



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Clima organizacional y satisfacción laboral en una estación  
experimental agraria Región San Martín, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Martinez Zapata, Boris Guillermo (orcid.org/0009-0005-0457-8250)

**ASESORES:**

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

Mg. Ramirez Valladares, Crithian Ovidio (orcid.org/0000-6944-5652)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA REGIÓN SAN MARTIN, 2024", cuyo autor es MARTINEZ ZAPATA BORIS GUILLERMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABAD BAUTISTA LEONOR DNI: 16414790 ORCID: 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 26- 07-2024 09:13:20

Código documento Trilce: TRI - 0826564

## Declaratoria de originalidad del autor/ autores



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARTINEZ ZAPATA BORIS GUILLERMO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA REGIÓN SAN MARTIN, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BORIS GUILLERMO MARTINEZ ZAPATA DNI: 06452469 ORCID: 0009-0005-0457-8250	Firmado electrónicamente por: BMARTINEZZ el 21-07- 2024 15:04:23

Código documento Trilce: TRI - 0826565

## DEDICATORIA

Dedicado a Dios Todopoderoso por guiarme por el buen camino. A Mi Padre quien me brindo la fortaleza, Mi Madre quien me brindo la voluntad, al gran amor de mi vida, mi querida Esposa quien me brindo la templanza y resiliencia, a Mis amadas hijas quienes me brindaron la inspiración para cumplir con esta meta.

**Boris.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecido con Dios Todopoderoso por las oportunidades brindadas, Mi Padre por todas sus enseñanzas, Mi Madre por brindarme su sabiduría, Mi Amada Esposa por todo su amor y comprensión incondicional, A Mis Queridas Hijas por ser la fuente de mi inspiración.

**Boris.**

## Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor/ autores.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES .....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del clima organizacional.....	18
Tabla 2. Nivel de la satisfacción laboral.....	18
Tabla 3. Prueba de normalidad .....	19
Tabla 4. Influencia del clima organizacional en el reto del trabajo.....	20
Tabla 5. Influencia del clima organizacional en las remuneraciones.....	21
Tabla 6. Influencia del clima organizacional en las condiciones del trabajo.....	22
Tabla 7. Influencia del clima organizacional en la relación trabajo-empleado.....	23
Tabla 8. Influencia del clima organizacional y satisfacción laboral.....	24

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema .....	14
-------------------------	----



## Resumen

La investigación tuvo como objetivo de analizar la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024. La investigación fue tipo básica, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, no experimental y de corte transversal, cuya muestra fue de 51 colaboradores. La técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de la variable clima organizacional es medio; igual manera el nivel de la variable satisfacción laboral es medio. Concluyendo que, existe influencia positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024, mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.897, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de la investigación.

**Palabras clave:** Clima, organizacional, satisfacción, laboral.

## **Abstract**

The objective of the research was to analyze the influence of the organizational climate and job satisfaction in an Agrarian Experimental Station San Martín, 2024. The research was basic type, quantitative approach, correlational in scope, non-experimental and cross-sectional, whose sample was 51 collaborators. The collection technique is the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the organizational climate variable is medium; Likewise, the level of the job satisfaction variable is medium. Concluding that, there is a moderate and significant positive influence between the organizational climate and job satisfaction in an Agrarian Experimental Station San Martín, 2024, through the statistical analysis of the Spearman Rho correlation coefficient, a coefficient of 0.897 was reached, and a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ), thus accepting the research hypothesis.

**Keywords:** Climate, organizational, satisfaction, work.

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones, el clima organizacional y satisfacción laboral han venido siendo analizadas desde hace mucho tiempo debido a su gran influencia sobre el crecimiento personal y colectivo, dentro de ello, el clima en las organizaciones puede ser definido como la armonía interna que permite el desarrollo de las actividades bajo parámetros de colaboración y comprensión, mientras que la satisfacción, está relacionada con diversos factores que ayudan a generar conformidad en los colaboradores respecto a la realización de sus responsabilidades. En Bucaramanga Colombia se identificó problemas laborales insatisfechos y el ambiente organizacional en un centro superior, ya que solo tenían programas de bienestar estudiantil pero no programas para los docentes y personal administrativo que generaban discordancias (Córdova-Cárdenas et al., 2023).

Asimismo, el Objetivo de Desarrollo Sostenible, denominado trabajo decente y crecimiento económico, está orientado a alcanzar crecimiento sostenido, industrialización, pleno empleo y trabajo decente. Las metas establecen medios y acciones principalmente dirigidas a la diversificación productiva, la modernización tecnológica y la innovación; el fortalecimiento y acceso financiero en especial para atender a pequeñas y medianas empresas; el desarrollo de infraestructuras, gasto en investigación y desarrollo, tecnologías de la información; y las políticas de trabajo decente, racionalización de los recursos y sostenibilidad ambiental (Nieto, 2017).

En el Perú, se identificaron problemas con la satisfacción laboral como repercusión de extensos turnos de trabajo en las instituciones, generando la vulneración de derechos y un clima laboral desagradable (Ayala y Lescano, 2019). En la municipalidad distrital de Tambogrande, existen problemas relacionados al clima laboral, demostrando carencias en el desempeño, debido a que los encargados de la dirección municipal no brindan un ambiente de trabajo de calidad, atribuido a factores físicos y de comportamiento, los nombrados a los contratados (Agüero-Corzo, 2021). En la caja municipal de Piura (sede principal), el clima laboral tenía afectaciones por los salarios y beneficios que no podían gozar por la necesidad de servicio, eso no permitía un buen clima (Saavedra-Meléndez y Delgado Bardales, 2020).

Por otro lado, en la Estación Experimental Agraria el Provenir Región San Martín, se evidencia que el clima organizacional no es el adecuado, evidenciado en un mal

ambiente laboral, con un débil liderazgo y bajo nivel de motivación en el personal, con un bajo nivel de desempeño laboral que no logran cumplir las metas y objetivos propuestos, no existe una participación adecuada que permita involucrarse en las actividades desarrolladas por la institución, Generando de esta forma un amplio nivel de insatisfacción en los colaboradores, ya que no se sienten identificados con la institución, insatisfechos con las remuneraciones que perciben en relación al trabajo que realizan, por otra parte Los ambientes donde se desarrollan las actividades no son los apropiados para brindar seguridad y comodidad, así como la entidad tampoco brinda las herramientas necesarias y oportunas para el cumplimiento de sus actividades.

Todo ello conllevó a plantear como problema general: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la relación trabajo-empleado en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024?

Se consideró la justificación por conveniencia debido a que el estudio buscó consagrarse como una herramienta importante para que los directivos puedan abordar decisiones estratégicas respecto a la problemática identificada, en cuanto a la relevancia social, pretende realizar la búsqueda de mejores

opciones para que la institución desarrolle una atención competitiva hacia el usuario para atender sus necesidades y al mismo tiempo satisfacer sus expectativas, juntamente con el mejoramiento de la imagen institucional, respecto al valor teórico, se sustentó en datos precisos y verídicos juntamente con teorías sobre las variables para poder obtener resultados que ayuden a la generación de nuevos conocimientos, en cuanto a las implicancias prácticas, se buscó realizar un estudio cuidadoso para poder elaborar recomendaciones pertinentes que ayuden a generar mejoras dentro de la institución respecto a las variables observadas y en la utilidad metodológica, se procedió con el diseño de los instrumentos que posteriormente pueden ser utilizados en otros estudios para la medición respectiva de variables similares.

Asimismo se tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024 y como objetivos Específicos: Establecer la influencia del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024, establecer la influencia del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024, establecer la influencia del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024, establecer la influencia del clima organizacional en la relación trabajo-empleado en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024.

Con respecto a los **antecedentes internacionales** se citaron a los siguientes autores: Márquez-Gómez & Cardoso-Jiménez (2023), fue de tipo básica, no experimental, la muestra fue de 18 administrativos, encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, el análisis respectivo conllevó al conocimiento de que el 61% de los que fueron sometidos a la encuesta, recomendaron la realización de capacitaciones juntamente con talleres e interactivos para ayudar a incrementar la motivación en los colaboradores, esto teniendo en cuenta que también permitirá acrecentar las relaciones internas para abordar

la construcción de un clima óptimo y colaborativo para cumplir con las labores encomendadas tanto a nivel de equipo y personal.

Además, se citó a Daza-Corredor et al. (2021), de tipo cuantitativa, noexperimental, su muestra fue de 1234 empleados, encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, respecto a la percepción sobre el trato de los jefes hacia los colaboradores, el 95% lo consideró como positivo, así como también el 89% consideró que el trabajo en equipo es eficiente y los compañeros colaboran para poder hacerlo posible, dentro de ello también se destacó que el 96% tiene una percepción positiva acerca de las relaciones internas; es decir, el entorno laboral resulta positivo para poder abordar las responsabilidades especificadas a cada colaborador.

Asimismo, se citó a Rojas-Sánchez et al. (2023), de tipo cuantitativa, no experimental, la muestra de 138 cuestionarios al personal, teniendo como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyeron que, respecto a los componentes del clima interno, en 91% de los colaboradores mencionaron tener autonomía para tomar sus propias decisiones en cuanto a las obligaciones determinadas, de igual forma el 91% lo determinó como eficiente la cohesión de las aspecto directivo, mientras tanto, el 86% mencionó haberse sentido presionado para cumplir con sus obligaciones, finalmente, el 75% de término que sus jefes le brindan la confianza necesaria para desempeñarse en óptimas condiciones.

Aunado a ello, se citó a Pedraza-Melo (2021), de tipo cuantitativa, no experimental, la población fue de 80 sujetos, encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, la satisfacción de los colaboradores puede producirse mediante la interacción de factores internos o externos, para lo cual es necesario que los directivos organizacionales estén preparados para la identificación respectiva de cada uno de estos elementos, lo cual permitirá formular estrategias debidamente fundamentadas y centradas en los problemas detectados para generar una solución competitiva y acrecentar la posibilidad de contar con un clima interno coherente con las expectativas del personal.

Asimismo, se citó a Ángel-Salazar et al. (2021), investigación cuantitativa, no experimental, su muestra fueron 182 trabajadores, encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, en lo que concierne al clima en la organización, después de ser interrogados, el 56% de los colaboradores mencionaron que es necesario que los directivos realicen mejoras oportunas, a diferencia del 44% que lo consideró como saludable; también destacaron que el 76.4% mencionó que es necesario realizar actividades para poder mejorar las relaciones entre los compañeros.

