

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en la Agencia Agraria
de Leoncio Prado, 2025”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Mendoza Chui, Ruth Isabel

ASESOR: Callan Bacilio, Richard

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46024877

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46825060

Grado/Título: Maestro en educación, mención:

investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:45 horas del día 18 del mes de noviembre del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez
Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Diana Huerto Orizano

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1361-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA AGENCIA AGRARIA DE LEONCIO PRADO, 2025**", presentada por la Bachiller, **MENDOZA CHUI, Ruth Isabel**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 12 (DOCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:30 horas del día 18 del mes de noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DNI: 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586
PRESIDENTE

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO

Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: RUTH ISABEL MENDOZA CHUI, de la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA AGENCIA AGRARIA DE LEONCIO PRADO, 2025", con asesor(a) RICHARD CALLAN BACILIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 773-2025-D-FCOMP-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 03 de noviembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

4. Mendoza Chui, Ruth Isabel.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

21 %

FUENTES DE INTERNET

16 %

PUBLICACIONES

14 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4 %

2

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

2 %

3

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

4

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1 %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A Dios, sobre todas las cosas.

A mi familia, por su soporte ilimitado y su confianza inquebrantable.

A todos aquellos que, con su ejemplo y esfuerzo, inspiraron mi camino hacia la realización de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Primero, quiero expresar mi gratitud a mi asesor, el Maestro Richard Callan Bacilio, por su guía, apoyo constante y consejos valiosos a lo largo de todo el proceso.

También doy las gracias a mi familia y amigos por su respaldo incondicional, comprensión y ánimos en los momentos más difíciles.

A los docentes y colegas que compartieron sus conocimientos y experiencias, quienes enriquecieron mi formación tanto académica como profesional.

Por último, a todas las personas y organizaciones que, de alguna manera, contribuyeron a la realización de esta investigación. Sin su colaboración, este logro no habría sido posible.

Agradezco a todos por su apoyo y confianza.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	III
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	21
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	25

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4.	HIPÓTESIS	29
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	29
2.5.	VARIABLES.....	30
2.5.1.	VARIABLE 1.....	30
2.5.2.	VARIABLE 2.....	30
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
CAPÍTULO III.....		33
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN		33
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1.	ENFOQUE.....	33
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	33
3.1.3.	DISEÑO	33
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1.	POBLACIÓN	34
3.2.2.	MUESTRA.....	34
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	35
CAPITULO IV		36
RESULTADOS		36
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	36
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	54
4.2.1.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	55
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	56
CAPÍTULO V		59
DISCUSION DE RESULTADOS.....		59
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		64
ANEXOS		68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	31
Tabla 2 Distribución de la Población	34
Tabla 3 La información fluye de manera clara y oportuna entre los diferentes niveles jerárquicos (de jefes a subalternos y viceversa)	36
Tabla 4 Los colegas del mismo nivel en la organización comunican sus ideas y necesidades de forma efectiva y sin dificultades.....	37
Tabla 5 La rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral	38
Tabla 6 Cuando trabaja en una tarea, pone mucho esfuerzo para completarla de la mejor manera posible.....	39
Tabla 7 Siempre que se esfuerza en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios.....	40
Tabla 8 Se siente capaz de mantener su esfuerzo en una tarea durante el tiempo necesario para lograr sus metas, incluso cuando enfrenta dificultades.....	41
Tabla 9 Participa de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuyendo para alcanzar los objetivos comunes.....	42
Tabla 10 Percibe que en su área de trabajo existe un ambiente positivo y de apoyo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.....	43
Tabla 11 Se siente plenamente involucrado y valorado en los procesos de toma de decisiones que impactan su labor y fortalecen su compromiso	44
Tabla 12 Considera que dispone de la autonomía necesaria para organizar y ejecutar sus tareas diarias de manera efectiva.....	45
Tabla 13 Se siente con la libertad y respaldo suficientes para tomar decisiones que impactan en su área de trabajo y sus resultados	46
Tabla 14 Está satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales.....	47
Tabla 15 La retribución que recibe por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña	48
Tabla 16 Su salario refleja adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades que tiene en su puesto laboral	49

