el trabajador operario de una empresa agraria.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio, se utilizará la técnica de la encuesta que va utilizar como instrumento el cuestionario, según Sampieri et al. (2019) manifiesta que es una técnica de recolección cuantificable de datos, que tiene la adaptación en forma de preguntas en un orden determinado, con la finalidad de medir una variable; por lo que para la investigación se aplicará cuestionarios para las variables bienestar y clima organizacional.

El instrumento que mide el bienestar laboral, es el cuestionario General de Bienestar Laboral (qBLG) de Blanch J., el cual va permitir medir la percepción de bienestar en los trabajadores agrarios, a través de sus dimensiones. El presente instrumento consta de 02 dimensiones, 06 valores de indicadores y 55 ítems. Por lo tanto, el cuestionario cómo mecanismo de medición del bienestar y sus dimensiones va permitir medir y cuantificar la percepción de los trabajadores en una empresa agraria. Así mismo esta variable presenta una escala de medición de tipo ordinal.

Con respecto al instrumento que mide el clima organizacional, se tiene el cuestionario de Clima Organizacional (WES) de Moos, R., el cual va permitir medir los niveles de percepción de clima en los trabajadores agrarios, a través de sus dimensiones. El presente instrumento consta de 04 dimensiones, 04 indicadores y 18 ítems. De la misma forma, el cuestionario cómo mecanismo de medición del clima y sus dimensiones va permitir medir y cuantificar la percepción de los trabajadores en una empresa agraria. Así mismo esta variable presenta una escala de medición de tipo ordinal.

Instrumentos:

Es el mecanismo o forma que tiene el investigador para poder recabar y obtener datos e información de la realidad o fenómenos de tal forma que permita explicar y relacionar el objeto de estudio, los cuales pueden ser formularios, cuestionarios y test. Sampieri et al. (2019).

Por lo que, para la investigación actual se va utilizar cómo instrumento el cuestionario, ya que va permitir medir con exactitud las variables de estudio. (Cuesta, M. 2019). Así mismo, el instrumento utilizado para las variables de bienestar laboral y clima organizacional tendrán un diseño politómico con metodología de Likert con los siguientes valores: 5=Total desacuerdo, 4=De acuerdo, 3=Neutro, 2=En desacuerdo, 1=Total desacuerdo, y escala de baremos: adecuado, regular e inadecuado. Sampieri et al. (2019).

Tabla 1
Escala de Bienestar Laboral

Niveles	Intervalo
Adecuado	203 -275
Regular	129 - 202
Inadecuado	55 - 128

Fuente: Escala de baremos de qBLG (Blach,2004)

Tabla 2
Escala de Clima organizacional

Niveles	Intervalo
Adecuado	66 -90
Regular	42 - 65
Inadecuado	18 - 41

Fuente: Escala de baremos de WES (García,2014)

Validez:

Bajo el criterio científico, la validez es lo más importante y está referido a la medición que se relaciona consistentemente con las demás mediciones, logrando medir lo que realmente quiere medir, obteniendo mediciones lógicas de cada variable. (Diaz, C. 2019).

Por lo que se asevera que los instrumentos de las variables estudiadas tienen la validez para cada una de ellas; para la variable bienestar laboral el instrumento se obtuvo del artículo original de Blanch, J. et. al. (2019), es un cuestionario con 6 dimensiones y 55 preguntas o ítems, que según los 03 expertos aseguran tener pertinencia, relevancia y claridad, asegurando que es aplicable. Así mismo, para el clima organizacional su instrumento fue obtenido del artículo original de García, S (2014), que es un cuestionario de 4 dimensiones y de 18 preguntas o ítems, que según los 03 expertos aseguran tener pertinencia, relevancia y claridad, asegurando que es aplicable. Para ambos instrumentos las respuestas son politómicas bajo escala Likert con 5 alternativas para responder.

Tabla 3

Validación Bienestar Laboral

Juicio de expertos

Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Gloria Sebastián Olivares	Magister	Aplicable
Danny Walter, Polo Villar	Magister	Aplicable
Sujey Maribeth, Gómez Castro	Magister	Aplicable

Elaboración propia

Tabla 4

Validación Clima Organizacional

Juicio de expertos

Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Gloria Sebastián Olivares	Magister	Aplicable
Danny Walter, Polo Villar	Magister	Aplicable
Sujey Maribeth, Gómez Castro	Magister	Aplicable

Elaboración propia

Confiabilidad

Es la medida en la que se logra obtener información mediante el instrumento de manera consistente y sistemática, siendo los mismos resultados obtenidos en repetidas situaciones estando alineado con el propósito del estudio y con la hipótesis, es así que para determinar la consistencia de las preguntas se utilizará el estadístico Alfa de Cronbach, Salazar et. al. (2020).

Es así, que los instrumentos que serán utilizados en el presente estudio son fiables; relacionado a la variable bienestar laboral se tiene un coeficiente alfa de Cronbach 0.88 y los datos tienen un comportamiento normal con un nivel de significancia de 0.446, resultados logrados de la aplicación de cuestionario a la muestra piloto de 20 trabajadores operarios; de la misma manera, con la siguiente variable clima organizacional procedimos aplicar cuestionario a la muestra piloto de 20 trabajadores operarios, obteniendo un coeficiente alfa de

Cronbach de 0.86 y con datos de distribución normal con un nivel de significancia de 0.522; por lo que se demostrará que los instrumentos que serán utilizados son confiables, consistentes, de alta credibilidad y los datos tiene una distribución normal, con valoración politómica (Total desacuerdo, desacuerdo, neutro, de acuerdo y total de acuerdo) a través de la escala de tipología Likert.

Tabla 5
Valores para el Coeficiente Alfa de Cronbach

Valores	Fiabilidad
≤ 0.52	Escaso
0.54 - 0.60	Bajo
0.61 - 0.66	Fiable
0.67 - 0.72	Muy Fiable
0.73 - 0.99	Excelente fiabilidad
> 1.0	Perfecto

Fuente: Lee, Cronbach, 1955

Tabla 6
Valores de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Valores	Significancia
$p < 0.05$	No tiene distribución normal
$P > 0.05$	Tiene una distribución normal

Fuente: Sampiere, 2019

Tabla 7
Confiabilidad de Bienestar Laboral (qBLG)

Estadístico de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0.882	55

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8
Confiabilidad de Clima Organizacional (WES)

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0.861	18

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9
Prueba de Normalidad - Bienestar Laboral

Prueba de Normalidad	
GI	Significancia
20	0.446

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10
Prueba de Normalidad - Clima Organizacional

Prueba de Normalidad	
GI	Significancia
20	0.522

Fuente: Elaboración propia

La técnica como mecanismo para conseguir data e información; ha utilizado como mecanismo el cuestionario, el cual está determinado por preguntas estandarizadas, que tienen el propósito de medir lo requerido por el estudio, Salazar et. al. (2020). Siendo utilizado el método de Likert para el diseño de los instrumentos, es así que se han empleado 55 enunciados en la primera variable de bienestar laboral y 18 enunciados en la segunda variable de clima organizacional, estableciéndose preguntas concretas y estandarizadas, con el fin de lograr la recolección de información, poder realizar el análisis y tabulación de la misma.

La escala de Likert, es una metodología de valoración que va permitir conocer el grado de aceptar o rechazar de las personas, entendiendo y comprendiendo las percepciones de los trabajadores operarios del presente estudio (Domínguez, 2021). Por lo que en la variable bienestar laboral tiene la

metodología de Likert para sus 55 preguntas o ítems, para las 6 dimensiones: Afectos, competencias, expectativas, somatización, desgaste y alienación. Manteniendo la misma línea, la variable clima organizacional también tiene la metodología Likert para sus 18 preguntas o ítems, de sus 4 dimensiones: Aspecto físico, clima laboral, Indicadores de cambio y normatividad organizacional.

3.5 Procedimientos

Para elaborar el estudio y la investigación, se ha recopilado data e información internacional y nacional de los últimos 05 años, con el objeto de dar relevancia a la investigación y a sus objetivos, identificar las dimensiones de cada variable e identificar los instrumentos de cada variable para ser medidas. Por lo que se procedió a generar y emitir la solicitud a la Gerencia de la organización, y lograr la autorización para poder realizar la aplicación de los cuestionarios de manera presencial y obtener información directa de los trabajadores operarios. Con la autorización firmada, se realizó la coordinación para poder realizar la aplicación de los cuestionarios a 20 trabajadores operarios en las instalaciones de la empresa, como así también dejar precedente para la toma posterior de la muestra. Es así que, la información recogida de las respuestas a las preguntas de ambos instrumentos, se registraron y tabularon para su procesamiento con el software estadístico y hoja de cálculo.

3.6 Método de análisis de datos

Es un proceso de examinación de una data de valores, con el propósito de llegar a conclusiones sobre la representación de los datos, y que permitirá la toma de decisiones, Jasso et. al (2019). Por lo que la información que resulte, y recabe de la utilización de los cuestionarios y de registros en tablas, que se procesará de manera ordenada y tabulada, para cada una las variables: Bienestar laboral y clima organizacional, mediante el procesador de datos numéricos, hoja de cálculo Excel. Los datos de bienestar y clima serán sometidos a un análisis estadístico mediante el software SPSS estadistic V.29, que va permitir determinar la relación entre las variables y sus dimensiones, con el coeficiente de Pearson; mostrando el comportamiento de los datos de cada

variable en la investigación, identificando el nivel y tipo de correlación, determinando la incidencia de la variable bienestar laboral en el clima organizacional.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos exigen que la investigación y estudios se desarrollen en un marco de principios éticos, que den garantía que se genere conocimiento y progreso, considerando la protección de datos, los derechos de autoría, el respeto a la dignidad, la confidencialidad y protección de todo tipo de vida, (Dávila, et al., 2020).

El proyecto se ha realizado en un marco de respeto por los principios éticos de la universidad, cuyo propósito es desarrollar una investigación bajo la premisa de la honestidad y responsabilidad, para proteger el derecho y bienestar de los involucrados, es así que se verifica con el Turnitin la originalidad y no vulnerabilidad de la propiedad y autoría intelectual. Es así que toda información, opinión, estudios e investigaciones consideradas para el presente estudio, están debidamente citadas y referenciadas bajo la Norma APA edición 7ma.

En la misma línea, teniendo en consideración el aspecto ético de la universidad (Art. 7), toda investigación en la que participen personas, se debe contar con su consentimiento y garantizar la confidencialidad de la data, por lo que se ha gestionado oportunamente toda autorización que haya requerido la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Son actividades metodológicas que describen un conglomerado de información y data obtenida a través de la recopilación, para ser tabulada y graficada, a fin de detallar las caracterizaciones de los elementos de estudiado. (Cuesta, M. 2019).

Para lo cual se utilizó instrumentos para las variables bienestar laboral y Clima organizacional, en una muestra de 180 trabajadores de una empresa agraria, La Libertad, 2023.

Tabla 11
Nivel de Bienestar Laboral

Bienestar Laboral			
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Adecuado	51	28,33	28,33
Regular	85	47,22	75,56
Inadecuado	44	24,44	100,00
Total	180	100,00	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29.

Adaptado por Sanchez (2023).

En la tabla 11 se describe que el nivel de bienestar en los operarios de la empresa agraria es adecuado, expresado por el 28.33% que representa 51 encuestados. Por otro lado, el 47.22% que representa a 85 encuestados que declaran que el nivel de bienestar laboral es regular, es así que sólo el 24.44% representado por 44 encuestados manifiesta que el bienestar laboral es de nivel inadecuado.

