



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores
del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Montero Silupu, Kinkeline Margoth (orcid.org/0000-0002-9803-7500)

ASESOR:

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (orcid.org/0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Con amor para mi madre, mis abuelos maternos y mi pareja porque sin ellos no lo hubiese logrado, son mi fuerza y motivación en todos los aspectos de mi vida.

Agradecimiento

A Dios por sus bendiciones y permitirme seguir trabajando a diario, a mi pareja por acompañarme en el proceso y no dejarme sola, a mi asesor por las oportunidades y paciencia.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Composición de la muestra según variables sociodemográficas</i>	16
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones</i>	22
Tabla 3 <i>Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral</i>	24
Tabla 4 <i>Relación entre clima organizacional y satisfacción en relación con sus superiores</i>	26
Tabla 5 <i>Relación entre clima organizacional y satisfacción con las condiciones físicas del trabajo</i>	27
Tabla 6 <i>Relación entre clima organizacional y satisfacción con la participación en las decisiones</i>	28
Tabla 7 <i>Relación entre clima organizacional y satisfacción con su trabajo</i>	30
Tabla 8 <i>Relación entre clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento</i>	32

Índice de figuras

Figura 1 <i>Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción laboral.</i>	23
Figura 2 <i>Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción en relación con sus superiores</i>	25
Figura 3 <i>Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con las condiciones físicas del trabajo.....</i>	27
Figura 4 <i>Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con la participación en las decisiones.....</i>	28
Figura 5 <i>Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con su trabajo</i>	30
Figura 6 <i>Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento.....</i>	31

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial en el distrito de Chulucanas-Piura, 2022. La metodología utilizada fue de tipo básica y de diseño no experimental - transversal. Para la recolección de datos, la muestra estuvo conformada por 122 trabajadores, se utilizaron dos instrumentos la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO) y el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. Los resultados obtenidos demuestran la relación entre las dos variables y la relación entre la primera variable con las dimensiones de la segunda, expresados en un nivel de significancia de $p < .05$ en todos los casos, y un Rho de Spearman de $\geq .685$. De esta manera se concluye que clima organizacional con satisfacción laboral y cada una de sus dimensiones guardan una relación estadísticamente significativa directa, positiva y con tamaño del efecto grande. Es decir, que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

palabras clave: *Clima organizacional, Satisfacción laboral, Correlación.*

Abstract

This research was carried out with the objective of determining the relationship between organizational climate and job satisfaction in workers in the agro-industrial sector in the district of Chulucanas-Piura, 2022. The methodology used was basic and non-experimental - cross-sectional design. For data collection, the sample consisted of 122 workers, two instruments were used: the multidimensional organizational climate scale (EMCO) and the Meliá and Peiró job satisfaction questionnaire. The results obtained demonstrate the relationship between the two variables and the relationship between the first variable with the dimensions of the second, expressed at a significance level of $p < .05$ in all cases, and a Spearman's Rho of $\geq .685$. In this way, it is concluded that organizational climate with job satisfaction and each of its dimensions have a direct, positive, statistically significant relationship with a large effect size. That is, the greater the organizational climate, the greater job satisfaction.

Keywords: *Organizational climate, Job satisfaction, Correlation.*

I. INTRODUCCIÓN

En las empresas los trabajadores son un pilar esencial para su eficaz funcionamiento, motivo por el cual se considera importante la existencia de un buen clima organizacional en su centro de labores conllevándolos así a sentirse satisfechos ya sea con sus obligaciones o tareas, con su ambiente de trabajo, con sus compañeros, con sus jefes, etc. Por ello, el estudio de estas dos variables clima organizacional y satisfacción laboral sigue siendo requerido pese al pasar de los años.

Pues, Billikopf (2003), refiere que mostrar interés frente a las necesidades de los trabajadores se asemeja a la consideración de su bienestar en el ámbito personal y también laboral. Al existir una buena relación entre ambas partes va a potenciar por un lado el nivel de satisfacción del trabajador en cuanto al labor que realiza dentro de su empresa de trabajo, ya que se sentirá involucrado.

A nivel internacional, más del 38% de los trabajadores de empresas privadas en México han señalado que únicamente han prevalecido en sus instituciones por el hecho de ser necesario en cuanto al salario, mas no por sentirse bien dentro de estas (Soria et al., 2019); esta situación, tiende a ser un factor común en las empresas, debido a que no se suele tomar en cuenta el pensamiento del trabajador (Toropova et al., 2021), sino que únicamente la sensación de confort que se le brinda se encuentra centrada en un estándar de cumplimiento normativo en cuanto a exigencias mínimas sin entablar un ambiente de trabajo adecuado (Pupo et al., 2017). Esta realidad ha afectado el nivel de satisfacción laboral, la cual solo llega a ser alcanzada en un nivel medio por el 47.40% de los profesionales de entidades mexicanas relacionadas con algún sector productivo, debido a la alta exigencia que se tiene en cuanto a rendimiento (Pedraza, 2018).

Asimismo, a nivel nacional la realidad peruana ha expuesto que el 81% de los trabajadores ha señalado que el clima organizacional puede llegar a ser incidente en cuanto al nivel de desarrollo de las actividades dentro del ámbito de trabajo (Chávez y Galindo, 2021), en donde ello ha correspondido a una incidencia directa en el grado de rendimiento de los trabajadores, los cuales han señalado

que ello ha sido incidente por un salario que no ha ido en concordancia con los resultados que han sido propuestos por la organización (Loan, 2020). Mientras que, las decisiones que llegan a ser tomadas por las autoridades de las entidades no solo deben de intentar superar las debilidades reconocidas por los trabajadores (Ali y Anwar, 2021), sino que estos deben de intentar satisfacer los requerimientos de los subordinados, potenciando de esta forma sus fortalezas (Ramli, 2018).

Sin embargo, a pesar del reconocimiento expuesto anteriormente, menos del 53.50% de los trabajadores han reconocido que sus organizaciones establecen mejoras para satisfacer sus demandas laborales, generando que su nivel de satisfacción se encuentre en un nivel bajo (Escobedo, 2020), evitando que haya compatibilidad con la necesidad de formación profesional y crecimiento (Davidescu et al., 2020). Además, con este tipo de condiciones, la sucesión para tomar decisiones puede verse afectado, a raíz de que no se cumple con la incorporación de propuestas administrativas que permitan mejorar el trato, el ser autónomo en las decisiones y la motivación laboral (Afanasyev et al., 2019), en donde los recursos humanos no solo pueden llegar a exponer un carente reconocimiento, sino que son tomados como un elemento productivo más (Eliyana y Ma, 2019).

Del mismo modo Iglesias y Torres (2018), manifiestan que el clima dentro de las organizaciones ya sea agradable o no, siempre resultará con consecuencias sobre todo para la empresa ya sea favorable o deficiente y entre las favorables se puede mencionar la satisfacción de lograr algo, sentimiento de poder, ser productivo, estar satisfecho y adaptarse ante cualquier situación. Es decir, que para que los aspectos favorables se evidencien se debe empezar por los empleadores en base a su confianza y el buen clima que generen para sus trabajadores quienes en base a su percepción sabrán que tan satisfechos se sienten en sus centros de labores.

De acuerdo a un enunciado publicado por Great Place To Work Perú (2018) mencionan que apenas un 12% de los trabajadores opinan sobre su percepción en relación a que tan satisfechos están en sus centros de trabajo y casi el 28% manifiestan rasgos de estar insatisfechos, siendo algunas de las razones que mayormente desencadenan dicha desconformidad laboral las malas condiciones

dentro del trabajo ya sea por la retribución, escasa incentivación, relaciones externas inadecuadas, entre otros componentes. Además, Niño (2020), refiere que los conflictos del clima organizacional son origen de una pésima impresión que tiene el individuo, puesto en su mayoría de las instituciones no centran su vigilancia hacia los trabajadores.

Por otro lado, a través de una encuesta realizada por el grupo Aptitus se afirmó que en el Perú el 86% de los trabajadores estarían totalmente dispuestos a renunciar a sus centros de labores actuales por el simple hecho de no contar con un buen clima organizacional, contemplando también puntos relevantes como la remuneración, los beneficios, horarios, entre otros (El comercio, 2018).

Por consiguiente, en el contexto local, a pesar de que se realizó la búsqueda no se encontró evidencia estadística a nivel de Chulucanas-Piura, ni estudios enfocados en las dos variables de estudio que reflejen la problemática actual de las empresas. Por ello, es que se realizó la pregunta: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022?

En relación con la justificación de este estudio, desde el criterio teórico, se justifica porque contribuye a esclarecer la relación que existe con respecto a clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores agroindustriales brindando información y conocimientos de ambas variables que servirá como antecedente para siguientes indagaciones. Para la justificación práctica, se defiende a raíz de los resultados de la presente investigación podrá ser empleada como referencia para una propuesta de intervención, con la intención de alcanzar una mejora significativa del clima organizacional, como una consecuencia del aumento en el nivel de satisfacción de un trabajador dentro de las empresas o instituciones. Mientras que, desde el área metodológica, se utilizó del cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró y el cuestionario de Clima Organizacional (EMCO), que podrán ser utilizados por otras investigaciones de igual o similar muestra de estudio, puesto que dichos instrumentos presentan evidencias de validez y confiabilidad.

En base a lo señalado, se estableció el objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022. Asimismo, se establecieron los objetivos específicos. En primer lugar, determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción en relación con sus superiores; en segundo lugar, determinar la relación entre el clima organizacional y la Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo; en tercer lugar, determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción con la participación en las decisiones; en cuarto lugar, determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción con su trabajo y, por último, determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción con el reconocimiento.

Mientras que, la hipótesis general sostiene que existe relación significativa y directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022. Además, se plantearon las hipótesis específicas. Primera, existe relación significativa y directa entre clima organizacional y la Satisfacción en relación con sus superiores; segunda, existe relación significativa y directa entre clima organizacional y la Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo; tercera, existe relación significativa y directa entre clima organizacional y la Satisfacción con la participación en las decisiones; cuarta, existe relación significativa y directa entre clima organizacional y la Satisfacción con su trabajo; finalmente, existe relación significativa y directa entre clima organizacional la Satisfacción con el reconocimiento.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las procedencias a nivel nacional se han desarrollado algunos estudios sobre ambas variables como por ejemplo el de Dávila et al. (2021), que realizaron una exploración con el objeto de precisar el vínculo en relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de una institución industrial del país en el periodo del año 2020. La investigación es correlacional, no experimental, de enfoque cuantitativo, emplearon metodología descriptiva; la muestra se conformó con 316 trabajadores de dicha empresa que se encuentra en Lima. Para ello se aplicó dos instrumentos para clima laboral fueron 20 enunciados y el otro de satisfacción laboral con 16 enunciados. Como respuesta de forma descriptiva menciona que el 71.20% de trabajadores notan su clima organizacional de manera regular, al tiempo que la satisfacción laboral es concebida por el 80.70% de trabajadores como regular. Se llega a la conclusión que se pudo demostrar una relación mediana y positiva ($Rho = .559$) además arrojó ser significativa ($p = .000 < .05$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Mamani (2019) en Puno, buscó evaluar la conexión entre la satisfacción y el clima laboral en una empresa pública. Dicha exploración es correlacional, con un diseño no experimental y con enfoque cuantitativo, se usó la metodología deductiva, de muestra no probabilística por conveniencia, la cual se constituyó por 54 trabajadores de dicha institución. Respecto a la metodología del estudio se empleó como instrumento la encuesta por medio del cuestionario para clima organizacional contiene 53 ítems y para satisfacción laboral se usó un cuestionario de 36 ítems. El resultado que se obtuvo contrasta que hay existencia de una relación de alta significancia, con un valor de .981 entre variables. De esta manera se concluye con la afirmación de que a si el clima organizacional aumenta de la misma razón la satisfacción laboral de los trabajadores también va a aumentar.

Dávila (2018) realizó una investigación con el fin de establecer la conectividad existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesores de la Universidad Privada de Pucallpa SAC-2017; el método que fue utilizado fue descriptiva y correlacional, para la muestra de la investigación participaron 64 profesores y se utilizó instrumentos con escala de opiniones en

relación al clima organizacional y satisfacción laboral, estos cuestionarios fueron procesados por un transcurso de validez y confiabilidad, se obtuvo como resultado que un 48.44% de profesores creen que el clima de la organización es bueno, en tanto el 51.56% de estos en cuanto al nivel de satisfacción laboral se sienten un poco satisfechos. De manera general se llega a concluir afirmando que existe relación respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, ($r = .59$) colocándola como moderada y positiva; en conexión con cuatro dimensiones, el nivel de correlación es moderada; por otro lado, con una dimensión el nivel de correlación es bajo.

Felipe et al. (2018) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la correlación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología utilizada fue no experimental, descriptivo-correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 60 individuos a quienes se les administro un instrumento estandarizado. Se obtuvo como resultado un coeficiente de Pearson de .801 evidenciando la relevante relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. De esta manera también se concluye que si existe relación significativa entre las dimensiones de clima tales como estructura, autonomía, recompensa e identidad.

Ponce et al. (2022) realizaron dicha investigación con el fin de establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología utilizada fue deductiva, de tipo correlacional transversal, diseño no experimental y cuantitativo. Utilizaron la encuesta a través de instrumentos estructurados y verificados, para la muestra de estudio consideraron a docentes de una universidad. En el resultado se obtuvo $r = .631$, determinado la relación positiva y alta. Así concluyeron que a cuanto mayor clima organizacional se obtendrá mayor satisfacción laboral.

Asimismo, a nivel internacional se han realizado investigaciones y entre ellas se encuentra a Gonzales (2018) en Colombia, quien realizó un estudio buscando establecer la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de universidad. La metodología utilizada fue analítico relacional, transversal y de campo. Se aplicó el coeficiente Spearman dando cuenta de una significancia de .001 y un valor de correlación de $- .319$ entre las

dos variables de estudio, lo cual indicó que la correlación es significativa, negativa baja.