Por otro lado, se citó a Chiang-Vega et al. (2021), investigación cuantitativa, no experimental, la muestra fueron 344 funcionarios encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, fue posible establecer la presencia de una relación positiva corroborada por un valor de Pearson igual a 0,170 permitió establecer la importancia de desarrollar estrategias pertinentes respecto al mejoramiento del clima organizacional porque permitirá de esta forma acrecentar la satisfacción en los colaboradores; también destacaron la importancia de abordar un modelo centrado específicamente en la generación de confianza interpersonal.

En tanto, en el plano nacional se citó a Tinoco-Plasencia (2023), investigación cuantitativa, no experimental, la población fue de 40 trabajadores, encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, el 62.50% consideró como moderado el nivel de clima interno, así como también el 60% mencionó encontrarse moderadamente satisfecho dentro de su puesto de trabajo; con ello se destacó la presencia de una correlación sustentada por un valor de Spearman igual a 0,755 con lo cual además precisaron lo importante que resulta tomar en cuenta estos factores con la finalidad de abordar estrategias específicas.

Además, se citó a Vásquez-Robles et al. (2022), fue de tipo cuantitativa, no experimental, su muestra fueron 12000 personas encuestadas mediante el cuestionario. Concluyeron que, el vínculo fue comprobado a través del análisis estadístico, el cual obtuvo un resultado afirmativo por lo que se destacó lo

necesario de emplear modelos coherentes y centrados en las necesidades internas organizacionales para poder desarrollar un clima apropiado con las orientaciones de los colaboradores, de modo que se reduzca el nivel de rotación innecesaria.

Aunado a ello, se citó a Holguin-Morales y Contreras-Camarena (2020), de tipo cuantitativa, no experimental, la muestra fueron 76 trabajadores encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, solamente el 28% satisfechos respecto a las labores encomendadas, a diferencia del 83.3% que lo consideró como de nivel regular; otro aspecto a destacar fue que los colaboradores que se encuentran laborando por un periodo menor a 3 años en la organización son los que se encuentran más satisfechos, por lo que se consideró como un factor importante para ser analizado detenidamente por los directivos a fin de detectar las falencias internas.

Finalmente, se citó a Govea-Andrade y Zuñiga-Briones (2020), de tipo descriptiva, no experimental, su muestra fueron 24 personas encuestados mediante el cuestionario. Concluyeron que, por medio del chi-cuadrado con un resultado de 10,57 se sustentó la presencia de correlación entre variables, con lo cual los autores destacaron la importancia de contar con un clima organizacional positivo y acordé con la cultura y las orientaciones de los colaboradores, debido a que estos ayudan a generar una satisfacción provechosa para la realización de las actividades designadas, para cumplir con los objetivos.

Por otro lado, las teorías del **clima organizacional** son las siguientes: **teoríaDRL**, está sustentada en el análisis de aquellos elementos que son influyentes en la generación de bienestar en el personal como factor de mejoramiento en el rendimiento esperado, dentro del cual también sostiene la participación de elementos externos (Barría-González et al., 2021). **Teorías organizacionales**, está orientada hacia la generación de políticas internas adecuadas no solamente para el direccionamiento organizacional sino también para la construcción organizacional y la designación de responsabilidades de forma congruente (De la Rosa Leal, 2021). **Teorías**



**contemporáneas**, si bien es cierto estas teorías no son muy novedosas, ayudan a que las organizaciones puedan designar directivos capacitados para poder dirigir al personal bajo óptimas condiciones para aportar valor agregado hacia la conformación de un clima positivo (Fierro-Celis, 2021).

En tanto, la primera variable **clima organizacional** tuvo como autor principal a Iglesias-Armenteros y Torres-Esperón (2018), quienes lo consideran como el ambiente que rodea a los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, los cuales se van formando a partir de diferentes elementos visibles e invisibles como el comportamiento de los participantes, la interacción del nivel directivo para designar funciones coherentes con la especialidad de cada colaborador, la posibilidad de crecimiento profesional, entre otros que son cruciales para poder construir un clima óptimo. Actualmente, García-Salirrosas (2023), determinaron que las organizaciones deben prestar interés a este tema debido a que genera una influencia contundente sobre los resultados que obtienen los colaboradores a pesar de que se trata de factores invisibles.

Además, Damiano-Aulla et al. (2024), sostuvieron que la conformación de un clima apropiado para los colaboradores también ayuda a generar un ambiente propicio para las buenas relaciones, la cooperación y otros elementos fundamentales para acrecentar la productividad. Asimismo, López-Torres et al. (2024), mencionaron que los directivos tienen alta influencia sobre la generación del clima organizacional debido a que son los responsables de interactuar adecuadamente con los colaboradores. En tanto, López-Armas & Javier-Ninahuaman (2023), destacaron que el análisis de los factores influyentes sobre la generación de un clima apropiado de acuerdo a la cultura y las costumbres de los colaboradores, permitirá desarrollar estrategias pertinentes para lograr mayores resultados.

En tanto, Dávila-Morán & Agüero-Corzo (2023), también existen factores externos conocidos como medioambientales que inciden sobre la generación del clima interno, dentro de los cuales se encuentran las condiciones físicas

del área de trabajo, las remuneraciones, los problemas familiares, entre otros. Asimismo, Lisseth-Bustamante et al. (2023), determinaron que la estructura organizacional debe estar debidamente diseñada para lograr la cohesión entre la responsabilidad de designadas y las herramientas entregadas para su cumplimiento. En tanto, Bravo-Rojas et al. (2023), determinó que muchas veces una mala percepción sobre el clima interno puede conllevar a problemas de rendimiento. Asimismo, Santiago-Torner (2023), la interacción con los compañeros de trabajo también es importante para contribuir con la conformación de un clima óptimo donde todos puedan participar y comunicarse asertivamente, brindando opiniones y respetando a los demás.

Además, Urbáez-Matilde et al. (2023), manifestado que es necesario el diseño de estrategias funcionales para integrar el liderazgo como elemento para la conformación de un clima organizacional óptimo donde los directivos puedan dirigirse al personal de manera respetuosa, clara y precisa. Asimismo, Alegría-Zebadúa et al. (2023), a pesar de ser considerados como factores intangibles, la manera en cómo se desarrolla la comunicación interna también influye sobre el clima de la organización, por lo que es necesario brindar un interés general para abordar cada aspecto. En tanto, Hernández-Giovanna et al. (2023), manifestaron que la innovación ayuda a abordar la creación de un clima interno positivo, para ello es necesario que las organizaciones desplieguen los recursos necesarios para realizar la integración correspondiente en concordancia con las necesidades.

En cuanto a las dimensiones del **clima organizacional** según Iglesias- Armenteros y Torres-Esperón (2018), fueron los siguientes: **D1: Liderazgo**, es la capacidad de los directivos para poder dirigir a un equipo de trabajo de forma coherente y congruente para el logro de un objetivo común, para lo cual se requiere la incorporación de conocimientos y la comunicación en todo momento. Además, Damiano-Aulla et al. (2024), determinaron que el liderazgo es crucial para la generación de un clima óptimo debido a que se trata de la comunicación con los colaboradores y el acompañamiento respectivo para lograr los resultados. Asimismo, López-Torres et al. (2024), la incorporación

de líderes capacitados abrirá la posibilidad de lograr el mejoramiento del clima interno a través de direccionamiento de las actividades y el potenciamiento de las competencias laborales.

En cuanto a la dimensión **motivación**, según Iglesias-Armenteros y Torres- Esperón (2018), corresponde a un conjunto amplio de prácticas importante es que ayudan a despertar el interés por el mejoramiento continuo de los colaboradores en la realización de sus responsabilidades. Asimismo, Bravo- Rojas et al. (2023), sostuvieron que las personas generalmente actúan en base a motivaciones, por lo que las organizaciones deben ser conscientes de estos factores para integrar los aspectos motivacionales pertinentes con la inclinación y las expectativas de cada colaborador. Por otro lado, Dávila- Morán & Agüero-Corzo (2023), manifestaron que las prácticas de motivación no solamente son importantes para generar la satisfacción en el personal, sino también para elevar los niveles de competitividad a partir del buen rendimiento obtenido.

respecto la dimensión **reciprocidad**, según Iglesias-Armenteros y Torres- Esperón (2018), es un aspecto fundamental también dentro del campo organizacional debido a que permite la igualdad respecto a las exigencias laborales y las oportunidades brindadas para el crecimiento personal y profesional. En tanto, López-Armas & Javier-Ninahuaman (2023), sostienen que se trata de mutuos beneficios tanto para la organización como el colaborador, de modo que se fortalezca la relación cordial para fomentar un clima propicio. Además, Dávila-Morán & Agüero-Corzo (2023), establecieron que cuando existe un desbalance respecto a las exigencias con la entrega de las herramientas necesarias, se rompe la reciprocidad y da origen a la inconformidad y posteriormente al quebrantamiento de la relación óptima entre colaborador y organización.

Por último, la **participación**, según Iglesias-Armenteros y Torres-Esperón (2018), es el grado de involucramiento de los colaboradores dentro de las actividades organizacionales para cooperar a través de sus conocimientos y

esfuerzo para lograr el objetivo planteado. Asimismo, Lisseth-Bustamante et al. (2023), determinaron que la iniciativa de los colaboradores permite acrecentar el nivel de participación de los colaboradores, lo cual también debe ser fomentado por la organización a través de incentivos. En tanto, Bravo- Rojas et al. (2023), destacaron que el grado de participación del personal también está relacionado con la predisposición organizacional para conformar el espacio adecuado donde cada uno de ellos puedan brindar sus opiniones sin ser marginados por los directivos.

Asimismo, las teorías de la **satisfacción laboral** son las siguientes: **Teorías de motivación**, establecen que la motivación es un factor muy importante dentro de la satisfacción de los colaboradores debido a que permite el cumplimiento de sus expectativas y necesidades (Berrío-Ríos et al., 2022). **Teoría de los Dos factores**, sustenta la participación de la higiene como factor fundamental para la satisfacción, así como también explica la existencia de dos resultados que pueden ser la satisfacción o insatisfacción de acuerdo a cómo se produzcan las condiciones internas motivadoras (Montoya-Cáceres et al., 2021). **Teoría de Maslow**, determinó que las personas poseen necesidades en orden jerárquico las cuales se van cumpliendo de acuerdo a la relevancia brindada por cada persona (Cabanilla-Guerra et al., 2022).

