

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL
AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO 2016-2017**

PRESENTADA POR:

OSCAR WILLIAM MAMANI MARTINEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
TESIS



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL
AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO 2016-2017

PRESENTADA POR:

OSCAR WILLIAM MAMANI MARTINEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

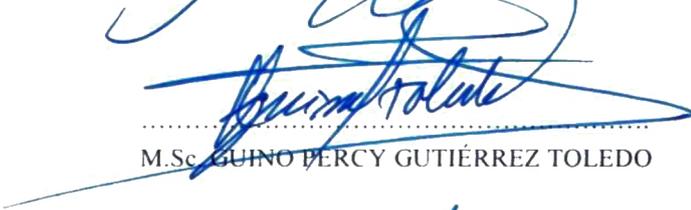
PRESIDENTE


.....
Dr. EDUARDO JIMÉNEZ NINA

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. ROLANDO ESTEBAN RODRÍGUEZ HUAMANI

SEGUNDO MIEMBRO


.....
M.Sc. GUINO PERCY GUTIÉRREZ TOLEDO

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. TOMAS VELIZ QUISPE

Puno, 21 de Setiembre de 2018

ÁREA : Recursos Humanos
TEMA: Clima Organizacional
LÍNEA: Gestión Pública

DEDICATORIA

A Dios nuestro Padre Celestial que siempre acompañan mi camino y me permiten cumplir mis sueños.

A mis padres que siempre fueron mi guía para poder llegar hasta donde me encuentro hoy. En especial a mi madre Catalina que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores; lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles y me motivaron a culminar esta meta tan anhelada.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por haberme acogido en sus aulas y haberme llenado de conocimientos, valores y principios
- A mis distinguidos docentes de la Escuela de posgrado, Maestría en Contabilidad y Administración por sus valiosos y apreciados aportes de conocimientos para obtención del Grado Académico de Magister Scientiae mi ansiado sueño.
- Asimismo, agradecer de manera especial y sincera al Dr. Tomas Veliz Quispe por aceptarme como asesor para realizar esta tesis de Posgrado bajo su dirección, su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador.
- A los trabajadores de la distinguida Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, quienes han colaborado en la realización del presente trabajo de investigación.
- Al Director de la Dirección Regional Agraria Puno.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Marco Teórico.....	2
1.1.1 Clima Organizacional	2
1.1.2 Satisfacción laboral.....	11
1.1.3 Marco Conceptual.....	16
1.2 Antecedentes	18
1.2.1 Nacionales.....	18

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del Problema	24
2.2 Enunciados del problema	25
2.2.1 Problema general	25
2.2.2 Problemas específicos.....	25
2.3 Justificación.....	26
2.3.1 Teórico.....	26
2.3.2 Práctico:	26
2.3.3 Investigativo.....	26
2.4 Objetivos	27
2.4.1 Objetivo general.....	27
2.4.2 Objetivos específicos	27
2.5 Hipótesis.....	27

2.5.1	Hipótesis general.....	27
2.5.2	Hipótesis específicas.....	27

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio.....	29
3.2	Población.....	29
3.3	Muestra.....	29
3.4	Metodología de la investigación	30
3.4.1	Método de la investigación	30
3.4.2	Tipo de investigación.....	30
3.4.3	Diseño de investigación	30

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Descripción de los resultados.....	34
4.1.1	Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	34
4.1.2	Resultado del objetivo general.....	35
4.1.3	Resultado del objetivo específico 1	38
4.1.4	Resultado del objetivo específico 2	39
4.1.5	Resultado del objetivo específico 3	43
4.1.6	Resultado del objetivo específico 4	47
4.2	Contrastación y validación de hipótesis.....	60
4.2.1	Validación de la hipótesis general	60
4.2.2	Hipótesis específica 1	61
4.2.3	Hipótesis específica 2	62
4.2.4	Hipótesis específica 3	62
4.2.5	Hipótesis específica 4	63
4.3	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
	CONCLUSIONES	66
	RECOMENDACIONES.....	68
	BIBLIOGRAFÍA	70
	ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Nivel de validez de los instrumentos de medición según el alfa de Cronbach de la variable Clima organizacional	34
2. Nivel de Validez de los instrumentos de medición según el Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción laboral	34
3. Puntajes y niveles de los estadísticos de la variable Clima organizacional y sus dimensiones: Dirección Regional Agraria de la Región Puno	35
4. Clima organizacional en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	37
5. Dimensión estructura en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	38
6. Dimensión responsabilidad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	39
7. Dimensión recompensa en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	40
8. Dimensión desafíos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	41
9. Dimensión relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	43
10. Dimensión Cooperación en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	44
11. Dimensión Estándares en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	45
12. Dimensión conflicto en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	46
13. Dimensión identidad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	47
14. Puntajes y niveles de los estadísticos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	48
15. Niveles de Satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	50

16. Satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	51
17. Beneficios laborales y/o remunerativos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	52
18. Políticas administrativas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	54
19. Relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	55
21. Desarrollo personal en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	56
22. Desempeño de tareas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.	57
23. Relación con la autoridad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	59
24. Niveles de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	60
25. Niveles de correlación entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	61
26. Niveles de correlación entre la responsabilidad y la Satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	62
27. Niveles de correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno	63
28. Niveles de correlación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Niveles de Clima organizacional en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	38
2. Estructura en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	39
3. Responsabilidad en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	40
4. Recompensa en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	41
5. Desafíos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	42
6. Relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	43
7. Cooperación en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	44
8. Estándares en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	45
9. Conflicto en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	46
10. Identidad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	47
11. Niveles de satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	50
12. Condiciones físicas y/o materiales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	51
13. Beneficios laborales y/o remunerativos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	53
14. Políticas administrativas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	54
15. Relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	55
16. Desarrollo personal en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	56
17. Desempeño de tareas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno	58
18. Relación con la autoridad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.....	59

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario del clima organizacional.....	78
2. Cuestionario de satisfacción laboral	82
3. Datos de la dimensión estructura	85
4. Datos de la dimensión responsabilidad.....	86
5. Datos de la dimensión recompensa.....	87
6. Datos de la dimensión desafío	88
7. Datos de la dimensión relaciones interpersonales	89
8. Datos de la dimensión cooperación	90
9. Datos de la dimensión estándares	91
10. Datos de la dimensión conflicto.....	92
11. Datos de la dimensión identidad.....	93
12. Datos de la dimensión condiciones físicas y/o materiales	94
13. Datos de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	95
14. Datos de la dimensión políticas administrativas	96
15. Datos de la dimensión relaciones sociales.....	97
16. Datos de la dimensión desarrollo personal	98
17. Datos de la dimensión desarrollo de tareas.....	99
18. Datos de la dimensión relaciones con la autoridad.....	100
19. Matriz de consistencia	113
20. Operacionalización de la variable clima organizacional	114
21. Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	115

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 – 2017. La investigación en estudio es de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo, se utilizó el método deductivo, con una muestra no probabilística por conveniencia, que estuvo conformada por 54 trabajadores de la institución. En cuanto a la metodología de la investigación se utilizó como técnica la encuesta a través del empleo de un cuestionario con 53 preguntas sobre el clima organizacional, de igual modo un cuestionario de 36 preguntas para evaluar la satisfacción laboral, asimismo para el procesamiento y análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, y para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación r de Pearson mediante el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación altamente significativa, con un P valor de 0,981, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, asimismo como conclusión se puede afirmar que a medida que aumente el clima organizacional, aumentara la satisfacción laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Clima organizacional, estructura, identidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y satisfacción laboral

ABSTRACT

The present investigation has as general objective to determine the relation of the organizational climate and the labor satisfaction of the workers in the Regional Agrarian Direction of Puno Region 2016 – 2017. The research in study is of correlation type, has a non-experimental design of transectional or transversal type, with a quantitative approach, the deductive method was used, with a non-probabilistic sample for convenience, which consisted of 54 workers of the institution. Regarding the methodology of the research, the survey was used as a technique through the use of a questionnaire with 53 questions on the organizational climate, in the same way, a questionnaire of 36 questions to evaluate job satisfaction, also for the processing and analysis of data, descriptive statistics were used, and to test the hypotheses the statistical test of Correlation Coefficient r of Pearson was used by means of statistical software SPSS version 24. The results obtained show that there is a highly significant relationship, with a P value of 0.981, between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Regional Agrarian Directorate of Puno Region, also as a conclusion it can be affirmed that as the organizational climate increases, the job satisfaction of the workers will increase.

Keywords: Organizational climate, structure, identity, interpersonal relationships, responsibility and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es titulado “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017”. Tiene por objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.

Esta investigación se divide en cuatro capítulos. En el capítulo I, es donde se establece el marco teórico donde se define el clima organizacional y la satisfacción laboral, los cuales conforman las variables de la investigación, se incluye también los conceptos para tener claridad de la investigación, asimismo esta la fundamentación teórica de la investigación donde se considera los antecedentes previos a nuestra investigación. En el capítulo II, presenta el problema de investigación, considerando la definición del planteamiento e identificación del problema general y específicos. La determinación de los objetivos, Asimismo, las hipótesis de la investigación. En el capítulo III, se detalla el metodología aplicada en el proceso de la investigación, considerando el lugar de estudio, un diseño, población, muestra, instrumentos utilizados para la recolección de la información y como las técnicas de procesamiento y el análisis estadístico de los datos obtenidos en la investigación. Por otro lado, en el capítulo IV, se establece la presentación de los resultados a partir de los objetivos buscando así dar respuesta a cada planteamiento. El contraste de las hipótesis forma parte de este capítulo. De igual manera se establece la discusión y finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Marco Teórico

1.1.1 Clima Organizacional

Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un compuesto de propiedades del entorno laboral percibidas concisamente o disimuladamente por los colaboradores, que suponen un impulso que proporciona la conducta de los empleados.

El clima se refiere a una sucesión de las características del medio ambiente intrínseco o interno de la organización esta tal y como lo visualizan los integrantes de esta (Brown & Moberg, 1990).

Según Dessler (1993) el clima organizacional es la agrupación de particularidades estables que describen a una organización, la caracterizan de otra estructura porque relacionan en el comportamiento de los colaboradores que la conforman.

Según Robbins (2004) el clima organizacional es observado como un ambiente conformado por las fuerzas extrínsecas, que pueden tener incidencia en el desempeño laboral.

Según Chiavenato (1998) el clima organizacional es considerado como el perfeccionamiento del ambiente en la organización que es observado o experimentado por sus integrantes y que tiene vinculación en su comportamiento.

Según Concalves (2000) define al clima organizacional como un prodigio que intercede o media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se derivan de un comportamiento que tiene secuelas sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación.

Según Alvarez (2009) el clima organizacional es tratado como la manifestación de un sin número de expresiones, que se realiza en el lugar donde se realiza el trabajo dentro de la organización. Asimismo las personas son influenciadas por el clima organizacional que se presenta en la organización.

Para García (2009) el clima organizacional engloba las múltiples observaciones que un individuo tiene sobre la organización, para lo cual laboran y la opinión que versa, se modifica en términos de variables o factores, tomando en cuenta a la autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

El clima organizacional viene hacer la agrupación de múltiples particularidades, atributos o propiedades, que son relativamente perennes de un ambiente donde se labora en concreto, que son visualizadas, experimentadas por individuos que conforman una determinada organización y que logran influenciar en su conducta (Zapata, 2000).

Para Toro (1992) el clima organizacional es la valoración subjetiva que realizan las personas que hacen sus labores. El modelo se sustenta en el hecho de que las personas realizan su actuación y reaccionan a sus condiciones, que son a razón de la acepción y la imagen que se producen a partir de ellas, estos conceptos tienen incidencia por las actuaciones de otros individuos.

El clima es considerado como el espacio principal que tiene un rol preponderante, en los últimos años ha tomado un rol fundamental y protagónico, como objeto de estudio en organizaciones de distintos rubros y que buscan identificarlo para utilizar en su medición ciertas técnicas, para la interpretación de metodologías propias que realizan expertos en el área del talento humano para el desarrollo organizacional de la empresa (Mendez, 2006).

Según Peiró (1995) el clima organizacional se refiere a las percepciones que infieren los seres humanos a través de nuestros sentidos sobre la realidad que nos

rodea en referencia al ambiente organizacional, pero siempre teniendo en cuenta la realidad subjetiva.

Según Silva (1996) el clima organizacional es una propiedad de los individuos que tienen la capacidad de percibir todo lo que sucede en la organización y es vista como una variable del sistema secuencial con el fin de integrar a las personas, los grupos y la organización.

1.1.1.1 Dimensiones del Clima Organizacional

Según Litwin y Stringer (1968) las dimensiones del clima organizacional son nueve y son las siguientes:

a) Estructura

Es considerado como la escala que representa la visualización que tienen los integrantes de la organización acerca del sin número de reglas establecidas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de sus tareas. Asimismo, el resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización tome más importancia, asimismo el énfasis en la burocracia.

Es la asignación formal de los trabajadores que actúan dentro de una organización, con el procedimiento que implica en todas las decisiones tomadas sobre la especialización del trabajo. La departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización (Robbins & Coulter, 2005).

b) Responsabilidad

Es la percepción o visualización por parte de los integrantes de la organización frente a la autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la dimensión en que la inspección es de carácter general y no de una estrecha vista, es decir, la sensación de ser su propio jefe y saber con bastante certeza cuál es su misión y su función dentro de la organización.

Al abordar la responsabilidad desde una perspectiva bastante ética se hace necesario e indispensable discriminar los confines de su territorio estrictamente de un sentido moral, para no confundirlo con otras zonas limítrofes que suelen ser mucho más frecuentadas. A decir verdad, tendemos a realizar la identificación de la responsabilidad con una categoría muy eminentemente jurídica, donde solemos relacionarla protocolariamente con la esfera política, remitiéndola en ambos casos al terreno de la culpabilidad (Aramayo, 2011).

c) Recompensa

Corresponde a la observación que hay de sus miembros sobre el tema de la recompensa que es entregada a cambio de una labor realizada bien efectuada. De igual forma se considera como la medida que se emplea dentro de la organización, asimismo pone más importancia al premio que al castigo, esta dimensión puede generar un clima óptimo y apropiado en la organización, como algo que motive al empleado cuando hace bien realizada su tarea encargada (Litwin & Stringer, 1968).

Según Chiavenato (1998) dice que son las propuestas descritas como los pagos, promociones y demás objetos que son considerados como los beneficios, que tienden hacer tan poderosos, en la repercusión de la existencia dentro de la organización, con el propósito de superar la satisfacción del empleado y su desempeño laboral. Por ello, los especialistas en el tema se preocupan cada día más por atender el diseño e implantación de dichos sistemas.

d) Desafío:

Incumbe a las metas trazadas por los integrantes de una organización que tienen al respecto los riesgos, que pueden surgir durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización incentiva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos establecidos, los desafíos serán considerados como un medio para poder sustentar un clima competitivo, que será indispensable en toda organización. Asimismo se han identificado los desafíos como una

necesidad en el proceso de desarrollo de la juventud (Bernad & Salde, 2009).

e) Relaciones

Es la observación por parte de los integrantes de la organización frente a la presencia de un ambiente donde se realiza las tareas, esto puede ser grato y de óptimas relaciones sociales tanto entre los distintos niveles jerárquicos como son: jefes y subordinados, estas relaciones se originan dentro y fuera de la organización, entendiendo que hay dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales son aquellos que forman parte de la estructura organizativa de la organización y los grupos informales, a partir de la relación de amistad, que se puede otorgar entre los miembros (Litwin & Stringer, 1968).

Las relaciones interpersonales desempeñan un papel indispensable en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo alcanza importantes soportes sociales del entorno más cercano que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede inducir el rechazo, apartamiento y, en forma definitiva, limitar la calidad de vida (Prieto, 2005).

f) Cooperación:

Es el sentimiento de los integrantes de la organización sobre la presencia de una fuerza de ayuda por parte de los directivos y de otros colaboradores. Asimismo se pone énfasis en el apoyo recíproco. La cooperación es considerada como las conductas que benefician a otros y suponen un coste. La cooperación promueve unas relaciones de límites donde en muchos casos, hacen difícil determinar las fronteras de la organización (Fernandez, 1991).

g) Estándares

Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización visualizan los estándares que se han establecido para efectuar la productividad de la organización.

Un estándar es considerado como una meta y una medida que se expresa a través de lo que debe realizarse y que tan bien debe hacerse en referencia a las actividades a realizarse (Diane, 1995).

h) Conflicto:

Es el énfasis donde los problemas emigren a la luz y no permanezcan ocultos. En este punto muchas veces juega un papel muy indispensable el rumor, de lo que esté ocurriendo en un determinado tiempo en la organización, la comunicación cumple un rol muy importante, en las distintas áreas jerárquicas de la organización porque logra evitar el inicio del conflicto.

El conflicto es algo ineludible y tiene bastante incidencia en el clima organizacional, desde luego, todo tiene que ver la forma de cómo está la gerencia, los resultados pueden ser inadecuados o bien conducir a la organización a su eficiencia que es lo esperado (Fuentes, 2001).

i) Identidad:

Es el sentimiento de que uno integra a la compañía u organización y es un miembro vital dentro del equipo de trabajo, la importancia radica en que se atribuye a ese espíritu. La sensación de distribuir los objetivos personales con los de la organización (Litwin & Stringer, 1968).

La identidad siempre está en proceso constructivo, no es estática ni coherente, no se corresponde mecánicamente con los estereotipos. Cada persona reacciona de manera creativa al resolver su vida, y al resolverse, elabora los contenidos asignados a partir de su experiencia, sus anhelos y sus deseos sobre sí misma (Lagarde, 2000).

1.1.1.2 Tipos de Clima Organizacional

Según Brunet (1999) los tipos de clima organizacional son los siguientes:

a) Autoritario explotador

Establece que el clima de autoritarismo explotador, es cuando la dirección no designa la voluntad de brindar confianza a sus

colaboradores. La mayor parte de las decisiones y objetivos determinados se toman en la parte jerárquica de mayor rango y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que laborar dentro de una atmósfera de miedo, amenazas, esporádicamente la existencia de recompensas. Las escasas interacciones entre los superiores y subordinados se establecen con base al pánico y la desconfianza. Esta clase de clima detalla un ambiente estable en donde la comunicación de la dirección con sus colaboradores no hay lugar alguno, más da lugar en forma de directrices y de sus instrucciones específicas.

b) Autoritarismo paternalista

El clima autoritarismo paternalista es caracterizado porque la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo a su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cúpula de la organización, pero a veces se toman en los mandos medios. Las recompensas y los castigos son técnicas empleadas por excelencia para lograr motivar a los colaboradores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con prevención por parte de los subordinados. Dando la impresión de laborar dentro de un ambiente bien determinado.

c) Consultivo

Este tipo de clima está caracterizado por que emerge dentro de un clima participativo donde la confianza tiene mayor preponderancia en sus trabajadores. La política y las decisiones se toman generalmente en el nivel más alto de la organización pero se acepta que los subordinados brinden opiniones para la toma de decisiones más específicas. La comunicación se otorga de manera descendente. Las recompensas, los castigos son muy esporádicos, todas estas actitudes se emplean para motivar a los trabajadores; Asimismo satisface sus necesidades de prestigio y de estima. Hay interacciones de tipo superior subordinados y, muchas veces, un gran grado de confianza. Los aspectos conmemorables de los procesos de control se designan de arriba hacia abajo con un grado de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Este tipo de

clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos para alcanzar.

d) Participación en grupo

Este tipo de clima tiene como preponderancia la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus colaboradores. Los procesos de toma de decisiones están esparcidos en toda la organización, y bien integrados a cada uno de los niveles jerárquicos. La comunicación se realiza de manera ascendente o descendente, así también de forma lateral. Los integrantes de la organización están motivados por razón a la participación y la implicación, por la determinación de objetivos de rendimiento, por la superación de los métodos de trabajo y por el avance paulatino en el rendimiento en función de los objetivos. Se evidencia la relación de amistad y confianza entre los jefes y los subordinados. Hay bastantes responsabilidades determinadas en los niveles de control y con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores.