Soria et al. (2019) en México, efectuaron un estudio con la finalidad de descubrir relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral a través de la apreciación de los colaboradores en una institución superior que se encuentra en el estado de Tamaulipas cuyo objeto fue obtener resultados tangibles que sean útiles como material para poder gestionar aquellos constructos de manera correcta. Fueron 208 trabajadores que estuvieron involucrados como muestra, a los cuales se les aplicó dos instrumentos uno para clima de Litwin y Stringer (1968) y el otro para la satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979). Para analizar la información se usó la estadística descriptiva, análisis factorial, el coeficiente Alpha de Cronbach y correlación Rho de Spearman como técnica que permite valorar alguna agrupación entre las variables mencionadas que se han estudiado. El resultado principal que se recibió fue que, afirmando la conexión positiva y significativa con respecto a las dimensiones de ambas variables, ya que los valores oscilaron entre de .479 y .837, a un rango de confianza del 95%.

Pupo et al. (2017) en Cuba, desarrollaron una exploración con el fin de estudiar la fusión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores en 2 organizaciones que se dedican a programar y automatizar en un territorio. Para esto se reunió a todo el personal trabajador de las dos organizaciones puesto que en ambas el personal es muy poco. Se utilizaron instrumentos a raíz de una revisión de teoría y de metodología para el constructo clima organizacional. Se demostró correctamente que es válido y confiable. Como resultado se obtuvo la afirmación de que existe vínculo entre ambas variables dentro de las dos organizaciones en mención que han sido objeto de investigación, concluyendo en ambos casos se obtuvieron valores superiores a .70, que muestran entre ellas una conexión positiva y significativa.

Grisales y Gallego, (2020) en Pereira realizaron una averiguación con la intención de establecer si existe relación entre las condiciones físicas laborales y satisfacción laboral de una empresa privada, el estudio es de enfoque cuantitativo y también correlacional, utilizaron una muestra constituida por 30 individuos de la institución a quienes se evaluó a través de la aplicación de la encuesta que fue

construida por los autores. Dentro de los resultados alcanzados mencionan que el 53.3% de los trabajadores presentan una afectación intermedia de las condiciones físicas y ambientales, interpretando que este porcentaje de trabajadores no están de acuerdo y presentan inconformidad con lo relacionado a los espacios de trabajo, herramientas y útiles, el ruido, luz y demás ambientes; mientras que el 30.0% presenta menor afectación respecto a las condiciones físicas y del ambiente en el que están involucrados.

Araujo et al. (2020) en Colombia realizaron una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción y el clima en dos organizaciones privadas. la metodología fue no experimental, cuantitativa, de diseño correlacional y cuantitativa. La muestra se conformó con 76 participantes, separados en 41 de una empresa y 35 en la otra. El resultado encuentra que existe correlación entre las variables y sus dimensiones. Por lo tanto, se concluye que a mayor satisfacción mayor clima organizacional y viceversa.

En relación con las bases teóricas del presente estudio, se contará con las siguientes consideraciones conceptuales:

Cuando hablamos del termino clima organizacional, hacemos referencia al medio o entorno que hay en relación a todos los sujetos que se encuentren dentro de una institución o empresa, y esto se combina con el nivel de motivación que tienen los colaboradores, puesto que si tienen un alto nivel de motivación va a permitir que se relacionen de una manera animada, manifiesten interés, satisfacción e incluso colaboración. De caso contrario, si los trabajadores no están motivados pueden presentar síntomas de frustración, el clima organizacional puede helarse y relacionarse con actitudes de apatía, personas descontentas e inconformes que pueden ser origen de enfrentamientos por parte de los colaboradores hacia la empresa como por ejemplo las huelgas. (Chiavenato, 1999).

La variable clima organizacional, se refiere a la agrupación de propiedades que son percibidas y medibles dentro del espacio de trabajo, lo cual a la vez incide en la motivación, así como en las actitudes de los empleados. Además, el término hace referencia al ambiente originado a partir de las prácticas de cada integrante

de la empresa, lo cual se ve materializado o reflejado en las actitudes que muestran para relacionarse entre ellos (Berberoglu, 2018).

Clima organizacional tiene que ver con la forma de ser de una empresa que se constituye por múltiples aspectos que la engloban en un todo, sacando a brote aquellos valores y actitudes que manifiestan todos los miembros de una organización lo cual da origen a la motivación que se genere para cada uno de los colaboradores, por ello es que es totalmente bueno que las condiciones en las que trabaje un empleado sean satisfactorias y cumpla con sus necesidades (Vallejo, 2010).

Del mismo modo, de manera actual el clima organizacional ha cobrado gran importancia en aquellas compañías que buscan una mejora continua respecto al ambiente de trabajo, y con ello obtener un acrecentamiento de la productividad de su recurso humano, a consecuencia de que el clima organizacional involucra las cualidades del entorno laboral que es percibido por el personal e incide en su comportamiento. El clima organizacional puede traer resultados tanto positivos como negativos, entre las consecuencias positivas es posible mencionar el incremento de productividad, satisfacción, adaptación, poca rotación de personal, mientras que entre las consecuencias negativas se hallan el ausentismo, reducción de la productividad del personal (Kawiana et al., 2021).

En relación con la dimensión autonomía para la elegir las decisiones, esta se alude a la competencia con la que cuentan los trabajadores para regirse por ellos mismos para tomar decisiones. Además, el término autonomía se relaciona a la regulación de la conducta de la persona, a través de normas que se originan por ella misma, y es fundamental en cuanto posibilita su buen desarrollo, así como su adecuado desempeño en la vida (Judge et al., 2020).

La autonomía para la toma de decisiones es considerada importante en cuanto permite que cada persona asuma la total responsabilidad respecto a las consecuencias de sus acciones, sean los resultados tanto positivos como negativos. Igualmente, contribuye a que los individuos reconozcan por sí mismos sus logros y aprendizajes procedentes de su experiencia de decidir y adjudicarse un compromiso personal (Toropova et al., 2021).

El modelo de los sistemas, dice que los comportamientos de los colaboradores son a causa de la percepción directa que estos tienen con respecto al comportamiento tanto administrativo como de las condiciones de la organización. De igual manera, el autor afirma que entre los componentes que inciden en la apreciación del clima organizacional y como se asocian a la tecnología, distribución sobre el sistema organizacional, las actitudes, el nivel de satisfacción de los involucrados, entre otros. Asimismo, de acuerdo con lo expuesto por el autor, son ocho las dimensiones que componen el clima organizacional: métodos de mando o liderazgo, comunicación, motivación, resolución de problemas, interacción entre supervisor y los subordinados, planificación, control y finalmente la capacitación. (Brunet, 1987).

En relación al termino satisfacción laboral, se precisa como una situación de placer y/o emociones positivas como respuesta de lo adquirido con respecto a las experiencias vividas de la persona dentro del ambiente de trabajo, no hay alguna actitud en especial al contrario esta la actitud en general como resultados de varios o pequeñas actitudes que el colaborador tendrá frente a su empleo o factores relacionados a este (Reyero, 2015).

La satisfacción laboral se encuentra vinculado a la forma en la que un trabajador se encuentra dispuesto para llevar a cabo las responsabilidades encomendadas, experimentando un efecto de placer al momento de ejecutar su trabajo. Igualmente, la satisfacción laboral presenta un nexo hacia las particularidades propias del ambiente de trabajo, donde la persona puede llegar a exteriorizar mayor o menor nivel de satisfacción, lo cual estará sujeto a la tarea asignada (Amin, 2021).

Además, el interés de lograr la satisfacción laboral en los empleados se sustenta en el hecho que cuando las personas están cómodas en una organización, estos le retribuyen con su esfuerzo, por lo cual su importancia puede verse desde dos puntos de vista en inicio desde la perspectiva del trabajador, quien busca su crecimiento profesional, reconocimiento de su trabajo y estabilidad laboral. Mientras que, desde la perspectiva del empleador, este ve la necesidad de contar con trabajadores satisfechos que aporten y por ende beneficien a la empresa (Dilig et al., 2018).

Por otro lado, entre las dimensiones vinculadas a la variable satisfacción laboral, se encuentra la satisfacción en relación con sus superiores, la cual se encuentra orientada principalmente a la conducta del jefe, que es considerada determinante para obtener la satisfacción del operario, por lo mismo que, los empleados se muestran felices con aquellos líderes que demuestran interés hacia su personal, y que además les brinden retroalimentación y sean comprensivos (Loan, 2020).

Mientras que la dimensión satisfacción con las condiciones físicas del trabajo hace referencia al interés que llegan a percibir los trabajadores con su entorno o espacio donde lleva a cabo sus funciones, el cual debe caracterizarse por permitirles desempeñar mejor. Igualmente, las condiciones físicas del trabajo implican aquellas condiciones básicas, así como necesarias que deben ser proporcionadas por parte del empleador hacia el trabajador (Davidescu et al., 2020).

En este sentido las instituciones deben funcionar generando un ambiente optimo siendo capaz de satisfacer en lo que necesitan individuos. De esta manera se puede decir que el clima organizacional está conectado con la satisfacción que los trabajadores puedan sentir en relación a las condiciones de su trabajo puesto que si se encuentran en un ambiente cómodo en condiciones totalmente optimas el ambiente laboral será adecuado (Nicolaci, 2008).

Con respecto a la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones, esta hace referencia la colaboración o intervención que tienen los trabajadores en distintas acciones realizadas dentro de la empresa. La participación en las decisiones encamina hacia un mejoramiento y aceptación de estas, y al mismo tiempo fomenta tanto la motivación como la autoestima y las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo (Kodden y Hupkes, 2019).

En cuanto a la dimensión satisfacción con su trabajo hace alusión al grado de conformidad que un individuo muestra hacia su empleo, asimismo, se considera que existen diversos elementos que contribuyen tanto en la satisfacción como la insatisfacción del trabajador, los mismos que pueden involucrar desde el

ambiente de trabajo como relaciones interpersonales, salario, beneficios brindados a los trabajadores (Jiang y Shen, 2018).

Referente a la dimensión satisfacción con el reconocimiento, esta simboliza una de las principales fuentes que permiten alcanzar la satisfacción tanto personal como laboral de cada persona, ya que al realizarlo contribuye a la sensación de conformidad y bienestar del trabajador, estimulándolos a la obtención de metas en común y beneficiando así al éxito de la organización. Asimismo, el fomentar el reconocimiento representa la clave para lograr la retención de talento en la compañía, debido a que un trabajador que siente que su esfuerzo es valorado, lo vuelve un miembro leal y altamente motivado a alcanzar el éxito de la institución (Brown et al., 2019).

En complementariedad, la teoría de la higiene y motivación o también llamada teoría de dos factores, menciona que existen distintos elementos emocionales vinculados al trabajo, los cuales ayudan a la mejoría de la satisfacción laboral, entre ellos se identifican el compromiso, crecimiento, así como el desarrollo personal y reconocimiento. Sin embargo, el autor afirma que también existen elementos que dirigen hacia la insatisfacción de los trabajadores, tales como la falta de políticas de administración, las deficientes relaciones interpersonales, las escasas condiciones físicas en el ambiente de trabajo y la remuneración. (Herzberg et al., 1992).

Por otro lado, el modelo de la disonancia cognoscitiva, que hace referencia a la apercepción subjetiva de situaciones que establece importancia a factores que no son uniformes para los trabajadores. La preocupación que tienen las instituciones para presentar un equilibrio que facilite las acciones dentro de la empresa, esta teoría se interpreta cuando hay repercusiones negativas en relación a la calidad de las labores y de las personas dentro de la institución (Kowalczyk et al., 2020).

También se encuentra la teoría de las necesidades básicas, tiene relación con la satisfacción puesto que menciona que la personalidad de las personas es motivada o encaminada por la satisfacción que sientan las personas en cuanto a sus necesidades (Maslow, 1954).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, porque solo estuvo dirigida a la descripción de conocimientos y no llegó a la aplicación para confrontar algo, se produce específicamente en un marco de teoría y no fue más allá de la información, su fin solo fue aumentar conocimientos científicos sin tener que contrastarlos a través de la práctica (Muntané, 2010).

De diseño no experimental porque no se manipularon las variables ni tomo control sobre estas, solo se examinaron con el fin de ser estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018). También, transversal puesto que se midió una sola vez y con dicha información se realizó el análisis correspondiente, se realizó la medición de características de las unidades en un solo momento sin evaluar su evolución (Álvarez, 2020). Y correlacional, debido a que busca explicar la asociación entre las variables estudiadas (Arias, 2006).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional es considerado como aquel ambiente o entorno de una empresa que se relaciona con el comportamiento de los trabajadores dentro de esta en relación a su estadía o función de labores (Chiavenato, 1999). Se definió operacionalmente con la puntuación obtenida en la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO), la cual constó con un total de 29 ítems, con una escala Likert de 5 valoraciones: nunca (1), muy pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Se identificaron 8 dimensiones; satisfacción de los trabajadores con un total de 4 ítems, autonomía en el trabajo con un total de 3 ítems, relaciones sociales con un total de 3 ítems, unión y apoyo entre compañeros de trabajo con un total de 4 ítems, consideración de directivos con un total de 5 ítems, beneficios y recompensas 4 ítems, motivación y esfuerzo 3 ítems, liderazgo de directivos 3 ítems y la medición fue de nivel ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se entiende como aquella situación de placer que experimenta un trabajador dentro de su ambiente de trabajo a través de sus experiencias laborales (Reyero, 2015). Además, se definió operacionalmente por las puntuaciones obtenidas por medio del Cuestionario de Satisfacción Laboral, el cual se conformó por un total de 23 ítems, en donde la escala de valoración fue la siguiente: Muy insatisfecho (1), algo insatisfecho (2), indiferente (3), algo satisfecho (4) y muy satisfecho (5). Asimismo, se evidenció 5 dimensiones, las cuales fueron la satisfacción en relación con sus superiores con un total de 5 ítems, la dimensión Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo que constó con un total de 5 ítems, la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones con un total de 6 ítems, la dimensión de Satisfacción con su trabajo con un total de 4 ítems y la dimensión de satisfacción con el reconocimiento con 3 ítems y la medición es de nivel ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: es aquella composición de componentes de alta representación que cuentan con el interés de ser analizado por un investigador (Hernández et al., 2014). La población de la empresa agroindustrial del distrito Chulucanas donde se realizó el estudio se encontró conformada por 178 trabajadores según refirió el gerente general de esta.