En cuanto a la **satisfacción laboral** se tuvo como autor principal a Djoemadiet al. (2019), es considerado como el grado de conformidad laboral, el cual es representado a través de diversas actitudes y emociones de acuerdo como estos hayan logrado sus objetivos y cumplido sus expectativas respecto a la organización. Además, Ramirez-Cruz et al. (2024), se requiere contar con colaboradores comprometidos con los objetivos organizacionales, sino que también debe ser considerado como un elemento de responsabilidad organizacional. Además, Aguilar-Ham et al. (2024), manifestaron que las organizaciones deben preocuparse por brindar las condiciones adecuadas que hagan posible la satisfacción óptima de su personal. Mientras, Yeves et al. (2024), manifestaron que la atención oportuna de las necesidades de cada colaborador permitirá generar mayores posibilidades de satisfacción.

En tanto, Valenzuela-Chávez et al. (2023), manifestaron que los colaboradores poseen expectativas respecto a la participación de los directivos organizacionales, por lo que el cumplimiento óptimo de permitirá generar la satisfacción adecuada. Asimismo, Pérez-Murillo et al. (2023), determinar, aunque cuando un colaborador se encuentra satisfecho, es mucho más probable que se involucre en las actividades organizacionales para aportar valor agregado. Asimismo, Herrera-Herrera et al. (2023), destacaron la necesidad de propiciar los espacios pertinentes para que los colaboradores puedan participar dentro de la organización, lo cual también ayuda a generar pertinencia y satisfacción. Por otro lado, Perera-Ana et al. (2023), destacaron que los factores intrínsecos provienen desde las motivaciones internas de los colaboradores, mientras que los factores extrínsecos están dados por el ambiente laboral y la participación organizacional.

Asimismo, Calderón-Bailón et al. (2023), manifestaron que la pertinencia en la designación de tareas también resulta influyente sobre la satisfacción debido a que disminuye la probabilidad de complicaciones en el ejercicio. Además, Álvarez-Velázquez et al. (2023), determinaron que los colaboradores tienden a ser mucho más productivos y sentirse satisfechos cuando cumplen sus objetivos personales dentro de la organización. Dentro de ello, Díaz- Dumont et al. (2023), determinaron que la importancia de los colaboradores dentro de toda organización es crucial, por lo que los directivos deben prestar bastante interés en la conformación de estrategias funcionales para su satisfacción. En tanto, Nascimento-Flaviana et al. (2023), establecieron que cuando un colaborador se encuentra satisfecho, es mucho más probable garantizar su permanencia por un tiempo prolongado.

Por otro lado, las dimensiones de la **satisfacción laboral** según Djoemadi et al. (2019), fueron las siguientes: **D1: Reto del trabajo**, está conformado por las diferentes exigencias de las actividades designadas a los colaboradores. Por lo tanto, Ramirez-Cruz et al. (2024), determinaron que los retos dentro del

ámbito laboral permiten generar el crecimiento óptimo de los colaboradores a través de la apertura hacia nuevos conocimientos. El personal que se encuentre debidamente capacitado y motivado, tendrá muchas más posibilidades de sobresalir y afrontar los retos que generalmente están relacionados con la designación de nuevas responsabilidades (Aguilar-Ham et al., 2024).

En las **remuneraciones justas**, según Djoemadi et al. (2019), la justicia para impartir las remuneraciones a los colaboradores también es importante para la generación de satisfacción, debido a que se trata directamente del reconocimiento por su esfuerzo. Mientras, Yeves et al. (2024), las remuneraciones se ubican dentro de los factores extrínsecos de la motivación para la satisfacción de los colaboradores, por lo cual se trata directamente de responsabilidad organizacional. En tanto, ValenzuelaChávez et al. (2023), manifestaron que las organizaciones deben reconocer adecuadamente el esfuerzo desarrollado por los colaboradores, así como también brindar el cumplimiento a las normativas laborales vigentes.

En cuanto a las **condiciones de trabajo**, según Djoemadi et al. (2019), representa a todos aquellos factores visibles o invisibles en los cuales los colaboradores desarrollan sus funciones. Asimismo, Pérez-Murillo et al. (2023), cuando existen las condiciones apropiadas, es mucho más probable que se produzcan resultados sobresalientes a través de la cooperación entre compañeros de trabajo. Por ello, Herrera-Herrera et al. (2023), destacaron que la satisfacción de los colaboradores también compete al mejoramiento de las condiciones de trabajo, de modo que estos puedan desempeñarse bajo un panorama de seguridad y tranquilidad.

Finalmente, en la **relación trabajo-empleado**, según Djoemadi et al. (2019), dan origen a los elementos fundamentales para hacer posible la relación laboral, dentro de los cuales se encuentra el trabajo a realizar, la remuneración y la forma en cómo se llevará a cabo. Además, Perera-Ana et al. (2023), indicaron la gran importancia de establecer las pautas para el desarrollo de la

responsabilidad designada, de modo que no se produzcan incoherencias en los resultados que puede afectar la relación laboral. Asimismo, Calderón- Bailón et al. (2023), dentro de este concepto debe existir predisposición de ambas partes para poder dar origen a la relación laboral de forma mutua y coordinada donde ambos obtengan beneficios de acuerdo esos intereses particulares.

El presente trabajo de investigación tiene como Hipótesis general: Hi: Existe influencia positiva del clima organizacional en la satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024 y como hipótesis específicas: Existe influencia positiva del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024, Existe influencia positiva del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024, Existe influencia positiva del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024, Existe influencia positiva del clima organizacional en la relación trabajo-empleado en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024.

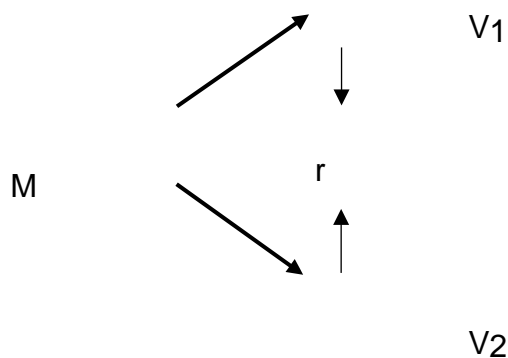
## II. METODOLOGÍA

Asimismo, fue de tipo básica, ya que se efectuó mediante el recojo de información confiable de fuentes externas, tomando en cuenta las variables a investigar (Castro-Maldonado, et al, 2022). Por ende, el diseño fue no experimental, considerando que se desarrolló sin la manipulación de variables, siendo estas investigadas en su propio contexto (Pastora Alejo et al., 2020). De esa manera fue de enfoque cuantitativo, porque la información obtenida fue analizada de acuerdo con los datos encontrados, lo cual permitió desarrollar la investigación de manera efectiva (Loayza-Rivas, 2021). Asimismo, tuvo un alcance correlacional, ya que se buscó conocer la relación entre las variables establecidas, de acuerdo con ello poder procesar toda la información extraída de diversas fuentes (García-González y Sánchez- Sánchez, 2020). De corte transversal, según Cvetkovic-Vega et al. (2021), se llevó a cabo la investigación en un solo momento, a través del estudio de los temas abordados por parte del investigador.

El diseño fue así:

**Figura 1**

*Esquema*



**Dónde:**

M = Muestra

V1= Clima organizacional V2= Satisfacción laboral

r = Relación entre ambas variables



De acuerdo a la definición conceptual de la variable clima organizacional según Iglesias-Armenteros y Torres-Esperón (2018), quienes lo consideraron como el ambiente que rodea a los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, los cuales formaron a partir de diferentes elementos visibles e invisibles como el comportamiento de los participantes, la interacción del nivel directivo para designar funciones coherentes con la especialidad de cada colaborador, la posibilidad de crecimiento profesional, entre otros que fueron cruciales y se construyó un clima óptimo. Por otro lado, sobre la definición operacional, fue el conjunto de actividades lideradas por los superiores buscando que el personal se encuentre motivado y que este sea recíproco con la institución. Para ello, se realizó la medición por medio de un cuestionario con presuntas relacionadas a las 4 dimensiones y sus 15 indicadores. Por ello sus dimensiones fueron: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. De acuerdo a la escala de medición fue la ordinal, ya que a las variables de estudio se midieron mediante niveles o jerarquías.

Respecto a la definición conceptual de la satisfacción laboral según Djoemadi et al. (2019), fue considerado como la satisfacción laboral, el cual es representado a través de diversas actitudes y emociones de acuerdo como estos hayan logrado sus objetivos y cumplido sus expectativas respecto a la organización. De acuerdo a la definición operacional, fue el resultado de la interacción laboral. Para ello, se realizó la medición por medio de un cuestionario con presuntas relacionadas a las 4 dimensiones y sus 11 indicadores. Asimismo, sus dimensiones fueron: reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleado.

De ese mismo modo la Población según Leyva-Vázquez et al. (2022), indican que, fue un conjunto de personas al cual se estudió para conocer la muestra de estudio, de acuerdo a los resultados obtenidos poder recopilar información para la investigación. La población fue de 51 trabajadores. De ese mismo modo el criterio de inclusión fueron los trabajadores nombrados, trabajadores con más de 3 meses de experiencia. Por ende, el criterio de exclusión fueron los practicantes, trabajadores mayores a 65 años. Por ello la muestra, de acuerdo a Romero-Urrúa et al. (2022), fue una parte del estudio de la población que sirvió como mecanismos de análisis para una investigación. La muestra fueron 51 trabajadores. Fue el no probabilístico. Asimismo, la unidad de análisis fue un trabajador.

También, la técnica fue la encuesta, definida como un método para la obtención de datos reales mediante preguntas establecidas por parte del investigador al sujeto de estudio (Alegre-Brítez, 2022). Por ende, el instrumento fue el cuestionario, que se compuso de preguntas pro cada variable de acuerdo con sus indicadores. Asimismo, el instrumento para medir el clima organizacional fue adaptado de Berrocal (2018), presentó 15 enunciados, en concordancia con sus 4 dimensiones. Asimismo, para la satisfacción laboral fue adaptado de Feria (2022), en base a 17 enunciados, dividido en sus 4 dimensiones. La escala en ambos casos fue ordinal: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

Se tomó en cuenta cinco expertos conocedores en los temas a tratar lo cual permitió realizar la investigación de manera confiable. Por ese mismo modo se dio mediante el alfa de Cronbach cuyos resultados se tomaron en cuenta si son como mínimo 0.7 para ser aceptados como instrumentos fiables, se desarrolló una prueba piloto a 20 participantes, siendo los resultados de alfa de Cronbach de la V1 (0,977) y de la V2 (0,985), indicando una alta fiabilidad para su aplicación. (ver anexos) (Borjas-García, 2020).