1.1.1.3 Enfoques del Clima Organizacional

Según Gomez y Cols (2001) afirman la existencia de tres enfoques sobre el clima organizacional:

a) El enfoque objetivo

El factor organizacional puramente objetivo determina el clima desde un enfoque estructural, como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

b) El enfoque subjetivo

Este enfoque tiene que ver con la opinión que versa por parte de los involucrados en la organización. Los autores que se categorizan con este enfoque afirman que es un aspecto importante en cuanto a la percepción del ambiente interno de la organización, asimismo es la percepción que el participante tiene sobre si sus necesidades sociales se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento dela labor cumplida.

c) El enfoque integrador

Este enfoque tiene en cuenta tanto lo objetivo, como lo subjetivo es el más reciente y sus autores observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales como su estructura, sus estilos de liderazgo. Las variables de resultado final como el rendimiento, la satisfacción.

1.1.1.4 Modelos de Clima Organizacional

Chiang, Martin y Nuñez (2010) afirman que hay tres clases de climas:

a) Modelos aditivos

Son los más simples, fáciles de utilizar y abundantes en la literatura. Asumen que cada variable influye separada pero directa y acumulativamente en los resultados. Su limitación básica reside en tratar de modo independiente lo que en la realidad está altamente interrelacionado, imposibilitando captar relaciones multinivel y de nivel cruzado.

b) Modelos mediadores

En ellos se asume que algunas variables contextuales ejercen su influencia de modo indirecto, afectando en principio a otras variables más directamente relacionados con los resultados. Es plausible considerar que el clima, más que actuar directamente sobre las condiciones de posibilidad de las variables inmediatas que afectan directamente a dichos comportamientos. El clima así conceptualizado vendría a funcionar a modo de catalizador.

c) Modelos interactivos

Estos modelos son los más complejos a causa de la interpretación de cada variable con las otras. Asumen que el clima no sólo influye, sino que es influido por el conjunto de variables en un proceso múltiple y de simultaneidad de efectos, tanto si es de manera directa como

mediatizada. Las variables en estos modelos pueden ser utilizadas tanto como variables dependientes como independientes.

1.1.1.5 Importancia del Clima Organizacional

Establecen que al estudiar el clima organizacional, se propicia el proceso de la mejora continua del ambiente de trabajo en todas las organizaciones, puesto que es uno de los componentes que toma una mayor incidencia en los procesos organizacionales y las tendencias motivacionales de las personas. La importancia se basa en que se fundamenta principalmente en contribuir a implementar programas de desarrollo integral para conseguir condiciones laborales halagadoras, la calidad de vida personal y el nivel de participación de los colaboradores hacia el éxito en las instituciones del sector público y privado (Rodríguez, Retamal, Lizana, & Cornejo, 2011).

1.1.2 Satisfacción Laboral

Se determina cuando un individuo manifiesta poseer un alto nivel de satisfacción laboral en su trabajo, se muestra con un semblante más creativo y con un mejor estado de ánimo (Medina, 2008).

Para Smith, Kendall y Hulin (2000) la satisfacción laboral es la manera de como un trabajador está dispuesto a cumplir con sus responsabilidades en el puesto de trabajo. La satisfacción en el trabajo se puede cotejar con el efecto del placer que siente un individuo al realizar su trabajo.

Para Loitegui (1990) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional, que esta dependiente de las características individuales del sujeto, asimismo las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está conformado por un grupo de satisfacciones, que determinan la satisfacción general. Así mismo, la satisfacción laboral es una reacción a nivel afectivo de una persona en relación a los aspectos del trabajo y del contexto laboral.

Según Díaz (2004) la satisfacción en el trabajo tiene un nexo con particularidades en el entorno del trabajo. Un individuo puede mostrar mayor o

menor satisfacción, dependiendo de la tarea que se le asigne realizar o, por el contrario, puede manifestar aburrimiento si la tarea le parece muy sencilla o monótona.

Según Salgado, Iglesias y Remeseiro (1996) sostienen que la satisfacción laboral es la declaración emocional positiva a las ocupaciones que la persona hace en su puesto de trabajo. La satisfacción laboral se presenta en distintas dimensiones, entre las que se encuentran el compromiso organizacional, el clima organizacional, la supervisión, el salario, la probabilidad de promoción y las tareas a realizar.

Respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom (1991) plantean que es una agrupación de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado realiza la percepción de su trabajo, todo esto lo manifiesta en determinadas actitudes laborales. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que proviene de los pensamientos e intenciones del comportamiento todas estas actitudes ayudan o apoyan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

1.1.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Palma (2005) considera las siguientes dimensiones.

a) Condiciones Físicas y/o Materiales

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

b) Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

c) Políticas Administrativas

El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

d) Relaciones Sociales

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

e) Desarrollo Personal

Es considerado como la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

f) Desarrollo de Tareas

Es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

g) Relaciones con la Autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

1.1.2.2 Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg

Según Herzberg (1993) la Teoría de los Dos Factores, establece que los factores que generan insatisfacción en los colaboradores son de índole diferente de los factores que la satisfacción, esta teoría nace cuando un hombre tiene doble sistema de necesidades, asimismo la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocionalmente e intelectualmente, por ello muchos autores han intentado contrastar asimismo se logró delimitar lo q, se propuso la evidencia de dos clases de factores:

a) Factores Intrínsecos

Estos factores tienen como auge la acción del respaldo de la relación de empleado con el trabajo, de igual modo la realización, el reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Asimismo todo esto depende del interior de una persona y se provee continuamente de la motivación.

b) Factores Extrínsecos

Las políticas y la administración de la empresa, las relaciones interpersonales, el sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo. Todo esto depende de elementos externos al trabajador.

1.1.2.3 Teoría de las Necesidades de Maslow

Según Maslow (1991) esta teoría probablemente es una de las más conocidas sobre el tema de la motivación y guarda estrecha relación con el concepto de satisfacción, ya que asume que la personalidad de las personas son guiadas o motivadas precisamente por la satisfacción de sus múltiples necesidades. Maslow confirma una fórmula de la hipótesis de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de todas las necesidades que tiene estos son cinco:

a) Necesidades Fisiológicas

Son aquellas que cada persona requiere cubrir con el objetivo de sobrevivir y lograra un equilibrio con su cuerpo y las funciones corporales. Todo esto se traducen en las necesidades como: alimento, líquidos, refugio, sexo y otras necesidades físicas.

b) Necesidades de seguridad

Son aquellas necesidades que se encuentran muchas veces expresadas con el propósito de que una persona pueda disfrutar de la seguridad o protección. Esta necesidad se caracteriza porque las personas tienden a tener el temor a perder la conducción de su vida, de ser vulnerable o débil frente a las circunstancias recientes.

c) Necesidades sociales

Este tipo de necesidades se abocan a los aspectos eminentemente sociales porque casi todo el mundo brinda un valor a las relaciones interpersonales sobre la interacción social, en lo que involucra tanto el dar afecto como encontrar una respuesta evidentemente afectiva en otros individuos.

d) Necesidad de estima

Esta necesidad está asociada a nuestra constitución psicológica se pueden subdividir en dos tipos: las que se refieren al amor propio y las que se refieren al respeto de otros, un desorden en esta parte lleva a un sentimiento de inferioridad que se manifiesta con sentimientos de culpa y de vergüenza. Asimismo para lograr una evaluación estable y alta de nosotros mismos, con base en el auto respeto y en la estimación de los demás; reconocimiento, estatus, logro, etc.

e) Autorrealización

Definida como la tendencia a actualizar y desarrollar las potencialidades, para sentirnos realizados como seres humanos. Asimismo es el camino de autodescubrimiento experiencial en el cuál se contacta con el Yo real. De igual manera es el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; crecimiento, logro del potencial individual.

1.1.2.4 Teoría de la discrepancia

Esta teoría fue elaborada según Locke (1976) quien parte del planteamiento de que la satisfacción laboral que está en función de los valores laborales más fundamentales para las personas, que pueden ser obtenidos mediante el propio trabajo. De igual modo Locke argumenta que los valores de un individuo están en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Asimismo presenta tres elementos que contribuyen a aclarar la discrepancia:

a) La satisfacción de las dimensiones

Este elemento aborda la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual inherentes al trabajo.

b) Descripción de las dimensiones

En cuanto a la descripción de las dimensiones, el autor se refiere a las observaciones que no se relacionan con los afectos y que se localizan en experiencias relacionadas con las especificidades del trabajo.

c) Relevancia de las dimensiones

Este atiende a la importancia, o la valoración de las dimensiones del trabajo que tiene para el individuo.

1.1.2.5 Importancia de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es importante porque está interrelacionado con la productividad, rendimiento y el ausentismo. Lo excelente sería tener colaboradores productivos y satisfechos al momento de realizar sus tareas. Pero el propósito de aumentar la productividad puede disminuir la satisfacción laboral. Asimismo, una satisfacción alta no es seguridad de una alta producción (Muchinsky, 2000).

La satisfacción laboral conlleva a la organización ha satisfacer las innumerables necesidades de los trabajadores y porque la evidencia muestra a los trabajadores insatisfechos se ausentan y suelen renunciar con mayor frecuencia, mientras que los empleados satisfechos gozan de una salud y viven más años (Martin, 2008).

Según Garcallo (2012) la satisfacción en el trabajo es el reconocimiento de un componente del compromiso organizacional de modo que desde los textos de carácter especializada en la dirección y gestión de los recursos humanos se postula que disponer de trabajadores satisfechos y motivados será uno de los factores determinantes del éxito dentro de la organización mientras que si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organización, no podrá alcanzar niveles de calidad, ni en el producto ni en el servicio al cliente. Todo ello justifica la importancia de los esfuerzos realizados hasta el momento por conocer los factores que definen y determinan la satisfacción laboral.

1.1.3 Marco Conceptual

a) Autonomía

Es la facultad donde la persona o la entidad que puede realizar algo según su criterio, con una independencia de su opinión o el deseo de otros (Sieckmann, 2008).

b) Calidad de vida

Es el conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de las personas y a la consumación de sus particularidades en la vida social (Avila, 2013).

c) Clima organizacional

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento (Garcia & Ibarra, 2013).

d) Comunicación interpersonal

La comunicación interpersonal se realiza entre dos o más personas que están físicamente cercanas. Cada una de las personas procesa mensajes que son una respuesta a los mensajes que han sido elaborados por la otra o las otras personas implicadas en la conversación (Montes, 2003).

e) Cultura organizacional

La cultura organizacional está relacionada con una serie de valores, actitudes, experiencias y hábitos entre los grupos que interactúan dentro de una organización. En la cultura organizacional se ubican las normativas de índole informal y no escritas que el comportamiento diario de los integrantes de una organización, conductas que pueden o no estar alineadas con el propósito de la organización (Diez, 1996).

f) Organización

La organización es un conjunto social formado por individuos, asimismo se establecen tareas y estructuras organizativas dentro de la institución, que interactúan en el marco de un constructo sistémico para cumplir sus objetivos (Thompson, 2010).

g) Percepción

Es la manera en la que el cerebro ubica las sensaciones que recibe mediante los sentidos que posee el ser humano para tomar una impresión consciente del mundo que nos rodea (Vargas, 1994).

h) Satisfacción laboral

Es la agrupación de afectos favorables y desfavorables en el cuál los integrantes de la organización visualizan el entorno de su centro de trabajo. De igual manera se logra definir que los integrantes de una organización pueden considerarse con el llamado de clientes internos porque reciben productos y servicios esenciales para su labor por parte de sus compañeros de trabajo (Atalaya, 1999).

i) Estructura organizativa

Es la organización en aspectos de funciones, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones (Vásquez, 2012).

j) Gestión

Es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un conjunto de actividades, es decir coordinar actividades o diligencias que permite la realización de cualquier actividad o deseo (Huergo, 2010).

k) Cooperación

Conjunto de acciones y esfuerzos que conjuntamente actúan unos con otros individuos con el propósito de lograr el objetivo y alcanzar una meta en común (Centeno, 1999).

1.2 ANTECEDENTES

1.2.1 Nacionales

A continuación detallamos una serie de antecedentes para el estudio de investigación:

López (2014) en su investigación llegó a la siguiente conclusión donde establece que existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú.

Pérez y Rivera (2015) en su investigación llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%) por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor

indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Vallejos (2017) en su investigación llegó a las siguiente conclusión donde hay evidencia significativa para afirmar que: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701 representó una alta relación entre las variables.

Espinoza (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión donde existe evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia, 2015.

Espichán (2017) en su investigación no permite concluir que existe relación significativa ($r=0.549$; $p=0.000<0.05$) entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa E. & C Contadores S.A.C. Estos resultados indican que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Hijar (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión donde el resultado hace concluir que existe relación significativa ($r=0.556$; $p=0.000<0.01$) entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., 2016. Estos resultados indican que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Quispe (2017) en su estudio de investigación llegó a la siguiente conclusión donde los resultados detallan que existe una relación altamente significativamente con un nivel de (0,728) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui.

Salas (2017) en su investigación los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,662$ y

Sig.=0,000) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,877$ y Sig.=0,000), Lima, 2017.

Tirado (2017) en su investigación los resultados obtenidos concluyen que la percepción del clima organizacional según el promedio de respuestas tiene una calificación de malo, de igual manera la satisfacción laboral. En consecuencia existe relación entre ambas variables. A partir de la información obtenida se presenta una propuesta de mejora para el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa.

Leandro (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión de acuerdo con los resultados obtenidos que existe una relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Huánuco.

Chiquinta (2017) en su estudio de investigación llegó a la siguiente conclusión que de acuerdo con los resultados obtenidos se logró alcanzar que el clima organizacional se relacione a la satisfacción laboral dando como relación positiva alta.

Romaní (2018) en su investigación llegó a la siguiente conclusión existe relación positiva y media entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo – Lima, 2017. Es decir a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Díaz (2018) en su investigación llegó a la conclusión donde el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía 2017, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman tienen una relación moderada de acuerdo con los valores establecidos.

Córdova (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión en concordancia con los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del Centro mejor Atención al ciudadano Callao 2016. Dando como valores según el Rho de Spearman 0.527) siendo una correlación moderada.

Santos (2017) en su investigación llegó a la conclusión que existen evidencias suficientes para poder afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho\ 0,756$) y significativa ($P= 0,000 < 0.05$) con la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredía en el periodo 2015.

Arboleda (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión que señalan que existe relación significativa moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal en el año 2016; ya que el nivel de significancia calculada es $P < 0,01$ y el coeficiente de correlación de Rho Spearman tiene un valor de (0,602).

Ríos (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión donde los resultados evidencian que la variable clima organizacional tiene una moderada correlación con la variable satisfacción laboral en la UGEL 04, al obtener un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,915 y con un valor de significancia igual a 0,000, y por lo tanto menor a ($P < 0,01$), El análisis de los resultados muestra que los trabajadores perciben un mediano nivel de clima organizacional y alta satisfacción laboral.

Chamán (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión en donde el clima organizacional es intermedio en el 68.8%. Los niveles de satisfacción laboral del personal de la División Médico Legal II Piura, son alto, medio y bajo, asimismo existe una correlación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de la división Médico Legal II Piura. |

Escalante (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión en concordancia con los resultados del trabajo de investigación que demuestra que efectivamente existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores Administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín, por cuanto después de la aplicación de los instrumentos mencionados, se comprobaron las hipótesis específicas de investigación.

Yapo (2016) en su investigación llegó a la siguiente conclusión donde el clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud de Ciudad Nueva de Tacna.

Guerrero y Nieto (2018) en su estudio de investigación llegó a la siguiente conclusión de acuerdo con los resultados, existe relación directa entre las dos variables, clima organizacional y satisfacción laboral. La institución presenta un clima laboral medianamente adecuado y las enfermeras muestran satisfacción laboral en un 33.3% por el hecho que sienten que la institución acoge ideas e iniciativas laborales, existencia de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados, y pueden contar con sus jefes y pares en procedimientos difíciles.

1.2.2 Internacionales

Velázquez (2015) en su investigación llegó a la siguiente conclusión donde el resultado detalla que el grado de calidad del clima organizacional es predictor de la satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León. Esto indica que existe una influencia lineal positiva y significativa.

Obreque (2015) en su estudio de investigación llega a la siguiente conclusión, donde se observa que los funcionarios del Hospital Llay Llay tienen una percepción favorable de clima organizacional. Donde la frecuencia de medianas de la afirmación de acuerdo y totalmente de acuerdo, es mayor a las otras afirmaciones (69%). Entre los artículos relacionados revisados no se encontró evaluaciones del clima organizacional en hospitales de baja complejidad en Chile, sin embargo se encontraron en tesis y tesinas relacionadas con hospitales complejos y con mayor número de funcionarios, los cuales describen una percepción de clima organizacional regular.

1.2.3 Artículos Científicos

Arias y Arias (2014) en su investigación empleó un diseño correlacional y una muestra de 45 trabajadores de una pequeña empresa privada y se aplicó el perfil organizacional de Likert y la escala de satisfacción en el trabajo de Warr, Cook y Wall. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad, y

reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Se concluye que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada.

Giraldo, Vega, Arévalo y Sandoval (2006) en la investigación se logró percibir que a través del avance de la investigación se ha mostrado que un número representativo de estudios empíricos definen el clima como las características del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los miembros de la organización. Esto enmarca una tendencia muy importante en el desarrollo de las investigaciones con respecto a los conceptos y variables que lo componen, ya que esta inclinación se refiere solo al ambiente físico o estructura, desconociendo las relaciones interpersonales y otras variables que lo pueden conformar.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del Problema

En estos tiempos el tema de recursos humanos es percibida de manera más elogiada en el mundo de las instituciones y organizaciones, a tal modo que es visto como socio a nivel estratégico, porque su labor acarrea lograr una mayor producción a través de la correcta gestión del talento humano, lo cual genera un adecuado ambiente laboral, que conduce a que las organizaciones que lo poseen, logren un aumento de retorno sobre la inversión, mayor rentabilidad, y trabajadores más identificados y motivados.

Asimismo cuando hablamos del tema clima organizacional nos asociamos a un ambiente interno, en donde la organización realiza todas sus actividades, el cual incide de manera sistemática por la excelencia de las relaciones con el medio que realiza el envío y recibe información para la subsecuente toma de decisiones teniendo en cuenta muchos aspectos. En el clima organizacional tienen bastante repercusión, los factores objetivos y subjetivos que están actualmente en cualquier institución, asimismo las condiciones de trabajo en la que están sometidos los trabajadores, los estilos de dirección que brindan los jefes, los sistemas de remuneración que otorgan las instituciones, las fases comunicacionales intrínsecos e extrínsecos, de igual manera se debe de tener en cuenta los mandos ascendentes y descendentes.

En relación al tema de clima organizacional, la Dirección Regional Agraria Puno, como institución Pública, presenta un singular ambiente respecto al clima organizacional originado por el grupo humano que percibe la institución, desarrolla un grupo de particularidades especiales que logra la motivación de los trabajadores, todo eso depende de un complejo labor que se realiza con el trajín de todos los días del trabajo,

los éxitos y sus inconvenientes que presentan sus integrantes. Al margen de los reglamentos la institución desarrolla un ambiente de trabajo que contribuye en la productividad de las tareas encomendadas o que finalmente logre proponer el desarrollo indicado para poder mejorar el crecimiento agrario de la Región, asimismo ejecutando el adecuado proceso de los recursos naturales que existen, logrando la competitividad y la equidad, en cuanto al marco de la modernización y descentralización del Estado peruano, y con el propósito de apoyar al desarrollo de la población rural y la superación de la calidad de vida de los ciudadanos que pertenecen al lugar de la investigación.