Tabla 17 Está satisfecho con la equidad en la distribución de beneficios y recompensas dentro de la organización	50
Tabla 18 Los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias.....	51
Tabla 19 Los jefes directos fomentan un ambiente en el que se escuchan y valoran las opiniones de los empleados	52
Tabla 20 Siente que el liderazgo en su área influye positivamente en su desempeño laboral	53
Tabla 21 Prueba de normalidad.....	54
Tabla 22 Correlación de la Hipótesis General.....	55
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Específica 1	56
Tabla 24 Correlación de la Hipótesis Específica 2	57
Tabla 25 Correlación de la Hipótesis Específica 3	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La información fluye de manera clara y oportuna entre los diferentes niveles jerárquicos (de jefes a subalternos y viceversa)	36
Figura 2 Los colegas del mismo nivel en la organización comunican sus ideas y necesidades de forma efectiva y sin dificultades	37
Figura 3 La rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral	38
Figura 4 Cuando trabaja en una tarea, pone mucho esfuerzo para completarla de la mejor manera posible	39
Figura 5 Siempre que se esfuerza en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios.....	40
Figura 6 Se siente capaz de mantener su esfuerzo en una tarea durante el tiempo necesario para lograr sus metas, incluso cuando enfrenta dificultades.....	41
Figura 7 Participa de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuyendo para alcanzar los objetivos comunes.....	42
Figura 8 Percibe que en su área de trabajo existe un ambiente positivo y de apoyo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.....	43
Figura 9 Se siente plenamente involucrado y valorado en los procesos de toma de decisiones que impactan su labor y fortalecen su compromiso	44
Figura 10 Considera que dispone de la autonomía necesaria para organizar y ejecutar sus tareas diarias de manera efectiva	45
Figura 11 Se siente con la libertad y respaldo suficientes para tomar decisiones que impactan en su área de trabajo y sus resultados	46
Figura 12 Está satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales.....	47
Figura 13 La retribución que recibe por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña	48
Figura 14 Su salario refleja adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades que tiene en su puesto laboral	49
Figura 15 Está satisfecho con la equidad en la distribución de beneficios y recompensas dentro de la organización	50

Figura 16 Los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias.....	51
Figura 17 Los jefes directos fomentan un ambiente en el que se escuchan y valoran las opiniones de los empleados	52
Figura 18 Siente que el liderazgo en su área influye positivamente en su desempeño laboral	53

RESUMEN

La presente investigación intitulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Agencia Agraria de Leoncio Prado, 2025, buscó determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Esta investigación fue aplicada, cuantitativa, correlacional y no experimental transversal, utilizando el cuestionario para recolectar datos de 60 servidores. Los hallazgos más relevantes ponen de manifiesto que el 68,33% del personal está acorde con que esforzarse siempre en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios, y el 96,67% del personal está completamente acorde con estar satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales. En conclusión, se señala que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025, esto se demuestra mediante una significancia bilateral con un valor p de 0.000 y un Rho de 0.809, lo que evidencia una correlación positiva alta.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación, motivación, organismos públicos.

ABSTRACT

This research, entitled "Organizational Climate and Job Satisfaction at the Leoncio Prado Agricultural Agency, 2025," sought to determine how organizational climate relates to job satisfaction at the Leoncio Prado Agricultural Agency in 2025. This applied, quantitative, correlational, and non-experimental cross-sectional study used a questionnaire to collect data from 60 employees. The most relevant findings reveal that 68.33% of the staff agree that consistently striving in a task can channel that energy to achieve more satisfactory results, and 96.67% of the staff are completely satisfied with the quality and quantity of their interactions with colleagues during their work activities. In conclusion, the study indicates that organizational climate is significantly related to job satisfaction at the Leoncio Prado Agricultural Agency in 2025. This is demonstrated by a two-tailed significance with a p-value of 0.000 and a Rho of 0.809, which shows a strong positive correlation.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, communication, motivation, public agencies.

INTRODUCCIÓN

La tesis intitulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Agencia Agraria de Leoncio Prado, 2025, buscó determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Luego del análisis de los datos, se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio. La estructura del informe se organiza en varias secciones:

Capítulo I, aquí se presenta una descripción del problema de investigación, incluyendo su formulación, los objetivos, general y específicos, así como las razones que justifican la investigación. También se abordan las limitaciones y la factibilidad del estudio.

Capítulo II, aquí se dedica al marco teórico, donde se revisan antecedentes relevantes, teorías fundamentales, conceptos clave, hipótesis planteadas y la forma en que se operacionalizan las variables.

Capítulo III, aquí se explica la metodología utilizada, detallando el tipo de estudio, la población y muestra seleccionada, asimismo de las técnicas e instrumentos usados en la recolección y análisis de la información.

Capítulo IV, aquí se muestra los resultados obtenidos, incluyendo el procesamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis.