Criterios de inclusión

- Tener de 20 a 65 años de edad
- Estar en planilla dentro de la empresa
- Pertenecer solo al distritito de Chulucanas
- Participar de manera voluntaria

Criterios de exclusión

- Ser menores de edad
- Ser trabajadores eventuales o temporales
- Realizar labores fuera del distrito en mención
- Mostrar desinterés en la investigación

Muestra: es un subconjunto de la población, esta se utiliza con el fin de delimitar la unidad de análisis real y de esta manera generar ciertos resultados (Hernández, et. al, 2014). Teniendo en cuenta que para esta investigación se establecieron criterios de inclusión y exclusión radica la necesidad de considerar una muestra que represente a la población total ya que algunos trabajadores no cumplirán con mencionados criterios. Por tal razón se estableció la porción de la muestra a través de una fórmula para poblaciones finitas mostrada a continuación:

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

En donde:

N = población = 178

z = confianza = 95% = 1.96

p = proporción esperada = 50%

q = probabilidad de fracaso = 50%

e = error máximo = 5%

n = muestra = 122

Por lo tanto, en esta investigación la muestra estuvo compuesta por 122 trabajadores. Después de haber llevado a cabo la aplicación se consideró solo la cantidad de encuestas requeridas, dichos trabajadores contaron con las siguientes características sociodemográficas:

Tabla 1*Composición de la muestra según variables sociodemográficas*

		f	%
Sexo	Hombre	122	100%
	Mujer	0	0%
Edad	20 - 30	34	27.9%
	31 - 40	32	26.2%
	41 - 50	36	29.5%
	51 - 65	20	16.4%
Estado civil	Soltero	21	17.2%
	Casado	64	52.5%
	Conviviente	37	30.3%
Tiempo en la empresa	1 a 3 años	40	32.8%
	3 a 6 años	41	33.6%
	6 a 9 años	24	19.7%
	10 a más años	17	13.9%

Nota: n = 122

Muestreo

Hernández et al. (2014) definen al muestreo no probabilístico, por conveniencia como el procedimiento que incide en la selección de individuos en base al interés de demostrar la calidad del recojo de información. Se trabajó este tipo de muestreo debido a que se incidió directamente en la selección de aquellos individuos que aceptaron formar parte del estudio teniendo en consideración el cumplimiento riguroso de los criterios de inclusión y exclusión de interés por parte de la investigadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se practicó la técnica de la encuesta, debido a que se incidió en la composición de una serie de cuestionamientos que buscan recolectar información fiable. Hernández et al. (2014), explican a dicha técnica como el compendio de preguntas que esperan aumentar el conocimiento respecto a un objeto de estudio.

Se realizó con la ejecución del instrumento cuestionario, el cual ha sido definido por Hernández et al. (2014), como el compendio de preguntas que cuentan con un orden sistemático en concordancia con la validación de una hipótesis esperada por el investigador.

INSTRUMENTOS

Clima organizacional

Nombre: Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

Autores: Gómez y Vicario (2008)

Adaptación: Patlán y Flores (2013)

Administración: grupal o individual

Aplicación: área organizacional

Estructuración: 8 dimensiones y 29 enunciados.

Reseña histórica

Este instrumento ha sido creado por el autor Gómez y Vicario el periodo anual 2008, el cual contó con la intención de reconocer el clima organizacional de la población mexicana.

Consigna de aplicación

se debe indicar que cada ítem debe de posicionarse en una escala de cinco puntos, yendo desde el nunca (1), muy pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) y los evaluados deben de responder cada una de las preguntas en base a su contexto o entorno según su percepción.

Propiedades psicométricas del instrumento

las escalas para medir el clima identificadas en el análisis factores en base a reactivos de entre 14 a 300, con un valor de alfa de Cronbach superior a .70. En esta investigación se verificaron previamente las propiedades psicométricas.

Propiedades psicométricas de la muestra de estudio

Se analizaron las evidencias de validez en función de la estructura interna mediante un análisis factorial confirmatorio, encontrando índices de ajustes apropiados: $X^2/gl = 1.441$, CFI = .919, TLI = .906, RMSEA = .060, SRMR = 056. También se verificó la confiabilidad con el coeficiente omega para la prueba $\geq .90$, y sus dimensiones $\geq .70$ (ver Anexo 10).

Satisfacción laboral

Nombre: El Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autores: Meliá y Peiró (1989)

Adaptación: Chiang et al. (2007)

Administración: grupal o individual

Aplicación: área organizacional

Estructuración: 5 dimensiones y 23 enunciados

Reseña histórica

El presente cuestionario ha sido creado por los autores Meliá y Peiró en el periodo anual 1989, el cual cuenta con el fin de poder demostrar el grado de satisfacción que un trabajador llega a tener con una organización.

Consigna de aplicación

Se debe de indicar que cada ítem debe de posicionarse en una escala de cinco puntos, yendo desde el muy insatisfecho (1), algo insatisfecho (2), indiferente (3), algo satisfecho (4) y muy satisfecho (5) y los evaluados deberán de responder cada una de las preguntas en base a su contexto o entorno.

Propiedades psicométricas del instrumento

Se ha hecho un análisis de cinco factores que explicaba el 63% de la varianza total, en donde el índice de Alfa de Cronbach fue de .92 y Alfas para cada una de las escalas ha alcanzado un rango de .76 a .89

Propiedades psicométricas de la muestra de estudio

Para las propiedades psicométricas verificadas previamente en esta investigación, se analizó la validez en función de la estructura interna a través de un AFC obteniendo índices de ajustes convenientes: $X^2/gl = 1.468$, CFI = .917 y TLI = .905, RMSEA = .061, SRMR = .054. Además, se verificó la confiabilidad con el coeficiente omega para la prueba $\geq .90$, y sus dimensiones $\geq .70$ (ver Anexo 10)

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se gestionó el permiso de la empresa por medio del gerente general. Una vez concedido el permiso se coordinó los lugares, las fechas y horarios de aplicación, ya en cada lugar se distribuyeron los protocolos con los datos sociodemográficos, la escala de veracidad e instrumentos, se repartieron lapiceros para cada participante; también se explicó a los participantes que las respuestas son anónimas y voluntarias, indicándoles sobre el consentimiento informado. Se aplicaron los instrumentos mientras se iban resolviendo dudas por parte de los participantes, luego se recolectaron los protocolos y se procedió al agradecimiento por su participación. Luego de haber terminado el recojo de datos, se siguió con el proceso para el análisis de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Culminada la recolección de datos, se insertaron las contestaciones de los trabajadores en una hoja de cálculo del programa estadístico Microsoft Excel con la finalidad de elaborar una base de información. Y después se conllevó dicha data al software de procedimiento de estadística SPSS 26.00.

Para la demostración de las hipótesis, se usó la estadística inferencial, examinando antes la distribución de datos con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, utilizada para variables cuantitativas y con un tamaño de muestra mayor a 50 (Romero, 2016). Para la obtención de correlación de las

variables y las dimensiones se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, prueba no paramétrica que se emplea en el momento que se quiere hacer la medición de la relación entre dos variables (Barreto, 2011). La interpretación para los tamaños de efecto se considera pequeños, medianos y grandes con valores .01, .10 y .25 respectivamente (Cohen, 1992).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio no perjudica a ningún individuo o participante durante el transcurso de desarrollo, detallando de esta forma la disposición de los evaluados de forma coherente en base a la firma previa de un consentimiento informado, brindando de esta forma un trato equivalente y justo sin diferencias a los mismos.

Conforme con el código de ética de la Universidad César Vallejo, es que se demostrarán los momentos más importantes de la investigación, tales como el primer alcance de acatamiento de la propiedad intelectual, en donde se contó con el compromiso de no plagiar ningún documento o información recolectada por otro investigador que se empleó en el presente estudio, administrando los cuestionarios y detallando los autores de estos.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en su ART 24, expone que todo estudio debió de efectuarse con la total autorización del participante, por lo que se expuso la forma de un consentimiento informado, en donde los participantes accedieron de forma voluntaria hacia formar parte del estudio; sin embargo, en las circunstancias de encontrarse menores de edad, se debió de restringir toda publicidad engañosa con la finalidad de alcanzar la atención psicológica.

Cabe destacar que se hizo uso de citas parafraseadas y citadas con la normativa según la American Psychological Association (APA), la cual se considera indispensable para conservarse en anonimato a trabajadores expuestos en la evaluación.

Además, en el tratado de Helsinki, se detalla el compromiso de contar con la evidencia de razón, desarrollo y conocimiento de las secuelas de los métodos de toda exploración, respetando de esta manera la intimidad, moralidad, confidencialidad y la consideración de calidad de vida (Asociación Médica Mundial, Helsinki, 2013).

Asimismo, se indicó el respeto de los principios bioéticos de autonomía, en donde se consideró el juicio de valor y el respeto hacia cada una de las personas que cuenta con la posibilidad de formar parte del estudio, entendiendo con ello que se validó el principio de beneficencia, exponiendo que la información con la que se contó no solo fue moral y ética, sino que tuvo beneficio para garantizar la calidad en cuanto a la formación técnica de los profesionales de psicología (Gómez, 2009).

El principio bioético de beneficencia en este estudio de evidencia de manera que no se pretende hacer el mal a ninguno de los participantes, al contrario, se espera hacer el bien con la obtención limpia de resultados. También se cuenta con el principio de no maleficencia puesto que no se busca perjudicar a ningún participante con sus respuestas, ni provocar algún tipo de daño en sus labores. El principio de autonomía es base en la investigación ya que los participantes se les brindó la posibilidad de ser capaz de tomar sus propias decisiones y elegir una respuesta personal. Así como también la justicia ya que todos los encuestados cuentan con los mismos requisitos de manera equitativa (Ferro et al, 2009).

IV. RESULTADOS

4.1. Pruebas de normalidad

En la tabla 2 se puede verificar que, para la gran parte de los factores, el valor p es inferior a .05; lo que denota que los datos en relación a la distribución normal no son ajustables. Puesto que si es menor que .05 la distribución no es normal, si es mayor que .05 la distribución es normal. (García et al., 2010). Por lo tanto, para la contratación de las hipótesis se tomó la decisión de emplear el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 2

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Clima organizacional	.068	122	.200
Satisfacción con los trabajadores	.086	122	.027
Autonomía en el trabajo	.109	122	.001
Relaciones sociales	.174	122	<.001
Unión y apoyo entre compañeros de trabajo	.189	122	<.001
Consideración de directivos	.158	122	<.001
Beneficios y recompensas	.096	122	<.001
Motivación y esfuerzo	.158	122	<.001
Liderazgo de directivos	.142	122	<.001
Variable: Satisfacción laboral	.091	122	.014
Satisfacción en relación con sus superiores	.101	122	.004
Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo	.150	122	<.001
Satisfacción con la participación en las decisiones	.113	122	.001
Satisfacción con su trabajo	.125	122	<.001
Satisfacción con el reconocimiento	.147	122	<.001

4.2. Prueba de hipótesis estadísticas

4.2.1 Hipótesis general

H_i : Existe relación significativa y directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

H_0 : No existe relación significativa y directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

Reglas de decisión

Intervalo de confianza: 95%

Nivel de significación: .05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Figura 1

Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción laboral

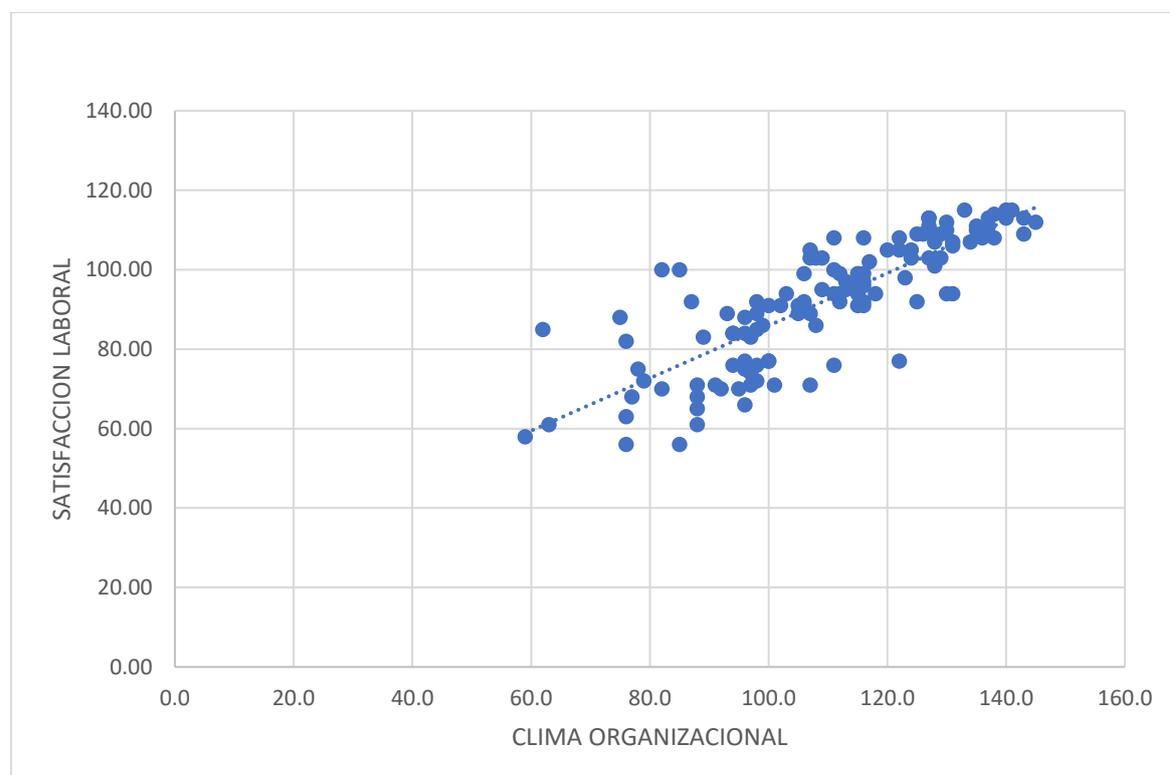


Tabla 3*Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral*

		Variable: Satisfacción laboral	
		Coefficiente de correlación	.857
Rho de Spearman	Variable: Clima organizacional	r_s^2	.73
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	122

En la figura 1 se reconoce una tendencia lineal positiva, lo que significa que, a mayor clima organizacional, mayor satisfacción laboral. Además, en la tabla 3 se evidencia que el valor p es inferior a .05, lo que indica que la H_0 es rechazada. Ya que si el p es inferior que .05 se impugna la hipótesis, en el caso contrario si es mayor se acepta (Leenen, 2012) y decimos que apporto resultados significativos (Carollo, 2012). Por consiguiente, se puede inferir que las variables clima organizacional y satisfacción laboral están correlacionados. Esta relación es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .857$, $r_s^2 = .73$).