La satisfacción laboral que se puede apreciar en la institución, es el esmero efectuado por los trabajadores de la organización en lo que respecta el entorno laboral, frente a sus obligaciones, expectativas y responsabilidades que son la fuerza del empeño en la actividad rutinaria de los trabajadores que se pueden percibir en nuestra institución. Asimismo, la calidad de vida laboral de la institución en su contexto o ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto que se tiene en cuenta, son los esfuerzos que se llevan a realizar, para brindarles una oportunidad de mejorar sus puestos de trabajo y su contribución a la institución.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida la estructura organizativa se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017?
- ¿En qué medida la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017?

- ¿En qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017?
- ¿En qué medida la identidad institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017?

2.3 Justificación

Según Bernal (2010) la investigación tiene como propósito profundizar el estudio sobre la apreciación de los trabajadores sobre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral. Esto a su vez se divide en tres tipos de justificación los cuales son:

2.3.1 Teórico

Presenta diversas teorías y enfoques que sirven de base para destacar el clima Organizacional, que ha tomado una especial y fundamental importancia en toda organización, y la satisfacción laboral.

2.3.2 Práctico:

El aporte del presente estudio de investigación esta fundamentalmente, analizar las particularidades principales del clima organizacional, asimismo tiene destacada aplicación el clima organizacional y la satisfacción laboral en las entidades públicas. Su aplicación en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, permitirá adaptar e implementar medidas necesarias para mantener un clima organizacional adecuado que favorezca para fortalecer la satisfacción laboral de los trabajadores y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad de la administración pública.

2.3.3 Investigativo

Permite desarrollar resultados, que puedan ser contrastados con otras investigaciones y que sirvan además para profundizar nuevas investigaciones en este campo de investigación. Asimismo, los logros de este estudio permitirán generar conciencia en el papel que cumple un clima organizacional dentro de la organización para sus trabajadores.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.
- Determinar la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.
- Determinar la relación de la Identidad Institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 – 2017.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la Estructura organizativa y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.

- Existe relación significativa entre la Responsabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.
- Existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017.
- Existe relación significativa entre la Identidad institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 – 2017.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La investigación se desarrolló en el Distrito, Provincia y Región Puno, en la institución Dirección Regional Agraria Puno, que diseña y ejecuta políticas para el desarrollo de negocios agrarios y de la agricultura familiar, la cual se encuentra situado entre los 3,812 msnm. La sede central de la institución está ubicada en la ciudad de Puno, que cuenta con un local institucional ubicado en el Jr. Moquegua 264.

3.2 Población

La población objeto para la investigación, está constituido por los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, que está conformada por 80 trabajadores, que están distribuidos en actividades administrativas, operacionales propias de la institución, quienes cuentan con un nivel profesional, administrativo.

3.3 Muestra

Sobre esta base de la población el personal considerado labora en las distintas áreas administrativas de la institución, por lo cual se utilizó un muestreo no probabilístico y por conveniencia, empleando la siguiente formula:

$$\frac{Z^2 * P * q * N}{E^2}$$

$$E^2 (N-1) + Z^2 * P * q$$

Dónde:

N: 80 (tamaño de la muestra)

E: 0.05 (Error de estimación de la medida de la muestra respecto a la población)

Z: 95% 1.96 Distribución Normal Estándar (para 95% de margen de confiabilidad)

P: 0.5 probabilidad de ocurrencia de los casos

q: 0.5 probabilidad de no ocurrencia de los casos

$$\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 160}{0.05^2 (80-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

N: 54 Trabajadores.

La muestra será conformada por 54 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Puno.

El tamaño de la muestra se presenta a continuación:

3.4 Metodología de la investigación

3.4.1 Método de la investigación

El método aplicado en el estudio de investigación fue el hipotético – deductivo, porque se percibió el fenómeno a estudiar, se planteó las hipótesis para explicar el fenómeno, los mismos que son comprobados por el análisis estadístico (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

3.4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es correlacional porque nos permite determinar el grado de relación que existe entre ambas variables, es decir detalla la asociación. En esta investigación nos interesa establecer la determinación del grado y el tipo de relación (Charaja, 2011).

3.4.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional o transversal, la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo cual significa observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, y transversal porque se recopilan los datos en un solo tiempo (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

a) Descripción de variables

Clima organizacional

El clima organizacional es considerado como el perfeccionamiento del ambiente en la organización que es observado o experimentado por sus integrantes que conforman la organización.

Estructura:

- Cumplimiento de reglas y procedimientos
- Definición de obligaciones
- Nivel de toma de decisiones

Responsabilidad:

- Compromiso con los trabajadores
- Estado de excelencia
- Alto grado de lealtad y flexibilidad

Relaciones:

- Claridad en la comunicación
- Buenas relaciones en grupos de trabajo
- Ambiente adecuado para desarrollar

Identidad

- Importancia en el nivel de lealtad
- Grado de identificación
- Pertenencia de objetivos y metas

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es la manera de como un trabajador está dispuesto a cumplir con sus responsabilidades en el puesto de trabajo.

b) Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**Técnica**

Siguiendo el enfoque de la investigación, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. Esta técnica mediante la utilización de un cuestionario estructurado permite obtener información sobre una población a partir de una

muestra. La realización de la encuesta se basó en las declaraciones escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información, porque los cuestionarios agrupan las respuestas para poderlas analizar cómodamente en el momento en que se apliquen el análisis estadístico.

Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario, el primero con 53 ítems, para el clima organizacional de Litwin y Stringer y el segundo con 36 ítems referidos a la satisfacción laboral de Sonia Palma, los cuales se presentan en el anexo 1 y 2. Asimismo Para la validación y confiabilidad de los instrumentos de medición se realizó la prueba según el Alfa de Cronbach, con el empleo del software estadístico SPSS versión 24.

c) Aplicación de prueba estadística inferencial

Para procesar los datos se utilizó la estadística descriptiva como: la Media aritmética, Desviación estándar, Coeficiente de variación.

Media aritmética: Es el valor promedio de las muestras y es independiente de las amplitudes de los intervalos. Se encuentra a través de la fórmula:

$$\bar{X} = \frac{\sum_j X_j \cdot f_j}{N}$$

Desviación estándar: Se realizó el empleo de la desviación estándar para medir la variabilidad promedio de las observaciones alrededor de la media aritmética.

A través de la siguiente formula

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

Coeficiente de Variación: Nos permitió medir el grado de variabilidad de los datos en porcentajes. Mediante la siguiente formula:

$$C.V. = \frac{S}{\bar{X}} (100) \%$$

Donde

C.V = Coeficiente de variación

s = Desviación estándar de los datos

\bar{x} = Media aritmética

Asimismo se logró emplear la estadística inferencial mediante el Coeficiente de correlación r de Pearson que sirve para comprobar la hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción de los resultados

En esta parte presentaremos los resultados encontrados y obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos y consecuentemente su procesamiento en el software estadístico SPSS versión 24, a partir de ello tenemos una serie de resultados, que serán analizados e interpretados con relación al problema, los objetivos propuestos que direccionan a la culminación del estudio de investigación.

4.1.1 Validación y confiabilidad de los instrumentos

A continuación presentaremos la validación de los instrumentos.

Tabla 1

Nivel de validez de los instrumentos de medición según el alfa de Cronbach de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	54

Fuente: resultados del SPSS

Tabla 2

Nivel de Validez de los instrumentos de medición según el Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	54

Fuente: resultado del SPSS

Según se observa en la Tabla 1, se ha logrado obtener lo siguiente 0,984 que valida el cuestionario del clima organizacional, con lo cual es un valor alto, de igual manera la Tabla 2, señala también para el cuestionario Satisfacción laboral un valor es de 0,924 tiene un valor considerable. por consiguiente hay una aceptación en la rigurosidad para poder emplear el cuestionario de ambas variables.

4.1.2 Resultado del objetivo general

A continuación, presentamos los resultados encontrados en el variable clima organizacional en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, asimismo se realizara el análisis e interpretación de las dimensiones del clima organizacional, estos resultados fueron tabulados y posteriormente procesados con el software estadístico SPSS versión 24.

Tabla 3

Puntaje y niveles de los estadísticos de la variable Clima organizacional y sus dimensiones: Dirección Regional Agraria de la Región Puno

VARIABLES Y DIMENSIONES	Media	Desviación estándar	Coefficiente de Variación
Estructura	37.14	10.04	27.03%
Responsabilidad	26.98	6.34	23.49%
Recompensa	24.38	5.11	20.95%
Desafíos	19.14	4.95	25.86%
Relaciones	19.88	5.08	25.55%
Cooperación	22.64	6.34	28.00%
Estándares	18.22	5.69	31.22%
Conflicto	19.27	4.78	24.80%
Identidad	14.85	4.65	31.31%
Clima organizacional	202.55	51.98	25.66%

Fuente: cuestionario de clima organizacional

En la Tabla 3 se observa que la dimensión estructura presenta una media aritmética con un promedio de 37.14 puntos, lo que pone en evidencia que hay mayor frecuencia la respuesta con la opción número cuatro que tiene como calificativo alto, por consiguiente se tiene una desviación estándar de 10.04

puntos donde se establece alta variación de datos con referencia a los demás dimensiones y un coeficiente de variación de 27.03% que califica como a la media como representativo. Asimismo se tiene la dimensión responsabilidad que presenta una media aritmética con un promedio de 26.98 puntos lo que pone como resultado que hay una respuesta con mayoría en la opción cinco que señala como alto y una desviación estándar 6.34 puntos que establece que hay poca variabilidad en sus datos y un coeficiente de variación de 23.49% que es considerado como representativa, asimismo la dimensión recompensa posee una media aritmética de 24.38 puntos que manifiesta que hay una mayoría de la respuesta en la opción cinco que pone en evidencia como calificativo alto y una desviación estándar de 5.11 puntos que dice la mínima variabilidad de datos con respecto al promedio y un coeficiente de variación de 20.95% señala que hay una media muy representativo, la dimensión desafíos presenta una media aritmética de 19.14 puntos que evidencia que hay una mayoría en la respuesta con la opción cuatro demostrándonos que hay un calificativo como alto y una desviación estándar 4.95 puntos que demuestra que hay una minúscula variabilidad en los datos y un coeficiente de variación 25.86% con un calificativo de una media representativa, de igual manera la dimensión relaciones tiene una media aritmética con un promedio de 19.88 puntos que determina como una mayoría en la respuesta cuatro dando como valor de alto y una desviación estándar de 5.08 puntos que determina que hay poca variabilidad con respecto del promedio y un coeficiente de variación de 25.55% que pone en calificativo de representativo con referencia al promedio, de igual forma la dimensión cooperación tiene una media aritmética con un promedio de 22.64 puntos que establece una mayoría en la respuesta de la opción cuatro que señala como el calificativo alto y una desviación estándar de 6.34 puntos que dice que hay una variabilidad en los datos agrupados en lo que respecta a sus puntuaciones y un coeficiente de variación de 31.22% donde se califica como un poco representativo con referencia al promedio, asimismo la dimensión estándares tiene un promedio de 18.22 puntos donde establece que hay gran acogida a la opción cuatro que señala la calificación de alto, una desviación estándar de 5.69 puntos donde dice que hay poca variabilidad y un coeficiente de variación de 31.22% señala que hay un calificativo de poca representatividad con relación del promedio, del mismo modo la dimensión conflicto tiene una

media aritmética de 19.27 puntos que brinda en gran medida la respuesta de la opción muy alto, una desviación estándar de 4.78 puntos que establece una menor variabilidad y un coeficiente de variación de 24.80% tiene una calificación de representativo en referencia al promedio, de igual modo la dimensión identidad cuenta con una media aritmética de 14.85 puntos que en gran parte da como respuesta como calificativo alto, una desviación estándar 4.65 puntos que señala que hay la menor variabilidad de los datos en relación a las demás dimensiones y un coeficiente de variación de 31.31% que tiene el calificativo de representativo, además se tiene la variable clima organizacional con una media aritmética de 202.55 puntos, una desviación estándar de 51.98 puntos y un coeficiente de variación de 25.66.

Por consiguiente se tiene que la dimensión con mayor puntaje con referencia a la media aritmética es la estructura con un total de 37.14, asimismo es la dimensión que se caracteriza por tener unos puntajes más homogéneos con referencia a los demás, es decir tiene un coeficiente de variación de 27.03%, la dimensión más heterogénea con aspectos muy variantes es la dimensión identidad con un nivel de 31.31%, con un puntaje medio de 14.85 en referencia a la media aritmética, siendo el más bajo entre todas las dimensiones. Asimismo el clima organizacional en la institución es considerado como alto por tener una puntuación con mayor elección a la hora de responder el cuestionario sobre la percepción del clima organizacional, de igual manera podemos considerar que el clima organizacional tiene bastante repercusión dentro de la organización, por parte de los trabajadores.

Tabla 4

Clima organizacional en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de clima	Frecuencia	Porcentajes
Clima muy bajo	4	7.4%
Clima bajo	5	9.3%
Clima alto	24	44.4%
Clima muy alto	21	38.9%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

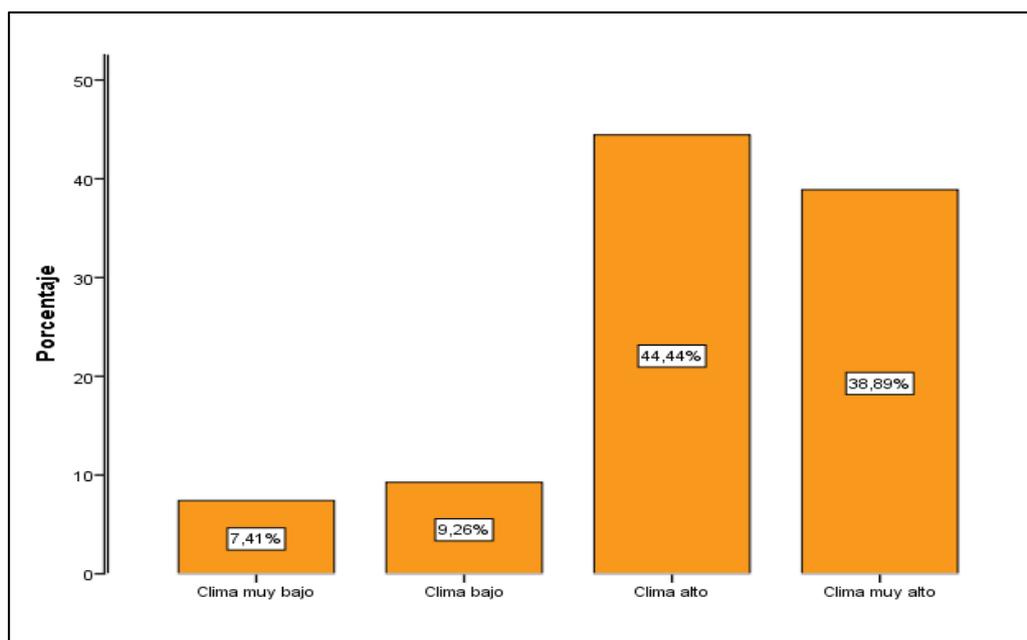


Figura 1. Niveles de Clima organizacional en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 4

Según la Tabla 4 y Figura 1, se muestran los resultados obtenidos del clima organizacional en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. En los resultados podemos visualizar que el 7.41% del personal que labora en la institución detallan un clima organizacional muy bajo en la organización, de igual manera el 9.26% de los encuestados demuestran un clima organizacional bajo con referencia a la institución donde laboran, asimismo un 44.44% del personal que labora en la institución demuestran un clima organizacional alto con respecto a la institución, además se tiene que un 38.89% de los trabajadores demuestran como un clima organizacional muy alto en la organización.

4.1.3 Resultado del objetivo específico 1

Tabla 5

Dimensión estructura en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	5	9.3%
Bajo	4	7.4%
Alto	26	48.1%
Muy alto	19	35.2%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

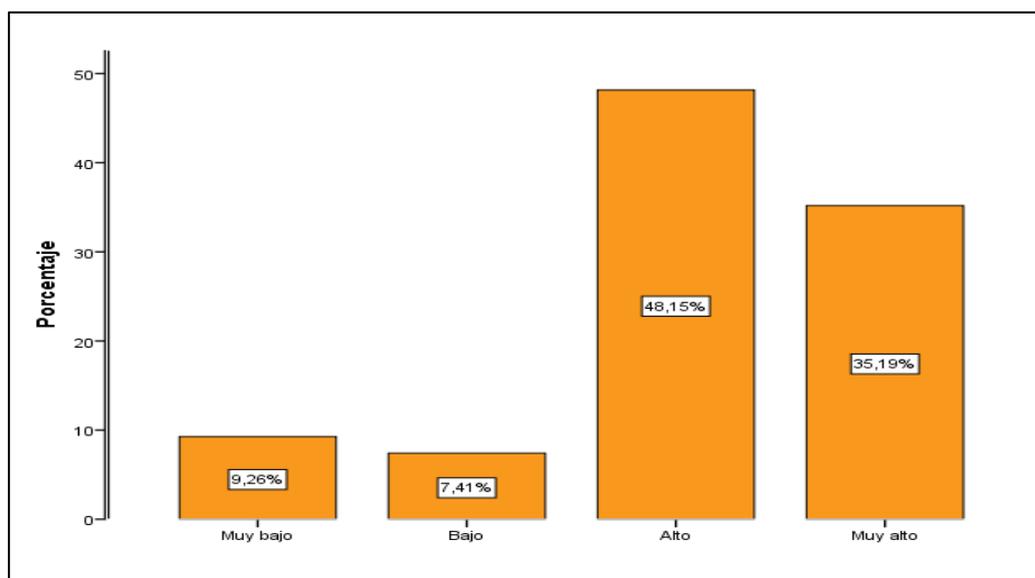


Figura 2. Estructura en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 5

Según la Tabla 5 y Figura 2, se muestran los resultados obtenidos de la dimensión estructura en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. En los resultados podemos visualizar que el 7.41% del personal de la institución consideran como muy bajo con respecto a la estructura, de igual manera el 9.26% de los encuestados demuestran como bajo con referencia a la estructura en la institución, asimismo un 44.44% del personal que labora en la institución demuestran como alto, además se tiene que un 38.89% de los trabajadores demuestran como muy alto con referencia a la estructura. Asimismo podemos afirmar que los trabajadores de la Institución nos demuestran un nivel aceptable de la estructura organizativa.

4.1.4 Resultado del objetivo específico 2

Tabla 6

Dimensión responsabilidad en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	3	5.6%
Bajo	8	14.8%
Alto	20	37.0%
Muy alto	23	42.6%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

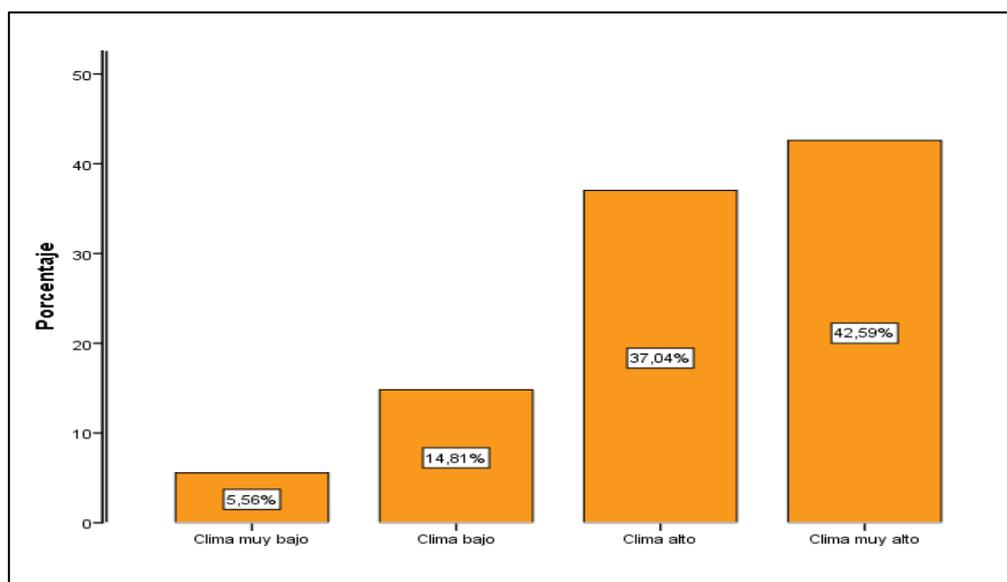


Figura 3. Responsabilidad en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno
Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y Figura 3, se muestran los resultados obtenidos de la dimensión responsabilidad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Los resultados señalan que un 5.56% de los trabajadores de afirman que existe un nivel muy bajo referente a la responsabilidad en la organización, el 14.81% de los encuestados dicen tener un nivel bajo con respecto a la responsabilidad, de igual modo el 37.04% de las personas que laboran en la institución determinan que califican como alto en lo que respecta a la responsabilidad en la organización, asimismo el 42.59% de los trabajadores muestran un nivel de calificación como muy alto referente a la responsabilidad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Por consiguiente se puede decir que hay una política establecida en lo que se refiere a la responsabilidad dentro de la organización.