Capítulo V, aquí se comparan y discuten los resultados en relación con investigaciones previas.

Por último, se detallan las conclusiones y sugerencias destinadas a la institución para mejorar o fortalecer aspectos concernientes con el clima organizacional y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial, la importancia del clima organizacional radica en fortalecer las relaciones entre los empleados y en evaluar su nivel de satisfacción laboral. Conocer si los trabajadores se sienten valorados y contentos contribuye a mejorar las condiciones en la organización, lo cual favorece tanto el bienestar del empleado como el éxito general de la empresa (Félix, 2022).

Según la encuesta de satisfacción laboral de 2020 en Perú, solo una cuarta parte de los empleados expresan estar satisfechos con su trabajo. Además, un estudio sobre la felicidad laboral en ese mismo año destaca que los empleados satisfechos pueden ser hasta un 40% más productivos y 80% más creativos, resaltando la importancia de promover la motivación y el compromiso en el entorno laboral. Un aspecto fundamental para el desempeño de la organización es su clima organizacional, entendido como las apreciaciones de los integrantes con respecto al ámbito laboral. Sin embargo, según la encuesta de Adecco en 2019, menos de la mitad de las empresas en Perú están activamente trabajando en mejorar su clima laboral, lo que evidencia un área que requiere mayor atención (Peralta, 2023).

Existen varias instituciones en la Región Huánuco que no otorgan la importancia debida al clima organizacional, a pesar de que este aspecto resulta esencial para el crecimiento de las organizaciones. Esto se refleja en las apreciaciones y conmociones del personal respecto a su relación con los líderes, incluyendo aspectos como la percepción de cercanía o distancia con sus superiores, quienes actúan como mentores y colegas. Estos sentimientos se manifiestan a través de elementos como la autonomía en el trabajo, la estructura organizativa, las recompensas, las consideraciones hacia los empleados, la calidez en las relaciones, el apoyo brindado y la sinceridad en la comunicación, todos los cuales influyen de manera significativa en la

satisfacción laboral de los colaboradores (Soria, 2024).

En la Agencia Agraria Leoncio Prado se presenta una problemática con el clima organizacional, que se corresponde directamente con la satisfacción laboral del personal, caracterizándose en la comunicación con poca fluidez y lentitud en el intercambio de información, lo que genera malentendidos y reduce la claridad en las tareas y objetivos, asimismo, esta situación limita la motivación de los empleados, ya que sus aportes no son reconocidos ni valorados, y las relaciones interpersonales se deterioran, afectando el ambiente laboral y el compromiso del personal, y además, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en actividades en equipo es mínima, lo que impide el desarrollo de un sentido de pertenencia y colaboración activa. Todo esto se vincula a un nivel bajo de satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario y satisfacción con el liderazgo, persistiendo un ciclo de insatisfacción laboral. Por ello, es fundamental determinar cómo estos aspectos de la comunicación, la motivación y la participación están relacionados con la satisfacción de los colaboradores en la Agencia Agraria Leoncio Prado en el presente año.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?

¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?

¿De qué manera la participación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera la comunicación ascendente se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Determinar de qué manera la participación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este estudio fue relevante al presentar teorías y conceptos que respaldan la investigación, asimismo contribuye con sus resultados a incrementar los conocimientos en ciencias administrativas sobre clima organizacional y satisfacción laboral en organismos estatales.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este trabajo de investigación fue importante debido a ciertos hallazgos encontrados aportan datos relevantes a las autoridades de la Agencia Agraria Leoncio Prado para optimizar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus servidores.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este trabajo de investigación fue pertinente porque las técnicas e instrumentos utilizados sirven para futuras investigaciones funcionando

como referente para la conducción de sus investigaciones.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

No hubo limitación alguna durante el desarrollo de la investigación

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación estudio fue viable debido al apoyo del personal de la institución, lo que permitió llevar a cabo las tareas planificadas sin inconvenientes. La investigadora también contó con el presupuesto suficiente que cubrirá los costos asociados, garantizando la disponibilidad de recursos económicos necesarios. Además, se dispuso de las herramientas tecnológicas indispensables para asegurar que el proceso se lleve a cabo de manera eficiente y con altos estándares de calidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Trávez–Batallas y Romero-Poveda (2024) llevaron a cabo una investigación cuyo propósito fue identificar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad, Unidad de Negocios Bolívar. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental de tipo transversal. La población estuvo conformada por 57 trabajadores, tanto técnicos como administrativos. Entre los hallazgos más importantes, se evidenció que el 70.2 % de los participantes percibía un clima organizacional alto, mientras que el 78.9 % manifestó un nivel elevado de satisfacción laboral. En conclusión, mediante el estadístico V de Cramer se obtuvo un valor de 0.428, lo que indica la existencia de una correlación moderada entre ambas variables.