Tabla 12**Dimensión de Bienestar Laboral: Afectos**

Afectos			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	105	58,33	58,33
Regular	33	18,33	76,67
Inadecuado	42	23,33	100,00
Total	180	100,00	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 12 se describe que el nivel de afectos en los operarios de la empresa agraria es adecuado, representado por el 58.33% siendo 105 los encuestados. Por otro lado, el 18.33% de los encuestados expresa que los afectos son de nivel regular representado por 33 encuestados; y que sólo el 23.33% manifiesta que el bienestar laboral es de nivel inadecuado representado por 42 encuestados. Por lo que decimos que el 41.67% de los trabajadores manifiestan que el nivel de afecto es no adecuado.

Tabla 13**Dimensión de Bienestar Laboral: Competencias**

Competencias			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	17	9,44	9,44
Regular	50	27,78	37,22
Inadecuado	113	62,78	100,00
Total	180	100	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 13 se precisa que el nivel de competencias en los operarios de la empresa agraria es adecuado, declarado por el 9.44% y representado por 17 encuestados. Es así que el 27.78% manifiesta que el nivel de competencias es regular representado por 50 encuestados. Siguiendo la

misma línea, el 62.78% manifiesta que el nivel de competencias es de nivel inadecuado representado por 113 encuestados.

Tabla 14

Dimensión de Bienestar Laboral: Expectativas

Expectativas			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	93	51,67	51,67
Regular	54	30,00	81,67
Inadecuado	33	18,33	100,00
Total	180	100	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 14 se denota que el nivel de expectativas en los operarios de la empresa agraria es adecuado, manifestado por el 51.67% que corresponde a 93 encuestados. Así mismo, el 30.0% manifiesta que el nivel de expectativas es regular representado por 54 encuestados. Donde solamente el 18.33% expresan que el nivel de expectativas es de nivel inadecuado manifestado por 33 encuestados.

Tabla 15

Dimensión de Bienestar Laboral: Somatización

Somatización			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	6	3,33	3,33
Regular	31	17,22	20,56
Inadecuado	143	79,44	100,00
Total	180	100	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 15 se describe que el nivel de somatización en los operarios de la empresa agraria es adecuado (bajo), indicado por el 3.33% siendo manifestado por 6 encuestados. Por otro lado, el 17.22% manifiesta que

el nivel de somatización es regular representado por 31 encuestados y el 79.33% expresan que el nivel de somatización es inadecuado (alto) manifestado por 143 encuestados.

Tabla 16

Dimensión de Bienestar Laboral: Desgaste

Desgaste			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	5	2,78	2,78
Regular	21	11,67	14,44
Inadecuado	154	85,56	100,00
Total	180	100	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 16 se denota que el nivel de desgaste en los operarios de la empresa agraria es adecuado (bajo) manifestado por el 2.78% representado por 5 encuestados. Así también, el 14.44% manifiesta que el nivel de desgaste es regular representado por 21 encuestados y el 85.56% expresan que el nivel de desgaste es adecuado (alto) indicado por 154 encuestados.

Tabla 17

Dimensión de Bienestar Laboral: Alineación

Alienación			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	19	10,56	10,56
Regular	26	14,44	25,00
Inadecuado	135	75,00	100,00
Total	180	100,00	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 17 se precisa que el nivel de alineación en los operarios de la empresa agraria es adecuado (bajo), declarado en un 10.56% y representando por 19 encuestados. Así mismo, el 14.44% manifiesta que el nivel de alienación es regular expresado por 20 encuestados y el 75.00% expresan que el nivel de alineación es inadecuado (alto) representado por 136 encuestados.

Tabla 18
Nivel del Clima Organizacional (CO)

Clima Organizacional			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	51	28,33	28,33
Regular	65	36,11	64,44
Inadecuado	64	35,56	100,00
Total	180	100,00	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 18 se describe que el nivel de CO en los operarios de la empresa agraria es adecuado, expresado por el 28.33% que representa a 51 encuestados. Por otro lado, el 36.11% declara que el CO tiene nivel regular expresado por 65 encuestados; es así que sólo el 35.56% manifiesta que el CO es de nivel inadecuado expresado por 64 encuestados.

Tabla 19
Dimensión de Clima Organizacional: Condiciones físicas

Condiciones físicas			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	25	13,88	13,89
Regular	73	40,56	54,44
Inadecuado	82	45,56	100,00
Total	180	100	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 19 se denota que las condiciones físicas en los operarios de la empresa agraria, se perciben en un nivel adecuado, declarado por el 13.88% representado por 25 encuestados. Es así que el 40.56% manifiesta que el nivel de las condiciones físicas es regular representado por 73 encuestados. Siguiendo la misma línea, sólo el 45.56% manifiesta que el nivel de las condiciones físicas es de nivel inadecuado expresado por 82 encuestados.

Tabla 20

Dimensión de Clima Organizacional: Clima laboral

Clima Laboral			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	97	53,89	53,89
Regular	51	28,33	82,22
Inadecuado	32	17,78	100,00
Total	180	100,00	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 20 se precisa que el nivel del clima laboral en los operarios de la empresa agraria se percibe como adecuado, manifestado por el 53.90% representado por 97 encuestados. Así mismo, el 28.33% expresa que el nivel del clima laboral es regular indicado por 51 encuestados. Siguiendo la misma línea, sólo el 17.78% manifiesta que el nivel del CO es de nivel inadecuado representado por 32 encuestados.

Tabla 21

Dimensión de Clima Organizacional: Normativa organizacional

Normativa Organizacional			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	26	14,44	14,44
Regular	34	18,89	33,33
Inadecuado	120	66,67	100,00
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 21 se identifica que el nivel de percepción de la normativa organizacional en los operarios de la empresa agraria es adecuado, declarado por el 14.44% y representa a 26 encuestados. Así también, el 18.89% manifiesta que el nivel de percepción de la normativa organizacional es regular representado por 34 encuestados y el 66.67% expresan que el nivel de percepción del a normativa organizacional es inadecuado representado por 120 encuestados.

Tabla 22

Dimensión de Clima Organizacional: Indicadores de cambio

Indicadores de Cambio			
Niveles	Frecuencia	%	Acumulado
Adecuado	3	1,67	1,67
Regular	78	43,33	45,00
Inadecuado	99	55,00	100,00
Total	180	100,00	

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

En la tabla 22 se comprueba que el nivel de los indicadores de cambio en los operarios de la empresa agraria es adecuado, declarado por el 1.67% que representa a 3 encuestados. Por otro lado, el 43.33% declara que el nivel de los indicadores de cambio es regular que representa a 78 encuestados; es así que el 55.00% de los encuestados manifiesta que los indicadores de cambio son de nivel inadecuado referido a 99 encuestados.

4.2 Prueba de Normalidad

Test aplicado a una data cuantitativa con la finalidad de describir el comportamiento normal o no normal de elementos y poder realizar la contrastación hipótesis utilizando estadística paramétrica o no paramétrica. (Perez et al.2019)

Tabla 23

Test de Normalidad: Kolmogorov - Smirnov

Prueba de Normalidad			
Variable	Estadístico	gl	Significancia
Bienestar laboral	0,174	180	0.000
Clima organizacional	0,114	180	0.000

Fuente: Creación del autor.

En la tabla 23 se denota para las variables de bienestar laboral y CO una significancia menor a 0.05; por lo que se rechaza H_0 ($p > 0.05$), admitiendo H_1 donde se comprueba que las cifras no siguen una distribución normal. En consecuencia, para demostrar la relación entre las categorías se utilizó el coef. de Spearman.

Tabla 24

Valores de Spearman

Dirección	Significancia
-	Negativa
+	Positiva

Intervalo	Significancia
0.0 - 0.25	Correlación tipo escasa
0.26 – 0.50	Correlación tipo débil
0.51 – 0.75	Correlación tipo moderada
0.76 – 1.0	Correlación tipo fuerte

Fuente: Martínez et al. (2009)

4.3 Estadística inferencial

Partiendo del resultado del test de normalidad KS, la data de resultados expresa una distribución no normal. Por lo consiguiente, se utilizará la metodología Spearman para analizar la correspondencia de las variables, por ser análisis no paramétrico. (Pérez, 2019)

Contrastación de la Hipótesis General

H₁: El bienestar laboral y el CO tienen relación en una empresa agraria - La Libertad, 2023.

H₀: El bienestar laboral y el CO no tienen relación en una empresa agraria - La Libertad, 2023.

Tabla 25

Hipótesis General: Relación de Bienestar laboral y Clima Organizacional (CO)

Correlaciones		CO	
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coef. correlación	,748**
		Signif. (bilat.)	.000
		N	180

Correl. significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

Adaptado por Sanchez (2023)

Criterio de aceptación o rechazo

Cuando, $0,01 \geq p$, se rechaza H₀ y se acepta H₁

Cuando, $0,01 \leq p$, se acepta H₀ y se rechaza H₁

En la tabla 25 se detalla una significancia de $p=0.000$, que está por debajo de 1% ($p \leq 0,01$); por lo que declaramos con un nivel de confianza del 99% que se acepta la hipótesis alternativa y se declina la hipótesis nula, declarándose que el bienestar laboral y el CO se relacionan significativamente en una empresa agraria - La libertad, 2023, con una correspondencia de 0.748, siendo su relación positiva y moderada; es decir, a mayores niveles de bienestar laboral, serán mayores los niveles de clima organizacional.

Hipótesis específicas 1

H₁: Existe una relación de la dimensión afecto con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

H₀: No existe una relación de la dimensión afecto con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

Tabla 26

Afecto se relaciona con el CO

Correlaciones		Afectos	CO
Rho de Spearman	Afecto	Ratio de correl.	1,000
		Signif. (bilat.)	,765''
		N	,000
		180	180

Correl. significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

Criterio de aceptación o rechazo

Cuando, $0,01 \geq p$, se rechaza H_0 y se acepta H_1

Cuando, $0,01 \leq p$, se acepta H_0 y se rechaza H_1

En la tabla 26 se detalla una significancia de $p=0.000$, que está por debajo de 1% ($p \leq 0,01$); por lo que declaramos con un nivel de confianza del 99% que se admite la hipótesis alternativa y se desestima la hipótesis nula; expresando que la dimensión afectos y el CO se relacionan en una empresa agraria - La libertad, 2023, con una concordancia de 0.765, siendo su relación positiva y fuerte; es decir, a mayores niveles de expectativas, serán mayores los niveles de clima organizacional.

Hipótesis específicas 2

H₁: Existe una relación entre de la dimensión competencias con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

H₀: No existe una relación entre de la dimensión competencias con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

Tabla 27

Competencias se relaciona con el CO

Correlaciones		Competencias	CO
Rho de Spearman	Competencias	1,000	,682''
	Coef. correlac.		
	Signif. (bilat.)	.	,000
	N	180	180

Correl. significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

Criterio de aceptación o rechazo

Cuando, $0,01 \geq p$, se rechaza H₀ y se acepta H₁

Cuando, $0,01 \leq p$, se acepta H₀ y se rechaza H₁

Conforme la tabla 27 se describe una significancia de $p=0.000$, que está por debajo de 1% ($p \leq 0,01$); por lo que declaramos un nivel de confianza del 99% que reconoce la hipótesis alternativa y rehúsa la hipótesis nula; declarando que la dimensión competencias y el CO se relacionan en una empresa agraria - La libertad, 2023, con una correspondencia de 0.682, siendo su relación positiva y moderada; es decir, a mayores niveles de competencias, serán mayores los niveles de clima organizacional.