Tabla 7

Dimensión recompensa en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
muy bajo	3	5.6%
Bajo	5	9.3%
Alto	18	33.3%
muy alto	28	51.9%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

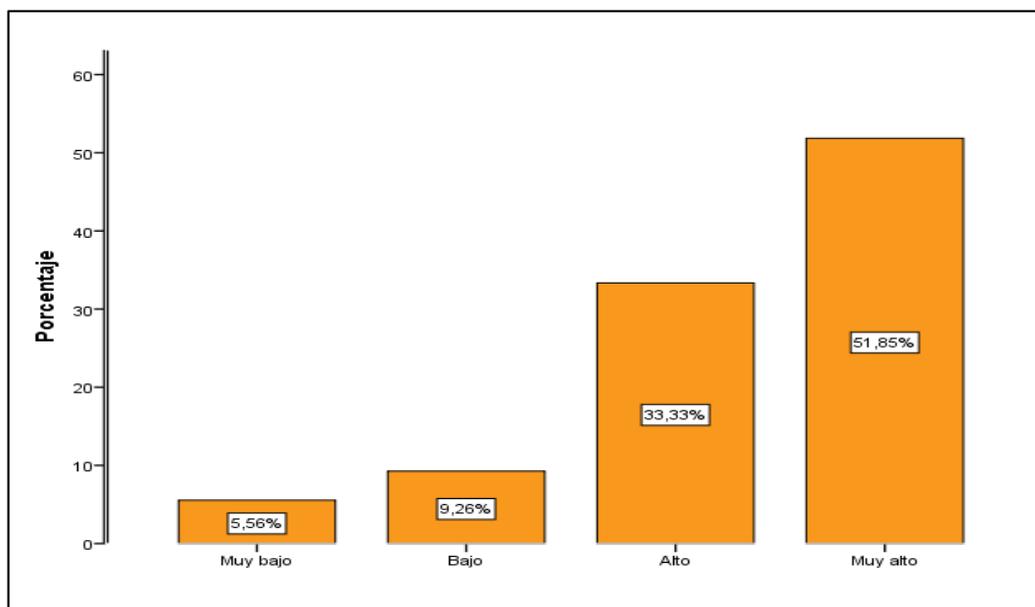


Figura 4. Recompensa en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 7

En la Tabla 7 y Figura 4 se muestran los resultados de la dimensión recompensa en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Los resultados indican que 5.56% de los trabajadores que laboran dicen que hay un nivel muy bajo respecto a la recompensa, el 9.26% denotan que hay un nivel muy bajo respecto a la recompensa, asimismo el 33.33% que laboran señala un nivel alto con referencia a la recompensa, de igual forma el 51.85% del personal que labora en la institución determinan que hay un nivel muy alto. Podemos ratificar que los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno señalan que existe un adecuado uso de las recompensas por parte de sus superiores.

Tabla 8

Dimensión desafíos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	3	5.6%
Bajo	8	14.8%
Alto	27	50.0%
Muy alto	16	29.6%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

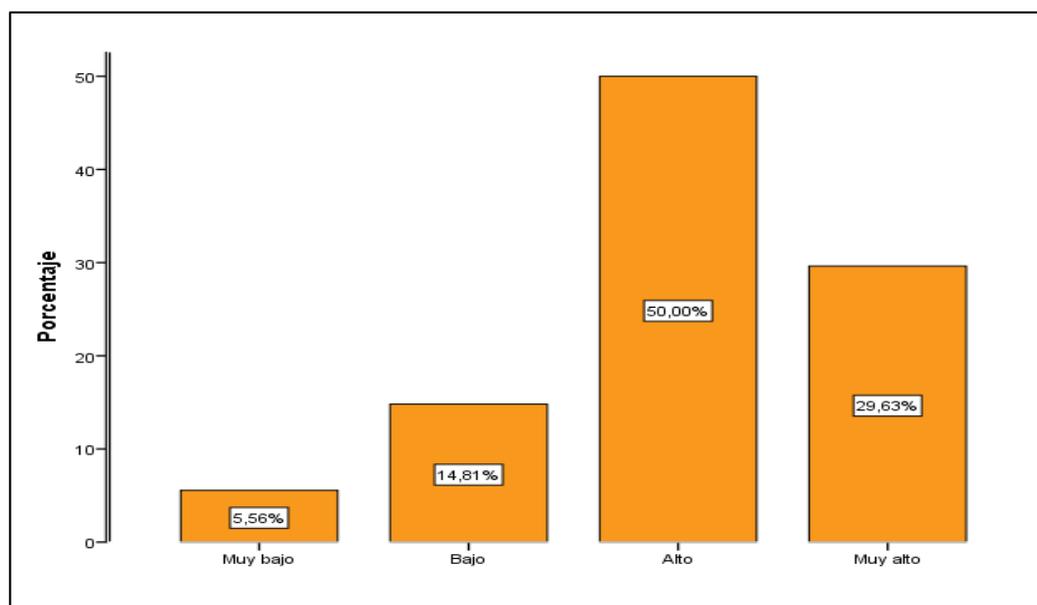


Figura 5. Desafíos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 8

En la Tabla 8 y Figura 5, se exhibe los resultados encontrados de la dimensión desafíos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Los resultados que señalan que un 5.5% de los trabajadores que laboran en la institución determinan un nivel muy bajo en lo que se relaciona con los desafíos de la organización, el 14.8% de los trabajadores de la organización señalan que hay un nivel bajo con referencia a los desafíos de la institución, de igual manera se tiene un 50.0% de los trabajadores de la institución señalan un nivel alto con respecto a los desafíos de la organización, de igual manera un 29.6% del personal que labora en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno demuestran un nivel muy alto en razón a los desafíos que tiene organización.

Asimismo cabe señalar que los desafíos que se presentan en la organización es una característica del clima laboral, donde siempre los trabajadores estarán al asecho de ciertos desafíos sean estos de índole personal u organizacionales, asimismo todo esto se suma y como resultado tiene a que los trabajadores que integran la Dirección Regional Agraria de la Región Puno estén más preparados, por consiguiente dicen que los jefes no dan importancia a los desafíos y de ese modo los subordinados se sienten sin respaldo a la hora de obtener el logro de objetivos y metas institucionales.

4.1.5 Resultado del objetivo específico 3

Tabla 9

Dimensión relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	2	3.7%
Bajo	10	18.5%
Alto	24	44.4%
Muy alto	18	33.3%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

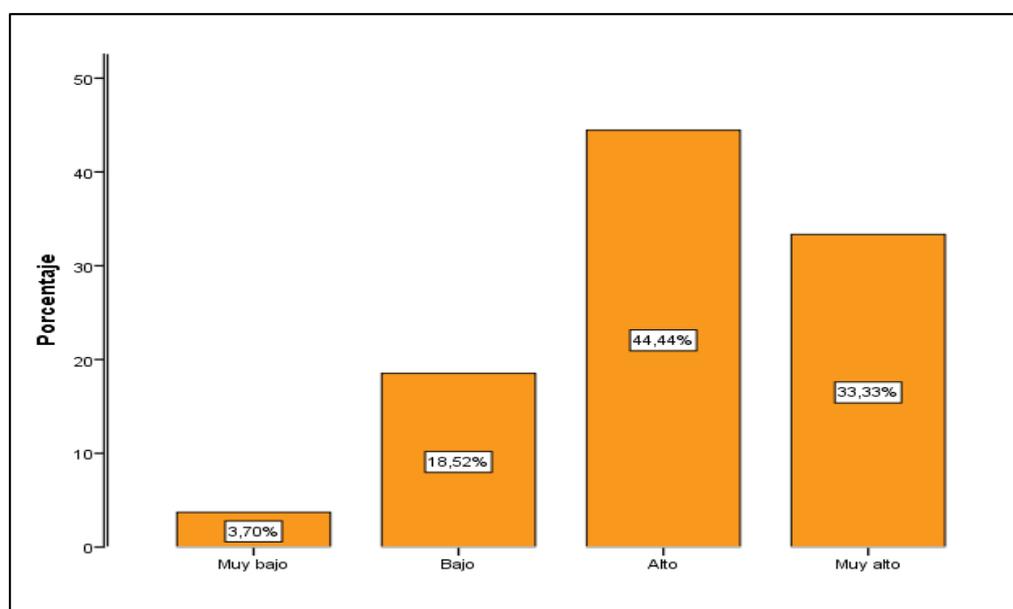


Figura 6. Relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 9

En la Tabla 9 y Figura 6, se evidencia los resultados alcanzados de la dimensión relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Los resultados señalan que un 3.7% de los trabajadores de la institución afirman un nivel muy bajo en lo que respecta las relaciones interpersonales, un 18.52% de los que laboran dicen que existe un nivel bajo en las relaciones interpersonales dentro de la institución, asimismo un 44.4% de los trabajadores evidencian un nivel alto referente a las relaciones interpersonales que se emplean en la institución, de igual manera el 33.3% de los que trabajan en

la institución establecen la existencia de un nivel muy alto en respecto de las relaciones interpersonales.

Todo esto explica que los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, señalan que hay una relación interpersonal aceptable, pero no una relación excelente en lo referente a las relaciones interpersonales.

Tabla 10

Dimensión cooperación en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	7	13.0%
Bajo	6	11.1%
Alto	12	22.2%
Muy alto	29	53.7%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

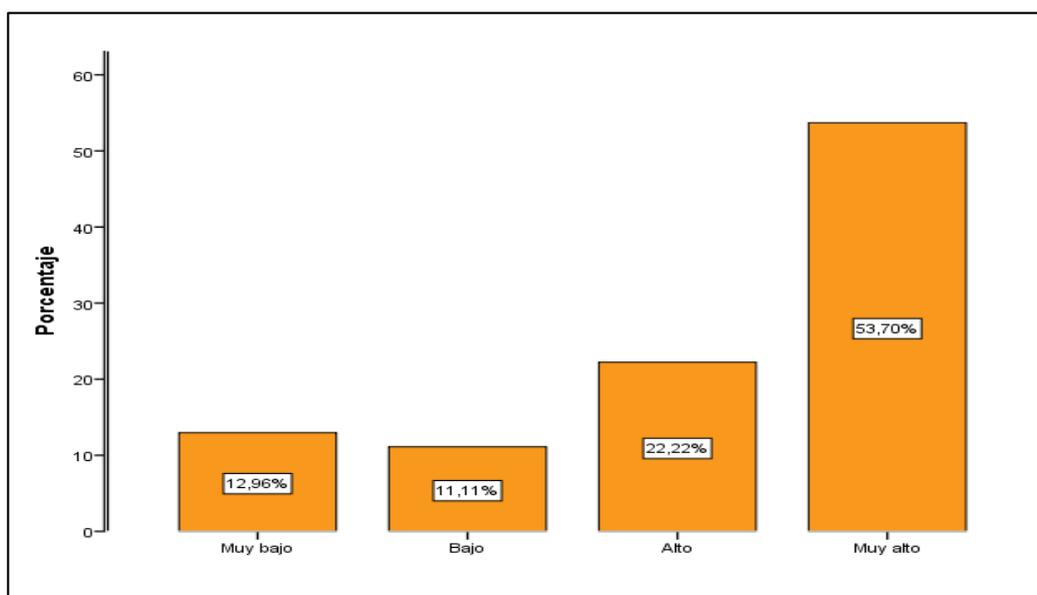


Figura 7. Cooperación en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 10

Según la Tabla 10 y Figura 7, se muestran los resultados que se alcanzaron sobre la dimensión cooperación en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Los resultados señalan que un 12.9% de los trabajadores de la institución evidencia un nivel muy bajo en cuanto a la cooperación en la institución, de igual manera un 11.1% de los que laboran indicar la existencia de

un nivel bajo en lo referente a la cooperación en la institución, asimismo se tiene que un 22.2% de los trabajadores señalan que hay un nivel alto de cooperación en la institución, asimismo un 53.7% de los encuestados señalan que se evidencia un nivel muy alto de cooperación en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Podemos afirmar que la cooperación es un tema de bastante interés en cualquier organización, los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, señalan que hay un empleo de la cooperación a un nivel considerable, esto quiere decir la importancia que se prevé en la ayuda mutua.

Tabla 11

Dimensión estándares en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	7	13.0%
Bajo	5	9.3%
Alto	22	40.7%
Muy alto	20	37.0%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

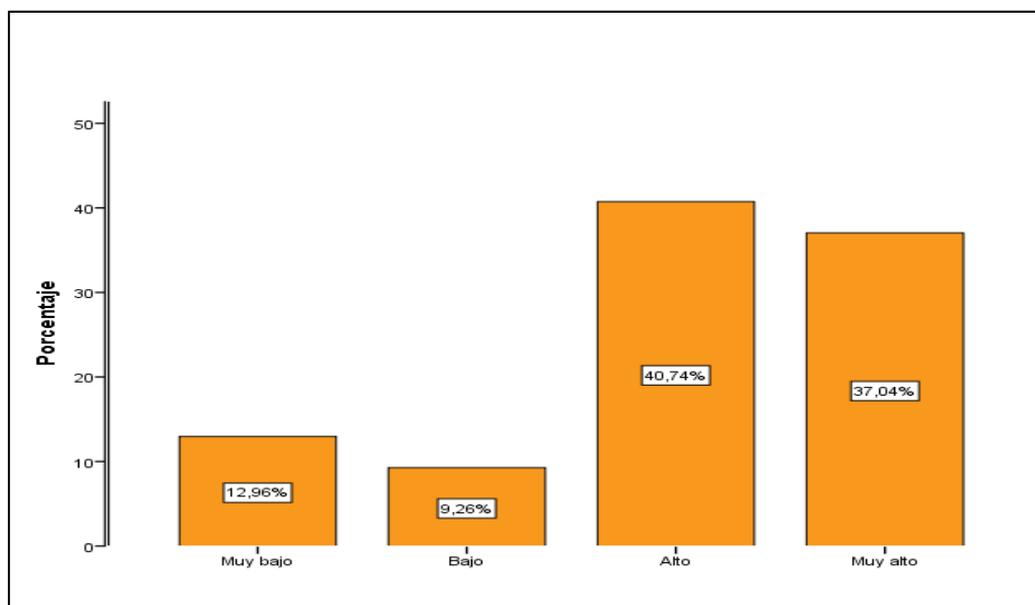


Figura 8. Estándares en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 11

De acuerdo con la Tabla 11 y Figura 8, se muestran los resultados encontrados de la dimensión estándares en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Los resultados nos señalan que 12.9% de los que trabajan afirman un nivel muy bajo referente a los estándares, de igual modo un 9.2% de los encuestados evidencian que hay un nivel bajo, asimismo un 40.7% de los trabajadores especifican un nivel alto de estándares, además se tiene un 37.0% de los trabajadores dicen que hay un nivel muy alto con respecto a los estándares empleados en la institución. Asimismo los trabajadores de la institución especifican que para realizar sus tareas con ciertas medidas de calidad lo realizan teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia.

Tabla 12

Dimensión conflicto en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	3	5.6%
Bajo	12	22.2%
Alto	22	40.7%
Muy alto	17	31.5%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

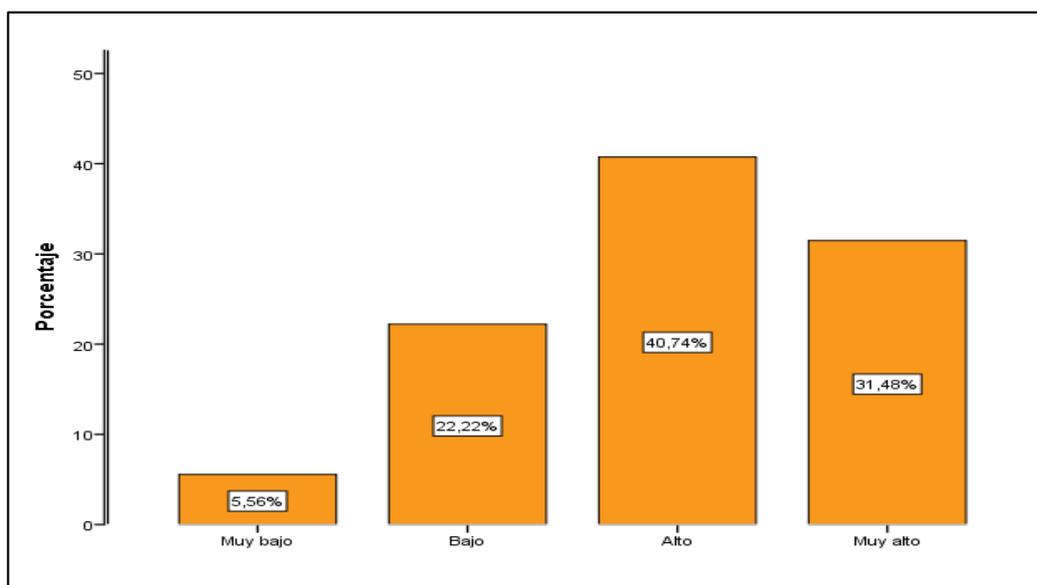


Figura 9. Conflicto en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 12

Según la Tabla 12 y Figura 9, se tiene los resultados a continuación un 5.5% de los trabajadores señalan un nivel muy bajo con respecto al tema de los conflictos en la organización, de igual modo un 22.2% de los trabajadores indican un nivel bajo frente a los conflictos dentro de la institución, asimismo un 40.7% de los trabajadores de la organización evidencian un nivel alto con respecto a los conflictos, de igual manera un 31.4% de los que laboran en la institución dicen que hay un nivel muy alto en referencia de los conflictos en la institución. Podemos mencionar que en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, establecen que hay un alto nivel de conflictos.

4.1.6 Resultado del objetivo específico 4

Tabla 13

Dimensión identidad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	7	13.0%
Bajo	6	11.1%
Alto	22	40.7%
Muy alto	19	35.2%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario clima organizacional

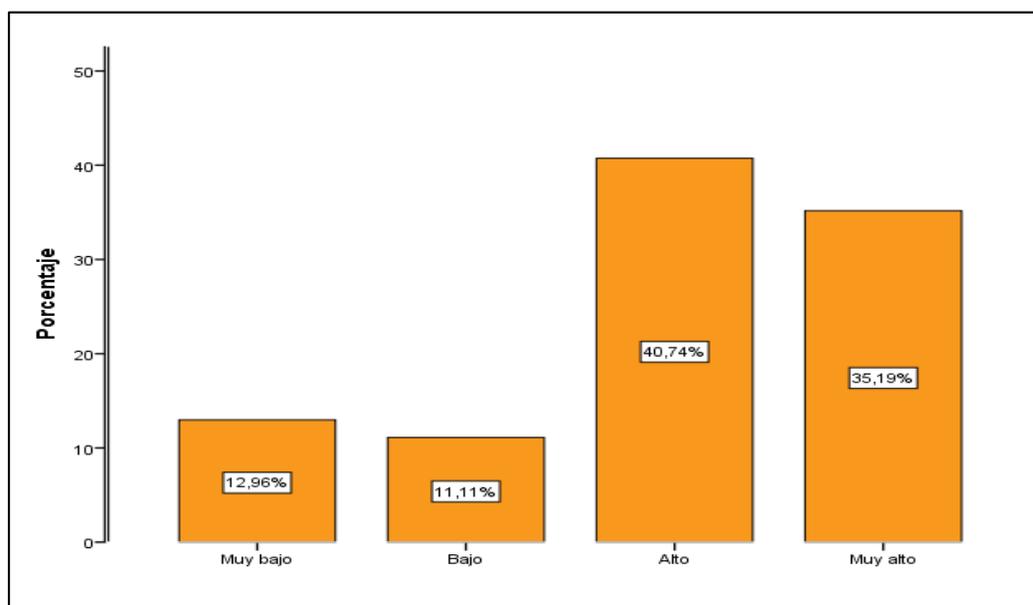


Figura 10. Identidad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 13

Según la Tabla 13 y Figura 10, se muestran los resultados logrados en la dimensión identidad. En donde se tiene un 12.9% de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, se tiene un nivel muy bajo en lo que respecta la identidad, de igual modo el 11.1% de los trabajadores que laboran señalan que hay un nivel bajo referente a la identidad en la organización, de igual modo un 40.7% del personal señalan que se evidencia un nivel alto de identidad en la organización, asimismo un 35.1% de los trabajadores dicen que hay un nivel muy alto de identidad en la organización Dirección Regional Agraria de la Región Puno.