Carrillo-Carreño (2023) desarrolló un estudio cuyo propósito principal fue diseñar una propuesta de gestión estratégica orientada a fortalecer el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal perteneciente a la Vicerrectoría de Investigación y Extensión de una universidad pública en Colombia. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y correlacional, de tipo de campo y con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra coincidió con la totalidad de la población, conformada por 70 participantes. Entre los resultados más destacados, se evidenció que el 81,4 % de los trabajadores realizaba sus funciones con entusiasmo, mientras que el 55,7 % manifestó sentirse conforme con el trato justo e igualitario recibido por parte de sus superiores. En conclusión, el análisis de la relación entre las variables mediante el coeficiente Rho de

Spearman arrojó un valor de 0,749, lo cual refleja una correlación positiva y fuerte; es decir, a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a hacerlo. Además, el nivel de significancia de 0,01 indicó que el margen de error considerado fue del 1 %.

Noboa et al. (2020) llevaron a cabo un estudio cuyo propósito fue analizar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa ecuatoriana del sector de la construcción. Desde el punto de vista metodológico, la investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Para la recolección de información, se aplicó una encuesta a todo el personal de la compañía a nivel nacional mediante correo electrónico, alcanzando a los 250 trabajadores que conformaban el universo, de los cuales se obtuvieron 232 respuestas válidas. En el estudio se emplearon dos instrumentos: el Cuestionario de Clima Organizacional y la versión corta del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ). Concluyendo que, los resultados inferenciales evidenciaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con coeficientes de Pearson que variaron entre 0.74 y 0.93, todos con una significancia estadística de $p < 0.05$, lo que demuestra una relación sólida y confiable. En particular, se observaron asociaciones elevadas entre dimensiones del clima como liderazgo ($r = 0.93$), mecanismos ($r = 0.93$), estructura ($r = 0.90$) y recompensas ($r = 0.91$) con la satisfacción extrínseca; de igual manera, la satisfacción intrínseca mostró fuertes vínculos con los factores estructura ($r = 0.84$) y liderazgo ($r = 0.82$).

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ávalos y Barreto (2022) realizaron un estudio cuyo propósito fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa dedicada a la comercialización de equipos tecnológicos. La investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y un tipo de estudio aplicado, de diseño no experimental, transversal y con alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por los 32 empleados de

la empresa, quienes también constituyeron la muestra censal del estudio. Se utilizó la encuesta como técnica principal para la recolección de información. Los resultados descriptivos mostraron que el 75 % de los colaboradores percibía un clima organizacional de nivel regular, mientras que el 66 % manifestó una satisfacción laboral moderada. Concluyendo a nivel inferencial, mediante la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación positiva de magnitud alta ($r = 0.744$) y un nivel de significancia de Sig. = 0.000 ($p < 0.05$), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. En consecuencia, se concluyó que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en dicha empresa.

Peralta (2023) llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue analizar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Área de Logística de la empresa Petroperú S.A., sede Talara, durante el año 2022. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. La población de estudio estuvo conformada por 35 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para la obtención de los datos. En conclusión, los resultados permitieron aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, dado que el nivel de significancia obtenido ($p = 0.000$) fue menor al 5 %. Por lo tanto, se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del área mencionada. Asimismo, la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($p = 1$) confirmó que ambas variables mantienen una correlación positiva directa.

Saavedra y Trigozo (2020) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue examinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente, sede Tarapoto, durante el año 2020. El estudio se enmarcó en una metodología de tipo aplicada, con un diseño no experimental y un nivel correlacional. La muestra estuvo integrada por 68 colaboradores de la organización. Los

resultados permitieron concluir que ambas variables mantienen una relación positiva y estadísticamente significativa, comprobada mediante la prueba Rho de Spearman. El valor p obtenido (0.000) fue menor al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), lo que confirmó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación ($r = 0.630$) indicó una asociación positiva de magnitud moderada. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se validó la hipótesis de investigación, la cual sostiene que un mejor clima organizacional se asocia directamente con una mayor satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Montero (2022) realizó un estudio con el propósito de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Néstor Gambetta, ubicado en el Callao, durante el año 2019. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 60 participantes seleccionados del total del personal del establecimiento. Los resultados obtenidos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. El nivel de significancia fue $p < 0.000$, y el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.869, lo que evidencia una correlación positiva alta entre ambas variables.