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H_i : Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción en relación con sus superiores en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción en relación con sus superiores en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

Reglas de decisión:

Intervalo de confianza: 95%

Nivel de significación: .05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Figura 2

Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción en relación con sus superiores

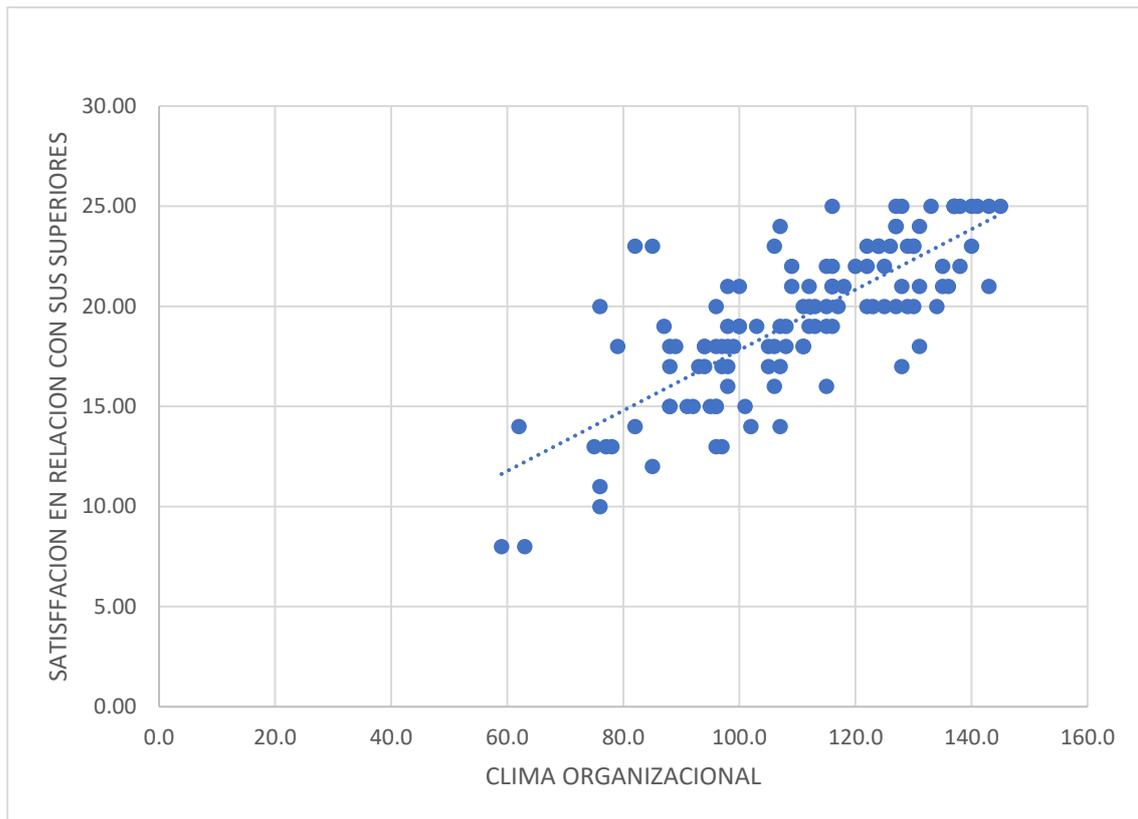


Tabla 4*Relación entre clima organizacional y satisfacción en relación con sus superiores*

		Satisfacción en relación con sus superiores	
Rho de Spearman	Variable:	Coefficiente de correlación	.757
	Clima organizacional	r_s^2	.57
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	122

En la figura 2 se reconoce una tendencia lineal positiva, indicando que, a elevado clima organizacional, mayor satisfacción en relación con sus superiores. En complemento, en la tabla 4 se aprecia que el valor p es inferior a .05, lo que indica que la H_0 es rechazada. Por lo tanto, se puede concluir que la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores están correlacionadas. Y que esta conexión es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .757$, $r_s^2 = .57$).

Hipótesis específica 02

H_1 : Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

Reglas de decisión:

Intervalo de confianza: 95%

Nivel de significación: .05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Figura 3

Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con las condiciones físicas del trabajo

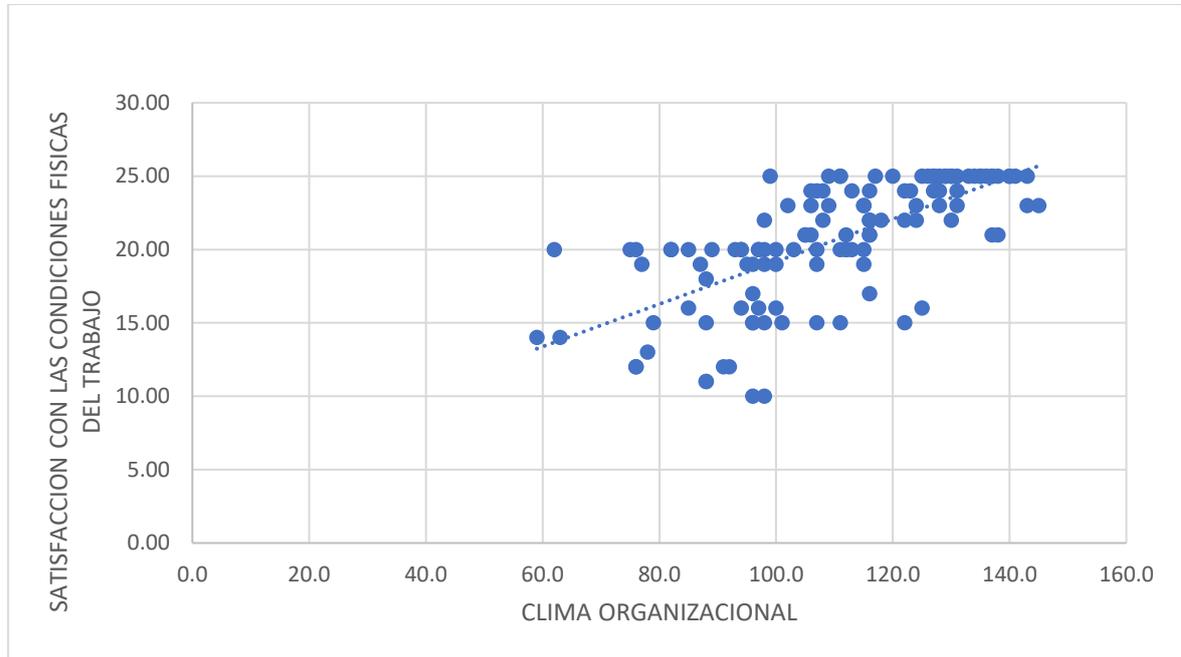


Tabla 5

Relación entre clima organizacional y satisfacción con las condiciones físicas del trabajo

		Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo	
Rho de Spearman	Variable:	Coefficiente de correlación	.755
	Clima organizacional	r_s^2	.57
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	122

En la figura 3 se valora una tendencia lineal positiva, lo que infiere que, a elevado clima organizacional, mayor satisfacción con las condiciones físicas del trabajo. Asimismo, en la tabla 5 se aprecia que el valor p es inferior a .05, lo que indica que la H_0 es rechazada. Por lo tanto, se infiere que la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas del trabajo están correlacionadas. Esta relación es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .755$, $r_s^2 = .57$).

Hipótesis específica 03

H_i : Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con la participación en las decisiones en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con la participación en las decisiones en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

Reglas de decisión:

Intervalo de confianza: 95%

Nivel de significación: .05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Figura 4

Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con la participación en las decisiones

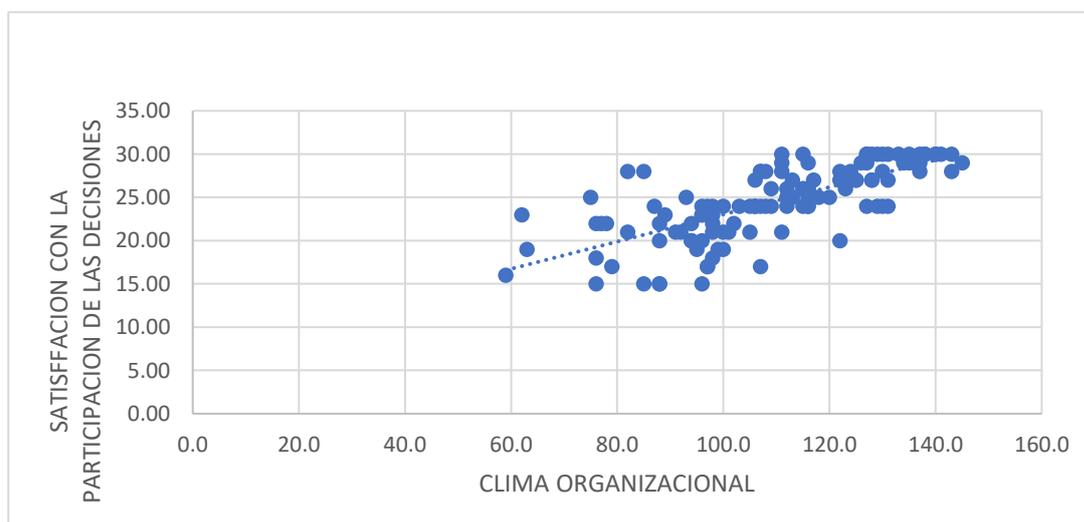


Tabla 6

Relación entre clima organizacional y satisfacción con la participación en las decisiones

		Satisfacción con la participación en las decisiones	
Rho de Spearman	Variable:	Coefficiente de correlación	.769
	Clima organizacional	r_s^2	.59
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	122

En la figura 4 se evidencia una tendencia lineal positiva, lo que indica que más clima organizacional, mayor satisfacción con la participación en las decisiones. Asimismo, en la tabla 6 se aprecia que el valor p es inferior a .05, lo que indica que H_0 es rechazada. De modo que, se llega a la conclusión que la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones están correlacionadas. Esta relación es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .769$, $r_s^2 = .59$).

Hipótesis específica 04

H_1 : Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con su trabajo en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con su trabajo en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

Reglas de decisión:

Intervalo de confianza: 95%

Nivel de significación: .05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Figura 5

Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con su trabajo

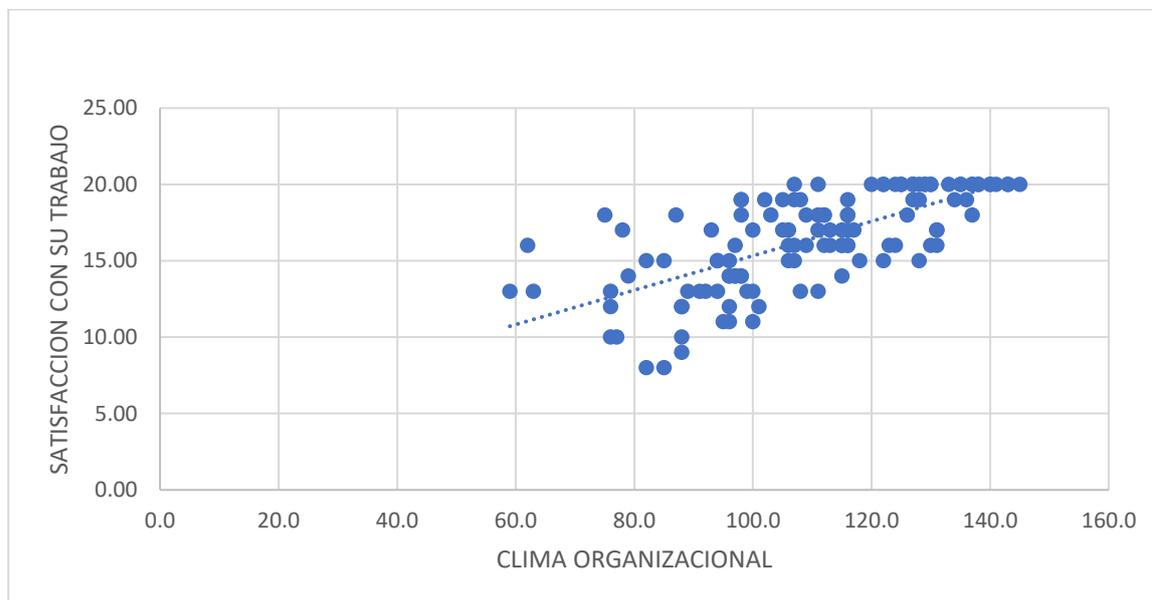


Tabla 7

Relación entre clima organizacional y satisfacción con su trabajo

		Satisfacción con su trabajo	
Rho de Spearman	Variable:	Coefficiente de correlación	.685
	Clima organizacional	r_s^2	.47
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	122

En la figura 5 se muestra una tendencia lineal positiva, señalando que, a mayor clima organizacional, mayor satisfacción con su trabajo. De la misma manera, en la tabla 7 se aprecia que el valor p es inferior a .05, lo que indica que la H_0 es rechazada. Por lo tanto, se infiere que la variable clima organizacional y la

dimensión satisfacción con su trabajo están correlacionadas. Esta relación es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .685$, $r_s^2 = .47$).

Hipótesis específica 05

H_i: Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con el reconocimiento en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional la Satisfacción con el reconocimiento en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022.