Concordante a los procedimientos, primero se realizó la solicitud del permiso hacia la entidad a través de una solicitud, posterior a ello se abordó la descripción problemática considerando las variables; seguidamente se desarrolló la estructuración teórica actualizada sobre el tema; también fue realizado el diseño de los instrumentos para posteriormente abordar la comprobación de su confiabilidad y validez para proceder con su aplicación, lo cual permitió obtener los datos que fueron pasados al análisis estadístico el mismo que conllevó al desarrollo de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Los datos recopilados fueron analizados estadísticamente con el SPSS V25. Se empleó la estadística descriptiva para la presentación de los resultados respecto a las frecuencias y porcentajes obtenidos, mientras que la estadística inferencial fue empleada para comprobar las hipótesis a través del estadístico Rho de Spearman.

Concordancia respeto de los principios éticos internacionales, se destacaron los

siguientes: **Autonomía**, permitió que los participantes respondan libremente respecto a las interrogantes presentadas; **justicia**, considerando que las personas involucradas fueron tratadas con respeto considerando sus derechos y orientaciones éticas, así como también se destacó la búsqueda de un aporte significativo a la comunidad investigadora; **beneficencia**, teniendo en cuenta que se buscó generar beneficios para la entidad por medio del análisis de la problemática y la entrega de recomendaciones para su mejora competitiva; **no maleficencia**, debido a que no se buscó generar perjuicio a la entidad o cualquiera de los elementos involucrados.

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

Nivel del clima organizacional en una Estación Experimental Agraria SanMartín, 2024.

**Tabla 1**

*Nivel del clima organizacional.*

Nivel	Rango	f	%
Bajo	15-35	18	35%
Medio	36-56	31	61%
Alto	57-75	2	4%
Total		<b>51</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a trabajadores.

#### Interpretación

La variable **clima organizacional** presenta un nivel bajo en 35 %, en 61 %, y alto en 4 %. Es decir que, lo que predomina es el nivel medio.

Nivel de la satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024.

**Tabla 2**

*Nivel de la satisfacción laboral.*

Nivel	Rango	f	%
Bajo	17-39	20	39%
Medio	40-62	24	47%
Alto	63-85	7	14%
Total		<b>51</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a trabajadores.

#### Interpretación

La variable **satisfacción laboral** tiene un nivel bajo en 39 %, medio en 47 %, y alto en 14 %. Es decir que, lo que predomina es el nivel medio.

## Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima organizacional</b>	,141	51	,013
Liderazgo	,159	51	,002
Motivación	,199	51	,000
Reciprocidad	,156	51	,003
Participación	,171	51	,001
<b>Satisfacción laboral</b>	,097	51	,200*
Reto del trabajo	,146	51	,008
Remuneraciones justas	,129	51	,033
Condiciones de trabajo	,093	51	,200*
Relación trabajo - empleado	,131	51	,028

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

Se calculó por medio de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> debido a que se tomó una muestra de 51 Siendo  $p = 0.013$  y  $0,200$  lejano a  $0.05$ , concordando en una distribución no normal; procediendo con el uso del Rho de Spearman para las correlaciones.

## Resultados inferenciales

Establecer la influencia del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024.

**Tabla 4**

*Influencia del clima organizacional en el reto del trabajo.*

		Clima organizacional	Reto del trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,544
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000

	N	51	51
Reto del trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,544*	1,000
	N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

Existe influencia positiva moderada y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión reto del trabajo, con un Rho de Spearman de 0.544, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de la investigación.

Establecer la influencia del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024.

### Tabla 5

*Influencia del clima organizacional en las remuneraciones.*

			Clima organizacional	Remuneraciones
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,863*
		N	51	51
	Remuneraciones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,863*	1,000
		N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

Existe influencia positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión remuneraciones, con un Rho de Spearman de 0.863, y un p-valor igual a

0,000 ( $p$ -valor  $\leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de la investigación.

Establecer la influencia del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024.

**Tabla 6**

*Influencia del clima organizacional en las condiciones del trabajo.*

			Clima organizacional	Condiciones del trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,923*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Condiciones del trabajo	Coefficiente de correlación	,923*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

Existe influencia positiva muy alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones del trabajo, con un Rho de 0.923, y un  $p$ -valor igual a 0,000 ( $p$ -valor  $\leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de la investigación.

Establecer la influencia del clima organizacional en la relación trabajo-empleado en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024.

**Tabla 7**

*Influencia del clima organizacional en la relación trabajo-empleado.*

			Clima organizacional	Relación trabajo-empleado
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,897*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relación	Coefficiente de correlación	,897*	1,000

trabajo- empleado	correlación Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

Existe influencia positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión relación trabajo-empleado, con un Rho de de 0.897, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de la investigación.

Determinar la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024.

### Tabla 8

*Influencia del clima organizacional y satisfacción laboral.*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,629*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,629*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

Existe influencia positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024, con un Rho de Spearman de 0.629, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de la investigación.



#### IV. DISCUSIÓN

Se desarrolla la presentación de los hallazgos principales con los antecedentes y las teorías más resaltantes en concordancia con los objetivos, es por ello por lo que se determinó que existe influencia positiva moderada y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión reto del trabajo, con un Rho de Spearman de 0.544, y un p-valor igual a 0,000, procediendo con la aceptación de la hipótesis de la investigación. Esto resultó concordante con la teoría de los Dos factores, la cual sustenta la participación de la higiene como factor fundamental para la satisfacción, así como también explica la existencia de dos resultados que pueden ser la satisfacción o insatisfacción de acuerdo con cómo se produzcan las condiciones internas motivadoras (Montoya-Cáceres et al., 2021).

Es por ello por lo que se requiere la interacción competitiva de los directivos y demás personal encargado de formular las estrategias para mejorar la convivencia de los colaboradores la misma que permitirá obtener mejores resultados en cuanto a los objetivos estipulados. Asimismo, concuerda con Tinoco-Plasencia (2023), donde concluyeron que, el 62.50% consideró como moderado el nivel de clima interno, así como también el 60% mencionó encontrarse moderadamente satisfecho dentro de su puesto de trabajo; con ello se destacó la presencia de una correlación sustentada por un valor de Spearman igual a 0,755 con lo cual además precisaron lo importante que resulta tomar en cuenta estos factores con la finalidad de abordar estrategias específicas. Es por ello por lo que muchas organizaciones no consiguen la obtención de los resultados planificados debido a que no fomentan un clima óptimo para que sus colaboradores puedan desempeñarse en óptimas condiciones no solamente ambientales, sino que también exista una cooperación pertinente por cada uno de ellos que ayude a fortalecer sus posibilidades de rendimiento y aplicación de conocimientos.

Además, coincide parcialmente con Vásquez-Robles et al. (2022), debido a que concluyeron que, el vínculo fue comprobado a través de un análisis estadístico, el cual obtuvo un resultado afirmativo por lo que se destacó lo necesario de emplear modelos coherentes y centrados en las necesidades internas organizacionales para poder desarrollar un clima apropiado con las orientaciones de los colaboradores, de modo que se reduzca el nivel de rotación innecesaria. Dentro de ellos se destaca que, las organizaciones no solamente deben estar enfocadas en la medición de los

resultados de desempeño de sus colaboradores, sino que también deben aplicar mecanismos para recopilar datos acerca de cómo perciben el clima interno para que en base a estos datos se puedan realizar los mejoramientos pertinentes que conlleven hacia el incremento del potencial competitivo.

Además, existe influencia positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión remuneraciones, con un Rho de Spearman de 0.863, y un p-valor igual a 0,000 concordante con la aceptación de la hipótesis de la investigación. Esto resultó concordante con las teorías de motivación, establecen que la motivación es un factor muy importante dentro de la satisfacción de los colaboradores debido a que permite el cumplimiento de sus expectativas y necesidades (Berrío-Ríos et al., 2022). Es por ello que se destaca la necesidad de mejorar los elementos motivacionales en concordancia con las expectativas y orientaciones de los colaboradores de modo que estos ayuden a surtir efecto positivo para alcanzar mejores resultados y al mismo tiempo hacerse cargo de las responsabilidades asignadas para generar una contribución adecuada.

Asimismo, concuerda con Daza-Corredor et al. (2021), quienes concluyeron que, respecto a la percepción sobre el trato de los jefes hacia los colaboradores, el 95% lo consideró como positivo, así como también el 89% consideró que el trabajo en equipo es eficiente y los compañeros colaboran para poder hacerlo posible, dentro de ello también se destacó que el 96% tiene una percepción positiva acerca de las relaciones internas; es decir, el entorno laboral resulta positivo para poder abordar las responsabilidades especificadas a cada colaborador. Con ello se destaca que muchas organizaciones solamente están enfocadas en los resultados concretos pero no se enfocan en el análisis de aquellas situaciones y elementos invisibles que interfieren sobre la satisfacción del colaborador juntamente con sus posibilidades de comprometerse con las responsabilidades, es por ello que se requiere un mejor enfoque estratégico que abarque todos estos aspectos, asimismo, a pesar de ser considerados como factores intangibles, la manera en cómo se desarrolla la comunicación interna también influye sobre el clima de la organización, por lo que es necesario brindar un interés general para abordar cada aspecto. En tanto, la innovación ayuda a abordar la creación de un clima interno positivo, para ello es necesario que las organizaciones desplieguen los recursos necesarios para realizar la integración correspondiente en concordancia con las necesidades.

Además, guarda similitud con Holguin-Morales y Contreras-Camarena (2020), debido a que concluyeron que, solamente el 28% satisfechos respecto a las labores encomendadas, a diferencia del 83.3% que lo consideró como de nivel regular; otro aspecto a destacar fue que los colaboradores que se encuentran laborando por un periodo menor a 3 años en la organización son los que se encuentran más satisfechos, por lo que se consideró como un factor importante para ser analizado detenidamente por los directivos a fin de detectar las falencias internas. Dentro de ellos se destaca que gran parte de los colaboradores que se encuentran insatisfechos en las organizaciones, mencionan que se debe a la ausencia de los factores motivacionales juntamente con los elementos que configuran el clima organizacional, por lo que se requiere un mejor enfoque de las organizaciones juntamente con el personal dedicado a la gestión de las personas para que aborden la implementación de los elementos estratégicos; por otra parte, existen factores externos conocidos como medioambientales que inciden sobre la generación del clima interno, dentro de los cuales se encuentran las condiciones físicas del área de trabajo, las remuneraciones, los problemas familiares, entre otros. Asimismo, la estructura organizacional debe estar debidamente diseñada para lograr la cohesión entre la responsabilidad de designadas y las herramientas entregadas para su cumplimiento, además que muchas veces una mala percepción sobre el clima interno puede conllevar a problemas de rendimiento.