Espinoza (2021) llevó a cabo un estudio con el objetivo de examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el año 2019. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores administrativos pertenecientes a la Gerencia de Planificación y Presupuesto. Para la recolección de información se utilizó la técnica de

la encuesta, aplicando un cuestionario estructurado como instrumento principal. Concluyendo que los resultados del análisis inferencial, obtenidos mediante la prueba estadística Chi-cuadrado (X^2), arrojaron un valor calculado de 296.2, el cual superó ampliamente al valor crítico de 50.998 correspondiente a 8 grados de libertad y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1), concluyéndose que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la mencionada gerencia en el año 2019.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional puede entenderse como el conjunto de rasgos o cualidades que caracterizan el entorno interno de una organización, percibidos e interpretados por las personas que la integran (Brow y Moberg, 1990).

Goncalvez (1997) plantea que el clima organizacional representa la forma en que los empleados y directivos perciben y valoran su entorno laboral, constituyendo una manifestación subjetiva de sus experiencias dentro de la organización, la cual influye de manera directa en su desempeño y en los resultados institucionales.

Según Chiavenato (1999), el clima organizacional puede entenderse como el conjunto de características o condiciones del entorno interno de una organización que son percibidas y vividas por sus integrantes, influyendo de manera directa en sus actitudes, motivación y forma de comportarse dentro del ámbito laboral.

Anzola (2003) considera que el clima organizacional está relacionado con las percepciones e interpretaciones relativamente estables que los miembros de una institución desarrollan sobre su entorno laboral, las cuales influyen en su comportamiento y contribuyen a distinguir a una organización de otra.

Robbins (2004) plantea que el clima organizacional se integra por diversas dimensiones que constituyen su naturaleza esencial, le otorgan sus características distintivas y pueden influir significativamente en las experiencias que se desarrollan dentro de la organización. En ese sentido, para los fines de la presente investigación, se considerarán las siguientes dimensiones propuestas por el autor:

2.2.1.1. COMUNICACIÓN

Según Robbins (2004), la comunicación implica tanto la transmisión como la comprensión del significado de los mensajes. No se limita únicamente al acto de enviar información de un individuo a otro, sino que requiere que el receptor interprete adecuadamente lo que el emisor desea comunicar. Dentro del ámbito organizacional, la comunicación puede fluir en diferentes direcciones: de manera vertical, que incluye el intercambio descendente, desde los niveles superiores hacia los subordinados, y ascendente, desde los empleados hacia la dirección; y de forma horizontal, que se da entre colegas que ocupan posiciones equivalentes dentro de la estructura organizativa.

Newstrom (2011) afirma que la comunicación constituye un elemento esencial para la existencia de cualquier organización, ya que cada intercambio comunicativo tiene algún tipo de impacto en su funcionamiento. Además, el autor destaca que la eficacia y rapidez en los procesos comunicacionales son factores determinantes para lograr un mejor desempeño laboral y elevar los niveles de satisfacción entre los trabajadores.

2.2.1.1.1. FLUIDEZ

La fluidez se refiere a la capacidad de llevar a cabo procesos o actividades de manera continua y sin interrupciones, facilitando un desarrollo sin obstáculos para el avance (Real Academia Española, 2014).

2.2.1.1.2. RAPIDEZ

La rapidez se refiere a la magnitud con la que una acción, decisión o proceso se realiza a gran velocidad, permitiendo obtener resultados en un menor período de tiempo (Real Academia Española, 2014).

2.2.1.2. MOTIVACIÓN

Robbins (2004) explica que la motivación puede definirse como el conjunto de procesos que determinan la intensidad, la orientación y la constancia del esfuerzo que una persona realiza para alcanzar un objetivo. La intensidad se refiere al grado de energía o dedicación que un individuo aplica en sus acciones; sin embargo, este esfuerzo requiere ser correctamente dirigido hacia metas específicas para generar resultados efectivos. Asimismo, la persistencia implica la capacidad de mantener ese esfuerzo a lo largo del tiempo, lo que permite a la persona sostener su compromiso hasta conseguir aquello que desea y que impulsa su comportamiento hacia el logro de sus metas.

Newstrom (2011) señala que la motivación laboral comprende el conjunto de factores tanto internos como externos que influyen en la elección de un determinado comportamiento por parte del trabajador y en la forma en que este actúa dentro de su entorno laboral. Esta motivación alcanza su punto óptimo cuando dichas conductas se orientan al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la organización.