Hipótesis específicas 3

H₁: Existe una relación entre de la dimensión expectativas con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

H₀: No existe una relación entre de la dimensión expectativas con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

Tabla 28

Expectativas se relaciona con el CO

Correlaciones		Expectativas	CO
Rho de Spearman	Expectativas	Coef. correlación	1,000
		Signif. (bilat.)	,748**
		N	,000
			180

Correl. significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

Criterio de aceptación o rechazo

Cuando, $0,01 \geq p$, se rechaza H₀ y se acepta H₁

Cuando, $0,01 \leq p$, se acepta H₀ y se rechaza H₁

De acuerdo a la tabla 28 se denota una significancia de $p=0.000$, que está por debajo de 1% ($p \leq 0,01$); por lo que se expresa un nivel de confianza del 99% que admite la hipótesis alternativa y rehúsa la hipótesis nula; aseverando que la dimensión expectativa y el CO se relacionan en una empresa agraria - La libertad, 2023, con una asociación de 0.748, siendo su relación positiva y moderada; es decir, a mayores niveles de competencias, serán mayores los niveles de clima organizacional.

Hipótesis específicas 4

H₁: Existe una relación entre de la dimensión somatización con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

H₀: No existe una relación entre de la dimensión somatización con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

Tabla 29

Somatización se relaciona con el CO

Correlaciones		Somatización	CO
Rho de Spearman	Coef. correlación	1,000	-,714**
	Signif. (bilat.)	.	,000
N		180	180

Correl. significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

Criterio de aceptación o rechazo

Cuando, $0,01 \geq p$, se rechaza H₀ y se acepta H₁

Cuando, $0,01 \leq p$, se acepta H₀ y se rechaza H₁

Acorde a la tabla 29 se describe una significancia de $p=0.000$, que está por debajo de 1% ($p \leq 0,01$); por lo que se expresa un nivel de confianza del 99% que admite la hipótesis alternativa y restringe la hipótesis nula; expresando que la dimensión somatización y el CO se relacionan en una empresa agraria - La libertad, 2023, con una asociación de -0.714, siendo su relación negativa y moderada; es decir, a menores niveles de somatización, serán mayores los niveles de clima organizacional.

Hipótesis específicas 5

H₁: Existe una relación entre de la dimensión desgaste con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

H₀: No existe una relación entre de la dimensión desgaste con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

Tabla 30

Desgaste se relaciona con el CO

Correlaciones		Desgaste	CO
Rho de Spearman	Desgaste	Coef. correlación	1,000
		Signif. (bilat.)	-,705**
		N	.000
		180	180

Correl. significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29.

Criterio de aceptación o rechazo

Cuando, $0,01 \geq p$, se rechaza H₀ y se acepta H₁

Cuando, $0,01 \leq p$, se acepta H₀ y se rechaza H₁

En la tabla 30 se expresa una significancia de $p=0.000$, que está por debajo de 1% ($p \leq 0,01$); por lo que se expresa un nivel de confianza del 99% que admite la hipótesis alternativa y refuta la hipótesis nula; asegurando que la dimensión desgaste y el CO se relacionan en una empresa agraria - La libertad, 2023, con una correlación de -0.705, siendo su relación negativa y moderada; es decir, a menores niveles de desgaste, serán altos los niveles de clima organizacional.

Hipótesis específicas 6

H₁: Existe una relación entre de la dimensión alienación con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

H₀: No existe una relación entre de la dimensión alienación con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.

Tabla 31

Alienación se relaciona con el CO

Correlaciones		Alineación	CO
Rho de Spearman	Alineación	Coef. correlación	1,000
		Signif. (bilat.)	. ,000
		N	180

Correl. significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data trabajada en Statistical Package for Social Sciences V29

Criterio de aceptación o rechazo

Cuando, $0,01 \geq p$, se rechaza H₀ y se acepta H₁

Cuando, $0,01 \leq p$, se acepta H₀ y se rechaza H₁

Conforme la tabla 31 se declara una significancia de $p=0.000$, que está por debajo de 1% ($p \leq 0,01$); por lo que se denota un nivel de confianza del 99% admitiendo la hipótesis alternativa y declinando la hipótesis nula; asumiendo que la dimensión de alienación y el CO se relacionan en una empresa agraria - La libertad, 2023, con una correspondencia de -0.415, siendo su relación negativa y débil; es decir, a bajos niveles de alineación, serán mejores los niveles de clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

Culminado el procesamiento de la data, se realizó el tratamiento estadístico, el análisis e interpretación de cada una de variables; así mismo, de cada una de las dimensiones, a fin de poder identificar la relación existente entre cada una de ellas y poder ser contrastadas con teorías, enfoques y estudios considerados en la investigación.

De acuerdo a lo investigado, al determinar la relación del bienestar laboral y clima organizacional en una empresa agraria de la Libertad, se denotó una significancia $p < 0,001$ ($p = 0,000$) que describe una relación de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,748, que describe una correlación positiva y moderada. Al respecto se evidencia que el estado de equilibrio de emociones (afectos), la esperanza de conseguir resultados propios (expectativa), las habilidades innatas y desarrolladas en el trabajo (competencias), el cansancio como resultado de la jornada laboral (desgaste), los cambios físicos originados por la actividad (somatización) y los estados de malestar y descontento desencadenados del puesto (alienación), se relacionan con el clima organizacional.

Estos resultados tienen sustento en la corriente subjetivista, que expresa que el nivel de agrado y desagrado es resultado de la percepción y experiencia de una persona, referido aun hecho, actividad o evento, y está en función de lo que cada persona experimenta en su puesto de trabajo, (Diener, 2016); la teoría hedónica expresa que es importante el equilibrio afectivo de la persona en su puesto de trabajo, puesto que desencadena eventos en los procesos de cada organización (Vitterse, 2013). Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación del bienestar laboral con clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023.

Asi mismo, Gómez et al. 2019, concluyen que el Bienestar laboral es elemento catalizador del clima organizacional expresado mediante una relación fuerte y positiva en una empresa manufacturera. Siguiendo la misma línea, el bienestar como estado subjetivo desencadena comportamientos disfuncionales que alteran e interrumpen el normal desenvolvimiento de la jornada laboral

durante la pandemia covid19, descrito con una relación positiva y directa (Espinoza et al. 2021). De acuerdo al análisis realizado, mientras el estado subjetivo de una persona como resultado de percepciones y experiencias referidas a un contexto, sea positivo o de agrado, tendrá adecuados niveles de percepción del clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023.

Igualmente, al describir la relación de la dimensión afectos con el clima organizacional en una empresa agraria de la Libertad, se declaró una significancia $p < 0,001$ ($p = 0,000$) que describe una relación de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,765, que declara una correlación positiva y fuerte. De esta forma, el estado afectivo que experimenta el operario en su puesto de trabajo, se relacionan con el clima organizacional; la teoría Hedónica refiere que el espacio físico, las funciones del puesto, los recursos necesarios para la gestión del puesto, generan estados afectivos positivos y negativos, y estas deben atenderse a fin de reducir estados negativos (Bakker, 2017).

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación de la dimensión afectos con clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023. Por consiguiente, Beladí et al. 2023, en su investigación aseveran que el bienestar psicológico manifestado en afectos, incide en la percepción y formas de entender las circunstancias en una organización. Así también, los afectos como estado psicológico, son individuales y no genéricos, por lo que la percepción tiene grados diferentes entre trabajadores de una misma organización. (Moya et al. 2020). Lo que resulta, de acuerdo al análisis, mientras el estado subjetivo de una persona como resultado de percepciones y experiencias referidas a un contexto, sea positivo o de agrado, tendrá adecuados niveles de percepción del clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023.

Por otra parte, al describir la relación de la dimensión competencias con el clima organizacional en una empresa agraria de la Libertad, se identificó una significancia $p < 0,001$ ($p = 0,000$) que denota una relación de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.682, que declara una correlación positiva y moderada. En ese sentido, el grado de bienestar que genera el

desarrollo de competencias que experimenta el trabajador en su puesto de trabajo se relacionan con el clima organizacional; la teoría de la administración científica sostiene que las habilidades, conocimiento y experiencia definen las competencias del trabajador al ejercer su puesto de trabajo, siendo percibidas como adecuadas o no adecuadas por los resultados del puesto, expresando que a niveles adecuados de competencias que permita al trabajador ejercer su puesto, estos generan percepciones adecuadas de clima organizacional (Palacios, 2008).

En esa misma línea, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación de la dimensión competencias con clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023. En la investigación de la productividad en empresas de manufactura, se infiere que las competencias llegan a determinar niveles de productividad, logrando alcanzar niveles adecuados de bienestar (Gudelo et al. 2020). Así mismo, en un estudio de competencias, estas deben ser desarrolladas, evaluadas y mejoradas para lograr niveles adecuados de bienestar del trabajador en su puesto de trabajo (Charría et al. 2023). De acuerdo al análisis realizado, mientras el estado de competencias de una persona como resultado de desarrollo y aprendizaje referidas a un puesto, sea positivo o de agrado, tendrá adecuados niveles de percepción del clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023.

Por ende, al identificar la relación de la dimensión expectativas con el clima organizacional en una empresa agraria de la Libertad, se determinó una significancia $p < 0,001$ ($p = 0,000$) que describe una relación de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,748, que declara una correlación positiva y moderada. Así mismo, el anhelo que tienen los trabajadores de conseguir y cumplir sus objetivos personales y profesionales relacionados con el puesto de trabajo se relaciona con el clima organizacional y tiene sustento en la teoría Heudaimónica que sostiene que mientras los trabajadores de una organización logren su autorrealización, su desarrollo y crecimiento, los niveles de expectativas serán adecuados e incidirán en el clima organizacional (Ortiz, 2021).

Por lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación de la dimensión expectativas con clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023. De este modo, Peiró et al. 2019, en su investigación concluye que durante todo el periodo de logro de las expectativas, el trabajador alcanza niveles de crecimiento en bienestar y se relacionan con las condiciones y oportunidades que brinda la organización. Acorde a lo mencionado, la autorrealización de los trabajadores contribuye en la percepción del clima, y se manifiesta en la permanencia en la organización, disminuyendo los índices de rotación (Varela et al. 2023). De acuerdo al análisis realizado, mientras la organización atiende las necesidades de desarrollo y autorrealización de los trabajadores, las exigencias y expectativas cubiertas va generar niveles aceptados de clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023.

En cuanto a la correspondencia, de identificar la relación de la dimensión desgaste con el clima organizacional en una empresa agraria de la Libertad, se determinó una significancia $p < 0,001$ ($p = 0,000$) que describe una relación de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,705$, que declara una correlación negativa y moderada. Así mismo, el cansancio y stress derivado de la carga laboral, con origen en la interacción trabajador y su puesto se relaciona con el clima organizacional y tiene sustento en la teoría de la administración científica que sostiene que toda organización tiene elementos perceptibles y los puestos tienen elementos que acrecienta la carga laboral en los trabajadores, por lo que deben ser estudiados para reducir tiempos, otorgar descansos y tolerancias (Du, 2022).