Seguidamente, existe influencia positiva muy alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones del trabajo, con un Rho de Spearman de 0.923, y un p-valor igual a 0,000, concordante con la aceptación de la hipótesis de la investigación. Esto resultó concordante con la teoría de Maslow, determinó que las personas poseen necesidades en orden jerárquico las cuales se van cumpliendo de acuerdo a la relevancia brindada por cada persona (Cabanilla-Guerra et al., 2022). Dentro de ello se resalta que las organizaciones deben mejorar la identificación de aquellas necesidades y percepciones fundamentales en sus colaboradores para que en base a ellos se puedan designar las acciones de motivación, conllevando a la integración de los elementos visibles e invisibles que harán posible un mejor rendimiento en cada actividad. Asimismo, concuerda con Pedraza-Melo (2021),

quienes concluyeron que, la satisfacción de los colaboradores puede producirse mediante la interacción de factores internos o externos, para lo cual es necesario que los directivos organizacionales estén preparados para la identificación respectiva de cada uno de estos elementos, lo cual permitirá formular estrategias debidamente fundamentadas y centradas en los problemas detectados para generar una solución competitiva y acrecentar la posibilidad de contar con un clima interno coherente con las expectativas del personal. Es por ello que es necesario evaluar cada uno de los aspectos relacionados con la satisfacción de los colaboradores para que esto ayude a obtener una referencia acerca de la forma en cómo se deben afrontar los problemas, lo cual además ayudará a generar mejores posibilidades de satisfacción juntamente con la integración de un compromiso excepcional para cooperar con la creación del clima necesario. Además, coincide con Govea-Andrade y Zuñiga-Briones (2020), quienes concluyeron que, por medio del chi-cuadrado con un resultado de 10,57 se sustentó la presencia de correlación entre variables, con lo cual los autores destacaron la importancia de contar con un clima organizacional positivo y acorde con la cultura y las orientaciones de los colaboradores, debido a que estos ayudan a generar una satisfacción provechosa para la realización de las actividades designadas, para cumplir con los objetivos. Dentro de ellos se destaca que es necesario mejorar los aspectos del clima en la organización como parte de las herramientas estratégicas que conllevarán hacia la generación de una satisfacción competitiva en el personal, la misma que conducirá hacia un mejor desempeño para concretar las planeaciones de competitividad, por otro lado, a pesar de ser considerados como factores intangibles, la manera en cómo se desarrolla la comunicación interna también influye sobre el clima de la organización, por lo que es necesario brindar un interés general para abordar cada aspecto., asimismo, la innovación ayuda a abordar la creación de un clima interno positivo, para ello es necesario que las organizaciones desplieguen los recursos necesarios para realizar la integración correspondiente en concordancia con las necesidades.

Asimismo, existe influencia positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión relación trabajo-empleado, con un Rho de Spearman de 0.897, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), concordante con la aceptación de la hipótesis de la investigación. Esto resultó concordante con las teorías contemporáneas, dentro de la cual si bien es cierto estas teorías no son muy

novedosas, ayudan a que las organizaciones puedan designar directivos capacitados para poder dirigir al personal bajo óptimas condiciones para aportar valor agregado hacia la conformación de un clima positivo (Fierro-Celis, 2021). Dentro de ellos se destaca que se requiere la consideración de aquellas teorías que desde hace mucho tiempo han sido influyentes en la generación de buenos resultados en las organizaciones, Paralo cual se necesita personal calificado y comprometido con estos análisis coherentes y consistentes para poder generar la incorporación de los elementos necesarios. Asimismo, concuerda con Ángel-Salazar et al. (2021), donde concluyeron que, en lo que concierne al clima en la organización, después de ser interrogados, el 56% de los colaboradores mencionaron que es necesario que los directivos realicen mejoras oportunas, a diferencia del 44% que lo consideró como saludable; también destacaron que el 76.4% mencionó que es necesario realizar actividades para poder mejorar las relaciones entre los compañeros. Dentro de ellos se destaca que es necesario un mejor involucramiento de los directivos organizacionales a través de prácticas y herramientas fundamentales como la comunicación para que los colaboradores puedan expresar sus necesidades e incoherencias dentro del ámbito laboral para que éstas sean solucionadas oportunamente, lo cual no sólo ayudará a generar mejores resultados sino también para acrecentar la confianza que conllevará a un clima óptimo.

Además, coincide con Rojas-Sánchez et al. (2023), quienes concluyeron que, respecto a los componentes del clima interno, en 91% de los colaboradores mencionaron tener autonomía para tomar sus propias decisiones en cuanto a las obligaciones determinadas, de igual forma el 91% lo determinó como eficiente la cohesión de las aspecto directivo, mientras tanto, el 86% mencionó haberse sentido presionado para cumplir con sus obligaciones, finalmente, el 75% de término que sus jefes le brindan la confianza necesaria para desempeñarse en óptimas condiciones. Es por ello que, el análisis de la composición del clima interno no solamente es fundamental para incrementar las posibilidades de competitividad en la organización, sino que también resulta esencial para mejorar la satisfacción del personal porque en base a los elementos de comunicación y otros factores invisibles como la confianza y la cooperación, ayudan a acrecentar la competitividad. Por otro lado, existe la necesidad de propiciar los espacios pertinentes para que los colaboradores puedan participar

dentro de la organización, lo cual también ayuda a generar pertinencia y satisfacción, asimismo, los factores intrínsecos provienen desde las motivaciones internas de los colaboradores, mientras que los factores extrínsecos están dados por el ambiente laboral y la participación organizacional.

Por último, existe influencia positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024, con un Rho de Spearman de 0.629, y un p-valor igual a 0,000, concordante con la aceptación de la hipótesis de la investigación. Esto resultó concordante con las teorías organizacionales, la cual está orientada hacia la generación de políticas internas adecuadas no solamente para el direccionamiento organizacional sino también para la construcción organizacional y la designación de responsabilidades de forma congruente (De la Rosa Leal, 2021). Es por ello que la definición de la estructura de la organización es clave para desarrollar los aspectos de comunicación y otros factores motivacionales que están generalmente sustentados en la forma en cómo se aborda la designación de responsabilidades y la interacción entre todos los miembros del equipo de trabajo. Asimismo, concuerda con Márquez-Gómez & Cardoso-Jiménez (2023), quienes concluyeron que, el análisis respectivo conllevó al conocimiento de que el 61% de los que fueron sometidos a la encuesta, recomendaron la realización de capacitaciones juntamente con talleres e interactivos para ayudar a incrementar la motivación en los colaboradores, esto teniendo en cuenta que también permitirá acrecentar las relaciones internas para abordar la construcción de un clima óptimo y colaborativo para cumplir con las labores encomendadas tanto a nivel de equipo y personal. Es por ello que muchas organizaciones fracasan respecto a la satisfacción de sus colaboradores debido a que no están comprometidos con la exploración de aquellos elementos que generan influencia sobre este factor, por lo que es imposible aplicar estrategias de mejora y otras actividades para desarrollar una satisfacción competente. Además, coincide con Chiang-Vega et al. (2021), quienes concluyeron que, el valor de Pearson igual a 0,170 permitió establecer la importancia de desarrollar estrategias pertinentes respecto al mejoramiento del clima organizacional porque permitirá de esta forma acrecentar la satisfacción en los colaboradores; también destacaron la importancia de abordar un modelo centrado específicamente en la generación de confianza interpersonal. Dentro

de ellos se resalta que las organizaciones deben fomentar la comunicación como uno de los canales específicos que ayudarán a la comprensión de las necesidades y la determinación de aquellos requerimientos fundamentales en el personal para lograr mejores niveles de rendimiento, también se requiere la identificación de los factores motivacionales debido a que no todas las personas tienen las mismas perspectivas acerca del crecimiento personal y la obtención de mejores posibilidades económicas para sustentar sus expectativas, es por ello que el enfoque de la organización no solamente debe estar relacionado con los aspectos materiales sino que también con aquellos elementos subjetivos que ayudan a mejorar la motivación y el clima interno.

## V. CONCLUSIONES

Existe influencia positiva moderada y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión reto del trabajo, con un Rho de Spearman de 0.544, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ),

Existe influencia positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión remuneraciones, con un Rho de Spearman de 0.863, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

Existe influencia positiva muy alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones del trabajo, con un Rho de Spearman de 0.923, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

Existe influencia positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión relación trabajo-empleado, con un Rho de Spearman de 0.897, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

Existe influencia positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024, con un Rho de Spearman de 0.629, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).



## **VI. RECOMENDACIONES**

Al jefe de personal, brindan un ambiente de trabajo de calidad, atribuido a factores físicos y laborales con el objetivo de contar personal satisfecho que ayude a tener un buen ambiente.

Al jefe de personal, monitorear el cumplimiento de sus funciones de trabajo a todo el personal para evitar sobre cargas laborales y por ende enfermedades laborales en las instituciones, lo que conllevará preservar la salud del colaborador y por otro lado al cumplimiento de los objetivos.

Al jefe de personal, desarrollar actividades de retroalimentación de acuerdo al área y puestos que ocupan con el objetivo de tener mayor nivel de desempeño laboral lo que conllevara a cumplir las metas y objetivos propuestos.

Al jefe de personal, generar mayor compromiso de los trabajadores con la institución, con el involucramiento del personal en todas las actividades de sus áreas y con el ello que ayuden a mejorar la competitividad.

Al jefe de personal, gestionar el mejoramiento de los ambientes donde se desarrollan las actividades para brindar seguridad y comodidad, así como brindar las herramientas necesarias y oportunas para el cumplimiento de sus actividades.