Asimismo se puede determinar que existe un nivel aceptable en lo que se refiere al tema de identidad institucional, todo esto implicaría que los trabajadores de la institución se sienten identificados con su centro de labores.

4.1.7 Análisis e interpretación de la satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.

Tabla 14

Puntajes y niveles de los estadísticos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

VARIABLES Y DIMENSIONES	Media	Desviación estándar	Coefficiente de Variación
Condiciones físicas y/o materiales	17.76	5.83	32.86%
Beneficios laborales y/o remunerativas	12.87	4.53	35.20%
Políticas administrativas	17.94	5.55	30.84%
Relaciones interpersonales	14.46	4.57	31.61%
Desarrollo personal	21.20	6.83	32.23%
Desempeño de tareas	20.19	6.86	34.00%
Relación con la autoridad	21.02	6.62	31.52%
Satisfacción laboral	125.44	40.10	31.97%

Fuente: resultados del SPSS

En la Tabla 14, se aprecia que la dimensión condiciones físicas y/o materiales, presenta una media aritmética de 17.76 puntos esto tiene como equivalencia a que tiene mayoría en la respuesta número cuatro que indica que hay una

satisfacción media respecto a las condiciones físicas y materiales y con una desviación estándar de 5.83 puntos, nos dice que hay una dispersión de datos considerable con referencia al promedio y un coeficiente de variación de 32.86%, señala la relación que existe entre la media aritmética y la desviación estándar es decir hay una variabilidad en los datos, asimismo la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos presenta un promedio de 12.87 puntos que nos indica que hay cantidad considerada con referencia al respuesta tres donde nos señala una satisfacción a nivel medio, asimismo logró una desviación estándar de 4.53 puntos que indica tener una menor dispersión que la anterior dimensión, de igual manera nos señala que tiene un coeficiente de variación de 35.20% lo que nos permite establecer una dispersión de datos en referencia a la media y la desviación estándar, de igual modo la dimensión políticas administrativas presenta un promedio de 17.94 puntos donde establece una mayoría en referencia a la opción tres como respuesta, donde se puede apreciar una satisfacción media, de igual forma una desviación estándar de 5.55 que señala una dispersión mayor de datos que al anterior dimensión y un coeficiente de variación 30.84% que determina una variabilidad representativa en relación a la media y la desviación estándar, en cuanto a la dimensión relaciones interpersonales con un promedio de 14.46 puntos lo que nos indica que hay una gran cantidad por la respuesta tres, lo cual nos señala una satisfacción media con respecto a las relaciones interpersonales empleadas en la organización y una desviación estándar de 4.57 puntos que determina la variabilidad de los datos con referencia a la media aritmética y un coeficiente de variación de 31.61% que nos señala la variabilidad en relación con la media y la desviación estándar, asimismo la dimensión desarrollo personal con un promedio de 21.20 puntos nos señala que hay una mayoría en la respuesta cuatro que indica una satisfacción alto con referencia al desarrollo personal que se encuentra en la organización y una desviación estándar de 6.83 puntos nos indica una variabilidad mayor de los datos con referencia a la media y un coeficiente de variación de 32.23% que nos implica una mayor variabilidad en relación con la media y la desviación estándar en comparación a la anterior dimensión, de igual manera la dimensión desempeño de tareas con un promedio 20.19 puntos donde establece que hay una satisfacción media en relación al desempeño de tareas de igual modo una desviación estándar de 6,86 puntos que indica que hay una variabilidad de datos

en la media y un coeficiente de variación de 34.0% que evidencia la variabilidad mayor en relación a la media con la desviación estándar, de igual forma la dimensión relación con la autoridad presenta un promedio de 21.02 puntos donde se evidencia una satisfacción alto con la dimensión relación con la autoridad y una desviación estándar de 6.62 puntos que indica una menor variabilidad de datos en relación a la media y un coeficiente de variación de 31.52% donde indica una menor variabilidad en relación a la media y la desviación estándar, de igual manera la variable satisfacción laboral presenta un nivel de satisfacción media con un promedio de 125.44 puntos; una desviación estándar de 40.10 puntos y un coeficiente de variación de 31.97%.

Tabla 15

Niveles de Satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de Clima	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	5	9.3%
Bajo	7	13.0%
Alto	23	42.6%
Muy alto	19	35.2%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

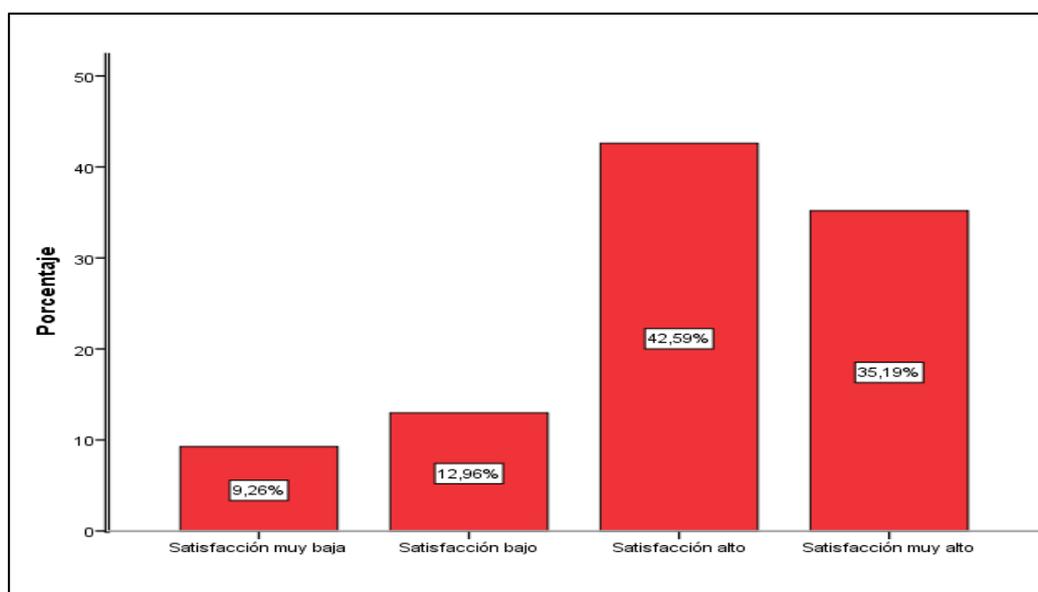


Figura 11. Niveles de satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 15

En la Tabla 15 y Figura 11, se muestran los resultados obtenidos de la variable Satisfacción laboral en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Podemos observar que el 9.26% del personal que labora en la organización muestran un nivel muy bajo de satisfacción laboral y el 12.96% muestra un nivel bajo de satisfacción laboral, asimismo el 35.19% demuestra tener un nivel muy alto de satisfacción laboral, de igual modo el 42.59 % de los trabajadores dicen poseer un nivel alto de satisfacción.

Por consiguiente, podemos percibir que los trabajadores de la Institución Dirección Regional Agraria Puno muestran una actitud de satisfacción.

Tabla 16

Satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	4	7.4%
Bajo	8	14.8%
Alto	23	42.6%
Muy alto	19	35.2%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral

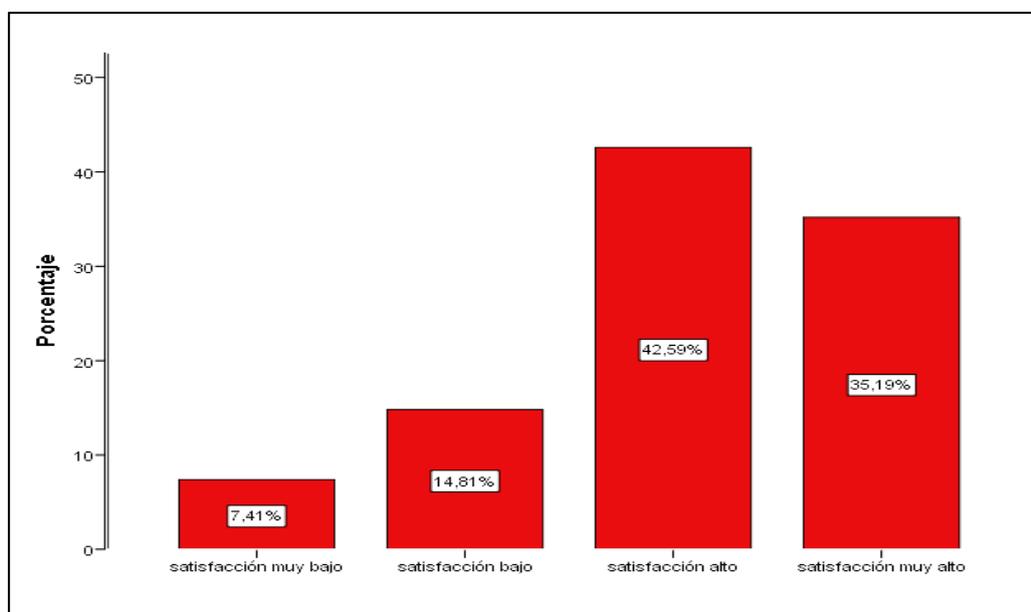


Figura 12. Condiciones físicas y/o materiales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 16

En la Tabla 16 y Figura 12, se muestran los resultados logrados en la dimensión condiciones físicas y/o materiales en la Institución dirección Regional Agraria de la Región Puno. En los resultados podemos percibir que el 7.41% del personal que labora muestran una satisfacción muy bajo respecto a las condiciones físicas y/o materiales que brinda la institución u organización, de igual forma el 14.81% de los entrevistados que trabajan señala que tienen una satisfacción bajo frente a las condiciones físicas o materiales por parte de las instituciones, de igual manera el 42.59% de los trabajadores que laboran en la institución demuestran percibir un nivel de satisfacción alto con respecto a la condiciones físicas y/o materiales que brinda la institución, asimismo un 35.19% de los trabajadores que laboran nos muestran que sienten una satisfacción muy alto con referencia a las condiciones físicas y/o materiales que posee la institución.

Por lo tanto los resultados nos demuestran que hay hallazgos de existencia de un 78% de los trabajadores de la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, nos demuestran una actitud de satisfacción con las tareas administrativas frente a las condiciones físicas y/o materiales que otorga la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, por otra parte muestran un nivel de satisfacción aceptable en lo referente a los elementos materiales e infraestructura donde realizan diariamente sus labores administrativas donde se desenvuelven, de ese modo para ejercer sus labores diarias encomendadas en la Institución, además sienten que sus materiales y la infraestructura facilitan no están de acorde para obtener un equilibrio en lo que respecta a la satisfacción laboral dentro de su convivencia cotidiana en la institución.

Tabla 17

Beneficios laborales y/o remunerativos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	8	14.8%
Bajo	12	22.2%
Alto	19	35.2%
Muy alto	15	27.8%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral

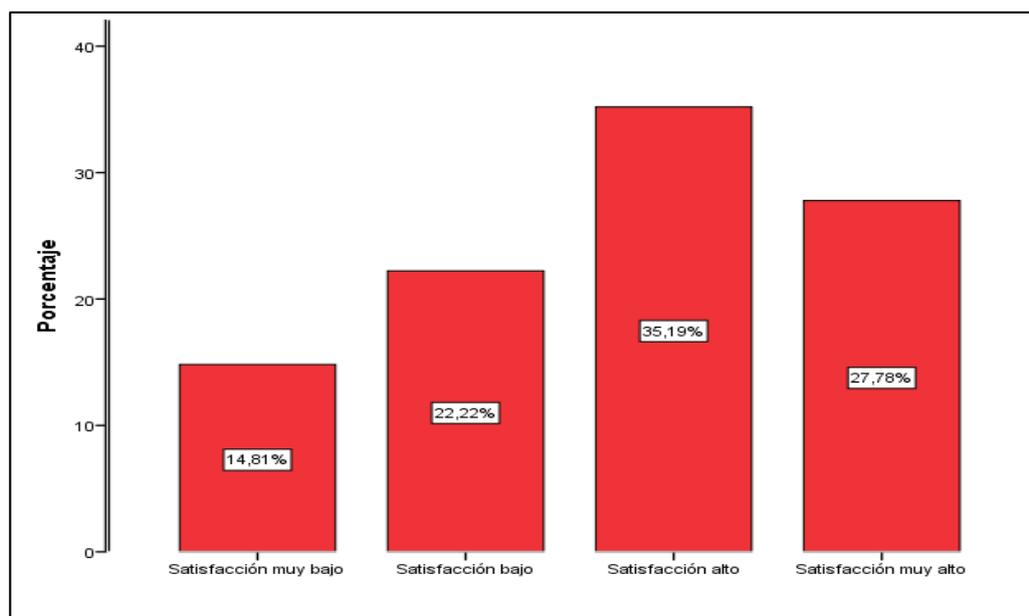


Figura 13. Beneficios laborales y/o remunerativos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 17

En la Tabla 17 y Figura 13, se muestran los resultados obtenidos en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. En los resultados podemos percibir que el 14.81% del personal que labora muestra un nivel muy bajo de satisfacción con respecto de los beneficios laborales y/o remunerativos que establece la institución, el 22.22% de los trabajadores que laboran muestran una satisfacción bajo con respecto a los beneficios laborales que ofrece la organización, de igual manera un 35.19% de los trabajadores nos detallan que tienen una satisfacción laboral alto con respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos que brinda la Institución, asimismo un 27.78% del personal que trabajan en la organización demuestran que tienen una satisfacción con un calificativo de muy alto con respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Como resultado y conclusión de toda la tabla en mención podemos visualizar que el 63% de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, muestran una actitud de satisfacción laboral con referencia a los beneficios que brinda la institución a sus empleados en materia de capacitaciones, eventos, pasantías.

Tabla 18

Políticas administrativas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	7	13.0%
Bajo	12	22.2%
Alto	9	16,7%
Muy alto	26	48.1%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral

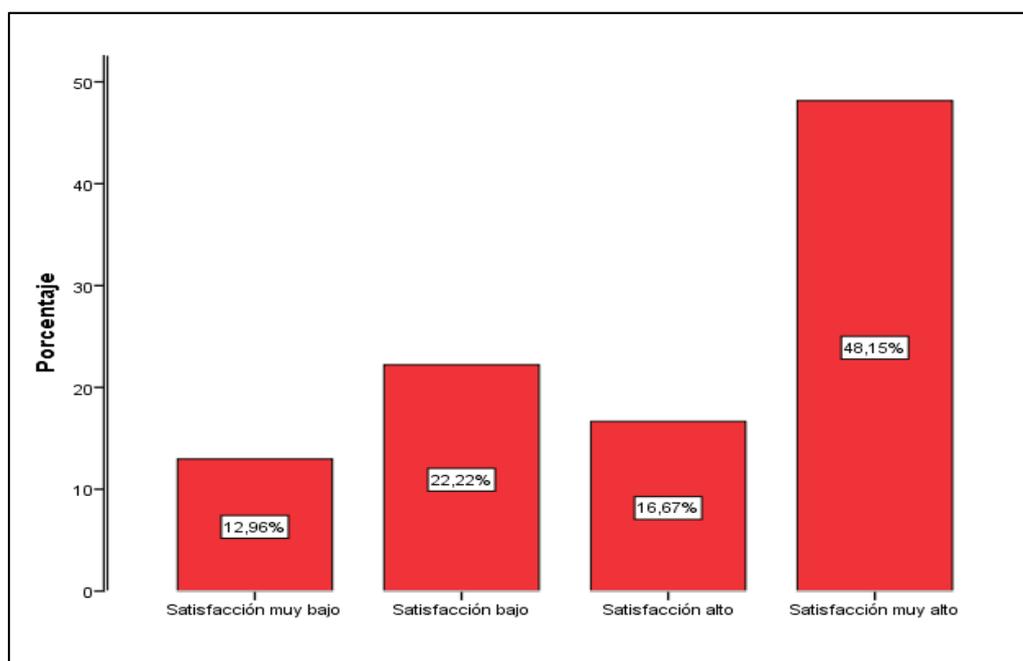


Figura 14. Políticas administrativas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla N° 18

En la Tabla 18 y Figura 14, se muestran los resultados obtenidos en la dimensión políticas administrativas en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. En los resultados podemos visualizar que un 12.96% del personal muestran una satisfacción muy bajo con respecto a las políticas administrativas que otorgan la institución, de igual manera un 22.22% de los trabajadores demuestra que tienen una satisfacción bajo con respecto a las políticas administrativas que otorga la institución, de igual manera se tiene que el 16.67% de los trabajadores presentan una satisfacción alto con referente a las políticas administrativas que emplea la institución, por consiguiente un 48.15% presentan

una satisfacción muy alto con respecto a la utilización de las políticas administrativas dentro de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.

Como resultado podemos decir que los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno muestran una actitud satisfactoria con respecto al empleo de las políticas administrativas porque establece unas políticas claras y bien establecidas.

Tabla 19

Relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	8	14.8%
Bajo	7	13.0%
Alto	9	16.7%
Muy alto	30	55.6%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario de satisfacción laboral

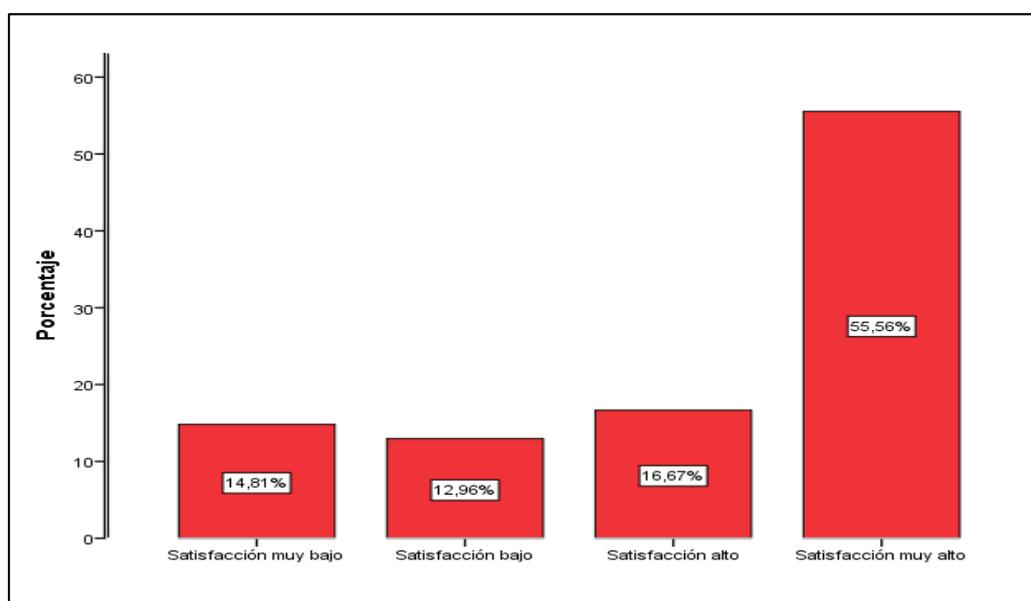


Figura 15. Relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 19

Según la Tabla 19 y Figura 15, se muestran los resultados obtenidos de la dimensión relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional

Agraria de la Región Puno. En los resultados obtenidos podemos percibir que 14.81% del personal muestran una satisfacción muy bajo, asimismo un 12.96% dicen sentirse con una satisfacción bajo, de igual forma un 16.67% de los dicen tener una satisfacción alto con referente a las relaciones interpersonales además se tiene que un 55.56% muestran un nivel muy alto de satisfacción con respecto a las relaciones interpersonales. Podemos decir que observamos que los resultados muestran que un 72.23% de los trabajadores de la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno muestran estar satisfechos con las relaciones interpersonales. Por lo tanto se puede decir que en la institución se emplea de manera óptima las interacciones reciprocas entre los trabajadores.