Por esa razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación de la dimensión desgaste con clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023. Siguiendo la misma línea, Beladí et al. 2023, en su investigación concluye que durante la interacción de trabajador – puesto, surgen actividades repetitivas, de larga duración, de concentración y de esfuerzo, que genera stress y carga laboral en el trabajador; esto incide de manera negativa y fuerte con la productividad y percepción de clima organizacional. Así mismo, se considera necesario realizar

un estudio de tiempos y movimientos en los puestos de trabajo, que tienen niveles altos de desgaste, que impactan en el desempeño y variables organizacionales (Sepideh et al. 2022). De acuerdo al análisis realizado, la organización debe realizar análisis de puestos para poder determinar las tolerancias y tiempos de sus actividades que mitiguen el desgaste y se generen niveles aceptados de clima organizacional en una empresa agraria, La libertad - 2023.

Siguiendo la misma línea, al identificar la relación de la dimensión somatización con el clima organizacional en una empresa agraria de la Libertad, se determinó una significancia $p < 0,001$ ($p = 0,000$) que describe una relación de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,714$, que declara una correlación negativa y moderada. En consecuencia, los cambios físicos y biológicos que deriven de la actividad en el puesto de trabajo tienden a incidir de manera directa y de forma negativa con el clima organizacional. (Du, 2022). La teoría de la administración científica indica que no sólo es necesario distribuir la actividad en elementos y atender variables perceptibles, también se debe atender la salud ocupacional derivada de la interacción puesto – trabajador, que deviene en comportamientos disfuncionales (Pizzo, 2022).

En consecuencia. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación de la dimensión somatización con el clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023. En este sentido, Masoudinejah et al. 2022, en su investigación concluye que durante la interacción de trabajador – puesto, existen actividades repetitivas, de larga duración, concentración y de esfuerzo que genera cambios físicos en el trabajador que incide de manera negativa y fuerte con la satisfacción y clima organizacional. Así mismo, se considera necesario realizar un análisis y estudio del puesto de trabajo, implementando mejoras tecnológicas y procedimientos que mitiguen la aparición de riesgos físicos, de impacto en la producción y satisfacción laboral (Varela et al. 2023).

De acuerdo al análisis realizado, los cambios físicos en la salud de los trabajadores, como consecuencia de la actividad laboral incide de manera

directa y forma negativa; es decir, a menores niveles de somatización serán mejores de clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023.

Igualmente, al identificar la relación de la dimensión alienación con el clima organizacional en una empresa agraria de la Libertad, se determinó una significancia $p < 0,001$ ($p = 0,000$) que describe una relación de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,415$, que declara una correlación negativa y débil. Por lo que se afirma. que el distanciamiento del trabajador con su puesto de trabajo, tiende a influir de manera proporcional; mientras sean bajos los niveles de alienación se tendrá incremento de valores de clima organizacional (Forero, 2022). La teoría hedónica expresa que los sentimientos del trabajador al no sentir identificación con su puesto de trabajo, el escaso control de la actividad que realiza, la poca importancia de su actividad en el proceso organizacional y la mínima normalización de su actividad genera alineación en la persona. (Seeman, 2019).

De esta forma, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación de la dimensión alienación con el clima organizacional en una empresa agraria, La libertad -2023. Los resultados fueron aseverados por Domínguez (2021), quién en su investigación concluye que los comportamientos disfuncionales del trabajador tienen relación con la ausencia de reglas y procedimientos claros, la falta de indicadores y control en puestos de soporte y en la participación del trabajador en los procesos con sus objetivos; siendo determinantes en la percepción del clima organizacional. Así mismo, en otro estudio realizado, se concluye que el trabajador alienado laboralmente tiene años de permanencia realizando las mismas actividades y con distintos valores de relación negativa con el clima organizacional (Muriel et al. 2022).

Por lo expuesto, la alineación laboral que tiene como origen en procedimientos confusos o limitados, la poca participación e identificación del puesto como parte principal del proceso, el desencanto por la poca o nula conexión psicológica del operario, todo referido al puesto de trabajo; deriva en la alteración de la percepción del clima organizacional; por lo que afirmamos que disminuyendo los niveles de alienación de manera gradual se va mejorar la

percepción de clima organizacional y viceversa, si los niveles de alienación se acrecientan, los niveles perceptibles de clima organizacional decrecerán en una empresa agraria de La libertad -2023.

En cuanto a las limitaciones al realizar el presente estudio, se menciona que se presentaron dificultades al obtener la autorización de aplicación del instrumento Clima organizacional, por lo que se cambió de instrumento de medición de la variable al WES de Moss, R. Así mismo, fue difícil el acceso a la muestra, puesto que la ubicación geográfica de la unidad agrícola está en las afueras de la ciudad de Trujillo. También mencionar la predisposición y sensibilización de los operarios para el llenado correcto de los cuestionarios, como así también el entendimiento y comprensión de términos utilizados en los instrumentos. Así mismo el tiempo disponible por los operarios para el llenado de los dos cuestionarios ha sido limitante para la aplicación conjunta de los instrumentos, aplicándose en dos momentos distintos a la misma muestra. Así también, se debe indicar la existencia de pocos estudios referidos a las dimensiones del bienestar laboral: somatización, alineación y desgaste en empresas agrícolas o agrarias, que permita contrastar los resultados en escenarios similares.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Según lo expresado en el objetivo general; se determinó que existe una correspondencia positiva y moderada entre el bienestar laboral y el clima organizacional en los operarios de una empresa agraria. Así mismo, si los operarios tienen adecuados niveles de bienestar, estos tendrán mejor percepción del clima organizacional.

Segundo: Respecto al primer objetivo específico, se encontró que existe correspondencia positiva y fuerte entre la dimensión de afectos y el clima organizacional en los operarios de una empresa agraria. Lo que infiere, que niveles adecuados y estado de equilibrio de afecto en los operarios, generará altos niveles de percepción de clima organizacional.

Tercero: Acorde al segundo objetivo específico, se identificó que existe una correspondencia positiva y moderada entre la dimensión competencias y el clima organizacional en los operarios de una empresa agraria. Lo que denota que si los operarios sienten que cuentan con adecuado desarrollo de habilidades y aptitudes para desempeñar su puesto, va incidir elevando los niveles de percepción del clima organizacional.

Cuarto: Según el tercer objetivo específico, se identificó que existe una correspondencia positiva y moderada entre la dimensión expectativa y el clima organizacional en los operarios de una empresa agraria. Que asevera que si los operarios perciben que sus anhelos y metas personales se cumplen relacionado con su puesto de trabajo, va contribuir mejorando los niveles de percepción del clima organizacional.

Quinto: Acorde al cuarto objetivo específico, se identificó que existe una correspondencia negativa y moderada entre la dimensión desgaste y el clima organizacional en los operarios de una empresa agraria. Lo que expresa que si el operario en su actividad diaria se genera e

incrementa desgaste por carga laboral, los niveles de percepción del clima organizacional tenderán a ser bajos y viceversa, mientras los niveles de desgaste sean bajos, la percepción del clima organizacional tendrá tendencia a elevarse.

Sexto: Por consiguiente, el quinto objetivo específico, se determinó que existe una correspondencia negativa y moderada entre la dimensión somatización y el clima organizacional en los operarios de una empresa agraria. Lo que declara que si los operarios empiezan a sentir cambios físicos como consecuencia de la actividad laboral, va impactar disminuyendo los niveles de percepción del clima organizacional y viceversa, de no experimentar cambios físicos, va tener impacto positivo en la percepción de clima organizacional.

Séptimo: Por último, el sexto objetivo específico, se determinó que existe una correspondencia negativa y débil de la dimensión alienación con el clima organizacional en los operarios de una empresa agraria. Lo que concluye que si los operarios sienten que pertenecen a la organización y forman parte de los procesos productivos, va generar bajos niveles de alineación y como consecuencia tendrá impacto positivo en la percepción de clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Al Directorio se le recomienda elevar y mantener niveles adecuados de bienestar laboral, con la implementación de un enfoque psicosocial en la gestión de la organización, del recurso humano y en la generación de políticas en la organización.
- Segundo: Se plantea a la superintendencia de recursos humanos que incorpore dentro de su plan de trabajo anual, actividades equilibrio vida -trabajo que generen confort, emociones positivas y apego de los operarios con las actividades que realizan, además de generar espacios de interacción entre las diversas áreas y mejora de condiciones físicas en general.
- Tercero: Se recomienda al área de reclutamiento, formación y desarrollo que dentro de su plan anual de trabajo contemple planes de desarrollo de competencias y habilidades en los operarios que tienen brechas en relación puesto – operario, de tal manera que los operarios cuenten con las competencias requeridas para cumplimiento adecuado de su puesto y se generen niveles adecuado de percepción en los operarios.
- Cuarto: A la superintendencia de producción, que gestione oportunamente los recursos necesarios para brindar condiciones adecuadas en campo a los operarios, de tal manera que no se genere brechas en las expectativas de los trabajadores operarios y la realidad en las unidades de cultivo, así la percepción en los operarios del entorno laboral tendrá niveles adecuados.
- Quinto: Se recomienda a la superintendencia producción que realice un estudio de tiempos y movimientos en las actividades, e identificar y eliminar tareas que no aporten valor y sean innecesarias, a fin de reducir los niveles de desgaste que se generan en la relación Cargo – operarios.

- Sexto: Al área de seguridad industrial y salud ocupacional, que se incorpore en su plan anual, el estudio ergonómico y se tomen medidas de rediseño y mejora de los puestos, evitando la aparición de afectaciones físicas en la salud de los operarios, con tendencia a mejorar los niveles de percepción de bienestar.
- Séptimo: Por último, se recomienda al área de reclutamiento, formación y desarrollo, que rediseñe su plan anual de reclutamiento e incorpore herramientas de selección que permita seleccionar personas con el perfil requerido, y se reduzcan los niveles de alienación en los operarios por adecuación al puesto.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. & Escobar, M. (2022). "Análisis de la productividad laboral, en el sector panificador en Valle del cauca- Colombia". Revista de ciencias sociales, 28(02), 122-136
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565009>
- Aguirre, A. (2019). "Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, Gaceta Científica, 06(04). 203 - 212. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Armando, A. (2020), "Bienestar laboral e intención de rotación en abogados de estudios de Lima Metropolitana". <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18474>
- Bard, E. M. (2023). "Herramientas para mejorar tu bienestar en el trabajo: Consejos sobre la actitud y la gestión personal". Amat Editorial.
- Barrios, Y., Narváez, M., Carrillo, M., & Vargas Luz. (2020) "Clima organizacional en de los procesos de participación ciudadana de una institución educativa" Rev. de la universidad de Zulia, 25(11), 138 – 163.
<http://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>
- Ballesteros, R., Castro, C., Leija, H., Guerrero, I. & Toledo, M. (2023). "Factor Wellbeing: El bienestar como ventaja competitiva". (2023). (n.p.): LID Editorial Mexicana S.A. de CV.
- Beladi, H., Chao, Chi., Ee, M. & Hollas, D. (2023). "Welfare-improving policy on medical tourism and labor productivity: A theoretical analysis," Economic Systems, Elsevier, vol. 47(1). <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2022.101052>
- Bravio, L., Egusquiza, M. & Ruiz, M. (2022). "Clima organizacional en pequeñas empresas comerciales del centro urbano de Ayacucho". Rev. Venezolana de investigación, 27(100), 170-185.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Brito, P., Pitre, Remedios & Cardona, D. (2020). "Clima del trabajo y su concordancia con el rendimiento de contratistas en una pequeña empresa

de servicios". Revista de Universidad de Guajira. 31(1), 140 – 147.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Canales, A., López, J. & Napán, A. (2020). "*Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid 19*". Universidad científica del sur. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>