Reglas de decisión:

Intervalo de confianza: 95%

Nivel de significación: .05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Figura 6

Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento

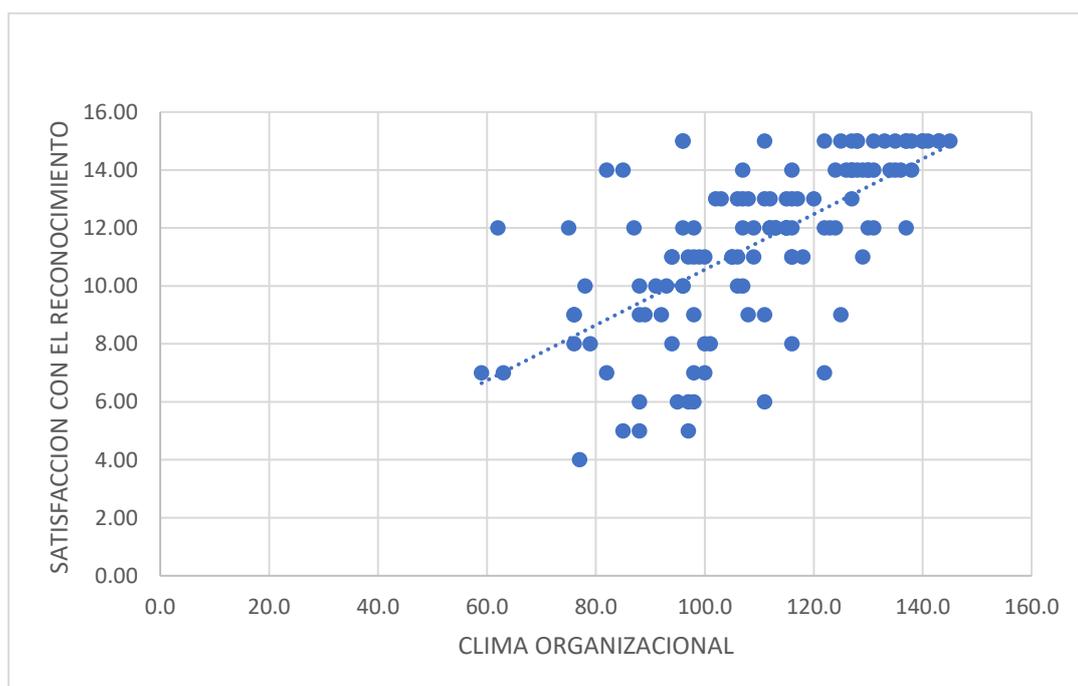


Tabla 8*Relación entre clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento*

		Satisfacción con el reconocimiento	
Rho de Spearman	Variable:	Coeficiente de correlación	.857
	Clima organizacional	r_s^2	.73
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	122

En la figura 6 se observa una tendencia lineal positiva, lo que manifiesta que, a elevado clima organizacional, mayor satisfacción con el reconocimiento. Además, en la tabla 8 se aprecia que el valor p es inferior a .05, lo que indica que la H_0 es rechazada. Por lo tanto, se llega a concluir que la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con el reconocimiento están correlacionadas. Esta relación es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .857$, $r_s^2 = .73$).

V. DISCUSIÓN

Esta averiguación se estableció con el objeto de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022. En ese sentido, en seguida, se cuestionan los primordiales resultados, en comparación con otras exploraciones.

Se presenta la hipótesis general, la cual se plantea que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, se encontró que ambas variables se relacionan de manera significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .857$, $r_s^2 = .73$). Estos resultados guardan semejanza al trabajo de (Soria et al., 2019) donde se estudió las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, llegando a concluir que, si existe una relación significativa y positiva entre ambas variables. También con el estudio de Dávila et al. (2021) quienes demostraron una relación significativa, mediana y positiva ($Rho = .559$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. En este caso clima organizacional se refiere al entorno de la empresa y en relación a esto los trabajadores manifiesten satisfacción e interés con respecto a sus actividades y ambiente de trabajo (Chiavenato, 1999). De tal manera se puede inferir que mientras el ambiente dentro de las instituciones sea bueno los trabajadores se sentirán total satisfacción de sus labores.

En relación a la hipótesis específica 1, la cual indica que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción en relación con sus superiores, se evidenció que ambas variables se relacionan de manera significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .757$, $r_s^2 = .57$). para contrastar mencionada relación no se han encontrado estudios actuales que relacionen la variable y la dimensión. Sin embargo, lo mencionado se refuerza con (Loan, 2020) quien refiere que la satisfacción en relación con sus jefes se orienta a la conducta del lado de los jefes, relación determinante para obtener satisfacción en los trabajadores ya que estos se sienten contentos cuando sus superiores muestran interés por ellos. Se puede inferir que si los jefes o superiores mantienen una relación que muestre interés hacia su personal en los distintos aspectos de su persona los trabajadores evidenciaran alto grado de satisfacción.

Sobre la hipótesis específica 2, la cual plantea que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas del trabajo, se mostró que ambas variables se relacionan estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .755$, $r_s^2 = .57$). Estos resultados pueden relacionarse con el estudio de (Grisales y Gallegos, 2020) quienes en sus resultados mencionan que el 53.3% de los trabajadores presentan una afectación intermedia de las condiciones físicas y ambientales, interpretando que este porcentaje de trabajadores no están de acuerdo y presentan inconformidad con lo relacionado a los espacios de trabajo, herramientas y útiles, el ruido, luz y demás ambientes; mientras que el 30.0% presenta menor afectación respecto a las condiciones físicas y del ambiente en que ejercen. En este sentido (Nicolaci, 2008) menciona que las instituciones deben funcionar generando un ambiente óptimo teniendo el talento de satisfacer lo que necesitan los trabajadores. De esta manera se puede decir que el clima organizacional está conectado con la satisfacción que los trabajadores puedan sentir en relación a las condiciones de su trabajo puesto que si se encuentran en un ambiente cómodo en condiciones totalmente óptimas el ambiente laboral será adecuado.

En consideración a la hipótesis específica 3, que indica que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones, se encontró que ambas variables se relacionan estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .769$, $r_s^2 = .59$). Este resultado se puede asemejar con el estudio de Felipe et al. (2018) quienes en su investigación evidenciaron la relevante relación entre clima organizacional y satisfacción laboral argumentando que también existe relación significativa entre las dimensiones en las cuales se encuentra autonomía, pudiéndolo relacionar con la dimensión de participación en las decisiones, pues no se han encontrado más investigaciones que estudien la relación entre la variable y dimensión mencionadas. En tal caso Kodden y Hupkes, (2019) mencionan que la satisfacción con las decisiones se refiere a la participación que tienen los trabajadores en las acciones que se realizan dentro de las empresas. En base a lo mencionado se puede deducir que si se involucra a los trabajadores a la hora de tomar una

decisión dentro de la institución se va a generar satisfacción en estos debido a la consideración que les tienen generando así también mejoras en la empresa.

Referente a la hipótesis específica 4, la cual expone que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción con su trabajo, se evidenció que ambas variables se relacionan estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .685$, $r_s^2 = .47$). Este resultado se respalda con el trabajo de Ponce et al. (2022) quienes en su investigación obtuvieron como resultado una relación positiva y alta $r = .631$, concluyendo que a cuanto mayor clima organizacional se obtendrá mayor satisfacción laboral. Lo mencionado puede ser corroborado por Jiang y Shen, (2018) que manifiestan que la satisfacción con el trabajo hace alusión a la conformidad que sienten los trabajadores en sus empleos considerando que existen diversos elementos que contribuyen tanto en la satisfacción como la insatisfacción del trabajador, los mismos que pueden involucrar desde el ambiente de trabajo como relaciones interpersonales, salario, beneficios brindados a los trabajadores. Lo que quiere decir que las personas se sentirán satisfechas con su trabajo mientras se encuentren involucrados con los diferentes factores que engloba la empresa desde la percepción de su ambiente hasta sus beneficios.

Referente a la hipótesis específica 5, que expone que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento, se evidenció que ambas variables se relacionan estadísticamente significativa, positiva y con tamaño de efecto grande ($p < .05$, $r_s = .857$, $r_s^2 = .73$). Este resultado guarda semejanza con el estudio de Felipe et al. (2018) quienes en su investigación evidenciaron la relevante relación entre clima organizacional y satisfacción laboral argumentando que también existe relación significativa entre las dimensiones entre las cuales se encuentra recompensa, pudiéndolo relacionar con la dimensión satisfacción con el reconocimiento del presente estudio. Para ello, (Brown et al., 2019) refiere que la satisfacción con el reconocimiento, simboliza una de las principales fuentes que permiten alcanzar un nivel satisfacción y a raíz de ello sentir conformidad y bienestar, incentivando al cumplimiento de metas en beneficio de la empresa. Por esta razón es que el reconocimiento es la clave esencial para una empresa debido a que el trabajador se sentirá valorado y

motivado. En tal sentido se puede decir que si un trabajador recibe reconocimiento dentro de su ambiente de trabajo va a sentir un grado de satisfacción óptimo que va a favorecer tanto al personal como a la institución.

Si bien se encontraron evidencias de que las variables están altamente relacionadas, se debe considerar que el estudio presenta algunas limitaciones entre estas se encuentra el diseño de investigación, ya que se aplicó un diseño transversal, esto quiere decir que fue en un tiempo determinado y limitado, dejando de lado la oportunidad de poder haber realizado algún seguimiento. Así también, el diseño muestral que fue no probabilístico por conveniencia, ya que no todas las personas tenían las mismas posibilidades de pertenecer a esta y se aceptaron aquellos que cumplían con los requisitos solicitados aceptando participar de manera voluntaria. Otra limitación encontrada fueron los instrumentos debidos que al ser cuestionarlos con gran cantidad de ítems posiblemente generó alguna fatiga o aburrimiento al momento de las respuestas. El tamaño de muestra también es considerado como una limitación ya que si fuese una cantidad más considerable los resultados podrían variar.

En futuras investigaciones, se sugiere aplicar un diseño de investigación longitudinal, ya que al ser un estudio que toma mayor tiempo se podría estudiar más a profundidad a los participantes, realizándoles un seguimiento. Asimismo, se podría ampliar el tamaño de muestra, diversificando las características de los participantes, con un muestreo probabilístico, para de esta forma verificar la consistencia de estos hallazgos. Así también, es recomendable poder realizar este estudio aplicando otros instrumentos con menor cantidad de ítems, puesto que de esta forma sería más corta de responder si los participantes mostrarían mayor concentración y claridad en sus respuestas. De la misma forma considerar distintos tamaños de muestra.

En resumen, existe evidencia estadística necesaria para señalar que las variables de clima organizacional y satisfacción laboral están altamente correlacionadas en la muestra de estudio. Sin embargo, es sugerible seguir con esta línea de investigación para comprobar la consistencia de lo encontrado. Finalmente, se le invita al lector interesado, profundizar en la bibliografía utilizada para esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los hallazgos de este estudio, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Que la relación entre de clima organizacional y satisfacción laboral es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño del efecto grande. Es decir, que a mejor percepción sobre el clima organizacional los trabajadores sentirán mayor satisfacción laboral.
2. El clima organizacional y satisfacción en relación con sus superiores presentan una relación estadísticamente significativa, positiva y con tamaño del efecto grande. Es decir, que si los superiores se relacionan mejor con los trabajadores el clima de la empresa será adecuada.
3. Clima organizacional y satisfacción con las condiciones físicas del trabajo se correlacionan y la relación es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño del efecto grande. Es decir, que a mejores condiciones físicas en el trabajo mejor percepción del clima organizacional y los trabajadores se sentirán satisfechos.
4. Clima organizacional satisfacción con la participación en las decisiones se correlacionan y la relación es estadísticamente significativa, positiva y con tamaño del efecto grande. Es decir, que el clima organizacional va a mejorar si la involucración de participación de los trabajadores también mejora.
5. Clima organizacional y satisfacción con su trabajo se correlacionan. Siendo estadísticamente significativa, positiva y con tamaño del efecto grande. Es decir, que las personas se sentirán satisfechas con su trabajo mientras se encuentren involucrados con los diferentes factores que engloba la empresa empezando por un buen clima dentro de su trabajo.
6. Clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento presentan una relación estadísticamente significativa, positiva y con tamaño del efecto grande. Es decir, que a mayor clima organizacional mayor satisfacción con el reconocimiento y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda utilizar otro diseño de investigación sugiriendo el longitudinal, ya que al ser un estudio que toma mayor tiempo se podría estudiar más a profundidad a los participantes, realizándoles un seguimiento.
2. Se sugiere cambiar el diseño muestral a probabilístico, aumentar el tamaño de muestra y considerar distintas poblaciones.
3. Se recomienda considerar el uso de otros instrumentos con menor cantidad de ítems para que la aplicación sea mucho más corta con el fin de cuidar las respuestas de los trabajadores.
4. Se sugiere incorporar en la investigación la estadística descriptiva usando los datos de la ficha sociodemográfica.

REFERENCIAS

- Afanasyev, V., Ivanova, O., Rezakov, R., Afanasyev, I., y Kunitsyna, S. (2019). *Organizational environment for the schoolchildrens' professional identities: establishing, modelling, efficiency expectations and long-term development. International journal of civil engineering and technology*, 10(2), 1612. https://www.academia.edu/download/60380560/IJCIET_10_02_15620190824-107183-1vy5o61.pdf
- Ali, B., y Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Amin, F. (2021). *A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmate/article/view/6737>
- Araujo, A., Checa, L. y Velasco, J. (2020). *Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en dos organizaciones privadas del Valle del Cauca. Pontificia Universidad Javeriana, Cali*. 1184761883

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e62d6b40-b563-42a2-8d82-992df8a63d3e%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsoai.on1184761883&db=edsoai>

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG

Asociación Médica Mundial, Helsinki (2013). *Declaración De Helsinki De La Amm – Principios Éticos Para Las Investigaciones Médicas En Seres Humanos (Informe técnico)*.