Tabla 20

Desarrollo personal en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	6	11.1%
Bajo	8	14.8%
Alto	21	38.9%
Muy alto	19	35.2%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario satisfacción laboral

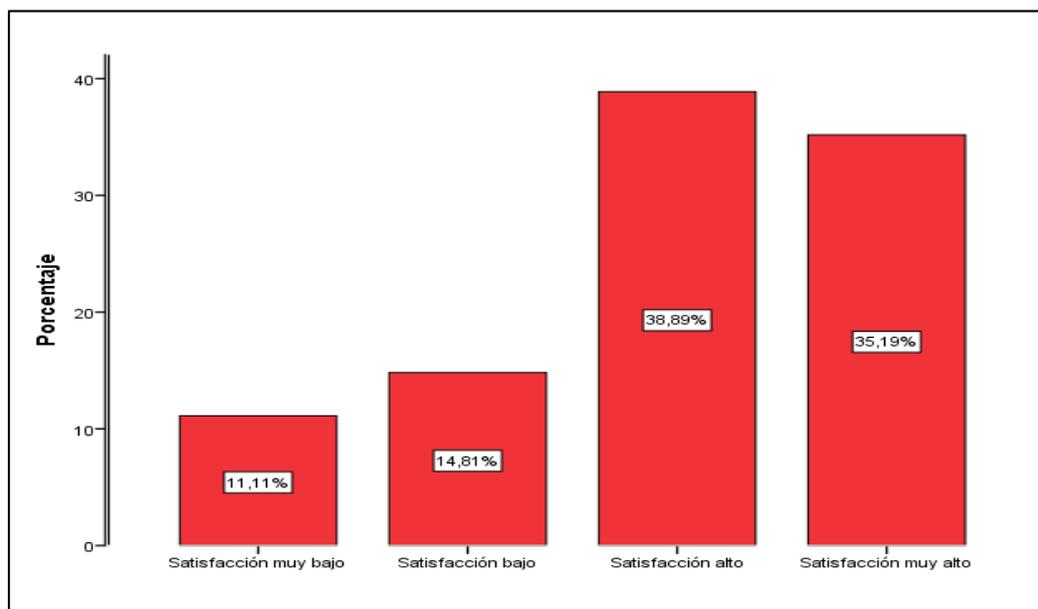


Figura 16. Desarrollo personal en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 20

En la Tabla 20 y Figura 16 se muestran los resultados hallados de la dimensión desarrollo personal en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. En donde se puede observar que un 11.1% de los trabajadores que laboran en la institución señalada, nos demuestran a través de sus respuestas tener presente una satisfacción con el calificativo de muy bajo con respecto al desarrollo personal que brinda la organización, de igual forma se tiene que un 14.8% de los trabajadores que laboran en la institución en mención demuestran una satisfacción bajo mediante sus respuestas a las preguntas, con respecto al desarrollo personal que otorga la institución, de igual manera se tiene que un 38.89% de los trabajadores entrevistados dicen tener una satisfacción con el calificativo de alto con respecto al desarrollo personal que brinda la organización mediante sus políticas, asimismo se tiene que un 35.19% de los trabajadores que vienen laborando en la organización dicen tener una satisfacción con el calificativo de muy alto mediante sus respuestas a las interrogantes, con referente al desarrollo personal que otorga la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.

Podemos aclarar con decir que 74.08% de los trabajadores que vienen laborando en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, señalan que las políticas de la institución de cierto modo vienen realizando un cambio, en el comportamiento de los que integran la institución, donde detallan lo siguiente las actividades que realizan para mejorar la conciencia y la identidad con que se representan su trabajo, impulsan el desarrollo de nuevas habilidades personales y de los propios potenciales, que contribuyen a construir capital humano idóneo y capaces de afrontar una serie de inconvenientes.

Tabla 21

Desempeño de tareas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	10	18.5%
Bajo	8	14.8%
Alto	15	27.8%
Muy alto	21	38.9%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario satisfacción laboral

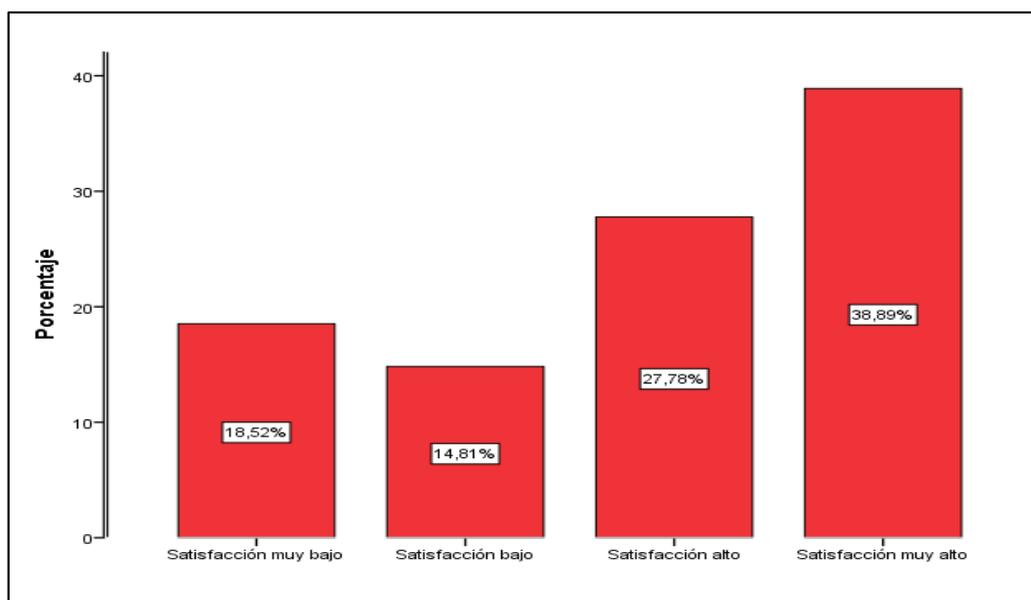


Figura 17. Desempeño de tareas en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 21

Según la Tabla 21 y Figura 17, se muestran los resultados obtenidos de la dimensión desempeño de tareas en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. En los resultados logrados se puede percibir que el 18.52% de los trabajadores encuestados de la institución dicen tener una satisfacción con el calificativo de muy bajo en relación al tema de desempeño de tareas que se realizan en la institución, asimismo se tiene un 14.81% de los trabajadores que laboran en las distintas áreas muestran una satisfacción con el calificativo de bajo con referencia al desempeño de tareas dentro de la institución, de igual forma se tiene un 27.78% de los trabajadores encuestados nos detallan que a través de sus respuestas tener una satisfacción alto con respecto del desempeño de tareas en la institución, además podemos decir que se tiene a un 38.89% de los trabajadores que vienen laborando en la institución nos demuestran estar satisfechos altamente con respecto al desempeño de tareas dentro de la institución.

Como resultado podemos observar que el personal que labora en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, muestran una actitud satisfactoria con respecto al desempeño de tareas porque lo tienen estructuradas para la consecución de objetivos.

Tabla 22

Relación con la autoridad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentajes
Muy bajo	7	13.0%
Bajo	4	7.4%
Alto	24	44.4%
Muy alto	19	35.2%
Total	54	100%

Fuente: cuestionario satisfacción laboral

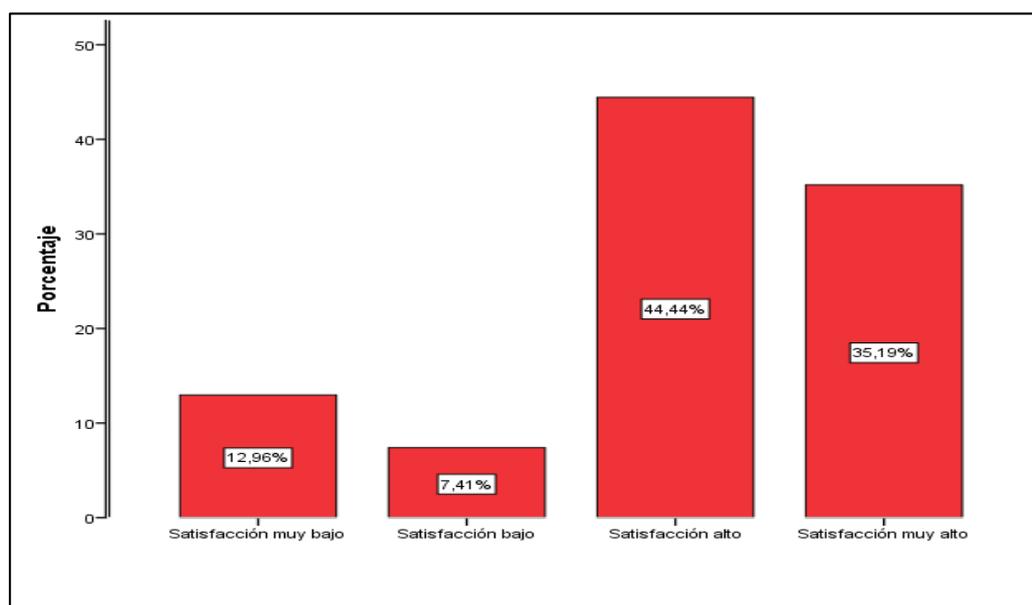


Figura 18. Relación con la autoridad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

Fuente: Tabla 22

En la Tabla 22 y Figura 18, se muestran los resultados obtenidos en la dimensión relación con la autoridad en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. En los resultados podemos visualizar que el 7.41% del personal de la institución muestran una satisfacción con la relación con la autoridad que establece la institución, asimismo el 12.96% de los encuestados presentan una satisfacción bajo con respecto a la relación con la autoridad, de igual manera que 44.44% de los trabajadores de la institución muestran una satisfacción alto con respecto de la relación con la autoridad en la institución, además se tiene que un 35.19% del personal dicen tener una satisfacción muy alto con respecto a la relación con la autoridad dentro de la organización.

Podemos decir que los trabajadores afirman que la relación con la autoridad se sienten satisfecho con las relaciones con los jefes, asimismo podemos decir que tiene un adecuado manejo de las relaciones entre subordinados y jefes.

4.2 Contrastación y validación de hipótesis

Para la contrastación y validación de la hipótesis del estudio de investigación, presentamos en forma detallada los resultados obtenidos mediante el Coeficiente de correlación r de Pearson, a través del software estadístico SPSS versión 24.

4.2.1. Validación de la hipótesis general

H0: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017

Tabla 23

Niveles de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,981**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,981**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados de SPSS

Según la Tabla 23, podemos percibir que el nivel de correlación r de Pearson es de 0.981, la cual resulta ser positiva y altamente significativamente. Por lo tanto se considera validada la hipótesis general, es decir que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores

de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, a medida que suben los niveles del clima organizacional, la satisfacción laboral de los trabajadores aumenta.

4.2.2 Hipótesis específica 1

H0: La estructura organizativa no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017

Ha: La estructura organizativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 – 2017

Tabla 24

Niveles de correlación entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

		Estructura	Satisfacción laboral
Estructura	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,967**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados del SPSS

Según la Tabla 24, se puede observar que el nivel de Correlación r de Pearson es de 0.967, la cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por lo tanto se considera valida la hipótesis específica 1, en donde la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores, a medida que mejora la estructura organizativa de la organización del mismo modo aumentara la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución.

4.2.3 Hipótesis específica 2

H0: La responsabilidad no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017

Ha: La responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 – 2017

Tabla 25

Niveles de correlación entre la responsabilidad y la Satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

		Responsabilidad	Satisfacción Laboral
Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,957**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,957**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados de SPSS

Según la Tabla 25, podemos percibir que el nivel de Correlación Pearson es de 0.957, con lo cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por tanto se considera validada la hipótesis específica 2, es decir, que la responsabilidad del clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores a medida que suben los niveles de la responsabilidad, la satisfacción laboral de los trabajadores aumente.

4.2.4 Hipótesis específica 3

H0: La relaciones interpersonales no se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017

Ha: La relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017

Tabla 26

Niveles de correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

		Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,971**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,971**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados del SPSS

Según la Tabla 26, podemos observar que el nivel de Correlación r de Pearson es de 0.971, la cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por lo tanto se considera validada la hipótesis específica 3, es decir que las relaciones interpersonales del clima organizacional se relacionan de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores, a medida que aumenta los niveles de las relaciones interpersonales entre los que trabajan en la institución de igual modo habrá un aumento en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución.

4.2.5 Hipótesis específica 4

H0: La identidad institucional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección Agraria de la Región Puno 2016 - 2017

Ha: La identidad institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección Agraria de la Región Puno 2016 – 2017

Tabla 27

Niveles de correlación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

		Identidad	Satisfacción laboral
Identidad	Correlación de Pearson	1	,983**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,983**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados del SPSS

Según la Tabla 27, podemos observar que el nivel de correlación según el r de Pearson dio como resultado el siguiente valor de 0.983, la cual resulta tener una relación positiva y altamente significativa. Por lo tanto se puede considerar la validación de la hipótesis alternativa, es decir que la identidad institucional del clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, es decir que a medida que aumenta los niveles de identidad institucional por parte de los trabajadores, tendremos a trabajadores más satisfechos, por consiguiente aumentara la satisfacción laboral.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Antes de dar comienzo a la discusión de los resultados, debemos de indicar que la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados han sido óptimas. Por consiguiente los datos obtenidos de la investigación fueron por medio de los instrumentos que garantizan su uso en la presente investigación, han demostrado que el Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, en primer lugar se identificó las dimensiones de las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral, posteriormente se aplicaron dos cuestionarios a las dimensiones de las variables de estudio se establecieron de acuerdo a las teorías existentes del clima organizacional y satisfacción laboral. Conforme a los objetivos de la investigación se determinaron la relación del clima

organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.

Asimismo podemos destacar a Velázquez (2015) tesis de postgrado titulado clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León México. Llegando a las siguientes conclusiones donde se percibió que la calidad del clima organizacional es predictor de la satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, Todo esto indica que existe una influencia lineal positiva y significativa. De este modo esta investigación concuerda con la presente estudio investigador en cuanto a los resultados que se encuentran. De igual manera Perez y Rivera (2015) en su tesis de postgrado titulado Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonia Peruana 2013. Se encontró las siguientes conclusiones como el clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; de igual manera se asemeja a la investigación porque se logró la vinculación causa efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Asimismo se tiene a Lopez (2014) en su tesis de postgrado titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación profesional del Perú. Se evidencia un resultado de que existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú. Esta investigación tiene bastante similitud en lo referente a la comprobación de las hipótesis como la prueba estadística. De igual forma tenemos a Espinoza (2017) en su Tesis de Posgrado Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015, donde claramente se percibe las evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia, 2015. Podemos decir que estas conclusiones tienen una relación con lo esperado en la presente investigación.

CONCLUSIONES

- Se logró determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral a través de los resultados hallados en la investigación, Asimismo existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, ya que la prueba estadística Coeficiente de Pearson muestra un valor 0,981 con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Podemos decir que a medida que aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral aumenta.
- Se logró determinar la relación entre la estructura organizativa y satisfacción laboral mediante el hallazgo encontrado en los resultados, de igual modo existe una relación altamente significativamente entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, ya que la prueba estadística Coeficiente de Pearson muestra un valor 0,967, con un nivel de probabilidad menor 0.01. Es decir presenta una correlación positiva muy fuerte a medida que aumenta la estructura organizativa, la satisfacción laboral también aumenta.
- Se logró determinar la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral mediante los resultados encontrados, asimismo existe una relación altamente significativa entre la responsabilidad y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.957, con un nivel de probabilidad menor a 0.01 es decir una correlación positiva muy fuerte podemos decir a medida que aumenta la responsabilidad, la satisfacción laboral aumenta.

- Se logró determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral a través de los resultados encontrados. Asimismo existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable satisfacción laboral evidenciando una correlación positiva muy fuerte dando como valor (0.971) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal que labora en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. podemos decir que a un mejoramiento de relaciones interpersonales, mayor satisfacción laboral.
- Se logró determinar la relación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral mediante los resultados hallados en la investigación. De igual manera existe una relación significativa entre la dimensión identidad institucional y la variable satisfacción laboral evidenciando una correlación positiva muy fuerte mediante el valor hallado de (0.983), entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Podemos decir que una mayor identidad, mayor satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mejorar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral por medio de capacitaciones y programas de integración e interacción de los trabajadores para brindar un mejor servicio a los usuarios de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, todo esto puede impulsar a un excelente posicionamiento dentro de las instituciones públicas.
- Se recomienda mejorar la estructura organizativa para poder tener más claro las tareas de los trabajadores y procedimientos y de ese modo lograr en mayor porcentaje la consecución de objetivos y metas de la institución de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno.
- Se recomienda poner más importancia a la responsabilidad por que nos permite tener más trabajadores comprometidos con mayor participación en la toma de decisiones y tengan en bien hacia donde se dirige la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.
- Se recomienda dar mayor énfasis a las relaciones interpersonales que surgen dentro de la institución, es decir a través del estilo de relación asertivo, de igual manera poner en consideración las leyes de las relaciones interpersonales en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno
- Se recomienda dar importancia a la identidad institucional como poner presente la misión, visión que tiene la institución Dirección Regional Agraria de la



Región Puno, asimismo hacer ver las opciones que brinda la institución para su crecimiento personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, H. (2009). Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante. *Cuadernos de Administración / Universidad del Valle N° 42* , 47.
- Aramayo, R. (2011). Responsabilidad ética. *Revista en cultura de la legalidad*, 12-13.
- Arboleda, P. L. (2017). *Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao 2016 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8309>.
- Arias, G. W., & Arias, C. G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en una Pequeña Empresa del sector Privado. *Ciencia y trabajo*, 16(51) <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>, 185-191.
- Atalaya, P. M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología Año III N°5 setiembre*, 23-25.
- Avila, F. J. (12 de marzo de 2013).
www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html.
Recuperado el 23 de octubre de 2018, de
www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html:
<http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>
- Bernad, B., & Salde, S. (2009). Listening to student moving from resilience research to youth development, practice and school connectedness. *Handbook of positive psychology in schools* , 14-17.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. tercera edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Brown, W., & Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la Administración Enfoque integral*. México: Limusa.

- Brunet, L. (1999). *El Clima de trabajo en las organizaciones definiciones, diagnosticos y consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Centeno, F. (abril de 22 de 1999).
www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v5n8/art9.pdf. Recuperado el 15 de setiembre de 2018, de www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v5n8/art9.pdf:
<http://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v5n8/art9.pdf>
- Chamán, M. (2017). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la División Médico Legal II, Piura-2014 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque-Perú:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1910>.
- Charaja, F. (2011). *EL MAPIC en la Metodología de la investigación*. Puno - Perú: Sagitario.
- Chiang, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales. S.L.
- Chiavenato, E. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiquinta, M. G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo 2017 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8473>.
- Concalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Mexico: Sociedad latino americana para la calidad.
- Cordova, D. F. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao 2016 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8938>.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Organizacional*. México: Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Dessler, G. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc.Graw Hill.
- Diane, R. (1995). *Estandares y Competencias*. Madrid: Mc grill.
- Diaz, A. (2004). *Las empresas españolas a la cola de Europa en formación y Educación*. New Jersey: Limusa.
- Diaz, C. J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de bienestar y apoyo al Policía 2017 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13101>.