Carhuayal, O. (2020). "*El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa GHS S.A.*". Gestión del tercer milenio. 23(46), 57-64.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Cerna, D., y Wai K. (2021). "*Satisfacción laboral y la conectividad social en tele trabajadores durante la post pandemia, el rol del bienestar emocional*". Rev. de análisis y estudios de adm. 37(159), 36-47.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4322>

Charría, V., Romero, M., & Sarsosa, K. (2022). "*Bienestar organizacional y condiciones de trabajo en profesores de nivel primario y secundario*". Rev. CES Psico, 14(3), 62-79.
<https://doi.org/10.21615/cesp.5984>

Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). "*Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional*". Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

Dávila, R. Agüero, & Guanilo, P. (2021). "*Satisfacción laboral en el clima organizacional, en una empresa de planta industrial*". Rev. Venezolana de Gerencia, 25 (05), 661-678.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Daza, A., Beltrán, L. & Silva, J. (2021). "*Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región*". Caribe colombiana. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 29(1), 65-76.
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Domínguez, A., Jiménez, I. (2021). "*El rol del conflicto trabajo y familia, en relación clima organizacional y las intenciones de salida*". Revista

del instituto de economía aplicada a la empresa 20(03), 87 – 97.
[DOI https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld](https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld)

Du, M. (2022). “*Working Remotely in the New Normal: Towards a Conceptual Framework for Managing Employee Well-Being*”. Department of Human Resource Management, University of South Africa, 165-192.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-09803-1_10

Espinoza, A., Méndez, A., Heredia, M., & Calderón, J. (2021). “Bienestar laboral en época de pandemia”. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 3(2), 239 -248
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/200>

Estupiñan, C. & Gallego, A. (2023). “*Psychosocial and working conditions associated with burnout among health professionals of a highly complex hospital in Bogotá, Colombia*”. 45(1), 04 -12.
<https://doi.org/10.1016/j.ft.2021.12.006>

Franco, L., Uribe, J. & Agudelo, S. (2021). “*Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso*.” Instituto tecnológico metropolitano. 07(15), 1800 – 2021. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

Felgueiras, F., Cunha, L., Mourao, Z., Moreira, A., Martha, G. (2022). “*A systematic review of environmental intervention studies in offices with beneficial effects on workers’ health, well-being and productivity*”. Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Porto, Center for Psychology at University of Porto.
<https://doi.org/10.1016/j.apr.2022.101513>

Ferró, J. (2020). “Los cuatro jinetes del bienestar mental del trabajador”. USA. Ed. Buke. 237p.

Forero, L., Ruiz, L., Saavedra, L., Rodríguez, P. & Santa, M. (2022). “A human-centred workstation in industry 4.0 for balancing the industrial productivity and human well-being”. *International journal of industrial ergonomics*, 91(02). 178- 190. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2022.103355>

García, M., Vanga, E. & Guissepina, M. (2020). “*Clima en la organización y la motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*” *Rev. Venezolana Gerencial* 25 (93), 548 -568.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>

- Gómez, R., Pando, M., Valadez, I., Rubio, S., Beltrán, C., & León, S. (2019). "Clima organizacional, bienestar laboral y Work Engagement en una empresa de paquetería". *Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47. <https://doi.org/10.53877/rc.3.7.20190701.04>
- Hamid, B., Chao, Chi., Mong, Sh., & Hollas D. (2022). "Welfare improving policy on medical tourism and labor productivity: A theoretical analysis". Department of Economics, Feng Chia Universit. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2022.101052>
- Ibáñez, P. (2023). "Ecosistema de bienestar y felicidad corporativa". 1ra ed. Bogotá. Ediciones de la U.
- Ildiri, J., Bazille, H., Lou, Y., Hilkenman, K. & Gray, W. (2022). "Impact of Well certification on occupant satisfaction and perceived health, well-being, and productivity: A multi-office pre- versus post occupancy evaluation". Department of Architectural Engineering, Pennsylvania State University, University Park. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109539>
- Jiménez, D., Monsalve, M. & Gómez, M. (2020). "Felicidad asociada al bienestar laboral: Categorización de variables". *Rev. Venezolana de Gerencia*, 24 (91), 461-475. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>
- Lastra, J. & Albeiro, C. (2019). "Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas". Ed. Bogotá, Universidad cooperativa de Colombia. 380p.
- León, M. (2023). "El arte de pactar: Estado de bienestar, desigualdad y acuerdo social". Ed. Artes gráficas Coyve España. 125p.
- Masoudinejad, S., Veitch, J. (2022). "Review article Full text Access The effects of activity-based workplaces on contributors to organizational productivity: a systematic review". National Research Council of Canada, Construction Research Centre, Canada. *Journal of Environmental Psychology*. 86(2023). <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101920>

- Martínez, H. (2022). "Empresa y felicidad", Ciencias empresariales, 1ra ed. Bogotá. Ecoe Ediciones. 152p.
- Medina, R. y Moya, E. (2019). "Las diferencias de la satisfacción y clima en el trabajo, según edad en colaboradores de la salud". Rev. Gerencia y Políticas de Salud pública.;17(35). <https://www.researchgate.net/publication/333677972>
- Moya, M. & Moya-Garófano, A. (2020). "Estrés laboral, bienestar psicológico y discriminación en Colaboradores LGBTI en España". *Psychosocial Intervention*, 28(02),92-102. <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- Muñoz, R. (2019). "Mitos y realidades del Estado de Bienestar". Spain: Alianza Editorial. 512p.
- Muriel, C., García, J., & Ibáñez, E. (2022). "Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas". *Revista Academia & Negocios*. 8 (2), 261-278. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306013/html/>
- Ortiz, L. Ortiz, L., Coronel, R., Hamburger, K. & Orosco, E. (2019). "Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud: estudio correlacional". *Revista latinoamericana de hipertensión*, 14(02), 187-193. <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/>
- Ortiz, M. Villar, E. & Llanos T. (2021). "Cultura y Bienestar laboral de los trabajadores de la red de salud Huamalíes. *Gaceta Científica* 7(19) 38 -49. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V., Gonzales, C., & Aliaga, H. (2022). "Experiencia subjetiva del empleado en colaboradores de establecimientos hoteleros de la región Junín". *Gaceta Científica*, 8(1), 37-43. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.1.1412>

- Peiró, J. Yarid, N., Rodriguez, I. & Lorente, L. (2019). “*Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y formulación*”. Rev. papel psicólogo, 35(01, 5- 14. <http://www.papelesdelpsicologo.es>
- Pilliagua, C.& Arteaga, F. (2019). “*El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*”. Cuadernos latinoamericanos de la administración.15(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pincheira, M., Carrasco G. (2019). “*Consecuencias del clima laboral y los rasgos psicosociales en un trabajo feliz*” revista de Administración y contaduría 64 (04), 1-17. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Pizzo, A. (2022). “*The welfare effects of tax progressivity in a frictional labor Market*”. LED Université Paris 8, France, Review of Economic Dynamics. <https://doi.org/10.1016/j.red.2022.07.004>
- Review, H. B. (2021). “*Estuche Bienestar I.E. (Mindfulness, Resiliencia y Felicidad): Serie Inteligencia Emocional HBR*”. Estuche 3, Vols- Spain: Rev.
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M. & Cuellar, M. (2020). “*Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad*”. Instituto politécnico nacional, 04(03), 1305 -1312. [Doi:10.13053/CyS-24-3-3489](https://doi.org/10.13053/CyS-24-3-3489)
- Shanshan, L., Xiaoyi, Z., Fu, x. Yang, X. (2023). “*A comprehensive review of impact assessment of indoor thermal environment on work and cognitive performance – Combined physiological measurements and machine learning*”. Faculty of Environmental Engineering, The University of Kitakyushu, Kitakyushu, Japan. <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2023.106417>
- Sepídeh, H.& Veitch, A. (2022). “*The effects of activity-based workplaces on contributors to organizational productivity: A systematic review*”. National Research Council of Canada, Journal of Environmental Psychology. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101920>
- Soto, G. & Inga, A. (2019). “*Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao*”. 3 C empresa de Investigación y

pensamiento crítico. 8(04). 95 – 177.

[Doi: http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117](http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117)

Valero, E., Utzet, M., & Unai, M. (2022). “How do the different dimensions of precarious employment affect mental health?”. 36(05), 447 – 483.

<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>

Varela, J., Guzmán, P., Oriol, X., Romo, F., & Miranda, R. (2023). Bienestar, afectos y desgaste laboral de los profesores durante la pandemia en Chile. *Revista de Psicodidactica*, 28(1), 10-

18. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.07.002>

Vera, N. y Suarez, A. (2019). “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad”. *Universidad y Sociedad*, 10(01), 180 – 186.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202

Vidal, V. (2019). “El estrés laboral: análisis y prevención.” 1ra.Ed. Universidad de Zaragoza, 174p.

Zhang, W., Tocher, P., Heureux, J., Sou, J. & Sun, H. (2022). “Measuring, Analyzing, and Presenting Work Productivity Loss in Randomized Controlled Trials: A Scoping Review”. *International Society for Pharmacoeconomics and Outcomes Research*.

<https://doi.org/10.1016/j.jval.2022.06.015>

Zuluaga, M., & Castellanos, O. (2023). “Bienestar y productividad: Legado del enfoque humanista de la administración”. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 178–185. <http://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/>

REVISTAS	45	INGLES
		12
TESIS	1	
LIBROS	9	
TOTAL Referencia	55	

ANEXOS

Anexo 1. Tablas de operacionalización de variables

A. Matriz de consistencia

TÍTULO: Bienestar laboral y Clima Organizacional en la Productividad de una Empresa Agraria – La Libertad, 2023.						
AUTOR: Omar Sánchez Cerna						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Qué relación tiene el bienestar laboral en el clima organizacional en una empresa agraria – La Libertad, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión afecto con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión competencias con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión expectativa con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión somatización con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión Desgaste con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023?</p>	<p>General: Determinar el nivel de relación existente del bienestar laboral y clima organizacional, en una empresa agraria- La Libertad, 2023</p> <p>Específicas 1. identificar relación del bienestar en su dimensión afecto con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023</p> <p>2. identificar la relación del bienestar en su dimensión competencias con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.</p> <p>3. identificar la relación del bienestar en su dimensión expectativa con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.</p> <p>4. identificar a relación del bienestar en su dimensión somatización con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.</p> <p>5. identificar la relación del bienestar en su dimensión Desgaste con el CO en una</p>	<p>General: El bienestar laboral y el clima organizacional tienen relación directa en una empresa agraria - La Libertad, 2023.</p> <p>Específicas 1. Existe una relación directa del bienestar en su dimensión afecto con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023</p> <p>2. Existe una relación directa de bienestar en su dimensión competencias con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.</p> <p>3. Existe una relación directa bienestar en su dimensión expectativa con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.</p> <p>4. Existe una relación directa del bienestar en su dimensión somatización con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.</p> <p>5. Existe una relación directa del bienestar en su dimensión Desgaste con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.</p>	Variable 1: Bienestar Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
			Afecto	Nivel subjetivo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	Adecuado (203 -275) Regular (129 – 202) Inadecuado (55 – 128)
			Competencias	Desempeño	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
			Expectativas	Brecha realidad	21 -22-23-24-	
			Somatización	Físico	41-42	
			Desgaste	Nivel estrés	43-44-45-46-47	
			Alienación	Nivel de agrado	48 -49-50-51	
					52-53-54-55	
			Variable 2: Clima organizacional			
D1: Clima laboral	Relaciones infernas	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Adecuado (66 -90) Regular (42 - 65) Inadecuado (18 - 41)			
D2: Aspectos físicos	Condiciones de trabajo	10, 11,12				
D3: Normativa organizacional	Procedimientos y reglas	13, 14, 15, 16				
D4: Indicador de cambios	Cambios	17, 18				