<https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Barreto, C. (2011). *Lectura 09: Introducción a la estadística no paramétrica (parte II). Prueba de correlación de Spearman*

<https://www.scientific-european-federation-osteopaths.org/wp-content/uploads/2019/01/Coeficiente-de-correlaci%C3%B3n-de-Spearman-.pdf>

Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC health services research, 18(1), 1-9.*

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>

Bhatia, M. (2021). *Green process innovation and operational performance: The role of proactive environment strategy, technological capabilities, and*

organizational learning. Business Strategy and the Environment, 30(7), 2845-2857.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2775>

Billikopf, G. (2003). *El manejo del personal agrícola.*

<https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/01s.pdf>

Brown, A., Walters, J., y Jones, A. (2019). *Pathways to retention: Job satisfaction, burnout, & organizational commitment among social workers. Journal of Evidence-Based Social Work, 16(6), 577-594.*

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/26408066.2019.1658006>

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones.*

<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Campo, A y Oviedo, H. (2008). *Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna.*

<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

Carollo, M. (2012). *Contrastes de Hipótesis*

http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_50140115_Contrastes%20de%20hip%C3%B3tesis.pdf

Chiang, M., Salazar, C., y Nuñez, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 11. Theoria ciencia, arte y humanidades.*

<https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chou, S., Horng, J., Liu, C., y Gan, B. (2018). *Explicating restaurant performance: The nature and foundations of sustainable service and organizational environment*. *International Journal of Hospitality Management*, 72 (1), 56-66. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431917302876>
- Cohen, J. (1992). *A power primer*.
[https://www.personal.kent.edu/~marmey/quant2spring04/Cohen%20\(1992\)%20-%20PB.pdf](https://www.personal.kent.edu/~marmey/quant2spring04/Cohen%20(1992)%20-%20PB.pdf)
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código De Ética Profesional Del Psicólogo Peruano (Informe técnico)*. Colegio de Psicólogos del Perú: Lima.
https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., y Casuneanu, I. (2020). *Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management*. *Sustainability*, 12(15), 60 - 86.
<https://www.mdpi.com/782664>
- Dávila, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Privada de Pucallpa SAC -2017*. *Revista de investigación científica*, 3 (2), 1 – 8.
<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/102/91>

- Dávila, R.; Agüero, E.; Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista venezolana de gerencia*, 26 (5), 663 – 677.
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28451/Organization al%20climate%20and%20job%20satisfaction%20in%20a%20Peruvian%20 Oindustrial%20company.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28451/Organization%20al%20climate%20and%20job%20satisfaction%20in%20a%20Peruvian%20Oindustrial%20company.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dilig, A., MacDonald, I., Varin, M., Vandyk, A., Graham, I., y Squires, J. (2018). *Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. International journal of nursing studies*, 88 (1), 123-134.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748918302062>
- El comercio. (2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*
<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Eliyana, A., y Ma, S. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Escobedo, F. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. Revista de la Universidad Técnica de Manabí*, 11 (3), 19 – 28.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2294/3007>

- Escobedo, M., Estebane, V., y Martínez, G. (2016). «*Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados*». *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22
<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., y Zavaleta, W. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal*
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070/1971>
- Ferro, M., Molina, L., y Rodríguez, W. (2009). *Bioética y sus principios*
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029
- Fiestas, A. y Roncal, P. (2020). *Clima organizacional en la empresa Costa del SolWyndham Piura*
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4646/AE_326.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, O.; Peley, R.; Pertúz, S.; Pérez, K. y Vilorio, J. (2020). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. Revista de espacios*, 41 (37), 1 – 12.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- García, R., González, J. y Jornet, J. (2010). *SPSS: pruebas no paramétricas*
https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf

- Gómez, A. (2009). *Fundamentos de la bioética. Revista de acta bioética.*
https://www.researchgate.net/publication/250374223_FUNDAMENTACIONES_DE_LA_BIOETICA/link/039f0c690cf2e77d0c927a6b/download
- González, S. (2018). *Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Docentes Universitarios Colombianos*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369871>
- Great Place To Work Perú (2018). *Mejores lugares para trabajar. Perú: Empresa*
<https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-per%C3%BA/2018>
- Grisales, M. y Gallego, L. (2020) *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira.*
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Bautista, P. (2014). *Selección de la muestra.*
http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1992). *The motivation to work*
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KYhB-B6kfSMC&oi=fnd&pg=PP1&dq=herzberg&ots=njWFRHICUI&sig=cDcdMNAtoQPpBo7O1zAHoVrFNGc#v=onepage&q=herzberg&f=false>
- Iglesias, A y Torres, J. (2018). *Un acercamiento al Clima Organizacional.*
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

- Jiang, H., y Shen, H. (2018). *Supportive organizational environment, work-life enrichment, trust and turnover intention: A national survey of PRSA membership. Public Relations Review, 44(5), 681-689.*
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0363811118301103>
- Judge, T., Zhang, S., y Glerum, D. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241.*
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429325755-11/job-satisfaction-timothy-judge-shuxia-carrie-zhang-david-glerum>
- Kawiana, I., Dewi, L., Hartati, P., Setini, M., y Asih, D. (2021). *Effects of leadership and psychological climate on organizational commitment in the digitization era. The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 8(1), 1051-1062.*
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202100569474375.page>
- Kodden, B., y Hupkes, L. (2019). *Organizational environment, personal resources and work engagement as predictors of coaching performance. Journal of Management Policy and Practice, 20(3), 53-71.*
http://www.digitalcommons.www.na-businesspress.com/JMPP/JMPP20-3/4_KoddenB_20_3_.pdf
- Kowalczyk K, Krajewska-Kulak E, Sobolewski M. (2020). *Overwork and burnout among nurses in the context of sick leave. Front psychol*
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00285>
- Kuenzi, M., Mayer, D., y Greenbaum, R. (2020). *Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical*

organizational climate, and unethical behavior. Personnel Psychology, 73(1), 43-71.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/peps.12356>

Leenen, I. (2012). *La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas.*

<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349736306010.pdf>

Loan, L. (2020). *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. Management Science Letters, 10(14), 3307-3312.*

<http://m.growingscience.com/beta/msl/3999-the-influence-of-organizational-commitment-on-employees-job-performance-the-mediating-role-of-job-satisfaction.html>

Mamani, O. (2019). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región puno. Revista de investigación de la escuela de posgrado 8(3), 1189-1194.*

<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1073/265>

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality.*

<https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>

Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica. Revisiones temáticas.*

<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

- Nicolaci, M. (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)*
https://sistemamid.com/panel/uploads/biblioteca/2016-05-17_09-55-58134677.pdf
- Niño L. (2019). *Percepción del clima organizacional según las modalidades de contratación actual.*
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5548/6235
- Patlán, J. y Flores, R. (2013). *Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. Revista de ciencia y trabajo, 15 (48), 131 – 139.*
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista la sallista de investigación, 15 (1), 90 – 101.*
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf>
- Ponce, L., Ruelas, M., y Flores, F. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510472>
- Pupo, B.; Velázquez, R. y Tamayo, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguíneas. Revista de Holguín Ciencias, 1 (1), 1 – 12.*
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181553376006/>

- Ramli, A. (2018). *Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177-186.
<http://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5335>
- Rendón, M., Zarco, I. y Villasís, M. (2021). *Métodos estadísticos para el análisis del tamaño del efecto*.
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/949/1443>
- Reyero, D. (2015). *Compromiso laboral: la nueva ventaja competitiva*
<https://davidreyero.com/mis-temas/compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores-organizaciones/>
- Romero, M. (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), p. 105-114
- Soria, A.; Pedraza, N. y Bernal, I. (2019). *El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. Revista de acta universitaria*, 29 (1), 1 – 14.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2205.pdf>
- Toropova, A., Myrberg, E., y Johansson, S. (2021). *Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. Educational review*, 73(1), 71-97.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o realidad. Colombia: Universitaria de la Costa EDUCOSTA*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción en relación con sus superiores en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 • Determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 • Determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción con la participación en las decisiones en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 • Determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción con su trabajo en trabajadores del sector 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción en relación con sus superiores en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 • Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 • Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con la participación en las decisiones en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 • Existe relación significativa entre clima organizacional y la Satisfacción con su trabajo en trabajadores del sector 	<p>Variable 1</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en relación con sus superiores • Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo • Satisfacción con la participación en las decisiones • Satisfacción con su trabajo • Satisfacción con el reconocimiento <p>Variable 2</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Tipo de investigación Tipo básico</p> <p>Diseño de la investigación: Diseño no experimental, correlacional y transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: 178 trabajadores</p> <p>Muestra: 122 trabajadores</p> <p>Tipo de muestra Muestreo No probabilístico Por conveniencia</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre clima organizacional y la Satisfacción con el reconocimiento en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 	agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre clima organizacional y Satisfacción con el reconocimiento en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022 	Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con los trabajadores • Autonomía en el trabajo • Relaciones sociales • Unión y apoyo entre compañeros de trabajo • Consideración de directivos • Beneficios y recompensas • Motivación y esfuerzo • Liderazgo de directivos
--	--	--

Anexo 2 operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se entiende como aquella experimentación de emociones positivas a raíz de situaciones placenteras dentro de un ambiente de trabajo (Reyero, 2015).	Se define operacionalmente por aquellas puntuaciones obtenidas por medio del test psicológico creado por Meliá y Peiró en el periodo 1989, bien conocido como Cuestionario de Satisfacción Laboral, el cual se encontrará conformado por un total de 23 ítems, para lo cual la dimensión de "Satisfacción en relación con sus superiores" contará con un total de 5 ítems, para el caso de la dimensión "Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo" contará con un total de 5 ítems, para la dimensión "Satisfacción con la participación en las decisiones" se evidenciará un total de 6 ítems, para la dimensión de "Satisfacción con su trabajo" se contará con un total de 4 ítems y para la dimensión de "Satisfacción con el reconocimiento" se evidenciará un total de 3 ítems, en donde la escala de valoración será la siguiente: Muy insatisfecho (1), algo insatisfecho (2), indiferente (3), algo satisfecho (4) y muy satisfecho (5).	Satisfacción en relación con sus superiores Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo Satisfacción con la participación en las decisiones Satisfacción con su trabajo Satisfacción con el reconocimiento	1, 2, 3, 4 y 5 6, 7, 8, 9 y 10 11, 12, 13, 14, 15 y 16 17, 18, 19 y 20 21, 22 y 23	Ordinal	Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró (1989) adaptación de Chiang, Salazar y Núñez (2007)

Clima organizacional

El clima organizacional es considerado como el entorno que se genera dentro de una empresa en relación a todos los que se encuentren en el ambiente (Chiavenato, 1999).

Desde la concepción operacional, se puede señalar que se hará uso de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO), alcanzando a contar con un total de 29 ítems, contará con un total de 15 ítems, en donde la escala multidimensional del clima organizacional contará con la siguiente distribución de valoraciones: nunca (1), muy pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Satisfacción de los trabajadores	1, 2, 3 y 4
Autonomía en el trabajo	5, 6 y 7
Relaciones sociales	8,9 y 10
Unión y apoyo entre compañeros de trabajo	11, 12, 13 y 14
Consideración de directivos	15, 16, 17, 18 y 19
Beneficios y recompensas	20, 21, 22 y 23
Motivación y esfuerzo	24, 25 y 26
Liderazgo de directivos	27, 28 y 29

Ordinal

Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) Adaptación de Patlán y Flores (2013)



SATISFACCIÓN LABORAL

Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró (1989), adaptación de Chiang et al. (2007)

Instrucciones: Enseguida se presenta una serie de preguntas en relación a tu vida laboral. Lee cada una de las frases, luego marca alguna de las alternativas de respuesta para indicar la frecuencia con la que te suceden estas situaciones.

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Satisfacción en relación con sus superiores						
1.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado					
2.	La supervisión que ejercen sobre usted.					
3.	Las relaciones personales con sus superiores					
4.	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
5.	El apoyo que recibe de sus superiores					
Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo						
6.	La ventilación de su lugar de trabajo.					
7.	La iluminación de su lugar de trabajo					
8.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
9.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
10.	La temperatura de su local de trabajo.					
Satisfacción con la participación en las decisiones						
11.	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					
12.	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos de alta relevancia					
13.	Su participación en las decisiones de su Área.					
14.	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución					

15.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución					
16.	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su labor					
Satisfacción con su trabajo						
17.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
18.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer cosas que le gustan.					
19.	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.					
20.	Los objetivos y metas que debe alcanzar.					
Satisfacción con el reconocimiento						
21.	Las oportunidades de ascenso que tiene.					
22.	Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución.					
23.	El salario que usted recibe.					

CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), adaptación de Patlán y Flores (2013)

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones describen experiencias acerca de tu centro de trabajo. Marca una de las siguientes alternativas para indicar cuan habituales resulta para ti.

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Satisfacción de los trabajadores						
1.	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
2.	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					
3.	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades					
4.	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
Autonomía en el trabajo						
5.	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades					
6.	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas Relacionados con sus actividades					
7.	Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual Desea realizar sus actividades					
Relaciones sociales						

8.	Los trabajadores se llevan bien entre ellos					
9.	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores					
10.	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo						
11.	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
12.	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo					
13.	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
14.	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
Consideración de directivos						
15.	El director trata a su personal de la manera más humana posible					
16.	El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto					
17.	Los directivos dan apoyo a su personal en realización de sus actividades					
18.	El jefe trata con indiferencia a su personal					
19.	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada					
Beneficios y recompensas						
20.	La organización emplea incentivos para que los trabajadores Realicen mejor sus actividades					
21.	Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo					
22.	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño					
23.	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores					
Motivación y esfuerzo						
24.	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo					
25.	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas					
26.	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					
Liderazgo de directivos						
27.	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28.	En la organización todos los empleados reciben apoyo Del jefe en la realización de sus tareas					
29.	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan Con los objetivos de la empresa					

Anexo 4 Ficha sociodemográfica

Sexo:

Hombre ()

Mujer ()

Edad: _____

Estado Civil:

Soltero ()

Casado ()

Conviviente ()

Tiempo en la empresa:

1 a 3 años ()

3 a 6 años ()

6 a 9 años ()

De 10 a más ()

Anexo 5 Carta de presentación de la escuela firmadas para la muestra



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 03 de mayo de 2022

CARTA INV. N°0327-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Juan Ignacio Chávez Palacios
Gerente General
FUNDO SEÑOR DE LOS MILAGROS
Distrito Chulucanas, Morropón - Piura

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Montero Silupu Kinkeline Margoth** con DNI 70544817 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001120708 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6 Carta de autorización de la institución



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 03 de mayo de 2022

CARTA INV. N°0327-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Juan Ignacio Chávez Palacios
Gerente General
FUNDO SEÑOR DE LOS MILAGROS
Distrito Chulucanas, Morropón - Piura

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Montero Silupa Kinkeline Margoth** con DNI 70544817 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001120708 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



JUAN I. CHAVEZ PALACIOS
DUI: 10033621000
EMPLEADOR

Anexo 7 Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA - 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 6 de Mayo de 2022

Autor:

- Juana Patlán Pérez

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **MONTERO SILUPU KINKELINE MARGOTH**, con 70544817 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7001120708, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito La Matanza-Piura, 2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA - 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 6 de Mayo de 2022

Autores:

- Chiang Vega, María Margarita
- Salazar Botello, Carlos Mauricio
- Núñez Partido, Antonio

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **MONTERO SILUPU KINKELINE MARGOTH**, con 70544817 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7001120708, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito La Matanza-Piura, 2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989), Chiang, Salazar y Núñez (2007), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8 Autorización de uso de los instrumentos de recolección de datos

Redactar

Correo

Recibidos 989

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 1

Chatear +

No hay conversaciones
Iniciar un chat

Espacios +

Aún no hay espacios

RESPUESTA: URGENTE: PERMISO DE AUTORIA Externo Recibidos X

Juana Patlán para mí

ESTIMADA KINKELINE MARGOTH

De mi parte no hay inconveniente en que utilices la Escala Multidimensional de Clima Organizacional.