- Diez, G. E. (1996). *Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social*. Medellín:
<https://biblioteca.ucm.es/19911996/S/5/S5010801.pdf>.
- Escalante, M. D. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín-Huancayo, 2015 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4183>.
- Espichan, L. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C. 2016 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Fernandez, E. (1991). La cooperación Empresarial. *información comercial Española*, 25-38.
- Fuentes, M. (2001). *Mediación en la solución de conflictos*. Colombia- Bogota: Planeta.
- Garcallo, C. (2012). *Percepciones de los Socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral*. Madrid.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Redalyc - Cuadernos de Administración*, núm. 42, julio-diciembre, pp. 43-61.
- García, R. M., & Ibarra, V. A. (15 de Agosto de 2013). www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html. Recuperado el 12 de octubre de 2018, de www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html:
http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Gomez, & Cols. (2001). *Diseño, Construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem*. Bogota: Universidad Católica de Colombia.
- Guerrero, R. E., & Nieto, A. N. (2018). *El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, 2015 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima-Perú:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1824>.
- Hall, R. (1996). *Sociología de las Organizaciones*. Colombia: Prentice.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación 5ta edición*. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana editores S. A de C.V.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. New Jersey: wiley.
- Hijar, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., 2016 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Huergo, J. (2010).
www.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/.../huergo3.pdf.
Recuperado el 12 de octubre de 2018, de
[www.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/.../huergo3.pdf](http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf):
<http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para la mejora de la autoestima*. Madrid: Horas y horas.
- Leandro, P. O. (2017). *Clima organizacional, motivación intrínseca y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de la Dirección Regional de Salud, Huanuco 2015 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huanuco-Perú:
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1852>.
- Litwin, G., & Stringer, H. (1968). *Organizational Climate documento Harvard University*. Boston.
- Locke, J. (1976). *The nature and causes of job satisfaction in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago United States: RnadMc Nally College.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra (Tesis Doctoral)*. Universidad Complutense Madrid. España.
- López, E. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación Profesional del Perú (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-La Molina.
- Martin, P. (2008). Estudio comparativo de la Satisfacción laboral en el personal administración. *Revista de Psicología del trabajo y de organizaciones Vol.24 num. 1, 25-40*.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid- España: Ediciones Diaz de Santos, S.A.

- Medina, G. A. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Redalyc*, 30-31.
- Mendez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia EL IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Montes, R. (2003). Admnsitración Laboral Agrícola: Cultivando la productividad. *Admnsitración Laboral Agrícola: Cultivando la productividad*, 159-160.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomson learning.
- Obreque, H. A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad (Tesis de Maestría)*. Universidad de Chile. Santiago-Chile:
<http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/handle/123456789/387>.
- Palma, S. (2005). Dimensiones de Satisfacción laboral Escala de opiniones (SL-SPC). *Psicología*, 12-20.
- Peiró, J. (1995). *Psicología de la Organización Vol. 2*. Madrid: Toran S.A.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos-Perú.
- Prieto, I. (2005). Importancia de las relaicones interpersonales. *Gestión 21*, 79.
- Quispe, M. a. (2017). *Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad privada Jose Carlos Mariategui, 2016 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional del Altiplano Puno. Puno-Perú.
- Rios, G. J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04- Lima Metropolitana, 2017 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14184>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional decima edición*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodriguez, A., Retamal, M. p., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 219-234.
- Romani, A. L. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabjadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima 2017 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

- Salas, V. V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas (Tesis de Posgrado)*. Universidad César vallejo. Lima- Perú.
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema* 8(2), 329-335.
- Santos, I. C. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, 2015 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima-Perú:
[Http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14674](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14674).
- Sieckmann, J.-R. (22 de octubre de 2008). www.cervantesvirtual.com/download/pdf/el-concepto-de-autonomia/. Recuperado el 22 de octubre de 2018, de www.cervantesvirtual.com/download/pdf/el-concepto-de-autonomia/:file:///E:/tesis%20de%20antecedentes%20de%20tesis%2020
- Silva, M. (1996). *El clima en la organizaciones. Teorías, método e intervención*. Madrid: EUB S.A.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (2000). *The measurement of satisfaction in work*. New jersey.
- Thompson, I. (12 de setiembre de 2010). *Promonegocios.net*. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de [promonegocios.net](https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html):
<https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html>
- Tirado, V. d. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca, 2016 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca- Perú.
- Toro, F. (1992). *Desempeño y Productividad Segunda edición*. Colombia: CINCEL Ltda.
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima- San Martín de Porres.
- Vargas, M. L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Redalyc.org alteridades* 4 (8), 47-53.
- Vásquez, R. C. (23 de octubre de 2012). *gestiopolis*. Recuperado el 24 de setiembre de 2018, de [gestiopolis](https://www.gestiopolis.com/estructura-organizational-tipos-organizacion-organigramas/): <https://www.gestiopolis.com/estructura-organizational-tipos-organizacion-organigramas/>

- Vega, D., Arévalo, a., Sandoval, J. A., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre estudios de clima organizacional (1994-2005). *Diversitas Perspectivas en Psicología* 2(2), 329-349.
- Velázquez, H. S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León, Mexico (Tesis de Maestría)*. Universidad de Montemorelos. Nuevo Leon- Mexico:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/110/Tesis%20Sandy%20Maril%C3%BA%20Vel%C3%A1zquez%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Yapo, L. M. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Salud en el centro de Salud Nueva en el año 2007 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna-Perú:
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/651>.
- Zapata, A. (2000). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. Cali: Universidad del Valle.



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario del clima organizacional

Estimado Trabajador a continuación encontrará proposiciones sobres aspectos relacionados con las características del clima organizacional de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente donde Labora.

Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas:

1= totalmente en desacuerdo 2= desacuerdo 3 = indeciso 4= de acuerdo

5= totalmente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
En esta organización las tareas están claramente definidas					
En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas					
En esta organización se tiene claro quién manda y toma decisiones					
Conozco claramente las políticas de esta organización.					
Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.					
En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta) .					
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar					
Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.					
A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					

Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo.					
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo					
En esta organización hay muchísima crítica.					
En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo					
Cuando cometo un error me sancionan					
La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.					
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia					
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
Aquí la organización se arriesga por una buena idea.					

Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa					
Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.					
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					
En esta organización se exige un rendimiento bastante alto					
La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.					
La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.					
Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
Me siento orgulloso de mi desempeño.					
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.					
Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización					
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra					
Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas					
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.					

Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
Lo más importante en la organización, tomar decisiones de manera más fácil y rápida posible.					
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.					
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					
En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 2. Cuestionario de satisfacción laboral

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador de la Dirección Regional Agraria Puno, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones: 1= totalmente en desacuerdo 2= desacuerdo 3 = indeciso

4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales					
2	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como otra					
6	Mi jefe es comprensivo					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que recibo de parte de la organización un maltrato					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna					

	consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde se trabaja es agradable					
14	Siento que el sueldo que percibo es bastante agradable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo					
19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	el ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incomodo					
24	La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mí trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	El ambiente donde laboro es incomodo					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi jefe					



32	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 3. Datos de la dimensión estructura

trabajadores	CL01	CL02	CL03	CL04	CL05	CL06	CL07	CL08	CL09	CL10	
	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
6	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
7	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
8	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
9	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
11	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
12	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
13	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
14	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	44
15	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	45
16	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	44
17	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	44
18	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	45
19	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	45
20	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	45
21	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	43
22	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	43
23	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	42
24	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	42
25	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	42
26	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
27	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	42
28	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	42
29	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	41
30	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	42
31	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	42
32	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	42
33	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	41
34	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	41
35	4	4	4	4	4	2	3	4	5	3	37
36	4	4	4	4	4	2	3	3	5	3	36
37	4	3	3	4	3	2	3	3	5	3	33
38	3	3	3	4	3	2	2	3	5	3	31
39	3	3	3	4	3	2	2	3	5	3	31
40	3	3	3	4	3	2	2	3	5	3	31
41	3	3	3	4	3	2	2	3	5	3	31
42	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	31
43	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	29
44	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	29
45	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	30
46	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	28
47	2	2	2	3	4	4	1	3	3	2	26
48	2	2	2	3	4	4	1	2	3	2	25
49	2	1	2	3	4	1	1	2	3	2	21
50	2	1	2	2	4	1	1	2	2	2	19
51	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	15
52	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	13
53	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
54	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
promedio	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37

Anexo 4. Datos de la dimensión responsabilidad

trabajadores	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	
1	4	5	4	5	5	5	4	32
2	4	5	4	5	5	5	4	32
3	4	5	4	5	5	5	4	32
4	4	5	4	5	4	5	4	31
5	4	5	4	5	4	5	4	31
6	4	5	4	5	4	5	4	31
7	4	5	4	5	4	5	4	31
8	4	5	4	5	4	5	4	31
9	4	5	4	5	4	5	4	31
10	4	5	4	5	4	5	4	31
11	4	5	4	5	4	5	4	31
12	4	5	4	5	4	5	4	31
13	4	5	4	5	4	5	4	31
14	4	5	4	5	4	5	4	31
15	4	5	4	5	4	5	4	31
16	4	5	4	5	4	5	4	31
17	4	5	4	5	4	5	4	31
18	4	5	4	5	4	5	4	31
19	4	5	4	5	4	5	4	31
20	4	5	4	5	4	5	5	32
21	4	5	5	5	4	5	5	33
22	4	5	5	5	3	5	5	32
23	5	5	5	5	3	5	5	33
24	5	4	5	4	3	5	5	31
25	5	4	5	4	3	5	5	31
26	5	4	5	4	3	5	5	31
27	5	4	5	4	3	5	5	31
28	5	4	5	4	3	5	5	31
29	5	4	5	4	3	5	5	31
30	5	4	5	4	3	5	5	31
31	5	4	5	4	3	5	5	31
32	4	4	5	4	3	5	5	30
33	4	4	5	4	3	5	5	30
34	4	4	4	4	3	5	5	29
35	4	4	5	4	3	4	5	29
36	3	4	3	4	3	4	5	26
37	3	4	3	4	3	4	5	26
38	3	3	3	4	3	4	5	25
39	3	3	3	4	2	4	5	24
40	3	3	3	4	2	4	5	24
41	3	3	3	4	2	4	3	22
42	3	3	3	4	2	4	3	22
43	3	3	3	4	2	4	3	22
44	3	3	3	3	2	4	3	21
45	3	3	3	3	2	4	3	21
46	3	3	2	3	2	4	3	20
47	3	3	2	3	2	3	3	19
48	2	3	2	3	1	3	2	16
49	2	3	2	3	1	3	2	16
50	2	2	2	3	1	3	2	15
51	2	2	2	3	1	3	2	15
52	2	2	1	3	1	3	1	13
53	2	2	1	2	1	3	1	12
54	2	1	1	2	1	2	1	10
promedio	4	4	4	4	3	4	4	27

Anexo 5. Datos de la dimensión recompensa

trabajadores	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	
1	5	4	5	4	4	5	27
2	5	4	5	4	4	5	27
3	5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	5	4	4	5	27
5	5	4	5	4	4	5	27
6	5	4	5	4	4	5	27
7	5	4	5	4	4	5	27
8	5	4	5	4	4	5	27
9	5	4	5	4	4	5	27
10	5	4	5	4	4	5	27
11	5	4	5	4	4	5	27
12	5	4	5	4	4	5	27
13	5	4	5	4	4	5	27
14	5	4	5	4	4	5	27
15	5	4	5	4	4	5	27
16	5	4	5	4	4	5	27
17	5	4	5	4	4	5	27
18	5	4	5	4	4	5	27
19	5	4	5	4	4	5	27
20	5	4	5	4	4	5	27
21	5	4	5	4	5	5	28
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	4	5	4	5	5	28
24	5	4	5	4	5	5	28
25	4	5	5	4	5	5	28
26	4	5	4	4	5	4	26
27	4	5	4	4	5	4	26
28	4	5	4	4	5	4	26
29	4	5	4	4	5	4	26
30	4	5	4	4	5	4	26
31	4	5	4	4	5	4	26
32	4	5	4	5	5	4	27
33	4	5	4	5	5	4	27
34	4	5	4	5	5	4	27
35	4	5	4	5	5	4	27
36	4	5	4	5	5	4	27
37	4	5	4	5	5	4	27
38	4	5	4	5	5	4	27
39	4	5	4	5	5	4	27
40	4	5	4	5	5	4	27
41	4	3	4	5	5	4	25
42	4	3	4	5	5	4	25
43	4	3	3	5	3	3	21
44	3	3	3	5	3	3	20
45	3	3	3	5	2	3	19
46	3	3	3	5	2	3	19
47	3	3	3	3	2	3	17
48	3	3	3	3	2	3	17
49	3	2	3	3	2	3	16
50	3	2	3	3	2	3	16
51	2	2	3	2	2	3	14
52	2	1	3	2	1	3	12
53	2	1	2	1	1	2	9
54	1	1	2	1	1	2	8
promedio	4	4	4	4	4	4	24

Anexo 6. Datos de la dimensión desafío

trabajadores	CL24	CL25	CL26	CL27	CL28	
1	4	5	5	5	5	24
2	4	5	5	5	5	24
3	4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	5	5	24
6	4	5	5	5	5	24
7	4	5	5	5	5	24
8	4	5	5	5	5	24
9	4	5	5	5	5	24
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	5	5	5	24
13	4	5	5	5	5	24
14	4	5	5	5	5	24
15	4	5	5	5	5	24
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	5	5	4	22
18	4	4	5	5	4	22
19	4	4	5	5	4	22
20	4	4	5	5	4	22
21	4	4	4	5	4	21
22	4	4	4	5	4	21
23	5	4	4	5	4	22
24	5	4	4	5	4	22
25	5	4	4	5	4	22
26	5	3	4	4	4	20
27	5	3	4	4	4	20
28	5	3	4	4	4	20
29	5	3	4	4	4	20
30	5	3	4	4	4	20
31	5	3	4	4	4	20
32	5	3	4	4	4	20
33	5	3	4	4	4	20
34	5	3	4	4	4	20
35	5	3	4	4	4	20
36	5	3	3	4	3	18
37	5	3	3	4	3	18
38	5	3	3	4	3	18
39	5	3	3	4	3	18
40	3	3	3	4	3	16
41	3	3	3	4	3	16
42	3	3	3	4	3	16
43	3	2	3	3	3	14
44	3	2	3	3	3	14
45	3	2	3	3	3	14
46	3	2	3	3	3	14
47	3	2	3	3	3	14
48	3	2	2	3	2	12
49	2	2	2	3	2	11
50	2	2	2	3	2	11
51	2	2	2	3	2	11
52	1	1	2	3	2	9
53	1	1	1	2	1	6
54	1	1	1	2	1	6

Anexo 7. Datos de la dimensión relaciones interpersonales

trabajadores	CL24	CL25	CL26	CL27	CL28	
1	4	5	5	5	5	24
2	4	5	5	5	5	24
3	4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	5	5	24
6	4	5	5	5	5	24
7	4	5	5	5	5	24
8	4	5	5	5	5	24
9	4	5	5	5	5	24
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	5	5	5	24
13	4	5	5	5	5	24
14	4	5	5	5	5	24
15	4	5	5	5	5	24
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	5	5	4	22
18	4	4	5	5	4	22
19	4	4	5	5	4	22
20	4	4	5	5	4	22
21	4	4	4	5	4	21
22	4	4	4	5	4	21
23	5	4	4	5	4	22
24	5	4	4	5	4	22
25	5	4	4	5	4	22
26	5	3	4	4	4	20
27	5	3	4	4	4	20
28	5	3	4	4	4	20
29	5	3	4	4	4	20
30	5	3	4	4	4	20
31	5	3	4	4	4	20
32	5	3	4	4	4	20
33	5	3	4	4	4	20
34	5	3	4	4	4	20
35	5	3	4	4	4	20
36	5	3	3	4	3	18
37	5	3	3	4	3	18
38	5	3	3	4	3	18
39	5	3	3	4	3	18
40	3	3	3	4	3	16
41	3	3	3	4	3	16
42	3	3	3	4	3	16
43	3	2	3	3	3	14
44	3	2	3	3	3	14
45	3	2	3	3	3	14
46	3	2	3	3	3	14
47	3	2	3	3	3	14
48	3	2	2	3	2	12
49	2	2	2	3	2	11
50	2	2	2	3	2	11
51	2	2	2	3	2	11
52	1	1	2	3	2	9
53	1	1	1	2	1	6
54	1	1	1	2	1	6
promedio	4	3	4	4	4	19

Anexo 8. Datos de la dimensión cooperación

trabajadores	CL34	CL35	CL36	CL37	CL38	CL39	
1	4	5	5	4	5	5	28
2	4	5	5	4	5	5	28
3	4	5	5	4	5	5	28
4	4	5	5	4	5	5	28
5	4	5	5	4	5	5	28
6	4	5	5	4	5	5	28
7	4	5	5	4	5	5	28
8	4	5	5	4	5	5	28
9	4	5	5	4	5	5	28
10	4	5	5	4	5	5	28
11	4	5	5	4	5	5	28
12	4	5	5	4	5	5	28
13	4	5	5	4	5	5	28
14	4	5	5	4	5	5	28
15	4	5	5	4	5	5	28
16	4	5	5	4	5	5	28
17	4	5	5	4	5	5	28
18	4	5	5	4	4	5	27
19	5	5	5	4	4	5	28
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	4	5	4	4	4	26
22	5	4	5	4	4	4	26
23	5	4	5	4	4	4	26
24	5	4	4	4	4	4	25
25	5	4	4	4	4	4	25
26	5	4	4	4	4	4	25
27	5	4	4	4	3	4	24
28	5	4	4	5	3	4	25
29	5	4	4	5	3	4	25
30	5	4	4	5	3	4	25
31	5	3	4	5	3	4	24
32	5	3	4	5	3	4	24
33	5	3	4	5	3	4	24
34	5	3	4	5	3	4	24
35	5	3	4	5	3	4	24
36	5	3	3	5	3	3	22
37	5	3	3	5	3	3	22
38	5	3	3	5	3	3	22
39	5	3	3	5	2	3	21
40	5	3	3	5	2	3	21
41	3	3	3	5	2	3	19
42	3	2	3	5	2	3	18
43	3	2	3	5	2	3	18
44	3	2	3	3	2	3	16
45	3	2	3	3	2	3	16
46	3	2	3	3	1	3	15
47	3	2	3	3	1	3	15
48	3	1	2	3	1	2	12
49	2	1	2	3	1	2	11
50	2	1	2	3	1	2	11
51	1	1	2	3	1	2	10
52	1	1	2	3	1	2	10
53	1	1	1	2	1	1	7
54	1	1	1	1	1	1	6
promedio	4	4	4	4	3	4	23

Anexo 9. Datos de la dimensión estándares

trabajadores	CL40	CL41	CL42	CL43	CL44	
1	4	5	5	5	5	24
2	4	5	5	5	5	24
3	4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	5	5	24
6	4	5	5	5	5	24
7	4	5	5	5	5	24
8	4	5	5	5	5	24
9	4	5	5	5	5	24
10	4	4	5	5	5	23
11	4	4	5	5	5	23
12	4	4	5	5	5	23
13	4	4	5	5	5	23
14	4	4	5	5	5	23
15	4	4	5	5	4	22
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	4	5	4	21
18	4	4	4	5	4	21
19	4	4	4	5	4	21
20	4	4	4	5	4	21
21	5	4	4	5	4	22
22	5	4	4	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	5	4	4	4	4	21
25	5	4	4	4	4	21
26	5	4	4	4	4	21
27	5	4	4	4	4	21
28	5	4	4	4	4	21
29	5	4	4	4	4	21
30	5	4	4	3	4	20
31	5	4	4	3	4	20
32	5	4	4	3	4	20
33	5	3	4	3	4	19
34	5	3	4	3	4	19
35	5	3	4	3	4	19
36	5	3	3	3	3	17
37	5	3	3	3	3	17
38	5	3	3	2	3	16
39	5	3	3	2	3	16
40	5	3	3	2	3	16
41	3	2	3	2	3	13
42	3	2	3	2	3	13
43	3	2	3	2	3	13
44	3	2	3	2	3	13
45	3	2	3	2	3	13
46	3	2	3	1	3	12
47	3	1	3	1	3	11
48	2	1	2	1	2	8
49	2	1	2	1	2	8
50	2	1	2	1	2	8
51	1	1	2	1	2	7
52	1	1	2	1	2	7
53	1	1	1	1	1	5
54	1	1	1	1	1	5
Promedio	4	3	4	3	4	18