6. ¿Cuál es la relación del bienestar en su dimensión alineación con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023?	empresa agraria- La Libertad, 2023. 6. identificar la relación del bienestar en su dimensión alineación con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023	6. Existe una relación directa del bienestar en su dimensión alineación con el CO en una empresa agraria- La Libertad, 2023.				
---	--	--	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal - Transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Son 1560 trabajadores de la empresa agraria.</p> <p>Muestra: 180 trabajadores de la empresa agraria, obtenidos por fórmula para población finita.</p> <p>Muestreo Probabilístico, de tipo aleatorio simple</p>	<p>Técnica: Encuesta, con instrumento del cuestionario</p> <p>Instrumentos: De la V1: Cuestionario qBLG Nro. Ítems:55 De la V2: Cuestionario WES Nro. Ítems:18</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p> <p>Prueba de cronbach Prueba de normalidad</p> <p>Coefficiente de correlación de Spearman (datos ordinales y continuos)</p>

Fuente: Guía de elaboración de productos académicos UCV.

B. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TEORÍAS Y ENFOQUES	NIVELES
Bienestar laboral	Es un nivel de pleno funcionamiento y equilibrio individual, con relación al estado del potencial de un individuo en el entorno laboral (Blanch et al., 2004)	se identifican dimensiones con base a estados afectivos, resultado de la percepción del entorno y de la experiencia. se desprenden: Bienestar psicosocial y efectos colaterales (Montalvo, 2020)	Psicosocial	Afecto	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10	Ordinal: 1) Totalmente desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni desacuerdo ni en de acuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	La teoría Hedónica y Eudaimónica, hacen énfasis a las experiencias agradables y positivas acerca de la vida en general. Con un enfoque psicosocial. (Diener, et al. 2016).	Adecuado (203 -275)
				Competencias	11,12,13,14,15,16			Regular (129 – 202)
			Efecto colateral	Expectativas	17,18,19,20 21 -22-23-24-...-42			Inadecuado (55 – 128)
Clima organizacional	Debe entenderse como la percepción sobre elementos vinculados al entorno del trabajo (Moos, R., 2014)	Las dimensiones relacionadas con el entorno laboral, resultado de la percepción de características, son: realización personal, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Pilligua, 2019)	Clima laboral	Relaciones infernas	1,2,3,4,5,6,7,8, 9	Ordinal: 1) Muy favorable 2) Favorable 3) Media 4) Desfavorable 5) Muy desfavorable	La teoría de las Relaciones Humanas, que considera que el comportamiento del trabajador en una organización es originado por inductores del ambiente. Con un enfoque subjetivo. Halpin et. al. (1987)	Adecuado (66 -90)
			Aspectos físicos	Condiciones de trabajo	10, 11,12,			Regular (42 - 65)
			Normativa organizacional	Procedimientos y reglas	13, 14, 15, 16			Inadecuado (18 - 41)
			Indicador de cambios	Cambios	17, 18			

Fuente: Guía de elaboración de productos académicos UCV.

Anexo 2.- Instrumento de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento 1:

Nombre: Escala de Bienestar laboral qBLG

Autor: Blanch, J., Sahagún, M., Cervantes, G.

Origen: España

Año: 2014

Adaptación: López, Sheyli

Año: 2019

País: Perú

Aplicación: Individual y colectiva

Entorno de aplicación: Mayores de 18 años.

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Ámbito de aplicación: Trabajadores

Validez: Cuestionario

Ítems: 55 ítems

Dimensiones: Afecto, competencias, expectativas, somatización, desgaste, alienación.

Escala: Likert con 05 opciones: Totalmente desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo Ni de acuerdo, De acuerdo, Totalmente De acuerdo

Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: Work Environment Scale - WES

Autor: Rudolf Moos

Origen: Estados Unidos

Año: 1979

Adaptado por: García A., Ortega P. Reyes, I

Año: 2014

País: México

Aplicación: Individual

Entorno de aplicación: 18 a 45 años

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Trabajadores

Validez: Cuestionario

Ítems: 18

Dimensiones: Clima laboral, aspectos físicos, normatividad organizacional, indicador.

Escala: Likert con 05 opciones: Totalmente desacuerdo, En desacuerdo,
Ni
de acuerdo Ni de acuerdo, De acuerdo, Totalmente De acuerdo

Instrumento de la variable Bienestar laboral (qBLG)

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL (qBLG)

Instrucciones

Con la finalidad de evaluar objetivamente el bienestar laboral en la empresa, por favor conteste con sinceridad a las preguntas de opción de respuesta múltiple.

Maque encerrando en un círculo o con una x + encima del número seleccionado, siendo 1 el de menos valor y el de 5 de mayor valor.

Bienestar Psicosocial						
Escala de afectos						
Instrucciones: Rodee el elemento elegido						
Actualmente, en mi trabajo, siento:						
Insatisfacción	1	2	3	4	5	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	Facilidad

Escala de Competencias						
Instrucciones: Rodee el elemento elegido						
Actualmente, en mi trabajo, siento:						
Insensibilidad	1	2	3	4	5	Sensibilidad
Iracionalidad	1	2	3	4	5	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	Capacidad
Pésimo	1	2	3	4	5	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	Utilidad

Escala de Expectativas
Instrucciones: Marque el elemento elegido

Están bajando	En mi trayectoria laboral				Están subiendo
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5
Mi capacidad de gestión de mi cargo de trabajo	1	2	3	4	5
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5
Mi realización profesional	1	2	3	4	5
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5

Factor de Efectos Colaterales
Escala de Somatización
Instrucciones: Marque el elemento elegido

Nunca	Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:				Siempre
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5
Insomnio	1	2	3	4	5
Dolores de espalda	1	2	3	4	5
Tensiones musculares	1	2	3	4	5

Escala de Alineación
Instrucciones: Marque el elemento elegido

Nunca	Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:				Siempre
Mal humor	1	2	3	4	5
Baja realización profesional	1	2	3	4	5
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5
Frustración	1	2	3	4	5

Escala de Desgaste
Instrucciones: Marque el elemento elegido

Nunca	Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:				Siempre
Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5
Desgaste emocional	1	2	3	4	5
Agotamiento físico	1	2	3	4	5
Saturación Mental	1	2	3	4	5

Fuente: Instrumento de medición de bienestar laboral de Blanch, J. (2004)

Instrumento de la variable Clima Organizacional (WES)

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(WES)

Instrucciones:

A continuación, se presentan 18 preguntas que describen la manera en que usted percibe su entorno de trabajo. Marque con una (X) en una de las 05 alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente desacuerdo (1), D= Desacuerdo (2), N= Neutro (3), A= Acuerdo (4), TA= Totalmente de acuerdo (5).

N°	Ítems	Opciones de Respuesta				
		TD	D	N	A	TA
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien					
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.					
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.					
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.					
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.					
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.					
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.					
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados					
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente					
10	Las Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.					
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado					
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas					
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas					
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.					
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas					
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal					
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.					
18	Las cosas siempre están cambiando					

Fuente: Instrumento de medición de clima organizacional de Moss, R. (2014)

Anexo 3.- Evaluación por juicio de expertos

Criterio Juez 1: Bienestar Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Afectos								
1	Actualmente en mi trabajo siento insatisfacción	x		x		x		Habiendo revisado el instrumento sobre bienestar laboral se sugiere mantener la escala valorativa y los parámetros del documento original o escala de likert.
2	Actualmente en mi trabajo siento inseguridad	x		x		x		
3	Actualmente en mi trabajo siento intranquilidad	x		x		x		
4	Actualmente en mi trabajo siento impotencia	x		x		x		
5	Actualmente en mi trabajo siento malestar	x		x		x		
6	Actualmente en mi trabajo siento desconfianza	x		x		x		
7	Actualmente en mi trabajo siento incertidumbre	x		x		x		
8	Actualmente en mi trabajo siento confusión	x		x		x		
9	Actualmente en mi trabajo siento desesperanza	x		x		x		
10	Actualmente en mi trabajo siento dificultad	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
11	Actualmente en mi trabajo siento insensibilidad	x		x		x		Habiendo revisado el instrumento sobre bienestar laboral se sugiere mantener la escala valorativa y los parámetros del documento original o escala de likert.
12	Actualmente en mi trabajo siento irracionalidad	x		x		x		
13	Actualmente en mi trabajo siento incompetencia	x		x		x		
14	Actualmente en mi trabajo siento inmoralidad	x		x		x		
15	Actualmente en mi trabajo siento maldad	x		x		x		
16	Actualmente en mi trabajo siento fracaso	x		x		x		
17	Actualmente en mi trabajo siento incapacidad	x		x		x		
18	Actualmente en mi trabajo siento pesimismo	x		x		x		
19	Actualmente en mi trabajo siento ineficacia	x		x		x		
20	Actualmente en mi trabajo siento inutilidad	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Expectativas								
21	Mi motivación por el trabajo.	x		x		x		Habiendo revisado el instrumento sobre bienestar laboral se sugiere mantener la escala valorativa del documento original o escala de likert..
22	Mi identificación con los valores de la organización	x		x		x		
23	Mi rendimiento profesional	x		x		x		
24	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	x		x		x		
25	La calidad de mis condiciones de trabajo	x		x		x		
26	Mi autoestima profesional	x		x		x		
27	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	x		x		x		
28	La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	x		x		x		
29	Mi confianza en mi futuro profesional	x		x		x		
30	Mi calidad de vida laboral	x		x		x		
31	El sentido de mi trabajo	x		x		x		
32	Mi acatamiento de las pautas de la dirección	x		x		x		
33	Mi estado de ánimo laboral	x		x		x		
34	Mis oportunidades de promoción laboral	x		x		x		
35	Mi sensación de seguridad en el trabajo	x		x		x		
36	Mi participación en las decisiones de la organización	x		x		x		
37	Mi satisfacción con el trabajo	x		x		x		
38	Mi realización profesional	x		x		x		
39	El nivel de excelencia de mi organización	x		x		x		
40	Mi eficacia profesional	x		x		x		

41	Mi compromiso con el trabajo	x		x		x		Habiendo revisado el instrumento sobre bienestar laboral se sugiere mantener la escala valorativa del documento original o escala de likert..	
42	Mis competencias profesionales	x		x		x			
DIMENSIÓN 4: Somatización									
43	Actualmente por causa de mi trabajo, siento trastornos digestivos	x		x		x			
44	Actualmente por causa de mi trabajo, siento dolores de cabeza	x		x		x			
45	Actualmente por causa de mi trabajo, siento insomnio	x		x		x			
46	Actualmente por causa de mi trabajo, siento dolores de espalda	x		x		x			
47	Actualmente por causa de mi trabajo, siento tensiones musculares	x		x		x			
DIMENSIÓN 5: Desgaste									
48	Actualmente por causa de mi trabajo, siento sobrecarga de trabajo	x		x		x		Habiendo revisado el instrumento sobre bienestar laboral se sugiere mantener la escala valorativa del documento original o escala de likert.	
49	Actualmente por causa de mi trabajo, siento desgaste emocional	x		x		x			
50	Actualmente por causa de mi trabajo, siento agotamiento físico	x		x		x			
51	Actualmente por causa de mi trabajo, siento saturación mental	x		x		x			
DIMENSIÓN 6: Alineación									
52	Actualmente por causa de mi trabajo, siento mal humor	x		x		x		Habiendo revisado el instrumento sobre bienestar laboral se sugiere mantener la escala valorativa del documento original o escala de likert..	
53	Actualmente por causa de mi trabajo, siento baja realización profesional	x		x		x			
54	Actualmente por causa de mi trabajo, siento trato despersonalizado	x		x		x			
55	Actualmente por causa de mi trabajo, siento frustración	x		x		x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sujei Maribeth, Gómez Castro DNI: 43065867

Especialidad del validador: Licenciada en Psicología, Especialista en Psicología Organizacional y Magister en Salud Ocupacional y Ambiental

04 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lic. Sujei Maribeth Gómez Castro
PSICÓLOGA

Firma del Experto Informante.