Te anexo la escala con los reactivos y sus factores.

Si algo más requieres con gusto te apoyo.

Solo te pido que en cualquier publicación se señale el artículo de clima.

Dra. Juana Patlán Pérez
Profesora de Carrera Titular "B" de Tiempo Completo, Definitivo.
Facultad de Psicología, UNAM.
Edificio B, Cubículo 245. Ciudad Universitaria. México.
Tel: 5556222276. Cel: 5536454034.

De: KINKELINE MARGOTH MONTERO SILUPU <kmonterosi12@ucvvirtual.edu.pe>
Enviado: viernes, 6 de mayo de 2022 10:49
Para: patlanjuana@hotmail.com <patlanjuana@hotmail.com>
Asunto: URGENTE: PERMISO DE AUTORIA

Redactar

Correo

Recibidos 1.059

Destacados

Postpuestos

Enviados

Chatear +

No hay conversaciones
Iniciar un chat

Espacios +

Aún no hay espacios
Crear o encontrar un espacio

Reunión

18 de 1.313

María Margarita Chiang Vega vie, 6 may, 11:24 ☆
Estimada Señorita Buenas tardes primero quiero comentarle que ese artículo ya es antiguo.... Tengo otros artículos más actuales... - Margarita Chiang Vega,...

KINKELINE MARGOTH MONTERO SILUPU vie, 6 may, 12:51 ☆
Muchas gracias Dra. Por la información brindada, ya ha sido revisada. sin embargo se requiere me acceda el permiso del documento solicitado, ya que consi...

María Margarita Chiang Vega para mí mar, 7 jun, 13:42 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮
Estimada
Disculpe lo tarde que le contestó, he estado con complicaciones...
Entonces sin más preámbulo, autorizo el uso de mi investigación: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf> con el fin de realizar su investigación...
Saludos cordiales
Dra. Margarita Chiang Vega

El vie, 6 may 2022 a las 13:51, KINKELINE MARGOTH MONTERO SILUPU (<kmonterosi12@ucvvirtual.edu.pe>) escribió:
Muchas gracias Dra. Por la información brindada, ya ha sido revisada. sin embargo se requiere me acceda el permiso del documento solicitado, ya que considero es el más adecuado para mi investigación. estoy muy agradecida y atenta a su grata respuesta.

El vie, 6 may 2022 a las 11:24, María Margarita Chiang Vega (<mchiang@ublobio.ci>) escribió:

Anexo 9 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Montero Silupu, Kinkeline Margoth estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Clima organizacional y Satisfacción laboral. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Montero Silupu, Kinkeline Margoth

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas – Piura, 2022” de la señorita Montero Silupu, Kinkeline Margoth, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 10 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Tabla 9

Confiabilidad: Clima Organizacional

Elemento	Cronbach	McDonald
	α	ω
Variable: Clima organizacional	.945	.948
Satisfacción de los trabajadores	.816	.833
Autonomía en el trabajo	.839	.840
Relaciones sociales	.713	.750
Unión y apoyo entre compañeros de trabajo	.884	.885
Consideración de directivos	.726	.738
Beneficios y recompensas	.749	.754
Motivación y esfuerzo	.762	.801
Liderazgo de directivos	.698	.702

Tabla 10

Confiabilidad: Satisfacción laboral

Elemento	Cronbach	McDonald
	α	ω
Variable: Satisfacción laboral	.932	.936
Satisfacción en relación con sus superiores	.699	.722
Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo	.814	.824
Satisfacción con la participación en las decisiones	.798	.804
Satisfacción con su trabajo	.753	.769
Satisfacción con el reconocimiento	.759	.764

Tabla 11*Análisis factorial confirmatorio: Clima organizacional*

	X ² /gl	Ajuste absoluto		Ajuste incremental	
		RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Variable: Clima organizacional	1.441	.060	.056	.919	.906
Valores esperados	<=3	<=.06	Cerca de 0	>=.90	>=.90
Escobedo et al. (2016)					

Tabla 12*Análisis factorial confirmatorio: Satisfacción laboral*

	X ² /gl	Ajuste absoluto		Ajuste incremental	
		RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Variable: Satisfacción laboral	1.468	.061	.054	.917	.905
Valores esperados	<=3	<=.06	Cerca de 0	>=.90	>=.90
Escobedo et al. (2016)					

Anexo 11 Resultados Muestra final

Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción laboral

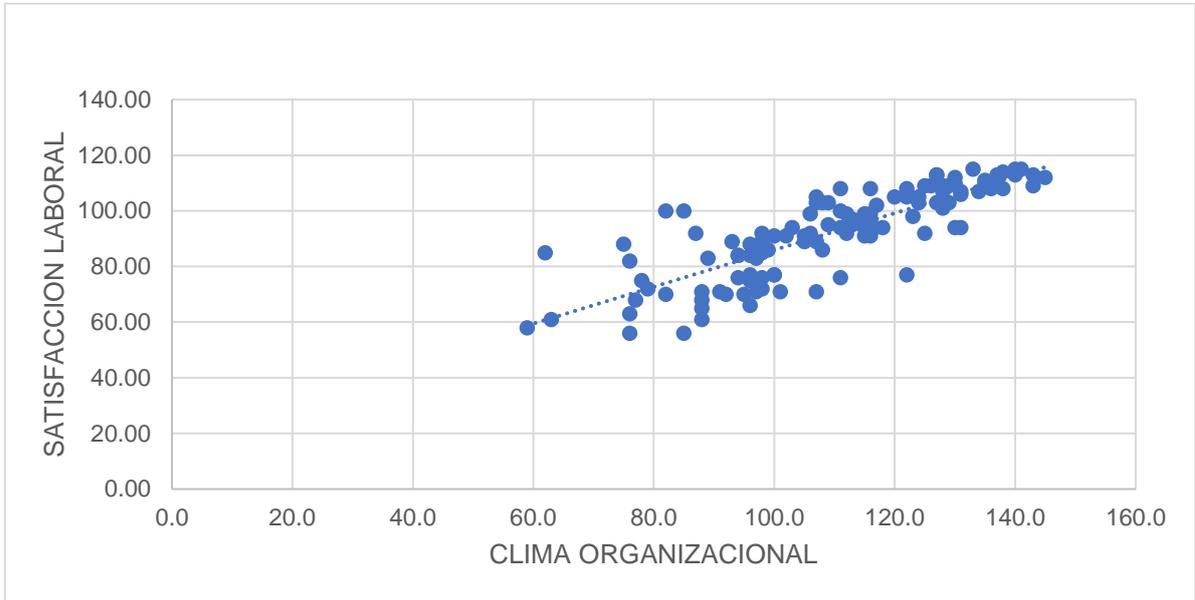


Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción en relación con sus superiores

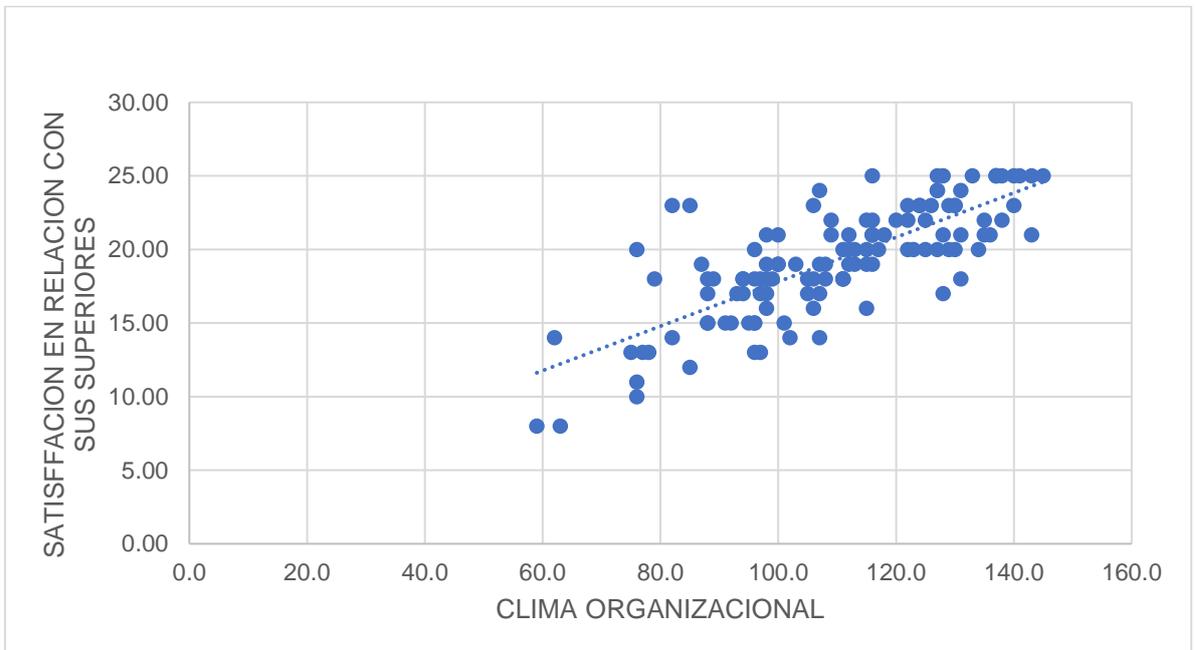


Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con las condiciones físicas del trabajo

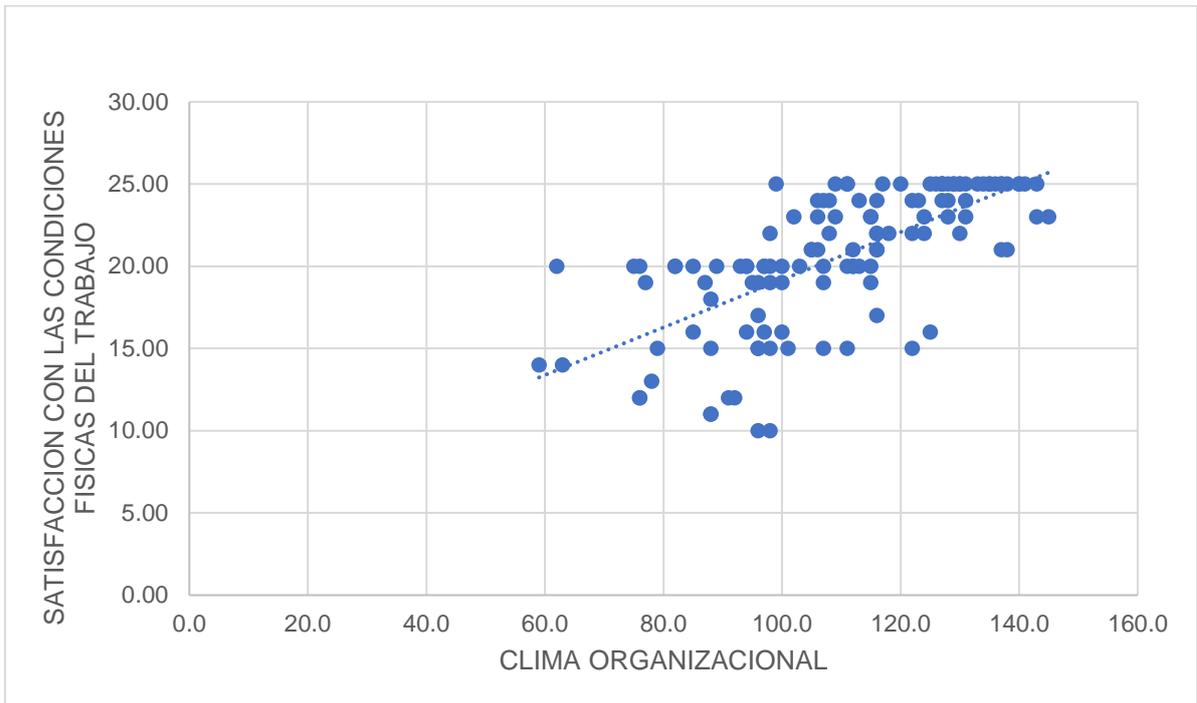


Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con la participación en las decisiones