Anexo 10. Datos de la dimensión conflicto

trabajadores	CL45	CL46	CL47	CL48	CL49	
1	4	5	5	5	4	23
2	4	5	5	5	4	23
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	5	4	23
6	4	5	5	5	4	23
7	4	5	5	5	4	23
8	4	5	5	5	4	23
9	4	5	5	5	4	23
10	4	5	5	5	4	23
11	4	5	5	5	4	23
12	4	5	5	5	4	23
13	4	5	5	5	4	23
14	4	5	5	5	4	23
15	4	5	5	5	4	23
16	4	5	5	5	4	23
17	4	5	5	5	4	23
18	4	5	5	5	4	23
19	4	5	5	5	4	23
20	4	5	5	5	4	23
21	4	5	4	4	4	21
22	4	5	4	4	4	21
23	4	5	4	4	4	21
24	4	5	4	4	4	21
25	4	4	4	4	5	21
26	5	4	4	4	5	22
27	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	4	5	22
29	5	4	4	4	5	22
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	5	4	4	4	5	22
33	5	4	4	4	5	22
34	5	4	4	4	5	22
35	5	4	3	4	5	21
36	5	3	3	3	5	19
37	5	3	3	3	5	19
38	5	3	3	3	3	17
39	5	3	3	3	3	17
40	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	2	14
46	3	3	3	3	2	14
47	3	3	3	3	2	14
48	3	2	3	2	2	12
49	3	2	3	2	2	12
50	3	2	2	2	2	11
51	2	2	2	2	2	10
52	2	2	1	1	2	9
53	2	1	1	1	2	7
54	2	1	1	1	2	7
promedio	4	4	4	4	4	19

Anexo 11. Datos de la dimensión identidad

trabajadores	CL50	CL51	CL52	CL53	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	4	5	5	19
14	5	4	5	5	19
15	5	4	5	5	19
16	5	4	5	5	19
17	4	4	5	5	18
18	4	4	5	5	18
19	4	4	5	5	18
20	4	4	5	5	18
21	4	4	5	5	18
22	4	4	4	5	17
23	4	4	4	5	17
24	4	4	4	5	17
25	4	4	4	5	17
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	3	4	15
30	4	4	3	4	15
31	4	4	3	4	15
32	4	4	3	4	15
33	4	4	3	4	15
34	4	4	3	4	15
35	3	4	3	4	14
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	3	3	3	3	12
39	3	3	2	3	11
40	3	3	2	3	11
41	3	3	2	3	11
42	3	3	2	3	11
43	2	3	2	3	10
44	2	3	2	3	10
45	2	3	2	3	10
46	2	3	2	3	10
47	2	3	2	3	10
48	2	2	2	2	8
49	2	2	1	2	7
50	2	2	1	2	7
51	2	2	1	2	7
52	2	2	1	2	7
53	2	1	1	1	5
54	2	1	1	1	5
promedio	4	4	4	4	15

Anexo 12. Datos de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

trabajadores	SL01	SL02	SL03	SL04	SL05	
1	5	4	5	4	5	23
2	5	4	5	4	5	23
3	5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	5	23
6	5	4	5	4	5	23
7	5	4	5	4	5	23
8	5	4	5	4	5	23
9	5	4	5	4	5	23
10	5	4	5	4	5	23
11	5	4	5	4	4	22
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	5	4	4	22
14	5	4	5	4	4	22
15	5	4	5	4	4	22
16	5	4	5	4	4	22
17	5	4	5	4	4	22
18	5	4	5	4	4	22
19	5	4	5	4	4	22
20	5	3	5	4	4	21
21	4	3	5	4	4	20
22	4	3	5	5	4	21
23	4	3	5	5	4	21
24	4	3	4	5	4	20
25	4	3	4	4	4	19
26	4	3	4	4	4	19
27	4	3	4	4	4	19
28	4	3	4	4	4	19
29	4	3	4	4	4	19
30	4	3	4	4	4	19
31	4	3	4	4	3	18
32	4	3	4	3	3	17
33	4	3	4	3	3	17
34	4	3	4	3	3	17
35	4	3	4	3	3	17
36	3	3	4	3	3	16
37	3	2	4	3	3	15
38	3	2	4	2	3	14
39	3	2	4	2	3	14
40	3	2	3	2	3	13
41	3	2	3	2	3	13
42	3	2	3	2	3	13
43	3	2	3	2	3	13
44	3	2	3	2	3	13
45	3	1	3	2	3	12
46	3	1	2	2	2	10
47	3	1	2	1	2	9
48	2	1	2	1	2	8
49	2	1	2	1	1	7
50	2	1	1	1	1	6
51	2	1	1	1	1	6
52	2	1	1	1	1	6
53	1	1	1	1	1	5
54	1	1	1	1	1	5
promedio	4	3	4	3	3	17

Anexo 13. Datos de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

trabajadores	SL06	SL07	SL08	SL09	
1	4	5	5	4	18
2	4	5	5	4	18
3	4	5	5	4	18
4	4	5	5	4	18
5	4	5	5	4	18
6	4	5	5	4	18
7	4	5	5	4	18
8	4	5	5	4	18
9	4	5	5	4	18
10	4	5	5	4	18
11	4	5	5	4	18
12	4	5	5	4	18
13	4	5	5	4	18
14	4	5	5	4	18
15	5	5	5	4	19
16	5	4	5	4	18
17	5	4	5	4	18
18	5	4	4	4	17
19	5	4	4	4	17
20	5	4	4	4	17
21	5	4	4	4	17
22	5	4	4	4	17
23	5	4	4	4	17
24	5	4	4	4	17
25	5	4	4	5	18
26	3	4	4	5	16
27	3	4	4	5	16
28	3	4	4	5	16
29	3	4	4	5	16
30	3	4	4	5	16
31	3	4	3	5	15
32	3	4	3	5	15
33	3	4	3	5	15
34	3	4	3	5	15
35	3	3	3	5	14
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	3	3	3	3	12
39	3	3	2	3	11
40	3	3	2	3	11
41	3	3	2	3	11
42	3	3	2	3	11
43	2	3	2	3	10
44	2	3	2	3	10
45	2	3	2	2	9
46	1	3	2	2	8
47	1	2	2	2	7
48	1	2	2	2	7
49	1	2	2	1	6
50	1	2	2	1	6
51	1	1	2	1	5
52	1	1	2	1	5
53	1	1	2	1	5
54	1	1	2	1	5
promedio	3	4	4	4	14

Anexo 14. Datos de la dimensión políticas administrativas

trabajador	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	
1	5	4	5	4	5	23
2	5	4	5	4	5	23
3	5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	5	23
6	5	4	5	4	5	23
7	5	4	5	4	5	23
8	5	4	5	4	4	22
9	5	4	5	4	4	22
10	5	4	5	4	4	22
11	5	4	5	4	4	22
12	5	4	5	4	4	22
13	4	4	5	4	4	21
14	4	4	5	4	4	21
15	4	4	5	5	3	21
16	4	4	5	5	3	21
17	4	5	5	5	3	22
18	4	5	5	5	3	22
19	4	5	5	5	3	22
20	4	5	5	5	3	22
21	4	5	4	5	3	21
22	4	5	4	3	3	19
23	4	5	4	3	3	19
24	4	5	4	3	2	18
25	4	3	4	3	2	16
26	4	3	4	3	2	16
27	4	3	4	3	2	16
28	4	3	4	3	2	16
29	4	3	4	3	2	16
30	4	3	4	3	2	16
31	4	3	4	3	2	16
32	4	3	4	3	2	16
33	4	3	4	3	2	16
34	4	3	4	3	2	16
35	4	3	4	3	2	16
36	3	3	3	3	2	14
37	3	2	3	3	2	13
38	3	2	3	3	2	13
39	3	2	3	3	2	13
40	3	2	3	3	2	13
41	3	2	3	2	2	12
42	3	2	3	2	1	11
43	3	2	3	2	1	11
44	3	2	3	2	1	11
45	3	1	3	2	1	10
46	3	1	3	2	1	10
47	3	1	3	2	1	10
48	2	1	2	2	1	8
49	2	1	2	1	1	7
50	2	1	2	1	1	7
51	2	1	2	1	1	7
52	2	1	2	1	1	7
53	1	1	1	1	1	5
54	1	1	1	1	1	5
promedio	4	3	4	3	3	16

Anexo 15. Datos de la dimensión relaciones sociales

trabajadores	SL15	SL16	SL17	SL18	
1	5	4	5	5	19
2	5	4	5	5	19
3	5	4	5	5	19
4	5	4	5	5	19
5	5	4	5	5	19
6	5	4	5	5	19
7	5	4	5	5	19
8	5	4	5	5	19
9	5	4	5	5	19
10	5	4	5	5	19
11	5	4	5	5	19
12	5	4	5	5	19
13	4	4	5	5	18
14	4	4	5	5	18
15	4	4	5	5	18
16	4	4	5	5	18
17	4	4	5	5	18
18	4	4	5	5	18
19	4	4	5	5	18
20	4	4	5	5	18
21	4	5	5	4	18
22	4	5	5	4	18
23	4	5	5	4	18
24	4	5	4	4	17
25	4	5	4	4	17
26	4	5	4	4	17
27	4	5	4	4	17
28	4	5	4	4	17
29	4	5	4	4	17
30	4	5	4	4	17
31	4	3	4	4	15
32	4	3	4	3	14
33	4	3	4	3	14
34	4	3	4	3	14
35	4	3	4	3	14
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	3	3	3	3	12
39	3	3	3	3	12
40	3	2	3	3	11
41	3	2	3	3	11
42	3	2	3	3	11
43	3	2	3	2	10
44	3	2	3	2	10
45	3	2	3	2	10
46	3	2	3	2	10
47	3	1	3	2	9
48	2	1	2	1	6
49	2	1	2	1	6
50	2	1	2	1	6
51	2	1	2	1	6
52	2	1	2	1	6
53	1	1	1	1	4
54	1	1	1	1	4
promedio	4	3	4	4	15

Anexo 16. Datos de la dimensión desarrollo personal

trabajadores	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	
1	5	4	5	5	4	5	28
2	5	4	5	5	4	5	28
3	5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	5	5	4	5	28
6	5	4	5	5	4	5	28
7	5	4	5	5	4	5	28
8	5	4	5	5	4	5	28
9	5	4	5	5	4	5	28
10	5	4	5	5	4	5	28
11	5	4	5	5	4	5	28
12	5	4	5	5	4	5	28
13	4	4	5	5	4	4	26
14	4	4	5	5	4	4	26
15	4	4	5	5	4	4	26
16	4	4	5	5	5	4	27
17	4	5	5	4	5	4	27
18	4	5	5	4	5	4	27
19	4	5	5	4	5	4	27
20	4	5	5	4	5	4	27
21	4	5	4	4	5	4	26
22	4	5	4	4	5	4	26
23	4	5	4	4	5	4	26
24	4	5	4	4	5	4	26
25	4	5	4	4	5	4	26
26	4	5	4	4	5	4	26
27	4	5	4	4	5	4	26
28	4	5	3	4	5	4	25
29	4	3	3	4	5	4	23
30	4	3	3	4	3	4	21
31	4	3	3	4	3	4	21
32	4	3	3	4	3	4	21
33	4	3	3	4	3	4	21
34	4	3	3	4	3	4	21
35	4	3	3	4	3	4	21
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	2	3	3	2	3	16
41	3	2	3	3	2	3	16
42	3	2	3	3	2	3	16
43	3	2	3	3	2	3	16
44	3	2	3	3	2	3	16
45	3	2	3	3	2	3	16
46	3	2	2	3	2	3	15
47	3	2	2	3	1	3	14
48	2	1	2	2	1	2	10
49	2	1	2	2	1	2	10
50	2	1	2	2	1	2	10
51	2	1	2	2	1	2	10
52	2	1	2	2	1	2	10
53	1	1	2	1	1	1	7
54	1	1	2	1	1	1	7
promedio	4	3	4	4	3	4	22

Anexo 17. Datos de la dimensión desarrollo de tareas

trabajadores	SL26	SL27	SL28	SL29	SL30	SL31	
1	5	4	5	5	4	5	28
2	5	4	5	5	4	5	28
3	5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	5	5	4	5	28
6	5	4	5	5	4	5	28
7	5	4	5	5	4	5	28
8	5	4	5	5	4	5	28
9	5	4	5	5	4	5	28
10	5	4	5	5	4	5	28
11	5	4	5	5	4	5	28
12	5	4	5	5	4	5	28
13	5	4	5	4	4	5	27
14	4	4	5	4	4	4	25
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	5	4	4	4	25
17	4	4	4	4	5	4	25
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	5	4	25
20	4	4	4	4	5	4	25
21	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	3	4	5	3	23
23	4	5	3	4	5	3	24
24	2	5	3	4	5	3	22
25	2	5	3	4	5	3	22
26	2	5	3	4	5	3	22
27	2	5	3	4	5	3	22
28	2	5	3	4	5	3	22
29	2	5	3	4	5	3	22
30	2	5	3	4	5	3	22
31	2	5	3	4	5	3	22
32	2	5	3	4	5	3	22
33	2	5	3	4	5	3	22
34	2	5	3	4	5	3	22
35	3	5	3	4	5	3	23
36	3	3	2	4	5	2	19
37	3	3	2	4	5	2	19
38	3	3	2	4	3	2	17
39	3	3	2	3	3	2	16
40	3	3	2	3	3	2	16
41	3	3	2	3	3	2	16
42	3	3	2	3	3	2	16
43	3	3	2	2	3	2	15
44	3	3	2	2	3	2	15
45	1	3	2	2	2	2	12
46	1	3	2	2	2	2	12
47	1	3	2	2	2	2	12
48	1	2	1	2	2	2	10
49	1	2	1	2	2	2	10
50	1	2	1	2	2	1	9
51	1	2	1	2	2	1	9
52	1	2	1	2	2	1	9
53	1	2	1	1	2	1	8
54	1	2	1	1	2	1	8
Promedio	3	4	3	4	4	3	21

Anexo 18. Datos de la dimensión relaciones con la autoridad

trabajadores	SL31	SL32	SL33	SL34	SL35	SL36	
1	5	5	4	5	4	5	28
2	5	5	4	5	4	5	28
3	5	5	4	5	4	5	28
4	5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	4	5	4	5	28
6	5	5	4	5	4	5	28
7	5	5	4	5	4	5	28
8	5	5	4	5	4	5	28
9	5	5	4	5	4	5	28
10	5	5	4	5	4	5	28
11	5	5	4	5	4	5	28
12	5	5	4	5	4	5	28
13	5	5	4	5	4	5	28
14	4	5	4	5	4	5	27
15	4	5	4	5	4	5	27
16	4	5	5	5	4	5	28
17	4	5	5	4	4	5	27
18	4	5	5	4	5	5	28
19	4	5	5	4	5	4	27
20	4	5	5	4	5	4	27
21	4	4	5	4	5	4	26
22	3	4	5	4	5	4	25
23	3	4	5	4	5	4	25
24	3	4	5	4	5	4	25
25	3	4	5	4	5	4	25
26	3	4	5	4	5	4	25
27	3	4	3	4	3	4	21
28	3	4	3	4	3	4	21
29	3	4	3	4	3	4	21
30	3	4	3	4	3	3	20
31	3	4	3	4	3	3	20
32	3	4	3	4	3	3	20
33	3	4	3	4	3	3	20
34	3	4	3	3	2	3	18
35	3	4	3	3	2	3	18
36	2	3	3	3	2	3	16
37	2	3	3	3	2	3	16
38	2	3	3	3	2	3	16
39	2	3	2	3	1	3	14
40	2	3	2	3	1	3	14
41	2	3	2	3	1	2	13
42	2	3	2	3	1	2	13
43	2	3	2	3	1	2	13
44	2	3	2	3	1	2	13
45	2	3	2	3	1	2	13
46	2	3	2	3	1	2	13
47	2	3	2	3	1	2	13
48	2	2	2	2	1	2	11
49	2	2	2	2	1	2	11
50	1	2	2	2	1	2	10
51	1	2	2	2	1	2	10
52	1	2	2	2	1	2	10
53	1	1	2	1	1	2	8
54	1	1	2	1	1	2	8
promedio	3	4	3	4	3	4	21

Anexo 19.Matriz de consistencia: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿ En qué medida la estructura organizativa se relaciona con la satisfacción de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017?</p> <p>b. ¿En qué medida la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017?</p> <p>c. ¿ En qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la región Puno 2016-2017?</p> <p>d. ¿ En qué medida la identidad institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017.</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales se relacionan y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la región Puno 2016-2017</p> <p>Determinar la relación de la identidad institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>HG: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017</p> <p>Existe relación significativa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017</p> <p>Existe relación significativa entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016-2017</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Recompensa</p> <p>Desafíos</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Cooperación</p> <p>Estándares</p> <p>Conflicto</p> <p>Identidad</p> <p>- Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Condiciones físicas</p> <p>Beneficios laborales</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relaciones con la autoridad</p>	<p>1. Tipo de Investigación:</p> <p>a. Según Inv.APLICADA</p> <p>b. Según el recojo de información: Transeccional.</p> <p>c. Según número de Variables: Bivariable.</p> <p>d. Según tratamiento de datos; ; cuantitativo</p> <p>2. Método de Investigación: (deductivo).</p> <p>3. Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>4. Diseño de investigación: No Experimental.</p> <p>5. Población / universo: Trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria Puno</p> <p>7. Muestra: 54 trabajadores</p> <p>8. Técnicas de recojo de información</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>9. Instrumentos recojo información</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario <p>10. Técnicas para procesamiento y análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estadística descriptiva: tabla de frecuencia y gráfico de barras. - prueba de correlación de Pearsón

Anexo 20. Operacionalización del variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Variable 01: Clima organizacional	Según Toro el clima organizacional es la valoración subjetiva que realizan las personas que hacen sus labores	Se recogerá las puntuaciones sobre las calificaciones de los trabajadores acerca de las dimensiones del clima organizacional a través de un cuestionario que se pondrá en ejecución en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.	Estructura	1-10	El modelo de escala que se escogió es de tipo Escala semántica Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Responsabilidad	11-17	
			Recompensa	18-23	
			Desafíos	24-28	
			Relaciones interpersonales	29-33	
			Cooperación	34-39	
			Estándares	40-44	
			Conflicto	45-49	
			Identidad	50-53	

Anexo 21. Operacionalización del variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
<p>Variable 01: Satisfacción Laboral</p>	<p>Según Loitegui la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional, que esta dependiente de las características individuales del sujeto.</p>	<p>Se recogerá las puntuaciones sobre las calificaciones de los trabajadores acerca de las dimensiones de la variable satisfacción laboral a través de un cuestionario que se pondrá en ejecución en la Institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno.</p>	Condiciones físicas y/o laborales	1 – 5	<p>El modelo de escala que se escogió es de tipo Escala semántica</p> <p>Poniendo las siguientes calificaciones a continuación</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>Desacuerdo (2)</p> <p>Indeciso (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
			Beneficios laborales y/o remunerativas	6 – 9	
			Políticas administrativas	10 – 14	
			Relaciones	15 – 18	
			Desarrollo personal	19 – 24	
			Desempeño de tareas	25 – 30	
			Relaciones con la autoridad	31 – 36	