Criterio Juez 1: Clima Organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Clima laboral								
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hacen algo bien.	x		x		x		Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	x		x		x		
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	x		x			x	Los jefes siempre apoyan a sus subordinados.
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.	x		x		x		
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.	x		x		x		
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	x		x		x		
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente	x		x		x		
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	x		x		x		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Aspectos físicos								
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.	x		x			x	Los colores y la decoración hacen agradable el lugar de trabajo.
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.	x		x			x	Generalmente el mobiliario está ordenado.
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Normatividad Organizacional								
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	x		x		x		
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.	x		x		x		
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.	x		x		x		
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Indicador								
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	x		x		x		
18	Las cosas siempre están cambiando.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sujey Maribeth, Gómez Castro DNI: 43065867

Especialidad del validador: Licenciada en Psicología, Especialista en Psicología Organizacional y Magister en Salud Ocupacional y Ambiental

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de mayo del 2023



 .. Lic. Sujey Maribeth Gómez Castro
 PSICÓLOGA
 Firma del Experto Informante.

Ficha SUNEDU

Juez 1:

4/5/23, 22:58

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GOMEZ CASTRO, SUJEY MARIBETH DNI 43065867	MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL Fecha de diploma: 23/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/03/2015 Fecha egreso: 20/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
GOMEZ CASTRO, SUJEY MARIBETH DNI 43065867	ESPECIALISTA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Fecha de diploma: 28/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2013 Fecha egreso: 31/07/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
GOMEZ CASTRO, SUJEY MARIBETH DNI 43065867	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 22/11/11 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2006 Fecha egreso: 22/07/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GOMEZ CASTRO, SUJEY MARIBETH DNI 43065867	LICENCIADA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 09/12/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Criterio Juez 2: Bienestar Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Afectos								
1	Actualmente en mi trabajo siento insatisfacción	x		x		x		
2	Actualmente en mi trabajo siento inseguridad	x		x		x		
3	Actualmente en mi trabajo siento intranquilidad	x		x		x		
4	Actualmente en mi trabajo siento impotencia	x		x		x		
5	Actualmente en mi trabajo siento malestar	x		x		x		
6	Actualmente en mi trabajo siento desconfianza	x		x		x		
7	Actualmente en mi trabajo siento incertidumbre	x		x		x		
8	Actualmente en mi trabajo siento confusión	x		x		x		
9	Actualmente en mi trabajo siento desesperanza	x		x		x		
10	Actualmente en mi trabajo siento dificultad	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
11	Actualmente en mi trabajo siento insensibilidad	x		x		x		
12	Actualmente en mi trabajo siento irracionalidad	x		x		x		
13	Actualmente en mi trabajo siento incompetencia	x		x		x		
14	Actualmente en mi trabajo siento inmoralidad	x		x		x		
15	Actualmente en mi trabajo siento maldad	x		x		x		
16	Actualmente en mi trabajo siento fracaso	x		x		x		
17	Actualmente en mi trabajo siento incapacidad	x		x		x		
18	Actualmente en mi trabajo siento pesimismo	x		x		x		
19	Actualmente en mi trabajo siento ineficacia	x		x		x		
20	Actualmente en mi trabajo siento inutilidad	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Expectativas								
21	Mi motivación por el trabajo.	x		x		x		
22	Mi identificación con los valores de la organización	x		x		x		
23	Mi rendimiento profesional	x		x		x		
24	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	x		x		x		
25	La calidad de mis condiciones de trabajo	x		x		x		
26	Mi autoestima profesional	x		x		x		
27	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	x		x		x		
28	La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	x		x		x		
29	Mi confianza en mi futuro profesional	x		x		x		
30	Mi calidad de vida laboral	x		x		x		
31	El sentido de mi trabajo	x		x		x		
32	Mi acatamiento de las pautas de la dirección	x		x		x		
33	Mi estado de ánimo laboral	x		x		x		
34	Mis oportunidades de promoción laboral	x		x		x		
35	Mi sensación de seguridad en el trabajo	x		x		x		
36	Mi participación en las decisiones de la organización	x		x		x		
37	Mi satisfacción con el trabajo	x		x		x		
38	Mi realización profesional	x		x		x		

39	El nivel de excelencia de mi organización	x		x		x		
40	Mi eficacia profesional	x		x		x		
41	Mi compromiso con el trabajo	x		x		x		
42	Mis competencias profesionales	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Somatización								
43	Actualmente por causa de mi trabajo, siento trastornos digestivos	x		x		x		
44	Actualmente por causa de mi trabajo, siento dolores de cabeza	x		x		x		
45	Actualmente por causa de mi trabajo, siento insomnio	x		x		x		
46	Actualmente por causa de mi trabajo, siento dolores de espalda	x		x		x		
47	Actualmente por causa de mi trabajo, siento tensiones musculares	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Desgaste								
48	Actualmente por causa de mi trabajo, siento sobrecarga de trabajo	x		x		x		
49	Actualmente por causa de mi trabajo, siento desgaste emocional	x		x		x		
50	Actualmente por causa de mi trabajo, siento agotamiento físico	x		x		x		
51	Actualmente por causa de mi trabajo, siento saturación mental	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Alineación								
52	Actualmente por causa de mi trabajo, siento mal humor	x		x		x		
53	Actualmente por causa de mi trabajo, siento baja realización profesional	x		x		x		
54	Actualmente por causa de mi trabajo, siento trato despersonalizado	x		x		x		
55	Actualmente por causa de mi trabajo, siento frustración	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gloria Sebastián Olivares DNI: 42362513

Especialidad del validador: Licenciada en Trabajo Social, Magister en Dirección y Organización de Recursos Humanos

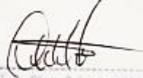
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

04 de mayo del 2023


Lic. Gloria Sebastián Olivares
TRABAJADORA EJECUTIVA
CTSP 8548

Criterio Juez 2: Clima Organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Clima laboral							
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hacen algo bien.	x		x		x		
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	x		x		x		
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	x		x			x	Los jefes siempre apoyan a sus subordinados.
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.	x		x		x		
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.	x		x		x		
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	x		x		x		
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente	x		x		x		
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	x		x		x		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Aspectos físicos							
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.	x		x			x	Los colores y la decoración hacen agradable el lugar de trabajo.
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.	x		x			x	Generalmente el mobiliario está ordenado.
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Normatividad Organizacional							
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	x		x		x		
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.	x		x		x		
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.	x		x		x		
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Indicador							
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	x		x		x		
18	Las cosas siempre están cambiando.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gloria Sebastián Olivares DNI: 42362513

Especialidad del validador: Licenciada en Trabajo Social, Magister en Dirección y Organización de Recursos Humanos

04 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Lic. Mg. Gloria Sebastián Olivares
 TRABAJADORA SOCIAL
 CTSP 9545

Ficha SUNEDU

Juez 2:

4/5/23, 22:56

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SEBASTIAN OLIVARES, NYDIA GLORIA DNI 42362513	MAESTRA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL MENCIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 18/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/04/2012 Fecha egreso: 26/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
SEBASTIAN OLIVARES, NYDIA GLORIA DNI 42362513	LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 16/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
SEBASTIAN OLIVARES, NYDIA GLORIA DNI 42362513	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 26/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

Criterio Juez 3: Bienestar Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Afectos								
1	Actualmente en mi trabajo siento insatisfacción	X		X		X		
2	Actualmente en mi trabajo siento inseguridad	X		X		X		
3	Actualmente en mi trabajo siento intranquilidad	X		X		X		
4	Actualmente en mi trabajo siento impotencia	X		X		X		
5	Actualmente en mi trabajo siento malestar	X		X		X		
6	Actualmente en mi trabajo siento desconfianza	X		X		X		
7	Actualmente en mi trabajo siento incertidumbre	X		X		X		
8	Actualmente en mi trabajo siento confusión	X		X		X		
9	Actualmente en mi trabajo siento desesperanza	X		X		X		
10	Actualmente en mi trabajo siento dificultad	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
11	Actualmente en mi trabajo siento insensibilidad	X	No	Si	No	Si	No	
12	Actualmente en mi trabajo siento irracionalidad	X		X		X		
13	Actualmente en mi trabajo siento incompetencia	X		X		X		
14	Actualmente en mi trabajo siento inmoralidad	X		X		X		
15	Actualmente en mi trabajo siento maldad	X		X		X		
16	Actualmente en mi trabajo siento fracaso	X		X		X		
17	Actualmente en mi trabajo siento incapacidad	X		X		X		
18	Actualmente en mi trabajo siento pesimismo	X		X		X		
19	Actualmente en mi trabajo siento ineficacia	X		X		X		
20	Actualmente en mi trabajo siento inutilidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Expectativas								
21	Mi motivación por el trabajo.	X		X		X		
22	Mi identificación con los valores de la organización	X		X		X		
23	Mi rendimiento profesional	X		X		X		
24	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	X		X		X		
25	La calidad de mis condiciones de trabajo	X		X		X		
26	Mi autoestima profesional	X		X		X		
27	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	X		X		X		
28	La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	X		X		X		
29	Mi confianza en mi futuro profesional	X		X		X		
30	Mi calidad de vida laboral	X		X		X		
31	El sentido de mi trabajo	X		X		X		
32	Mi acatamiento de las pautas de la dirección	X		X		X		
33	Mi estado de ánimo laboral	X		X		X		
34	Mis oportunidades de promoción laboral	X		X		X		
35	Mi sensación de seguridad en el trabajo	X		X		X		
36	Mi participación en las decisiones de la organización	X		X		X		
37	Mi satisfacción con el trabajo	X		X		X		
38	Mi realización profesional	X		X		X		
39	El nivel de excelencia de mi organización	X		X		X		
40	Mi eficacia profesional	X		X		X		
41	Mi compromiso con el trabajo	X		X		X		
42	Mis competencias profesionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Somatización								
43	Actualmente por causa de mi trabajo, siento trastornos digestivos	X		X		X		
44	Actualmente por causa de mi trabajo, siento dolores de cabeza	X		X		X		
45	Actualmente por causa de mi trabajo, siento insomnio	X		X		X		
46	Actualmente por causa de mi trabajo, siento dolores de espalda	X		X		X		
47	Actualmente por causa de mi trabajo, siento tensiones musculares	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Desgaste								
48	Actualmente por causa de mi trabajo, siento sobrecarga de trabajo	X		X		X		
49	Actualmente por causa de mi trabajo, siento desgaste emocional	X		X		X		
50	Actualmente por causa de mi trabajo, siento agotamiento físico	X		X		X		
51	Actualmente por causa de mi trabajo, siento saturación mental	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Alineación								
52	Actualmente por causa de mi trabajo, siento mal humor	X		X		X		
53	Actualmente por causa de mi trabajo, siento baja realización profesional	X		X		X		
54	Actualmente por causa de mi trabajo, siento trato despersonalizado	X		X		X		
55	Actualmente por causa de mi trabajo, siento frustración	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Danny Walter, Polo Villar DNI: 43178401