## REFERENCIAS

- Agüero-Corzo, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revistaportal*, 2. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02>
- Aguilar-Ham, P., Beltrán-Godoy, J. H. & Gaxiola-Laso, S. R. (2024). Financial Self-Efficacy, Financial Well-being and Job Satisfaction of Employees in the Metal-Mechanical sector in Chihuahua, Mexico. *Venezuelan Management Magazine*, 106(29). DOI:10.52080/rvgluz.29.106.3
- Alegre-Brítez, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28(54). <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Alegría-Zebadúa, R., Alarcón-Martínez, G. & López-Pérez, J. (2023). Key management skills and organizational climate in Mexican banking institutions under pre-covid and covid scenarios: Unilevel and multilevel model. *Accounting and Administration*, 68(1). DOI:10.22201/FCA.24488410E.2023.4635
- Álvarez-Velázquez, E., Vargas-Hernández, A. N. & Martínez-Sánchez, C. E. (2023). Job satisfaction measurement scale. *Human Review*, 17(3). DOI:10.37467/revhuman.v12.4730
- Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A. y Santes-Bastián, M. C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Ayala, A. y Lescano, J. (2019). Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador. *Facultad de ciencias*. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20239?locale=de>
- Barría-González, J., Postigo, A. y Pérez-Luco, R. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1). <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Berrío-Ríos, L. V., Osorio-Barreto, D. y Díaz-Jurado, N. (2022). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una

- universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Revista Eleuthera*, 23(2). <https://doi.org/10.17151/elev.2021.23.2.6> Berrocal, A. (2018). *Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente, 2017*. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30026/berrocal\\_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30026/berrocal_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borjas-García, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 15(5). <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Bravo-Rojas, L. M., Egusquiza-Rodríguez, M. J. & Manrique-Nugent, M. A. (2023). Organizational climate in the SMEs of the commerce sector in the city of Ayacucho. *Venezuelan Management Magazine*, 101(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.101.12
- Cabanilla-Guerra, G., Cando-Carrillo, C. y Valencia-Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000300403](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403)
- Calderón-Bailón, J., Pérez-Naranjo, L. & Hernández-Rojas, R. (2023). Job satisfaction in the gastronomic sector: Case of tourist destinations in Manabí, Ecuador. *Venezuelan Management Magazine*, 103(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.103.14
- Castro-Maldonado, J., Gómez-Macho, L. y Camargo-Casallas, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 75(27). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P. y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la*

- Administración* y *Economía*, 22(11).  
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Córdova-Cárdenas, G. M., Espinoza-Urbina, C. E. y Salazar-Verde, I. D. (2023). Satisfacción Laboral y su Influencia en la Satisfacción al Cliente de una Empresa de Distribución. *Revista De Investigación*, (39).  
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi39.557>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. y Soto (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1).  
<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Damiano-Aulla, F., Raqui-Rojas, J. & Álvarez-Manrique, V. D. (2024). Validation of an Organizational Climate Scale in health workers. *Data and Metadata*, 8(3).  
 DOI:10.56294/dm2024257
- Dávila-Morán, R. & Agüero-Corzo, E. (2023). Transformational leadership and organizational climate in a technology company in Lima during 2022. *Revista de Investigación Administracion e Ingenierias*, 11.  
 DOI:10.15649/2346030X.3265
- Daza-Corredor, A., Beltrán-García, L. J. y Silva-Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1). <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- De la Rosa Leal, M. E. (2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. *Trascender, contabilidad y gestión*, 17(6).  
<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Díaz-Dumont, J. R., Ledesma-Cuadros, M. & Tito-Cárdenas, J. (2023). Job satisfaction: some considerations. *Venezuelan Management Magazine*, 101(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.101.11
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111.  
<https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Feria, M. (2022). *Gestión municipal y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022*. [Tesis maestría, Universidad

Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96004/Feria\\_RAM-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96004/Feria_RAM-SD.pdf?sequence=4)

Fierro-Celis, F. A. (2021). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista EAN*, 88.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>

García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6).

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>

García-Salirrosas, E. E. (2023). Impact of the pro-environmental organizational climate on the commitment and sustainable behavior of workers in Peru. *Challenges (Ecuador)*, 26(13). DOI:10.17163/ret.n26.2023.02

Govea-Andrade, M. y Zuñiga-Briones, D. (2020). El clima organizacional comofactor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(1).

<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>

Hernández-Giovanna, C., Celis-Fabiola, N. & Velazco-Fausto, M. (2023). Validation of the instrument on the perception of the organizational climate in Higher Education Institutions. *Social Sciences Magazine*, 29. DOI:10.31876/rcs.v29i.40460

Herrera-Herrera, J., Naranjo-Holguín, F. & Ortiz-Días, I. (2023). Job profile and job satisfaction of the rural parish governments of Tungurahua, Ecuador. *Venezuelan Management Magazine*, 104(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.104.20

Holguin-Morales, Y. y Contreras-Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Iglesias-Armenteros, A. L. y Torres-Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento alClima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100016#:~:text=Para%20el%20an%C3%A1lisis%20del%20Clima,o%20compromiso%20y%20la%20participaci%C3%B3n.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016#:~:text=Para%20el%20an%C3%A1lisis%20del%20Clima,o%20compromiso%20y%20la%20participaci%C3%B3n.)
- Leyva-Vázquez, M., Viteri-Moya, J. y Estupiñán-Ricardo, J. (2022). Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1).  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2960>
- Liseth-Bustamante, V. M., Gálvez-Díaz, N. & Arrunategui-Huamán, B. (2023). Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. *Venezuelan Management Magazine*, 28(9).  
 DOI:10.52080/rvgluz.28.e9.10
- Loayza-Rivas, J. (2021). Actitudes hacia la investigación científica y estadística en estudiantes de Psicología. *Academo (Asunción)*, 8(2).  
<https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.6>
- López-Armas, E. & Javier-Ninahuaman, H. J. (2023). Organizational engineering for business strategic direction. A case study in a Colombian company. *Aibi, Administration and Engineering Research Magazine*, 11(3).  
 DOI:10.15649/2346030X.3386
- López-Torres, V., Montaña-Armendáriz, A. y Valenzuela-Montoya, M. (2023). Organizational climate: A look from training, personal experience and equality in Mexican hotel companies. *Venezuelan Management Magazine*, 28(10).  
 DOI:10.52080/rvgluz.28.e10.11
- Márquez-Gómez, J. O. y Cardoso-Jiménez, D. (2023). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 25(13).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N. y Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención

- primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 261(66).  
<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Nascimento-Flaviana, P. B., Zeitoune-Regina, C. G. (2023). Job satisfaction and associated factors in the perception of nurses: cross-sectional study. *Revista Enfermagem*, 31. DOI:10.12957/reuerj.2023.79579
- Nieto, A. T. (2017). Crecimiento económico e industrialización en la Agenda 2030: perspectivas para México. *Problemas del desarrollo*, 48(188), 83-111.
- Pastora-Alejo, B., Fuentes-Aparicio, A. y Rivero-Padrón, Y. (2020). Importancia de la asignatura metodología de la investigación para la formación investigativa del estudiante Universitario. *Conrado*, 73(16).  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n73/1990-8644-rc-16-73-295.pdf>
- Pedraza-Melo, 76(30). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 76(30).  
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Perera-Ana, T. B., López-Cocotle, J. J. & Lázaro-Mauricio, R. (2023). Work satisfaction in the nursing staff of a second level hospital. *NursingHorizon*, 34(2). DOI:10.7764/Horiz\_Enferm.34.2.190-202
- Pérez-Murillo, J., Galván-Mendoza, O. & Sierra-Carpio, D. A. (2023). Decision-making and job satisfaction according to gender: Female university professors in Baja California-Mexico. *Venezuelan Management Magazine*, 28(10).  
 DOI:10.52080/rvgluz.28.e10.14
- Ramirez-Cruz, A., Sucapuca, C. & Morales-García, M. (2024). Validation of a Job Satisfaction Scale among Health Workers. *Data and Metadata*, 8(3).  
 DOI:10.56294/dm2024260
- Rojas-Sánchez, M., Rosas-González, E. y Xequé-Morales, A. S. (2023). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus*, 7.  
<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.29>
- Romero-Urréa, H., Real-Cotto, J. J., Ordoñez-Sánchez, J. L., Gavino-Díaz, G. E. y Saldarriaga, G. (2022). Metodología De La Investigación. *ACVENISPROH Académico*.  
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>

- Saavedra-Meléndez, J. y Delgado-Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Santiago-Torner, C. (2023). Teleworking and ethical climate. The mediating effect of job autonomy and organizational commitment. *Journal of Quantitative Methods for Economics and Business*, 36.  
DOI:10.46661/revmetodoscuanteconempresa.7540
- Tinoco-Plasencia, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2).  
<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Urbáez-Matilde, F., Véliz-Lady, E. & Sánchez-Ginger, M. P. (2023). Organizational climate and its relationship with the burnout syndrome in Ecuadorian companies. *Social Sciences Magazine*, 29(3). DOI:10.31876/rcs.v29i3.40715
- ValenzuelaChávez, C. N., Anastacio-Berna, V. M. & Chávez-Vera, K. J. (2023). Telework in Lima: Evaluation of job satisfaction and psychosocial risks. *Venezuelan Management Magazine*, 28(10). DOI:10.52080/rvgluz.28.e10.17
- Vásquez-Robles, F., Cecilia-Napán, A. y Miranda-Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2).  
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Yeves, J., Bargsted, M. & Orlandini, E. (2024). Work Flexibility in Pandemic and its Effects on Stress, Insecurity, and Job Satisfaction. *Psykhē*, 33(1).  
DOI:10.7764/psykhe.2021.41401



# **ANEXOS**

**Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima organizacional	Según Iglesias-Armenteros y Torres-Esperón (2018), es el ambiente que rodea a los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, los cuales se van formando a partir de diferentes elementos visibles e invisibles como el comportamiento de los participantes, la interacción del nivel directivo para designar funciones coherentes con la especialidad de cada colaborador, la posibilidad de crecimiento profesional, entre otros que son cruciales para poder construir un clima óptimo.	Es el conjunto de actividades <b>lideradas</b> por los superiores buscando que el personal se encuentre <b>motivado</b> y que este sea <b>reciproco</b> con la institución.  Para ello, se realizará la medición por medio de un cuestionario con presuntas relacionadas a las 4 dimensiones y sus 15 indicadores.	<b>D1: Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- instrucciones y orientaciones</li> <li>- políticas y normas</li> <li>- confianza y seguridad</li> <li>- estabilidad del personal</li> </ul>	ORDINAL
			<b>D2: Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- satisfacción</li> <li>- oportunidades</li> <li>- trabajo</li> </ul>	
			<b>D3: Reciprocidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- respeto</li> <li>- relación</li> <li>- bienes materiales e infraestructura</li> <li>- patrimonio institucional</li> <li>- promoción interna</li> </ul>	
			<b>D4: Participación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toma decisiones</li> <li>- proceso de enseñanza</li> <li>- decisión</li> </ul>	
Satisfacción Laboral	Djoemadi et al. (2019),	Es el resultado de la	<b>D1: Reto del trabajo.</b>	- Identificación con función	ORDINAL