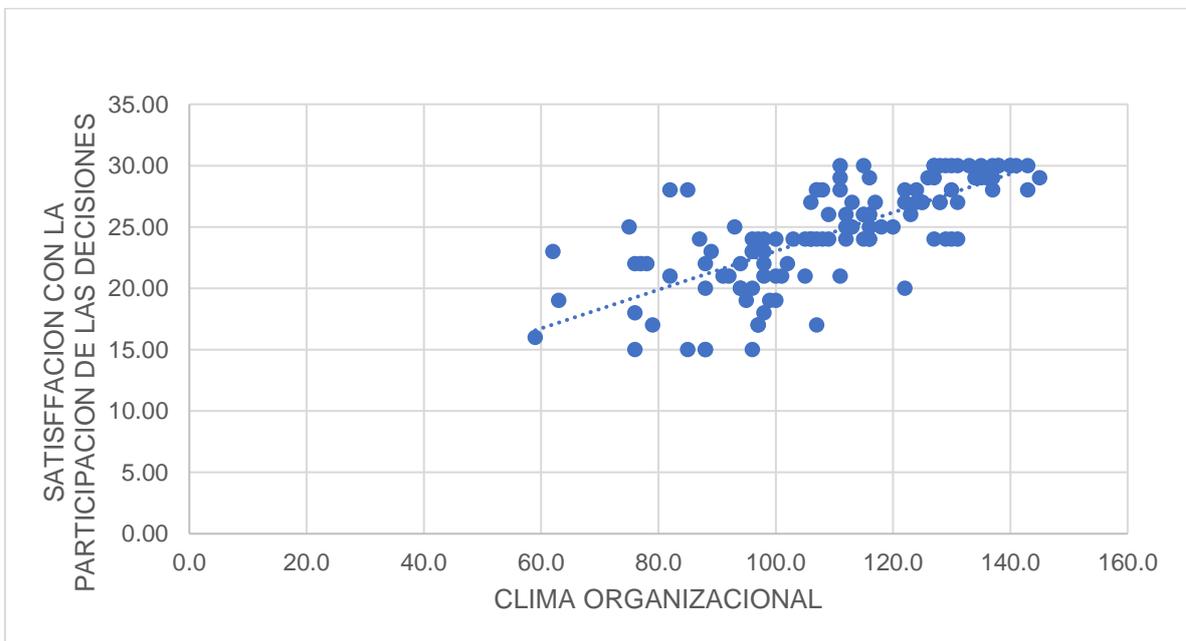


Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con su trabajo

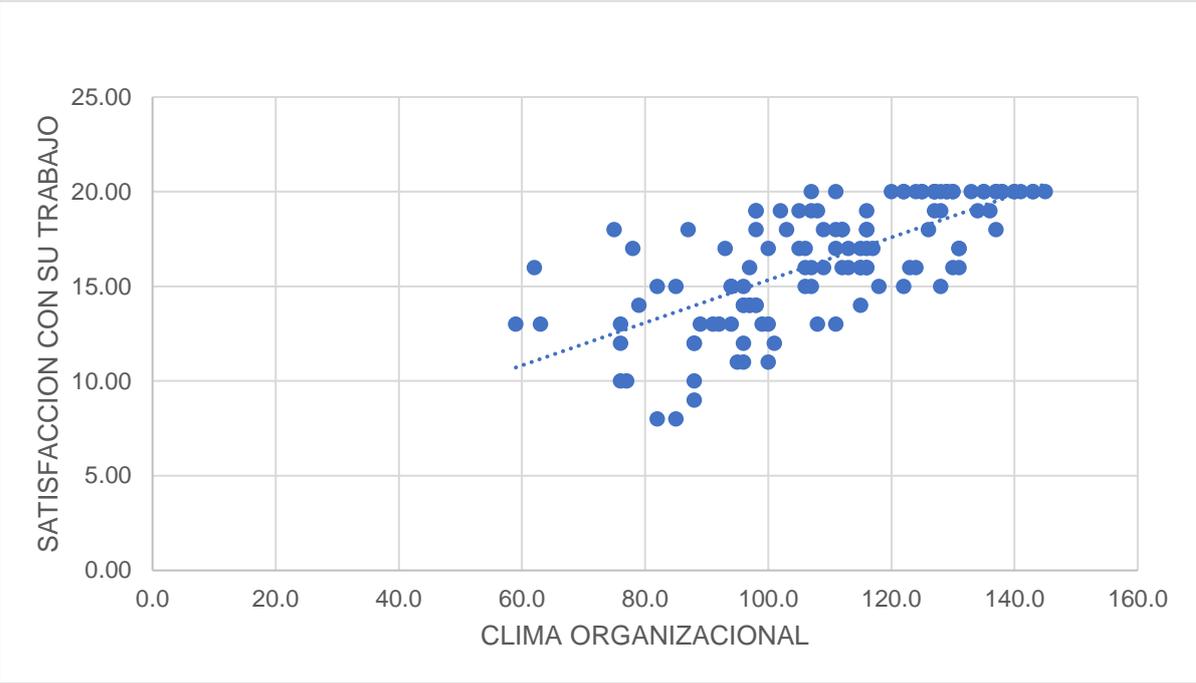
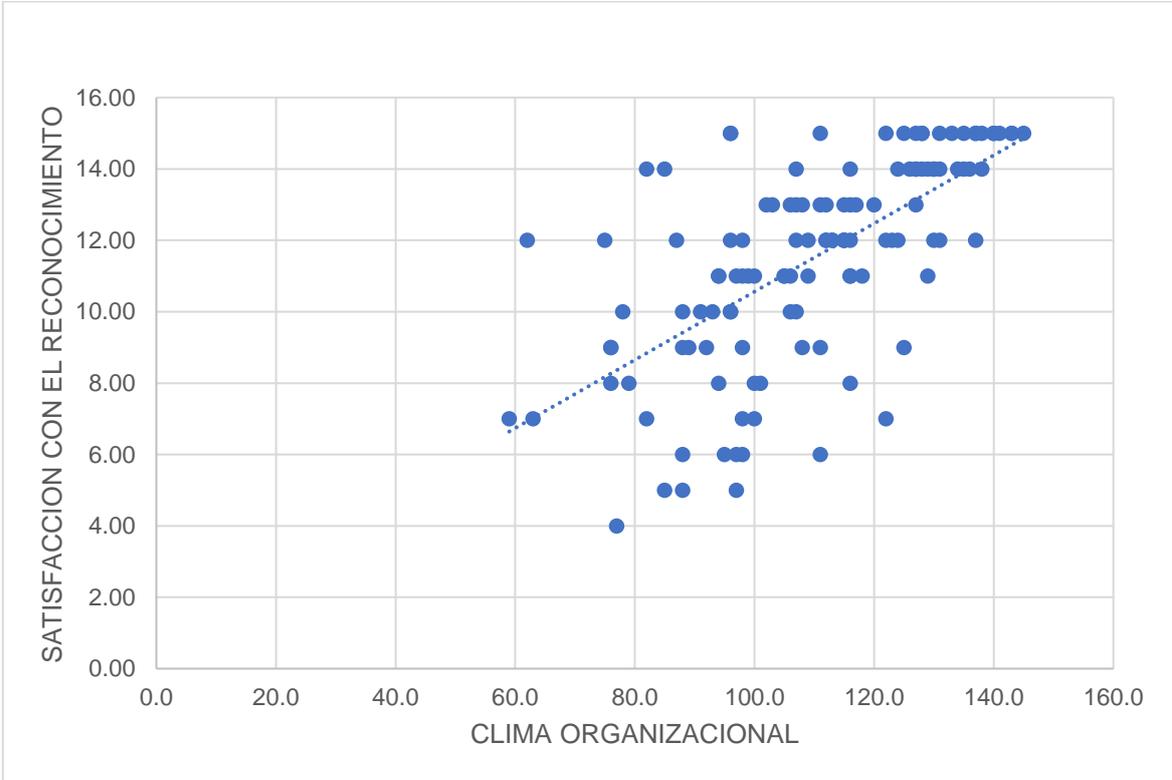
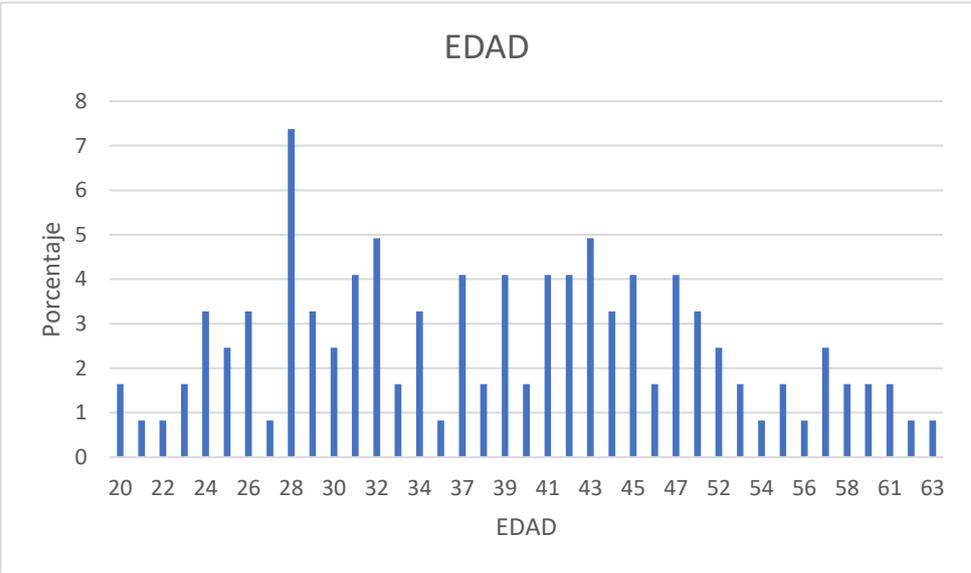
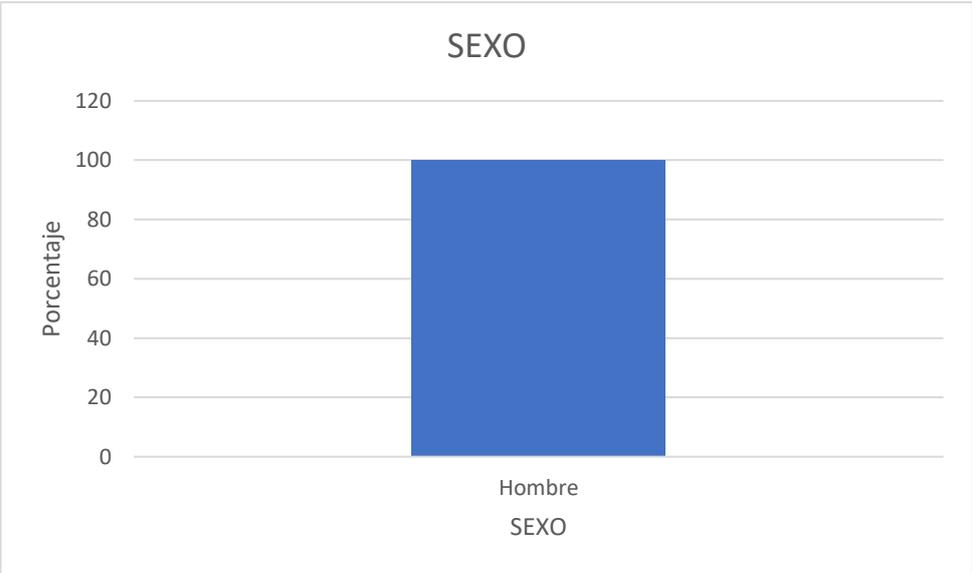
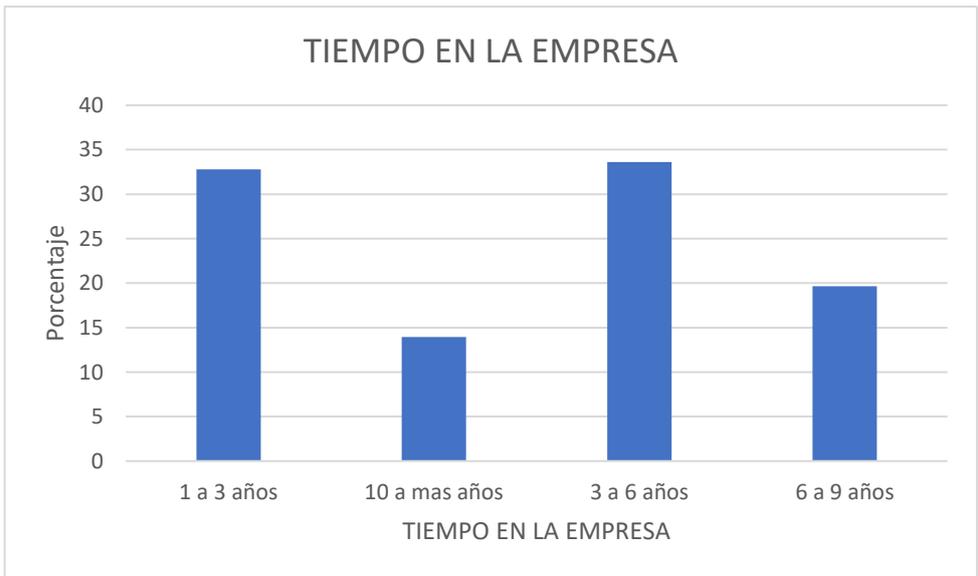
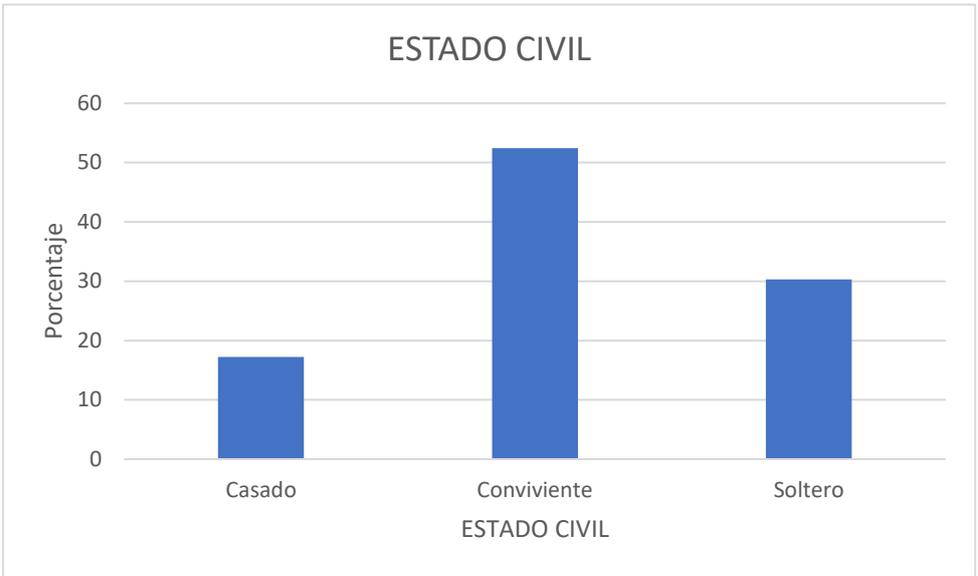


Gráfico de dispersión para clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento



Gráficos de frecuencia de los datos sociodemográficos





Anexo 12 Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=275744

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT Manual de uso Iniciar sesión -

Ficha CTI Vitae

Buscar



MONTERO SILUPU KINKELINE MARGOTH

Estudiante de psicología

Fecha de última actualización: 13-05-2022

ORCID 0000-0002-9803-7500	Conducta Responsable en Investigación Fecha: 23/10/2021
-------------------------------------	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO CHULUCANAS - PIURA, 2022.", cuyo autor es MONTERO SILUPU KINKELINE MARGOTH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 10 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO DNI: 43102056 ORCID 0000-0001-7781-7105	Firmado digitalmente por: LOLIVAS el 29-07-2022 20:05:03

Código documento Trilce: TRI - 0333418