Especialidad del validador: Licenciado en Administración, Magister en Gestión del Talento Humano

04 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Danny Walter, Polo Villar
REGUC N° 36237-CLAD

Criterio Juez 3: Clima Organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Clima laboral							
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hacen algo bien.	X		X		X		
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	X		X		X		
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	X		X		X		
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.	X		X		X		
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.	X		X		X		
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	X		X		X		
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente	X		X		X		
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	X		X		X		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aspectos físicos							
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.	X		X		X		
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.	X		X		X		
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Normatividad Organizacional							
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	X		X		X		
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.	X		X		X		
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.	X		X		X		
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Indicador							
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	X		X		X		
18	Las cosas siempre están cambiando.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Danny Walter, Polo Villar DNI: 43178401

Especialidad del validador: Licenciado en Administración, Magister en Gestión del Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de mayo del 2023



Mg. Danny Walter, Polo Villar
REGUC N° 36237-CLAD

Ficha SUNEDU

Juez 3:

4/5/23, 22:55

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
POLO VILLAR, DANNY WALTER DNI 43178401	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2020 Fecha egreso: 07/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
POLO VILLAR, DANNY WALTER DNI 43178401	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
POLO VILLAR, DANNY WALTER DNI 43178401	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2014 Fecha egreso: 19/07/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 4.- Modelo de consentimiento informado por la UCV

Carta de Presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Marilyn Casas Liza

Presente

Asunto: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación

Yo, Omar Sánchez Cerna, identificado con DNI N° 40278493, domiciliado en Calle Heredia 279 – Trujillo, con del debido respeto ante su persona, expongo:

Siendo requisito necesario para optar el grado de Magister en Gestión de Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo, recurro a usted Gerente General, cargo que actualmente ejerce en la empresa, para que permita y brinde la autorización, de la aplicación de mi proyecto titulado: "Bienestar laboral y clima organizacional en la productividad de una empresa agraria - La Libertad, 2023", en su representada; el cual consiste en aplicar cuestionarios a los trabajadores y obtener información relacionada a su productividad laboral.

Expresando mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención brindada.

Atentamente,

Jueves, 04 de Mayo del 2023

Ag. Blue Gold S.A.C
GERENTE GENERAL
Marilyn Casas Liza

Carta de Autorización



Sr.

SANCHEZ CERNA, OMAR

Presente

Asunto: Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación

La Gerencia General de la empresa Agrícola Blue Gold SAC, debidamente representada por la Sra. Marilyn Casas Liza, identificada con DNI N° 45604953, domiciliada en la ciudad de Trujillo, expone:

Que habiendo recibido su solicitud, para la aplicación de cuestionarios a los trabajadores de la empresa y obtener información necesaria para su estudio e investigación; se **AUTORIZA** la aplicación de los mismos. Así mismo, terminada su investigación se solicita compartir la información de ser posible, para toma de decisiones en beneficio de los trabajadores.

Atentamente,

Jueves, 08 de Mayo del 2023



Ag. Blue Gold S.A.C
GERENTE GENERAL
Marilyn Casas Liza

OTROS

Autorización de uso para el instrumento Bienestar laboral (qBLG)

Autorización uso cuestionario

Josep M Blanch <jmbr.blanch@gmail.com>
Para: Usted

0 11 autorización uso cuestio... 61 KB
2 2 Comentarios cuestionario... 127 KB
3 Blanch, Sahagún & Cervant... 154 KB
2 1 Calidad Vida Laboral abr... 402 KB

Mostrar los 8 datos adjuntos (2 MB) Guardar todo en OneDrive Descargar todo

Estimado Omar,
Me complace responder a tu petición.
Con excusas por mi retraso en hacerlo. He tenido un serio problema con mis correos electrónicos (el que me integra los públicos y el particular) -parece que por un intento de suplantación de identidad, problema que creía resuelto hace unas semanas; pero, ante la constatación de que debía haber recibido algunos correos que me habían sido enviados y yo no los había recibido, hicimos una segunda intervención, resultado de la cual se me desatascó el sistema, que me inundó con una cascada de cientos de mails acumulados y retenidos, que voy atendiendo con urgencia.
Te adjunto documentos por si te sirven cordialmente

Autorización de uso para el instrumento Clima Organizacional (WES)

Cerrar | Anterior | Siguiente

RE: Authorization: use of measuring instrument - WES

Traducir mensaje a: Español | Nunca traduzca de: Inglés

Rudolf H. Moos <rmoos@stanford.edu>
Para: Usted

Jue 4/05/2023 19:39

Omar Sanchez Cerna,

Thank you for your interest in the Work Environment Scale (WES).

For your information, the Work Environment Scale (WES) and Manual are published by Mind Garden, [855 Oak Grove Ave, Suite 215, Menlo Park, CA 94025](https://www.mindgarden.com); (Phone 650-322-6300; FAX 650-322-6398; email info@mindgarden.com).

The Mind Garden website address is www.mindgarden.com. You can find the Scale you want by entering the name of the Scale in the search box in the upper right corner. Mind Garden has the [Manual](#) for the Scale, which includes copies of the three forms (real, ideal, and expected) of the Scale, an answer sheet, and a scoring key and profile. In addition, you can obtain permission to reproduce and administer the Scale. I am pleased to give you my permission to use the Scale in your project provided that you also obtain permission from Mind Garden.

If you are interested in translations of the WES, enter the words "work environment scale translations" in the search box in the upper right corner of the Mind Garden website. This will take you to a page that shows "WES Remote Online Survey License". When you click on that you will see "translation" on the right side of the page. It shows English as the default. You can then scroll down and see the list of available translations of the WES.

Mind Garden also publishes an annotated bibliography of research with the WES; this annotated bibliography provides information about many of the projects in which the Scale has been used.

In addition, Mind Garden publishes [The Social Climate Scales: A User's Guide](#), which is now in its Third Edition. The User's Guide describes the meaning and importance of social climate, provides an overview of the ten Social Climate Scales and their dimensions, discusses applications of the Scales for clinicians, consultants, and program evaluators, and for research; covers practical issues involved in administering the Scales and providing feedback on the findings; and answers some frequently asked questions about the concepts and methods underlying the development and use of the Scales.

I hope this information is helpful. Good luck with your work.

Rudolf H. Moos, Ph.D.,
Professor Emeritus
Department of Psychiatry and Behavioral Sciences
Stanford University School of Medicine
Palo Alto, California, USA

From: Omar Sacer <omarsacer@hotmail.com>
Sent: Thursday, May 4, 2023 12:08 PM
To: rudolf.moos@stanford.edu
Subject: Authorization: use of measuring instrument - WES

Dear
Dr Rudolf Moos,

Greetngs Omar Sánchez Cerna from Perú, student of the master's degree in Human Talent Managment. I am writng to request your authorization for the use of an organizational climate measurement instrument (WES), in the realization of my estudy labor well-being and climate organizational in labor productivity in agricultural operators.

I hope I can get your permission.

I cordially say goodbye.

Omar Sánchez Cerna

Acreditación de idioma

Constancia de Idiomas



CENTRO DE IDIOMAS
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CI0-CDM-2023-01-15-9303

CONSTANCIA

El Centro de Idiomas de la Universidad César Vallejo hace constar que **SANCHEZ CERNA , OMAR**, con código **N.º 7002723004**, ha realizado estudios de **INGLÉS POSGRADO EXTRACURRICULAR**, equivalente a un total de **200 horas**; obteniendo los siguientes resultados:

CURSO	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
INGLES I	17 (diecisiete)	Abril	2023	(Matrícula Regular)
INGLES II	17 (diecisiete)	Mayo	2023	(Matrícula Regular)
INGLES III	16 (dieciséis)	Junio	2023	(Matrícula Regular)

*La nota mínima aprobatoria es 14/20.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 5 de julio de 2023.



Firmado digitalmente por: ERICA MERCEDES DE PAZ BERROSPI DNI 08401801 RUC 20164173830
Motivo: Responsabilidades de la firma
Fecha y hora: 06/07/2023 20:11:21

Dra. Erica Mercedes De Paz Berrospi
Jefe Nacional del Centro de Idiomas



Esta constancia puede ser verificada utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27369 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

Muestra y confiabilidad

Cálculo de la muestra:

Fórmula para población finita:

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

n = Muestra

N= Población (1560)

Z= Valor estadístico de la Normalidad 1.96 al 95%

p= probabilidad de ocurrencia (0.95)

q= probabilidad de no ocurrencia (0.05)

e= Error (3.0%)

Reemplazando valores en la fórmula de población finita:

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

$$n = \frac{1560 * 1.96^2 * 0.95 + (1 - 0.05)}{(1560 - 1) * 0.03^2 + 1.96 * 0.95 * (1 - 0.95)}$$

$$n = \frac{284.66}{1.585}$$

$$n = 179.59$$

Fuente: Sampieri et al., 2019

Confiabilidad

Confiabilidad: Bienestar laboral

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

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario, con valor de 0.88

k: Número de ítems del instrumento, con valor de 55

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de los ítems, con valor de 38.142

s_T^2 : Varianza total del instrumento, con valor de 283.88

Valores	Fiabilidad
≤ 0.52	Escaso
0.54 - 0.60	Bajo
0.61 - 0.66	Fiable
0.67 - 0.72	Muy fiable
0.73 - 0.99	Excelente fiabilidad
$1.0 >$	Perfecto

0.88 valor del instrumento

Confiabilidad Clima Organizacional

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

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario, con valor de 0.86

k: Número de ítems del instrumento, con valor de 18

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de los ítems, con valor de 30.242

s_T^2 : Varianza total del instrumento, con valor de 160.09

Valores	Fiabilidad
≤ 0.52	Escaso
0.54 - 0.60	Bajo
0.61 - 0.66	Fiable
0.67 - 0.72	Muy fiable
0.73 - 0.99	Excelente fiabilidad
$1.0 >$	Perfecto

0.86 valor del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GLORIA ELVIRA QUISPILAY JOYOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Bienestar Laboral y Clima Organizacional en la Productividad de una Empresa Agraria – La Libertad, 2023", cuyo autor es SANCHEZ CERNA OMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GLORIA ELVIRA QUISPILAY JOYOS DNI: 09634909 ORCID: 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 05-08-2023 00:46:58

Código documento Trilce: TRI - 0641770