	<p>es considerado como el grado de conformidad de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo, el cual es representado a través de diversas actitudes y emociones de acuerdo como estos hayan logrado sus objetivos y cumplido sus expectativas respecto a la organización.</p>	<p>interacción de diversos elementos como el resto del trabajo, remuneraciones, condiciones de trabajo y la relación trabajo-empleado. Para ello, se realizará la medición por medio de un cuestionario con presuntas relacionadas a las 4 dimensiones y sus 11 indicadores.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Significatividad.</li> <li>- Capacidades y habilidades.</li> </ul>	
			<b>D2:</b> Remuneraciones justas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario acorde a funciones.</li> <li>- Horas extras reconocidas.</li> </ul>	
			<b>D3:</b> Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- condiciones físicas</li> <li>- Supervisión para la mejora.</li> <li>- habilidades sociales</li> </ul>	
			<b>D4:</b> Relación trabajo-empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compatibilidad con puesto.</li> <li>- Fluidez de comunicación.</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	

**Matriz de consistencia de tesis**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN</b>				
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE/DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cómo influye el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024?	Determinar la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024.	Hi: Existe influencia positiva del clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024	<b>VARIABLE 1: clima organizacional</b>  <b>Dimensiones</b> D1: Liderazgo D2: Motivación D3: Reciprocidad D4: Participación	<b>TIPO:</b> Básica.  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b>  <b>Población y muestra:</b> Población: 51 trabajadores  Muestra: 51 trabajadores
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024?	Establecer la influencia del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024	Existe influencia positiva del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental	<b>VARIABLE 2: satisfacción laboral</b>  <b>Dimensiones</b> D1: Reto del trabajo. D2: Remuneraciones justas D3: Condiciones de trabajo	<b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario

<p>¿Cuál es la influencia del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024?</p>	<p>stablecer la influencia del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024</p>	<p>Agraria Región San Martín, 2024</p> <p>Existe influencia positiva del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024</p>	<p>D4: Relación trabajo- empleado</p>	<p><b>Método de análisis de datos:</b></p> <p>Estadísticas descriptivas e inferenciales.</p>
<p>¿Cuál es la influencia del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024?</p>	<p>Establecer la influencia del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024</p>	<p>Existe influencia positiva del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024</p>		
<p>¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la relación trabajo-</p>	<p>Establecer la influencia del clima organizacional en la relación trabajo-</p>	<p>Existe influencia positiva del clima organizacional en la relación trabajo-</p>		

empleado en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024?	empleado en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024.	Existe influencia positiva del clima organizacional en la relación trabajo-empleado en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024.		
--	--	---	--	--

## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos Cuestionario: Clima organizacional

### Datos generales:

**N° de cuestionario:** ..... **Fecha de recolección:** ...../...../.....

### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de clima organizacional.

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

Nº	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Liderazgo</b>						
1	Recibo instrucciones y orientaciones precisas de las cosas que debo hacer en mi trabajo					
2	Las políticas y normas son aplicadas con efectividad a todos los empleados.					
3	Los directivos apoyan la labor de los trabajadores infundiendo confianza y seguridad en su desempeño.					

4	En esta institución los directivos se preocupan por la estabilidad del personal					
<b>Motivación</b>						
5	El trabajo que realizo en la institución me brinda satisfacción					
6	En esta institución nos ofrecen buenas oportunidades de progreso profesional					
7	Con el trabajo de la institución me siento plenamente realizado como persona					
<b>Reciprocidad</b>						
8	Los integrantes de la institución se respetan mutuamente.					
9	La relación entre directivos y trabajadores se caracteriza por ser cordial.					
10	Existe preocupación por conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución					
11	Los integrantes de la institución tratan con cuidado el patrimonio institucional.					
12	La institución tiene la potestad de realizar promoción interna ubicando en puestos jerárquicos a los trabajadores destacados					
<b>Participación</b>						
13	En esta institución generalmente se toma decisiones en equipo					
14	Cuando se toma una decisión todos ponen el hombro					



	para lograrlo					
15	Todas las áreas de la institución participan activamente para mejorar el proceso de enseñanza.					

## Cuestionario: satisfacción laboral

### Datos generales:

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de satisfacción laboral.

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Reto del trabajo</b>						
1	¿Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?					
2	¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					
3	¿Considera que las tareas asignadas están acordes					

	con sus capacidades y habilidades?					
4	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia?					
5	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional?					
<b>Remuneraciones justas</b>						
6	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?					
7	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?					
8	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?					
9	¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?					
<b>Condiciones de trabajo</b>						
10	¿Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?					
11	¿Te satisface el confort del área donde trabaja?					
12	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas?					
13	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas?					

14	¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades?					
<b>Relación trabajo - empleado</b>						
15	¿Te satisface tus funciones asignadas porque están acorde a tus competencias profesionales?					
16	¿Te satisface la fluidez de la comunicación interna que practica en la organización?					
17	¿Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización?					

**ANEXO 3: Evaluación por juicio de expertos**  
**Experto 1: Dr. Juan Carlos Tuesta Hidalgo**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Sr.: Dr. Juan Carlos Tuesta Hidalgo Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Piura, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

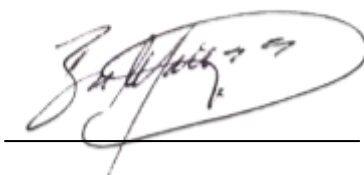
El título del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Ficha de validación de contenido para un instrumento
- ✓ Matriz de Matrices de validación de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense ala presente.

Atentamente



Martínez Zapata, Boris Guillermo DNI 06452469

### **Ficha de validación de contenido para un instrumento**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/ Guía de recojo de datos) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterio</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/ pregunta pertenece a la dimensión/ subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencialmente importante, es decir, debe ser incluido.	1. De acuerdo 0. En desacuerdo

**Nota.** Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008). Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 1 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente

**Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable:  
Clima organizacional**

**Definición de la variable:** ambiente que rodea a los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, los cuales se van formando a partir de diferentes elementos visibles e invisibles como el comportamiento de los participantes, la interacción del nivel directivo para designar funciones coherentes con la especialidad de cada colaborador, la posibilidad de crecimiento profesional, entre otros que son cruciales para poder construir un clima óptimo.


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima organizacional	Liderazgo	Recibo instrucciones y orientaciones precisas de las cosas que debo hacer en mi trabajo	1	1	1	1	
		Las políticas y normas son aplicadas con efectividad a todos los empleados.	1	1	1	1	
		Los directivos apoyan la labor de los trabajadores infundiendo confianza y seguridad en su desempeño.	1	1	1	1	
		En esta institución los directivos se preocupan por la estabilidad del personal	1	1	1	1	
		El trabajo que realizo en la institución me brinda satisfacción	1	1	1	1	

	Motivación	En esta institución nos ofrecen buenas oportunidades de	1	1	1	1	
--	------------	---	---	---	---	---	--



		progreso profesional					
		Con el trabajo de la institución me siento plenamente realizado como persona	1	1	1	1	
	Reciprocidad	Los integrantes de la institución se respetan mutuamente.	1	1	1	1	
		La relación entre directivos y trabajadores se caracteriza por ser cordial.	1	1	1	1	
		Existe preocupación por conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución	1	1	1	1	
		Los integrantes de la institución tratan con cuidado el patrimonio institucional.	1	1	1	1	
		La institución tiene la potestad de realizar promoción interna ubicando en puestos jerárquicos a los trabajadores destacados	1	1	1	1	
	Participación	En esta institución generalmente se toma decisiones en equipo	1	1	1	1	
		Cuando se toma una decisión todos ponen el hombro para lograrlo	1	1	1	1	
		Todas las áreas de la institución participan activamente para mejorar el proceso de enseñanza.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la variable clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Juan Carlos Tuesta Hidalgo
Documento de identidad	05388857
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
Cargo	Docente Universitario.
Número telefónico	996 113 252
Firma	
Fecha	25/05/2024

**Matriz de validación del cuestionario o guía  
de recojo de datos de la  
variable: Satisfacción  
Laboral**

**Definición de la variable:** considerado como el grado de conformidad de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo, el cual es representado a través de diversas actitudes y emociones de acuerdo como estos hayan logrado sus objetivos y cumplido sus expectativas respecto a la organización


Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima organizacional	Reto del trabajo	¿Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades?	1	1	1	1	
		¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su familia?	1	1	1	1	

		¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su desarrollo profesional?	1	1	1	1	
--	--	--	---	---	---	---	--

	Remuneraciones justas	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	¿Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?	1	1	1	1	
		¿Te satisface el confort del área donde trabaja?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o	1	1	1	1	

		fortalecer tus conocimientos y habilidades?					
	Relación trabajo - empleado	¿Te satisface tus funciones asignadas porque están acorde a tus competencias profesionales?	1	1	1	1	
		¿Te satisface la fluidez de la comunicación interna que practica en la organización?	1	1	1	1	
		¿Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Satisfacción Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la variable satisfacción laboral
Nombres y apellidos del experto	Dr. Juan Carlos Tuesta Hidalgo
Documento de identidad	05388857
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
Cargo	Docente Universitario.
Número telefónico	996 113 252
Firma	
Fecha	25/05/2024

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Oscar Alejandro Tuesta

Hidalgo Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Piura, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

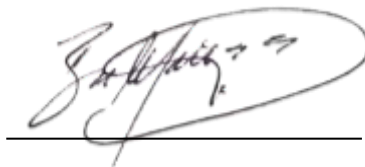
El título del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Ficha de validación de contenido para un instrumento
- ✓ Matriz de Matrices de validación de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense ala presente.

Atentamente



Martínez Zapata, Boris Guillermo DNI

06452469

**Ficha de validación de contenido para un instrumento**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/ Guía de recojo de datos) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterio</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/ pregunta pertenece a la dimensión/ subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencialmente importante, es decir, debe ser incluido.	1. De acuerdo 0. En desacuerdo

**Nota.** Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008). Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 1 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente




**Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable:  
Clima organizacional**

**Definición de la variable:** ambiente que rodea a los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, los cuales se van formando a partir de diferentes elementos visibles e invisibles como el comportamiento de los participantes, la interacción del nivel directivo para designar funciones coherentes con la especialidad de cada colaborador, la posibilidad de crecimiento profesional, entre otros que son cruciales para poder construir un clima óptimo.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima organizacional	Liderazgo	Recibo instrucciones y orientaciones precisas de las cosas que debo hacer en mi trabajo	1	1	1	1	
		Las políticas y normas son aplicadas con efectividad a todos los empleados.	1	1	1	1	
		Los directivos apoyan la labor de los trabajadores infundiendo confianza y seguridad en su desempeño.	1	1	1	1	
		En esta institución los directivos se preocupan por la estabilidad del personal	1	1	1	1	
	Motivación	El trabajo que realizo en la institución me brinda satisfacción	1	1	1	1	
		En esta institución nos ofrecen buenas oportunidades de	1	1	1	1	

		progreso profesional					
		Con el trabajo de la institución me siento plenamente realizado como persona	1	1	1	1	
	Reciprocidad	Los integrantes de la institución se respetan mutuamente.	1	1	1	1	
		La relación entre directivos y trabajadores se caracteriza por ser cordial.	1	1	1	1	
		Existe preocupación por conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución	1	1	1	1	
		Los integrantes de la institución tratan con cuidado el patrimonio institucional.	1	1	1	1	
		La institución tiene la potestad de realizar promoción interna ubicando en puestos jerárquicos a los trabajadores destacados	1	1	1	1	
	Participación	En esta institución generalmente se toma decisiones en equipo	1	1	1	1	
		Cuando se toma una decisión todos ponen el hombro para lograrlo	1	1	1	1	
		Todas las áreas de la institución participan activamente para mejorar el proceso de enseñanza.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la variable clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Oscar Alejandro Tuesta Hidalgo
Documento de identidad	23011970
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
Cargo	Docente Universitario.
Número telefónico	962542882
Firma	
Fecha	25/05/2024

**Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable:  
Satisfacción Laboral**


**Definición de la variable:** considerado como el grado de conformidad de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo, el cual es representado a través de diversas actitudes y emociones de acuerdo como estos hayan logrado sus objetivos y cumplido sus expectativas respecto a la organización

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima organizacional	Reto del trabajo	¿Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades?	1	1	1	1	
		¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su familia?	1	1	1	1	
		¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su desarrollo profesional?	1	1	1	1	

	Remuneraciones justas	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	¿Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?	1	1	1	1	
		¿Te satisface el confort del área donde trabaja?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o	1	1	1	1	

		fortalecer tus conocimientos y habilidades?					
	Relación trabajo - empleado	¿Te satisface tus funciones asignadas porque están acorde a tus competencias profesionales?	1	1	1	1	
		¿Te satisface la fluidez de la comunicación interna que practica en la organización?	1	1	1	1	
		¿Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Satisfacción Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la variable satisfacción laboral
Nombres y apellidos del experto	Dr. Oscar Alejandro Tuesta Hidalgo
Documento de identidad	23011970
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
Cargo	Docente Universitario.
Número telefónico	962542882
Firma	
Fecha	25/05/2024

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dra. Clavel Diaz

Quevedo Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Piura, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

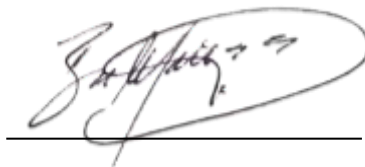
El título del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Ficha de validación de contenido para un instrumento
- ✓ Matriz de Matrices de validación de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense ala presente.

Atentamente



Martínez Zapata, Boris Guillermo DNI

06452469

### **Ficha de validación de contenido para un instrumento**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/ Guía de recojo de datos) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria Región San Martín, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterio</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/ pregunta pertenece a la dimensión/ subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1. De acuerdo 0. En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. De acuerdo 0. En desacuerdo

**Nota.** Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008). Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 1 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente




**Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Clima organizacional**

**Definición de la variable:** ambiente que rodea a los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, los cuales se van formando a partir de diferentes elementos visibles e invisibles como el comportamiento de los participantes, la interacción del nivel directivo para designar funciones coherentes con la especialidad de cada colaborador, la posibilidad de crecimiento profesional, entre otros que son cruciales para poder construir un clima óptimo.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima organizacional	Liderazgo	Recibo instrucciones y orientaciones precisas de las cosas que debo hacer en mi trabajo	1	1	1	1	
		Las políticas y normas son aplicadas con efectividad a todos los empleados.	1	1	1	1	
		Los directivos apoyan la labor de los trabajadores infundiendo confianza y seguridad en su desempeño.	1	1	1	1	
		En esta institución los directivos se preocupan por la estabilidad del personal	1	1	1	1	
	Motivación	El trabajo que realizo en la institución me brinda satisfacción	1	1	1	1	
		En esta institución nos ofrecen buenas oportunidades de	1	1	1	1	

		progreso profesional					
		Con el trabajo de la institución me siento plenamente realizado como persona	1	1	1	1	
	Reciprocidad	Los integrantes de la institución se respetan mutuamente.	1	1	1	1	
		La relación entre directivos y trabajadores se caracteriza por ser cordial.	1	1	1	1	
		Existe preocupación por conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución	1	1	1	1	
		Los integrantes de la institución tratan con cuidado el patrimonio institucional.	1	1	1	1	
		La institución tiene la potestad de realizar promoción interna ubicando en puestos jerárquicos a los trabajadores destacados	1	1	1	1	
	Participación	En esta institución generalmente se toma decisiones en equipo	1	1	1	1	
		Cuando se toma una decisión todos ponen el hombro para lograrlo	1	1	1	1	
		Todas las áreas de la institución participan activamente para mejorar el proceso de enseñanza.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la variable clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Clavel Diaz Quevedo
Documento de identidad	45724138
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
Cargo	Docente Universitario.
Número telefónico	963 506 425
Firma	
Fecha	25/05/2024

**Matriz de validación del cuestionario o guía  
de recojo de datos de la  
variable: Satisfacción  
Laboral**

**Definición de la variable:** considerado como el grado de conformidad de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo, el cual es representado a través de diversas actitudes y emociones de acuerdo como estos hayan logrado sus objetivos y cumplido sus expectativas respecto a la organización


Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima organizacional	Reto del trabajo	¿Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades?	1	1	1	1	
		¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su familia?	1	1	1	1	

		¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su desarrollo profesional?	1	1	1	1	
--	--	--	---	---	---	---	--

	Remuneraciones justas	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?	1	1	1	1	
		¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	¿Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?	1	1	1	1	
		¿Te satisface el confort del área donde trabaja?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas?	1	1	1	1	
		¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o	1	1	1	1	

		fortalecer tus conocimientos y habilidades?					
	Relación trabajo - empleado	¿Te satisface tus funciones asignadas porque están acorde a tus competencias profesionales?	1	1	1	1	
		¿Te satisface la fluidez de la comunicación interna que practica en la organización?	1	1	1	1	
		¿Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Satisfacción Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la variable satisfacción laboral
Nombres y apellidos del experto	Dr. Clavel Diaz Quevedo
Documento de identidad	45724138
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
Cargo	Docente Universitario.
Número telefónico	963 506 425
Firma	
Fecha	25/05/2024

**ANEXO 4: Análisis de confiabilidad Análisis de confiabilidad de clima organizacional**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos	0,977	15
------------------	----------------	-------	----

**Análisis de confiabilidad de satisfacción laboral**

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos	0,985	17
------------------	----------------	-------	----



### Base de datos estadísticos V1: Clima organizacional

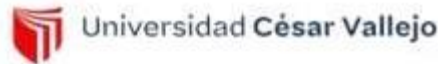
Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	TOTAL
1	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	51
2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	26
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	38
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	51
5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	18
6	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	24
7	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
8	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	38
9	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	51
10	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	18
11	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	24
12	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	26
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
15	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	39
16	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	56
17	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	65
18	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
19	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	41
20	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	37

### V2: Satisfacción laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	T
1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	
2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	
5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
6	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
7	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
8	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
9	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
10	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	1	2	2	2	2	
12	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
14	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	

<b>17</b>	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	<b>58</b>
<b>18</b>	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	<b>29</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>68</b>
<b>20</b>	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	<b>44</b>

## Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV



### Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación** : "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024"  
**Investigador** : Martínez Zapata, Boris Guillermo

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024.", cuyo objetivo es: Determinar la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante Posgrado del programa de Maestría con mención e Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Estación Experimental Agraria de la región San Martín del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA).

#### Impacto del problema de la investigación:

Dentro de las organizaciones, el estudio de las variables clima organizacional y satisfacción de los colaboradores ha venido siendo realizada desde hace mucho tiempo debido a su gran influencia sobre la productividad y el logro de los objetivos respecto al crecimiento personal y colectivo, dentro de ello, el clima en las organizaciones puede ser definido como la armonía interna que permite el desarrollo de las actividades bajo parámetros de colaboración y comprensión, mientras que la satisfacción, está relacionada con diversos factores que ayudan a generar conformidad en los colaboradores respecto a la realización de sus responsabilidades. Todo ello conllevó a plantear como problema general: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el reto del trabajo en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en las remuneraciones justas en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en las condiciones de trabajo en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la relación trabajo-empleado en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Estación Experimental Agraria San Martín, 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de la Estación Experimental Agraria de la región San Martín. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Martínez Zapata, Boris Guillermo, email: [bmartinezz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bmartinezz@ucvvirtual.edu.pe), celular 981796206 y Docente asesor ABAD BAUTISTA, Leonor, email: [abautista@ucvvirtual.edu.pe](mailto:abautista@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Luis Humberto León Mendoza

Fecha y hora: 20/05/2024, 10:00 am.

  
**Bgo. M.Sc. Luis H. León Mendoza**  
CGL. 12052

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## ANEXO 7: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**TARAPOTO, 19 DE MAYO DEL 2024**

**CARTA N° 0027 – EEA EL PORVENIR/MDSG/-2024**

**SEÑOR : Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
**Jefe UPG-UCV-Piura**

**ASUNTO : AUTORIZA REALIZAR INVESTIGACION EN LA EEA. EL PORVENIR.**

**REFERENCIA : Solicitud de fecha 06 de Mayo 2024.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted como Director de la EEA el Porvenir- INIA- San Martín en atención al documento relacionado en el trabajo de investigación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA SAN MARTIN 2024." Cuyo trabajo de investigación va a ser realizado por el Señor **Boris Guillermo Martínez Zapata**, estudiante de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, por tal motivo como ente rector de innovación se ve por conveniente **AUTORIZAR** realizar el trabajo de investigación en la Estación Experimental Agraria el Porvenir- INIA- San Martín.

Sin otro particular permitame desear que continúen los éxitos en la prestigiosa Universidad que usted labora y expresar mi estima personal y consideración.

ATENTAMENTE



Firmado digitalmente por:  
SANTILLAN GONZALES Manuel  
Dante FAJ 20131365904 soft  
Intitvo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 19/05/2024 08:15:51-0500



Carretera marginal sur km. 14.5 EEA el Porvenir-INIA - SAN MARTIN Teléfono 964480666-995 995271