2.2.1.2.1. INTENSIDAD

La intensidad es la medida en la que se manifiesta la fuerza o grado de una determinada característica, ya sea en aspectos naturales, físicos o cualitativos, reflejando la potencia de su expresión (Real Academia Española, 2014).

2.2.1.2.2. PERSISTENCIA

La persistencia se refiere a la capacidad de mantener una actitud, esfuerzo o estrategia de manera constante frente a desafíos o dificultades, asegurando continuidad en los objetivos (Real Academia Española, 2014).

2.2.1.3. PARTICIPACIÓN

Robbins (2004) entiende la participación como el grado de compromiso mental y emocional que los empleados asumen al integrarse en el trabajo en equipo, lo que los impulsa a contribuir activamente al logro de los objetivos colectivos y a asumir las responsabilidades que les corresponden dentro del grupo. Este involucramiento favorece que los individuos se identifiquen con su equipo de trabajo y con la dirección de la organización, promoviendo un sentido de pertenencia y cooperación. De esta manera, los trabajadores no solo se sienten parte del grupo, sino que también asumen la responsabilidad compartida de sus actividades y colaboran de manera proactiva con sus superiores.

Según Newstrom (2011), la participación de los empleados contribuye significativamente a incrementar su productividad y, como consecuencia, eleva la calidad de los productos o servicios ofrecidos. Al involucrarse en los procesos de toma de decisiones, los trabajadores perciben que su opinión es valorada y reconocida por la gerencia, lo que fortalece su sentido de pertenencia y los motiva a comprometerse de manera más activa con los objetivos y metas organizacionales.

2.2.1.3.1. TRABAJO EN EQUIPO

Este aspecto consiste en la asistencia coordinada de varias personas que, alineadas en un objetivo común, aportan sus habilidades y conocimientos sin que los logros individuales afecten negativamente la dinámica grupal (Ruiz y

Sánchez, 2021).

2.2.1.3.2. TOMA DE DECISIONES

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se analizan distintas alternativas para seleccionar la opción que mejor se ajuste a los objetivos o necesidades, basándose en criterios racionales y estratégicos (Chiavenato, 1999).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Locke (1976) describe la satisfacción laboral como un estado emocional favorable o agradable que surge de la valoración personal que un trabajador hace de sus experiencias en el trabajo. No se trata de una sola actitud puntual, sino de una percepción global que integra diversas actitudes particulares que el empleado mantiene hacia su empleo y los elementos que lo rodean.

La satisfacción laboral se define como la percepción o conjunto de sentimientos que una persona tiene respecto a su entorno laboral, ya sea hacia la tarea en general o a aspectos particulares del mismo. En esencia, es un concepto que engloba las actitudes que los empleados desarrollan respecto a diferentes elementos de su empleo, haciendo referencia a una postura positiva o negativa hacia su labor. Por ello, cuando se menciona la satisfacción del personal, se alude a las formas que las personas mantienen respecto a su trabajo (Peiro et al., 1995).

Según Palma (2005), la satisfacción laboral puede entenderse como una inclinación o predisposición relativamente constante hacia el trabajo, que se fundamenta en las creencias y valores que una persona ha construido a lo largo de su experiencia profesional.

Robbins y Judge (2009) señalan que la satisfacción laboral consiste en la percepción positiva que un trabajador tiene sobre su propio empleo, basada en la valoración de sus diferentes características. Quienes experimentan un alto nivel de satisfacción sienten emociones favorables hacia su trabajo, mientras que quienes se sienten insatisfechos

manifiestan percepciones negativas.

González (2006) indica que la satisfacción laboral se refiere al conjunto de actitudes que un trabajador mantiene frente a las funciones que le son asignadas dentro de la organización. En otras palabras, refleja cómo los empleados reaccionan y se comportan respecto a los roles que desempeñan, siendo su conducta influenciada por las características del puesto y el valor que le asignan. Para el propósito de esta investigación, este autor propone considerar las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral:

2.2.2.1. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

Según González (2006) la satisfacción con el trabajo está determinada por varios factores, entre ellos la actitud y disposición del colaborador al desempeñar sus funciones, así como la libertad que tenga para organizar sus tareas diarias. También influye la relación e interacción con sus compañeros de trabajo, quienes pueden afectar el perfeccionamiento de su labor, y la claridad en la enunciación del cargo, lo que facilita al trabajador entender y cumplir correctamente con sus responsabilidades.

2.2.2.1.1. AUTONOMÍA

Este aspecto representa a la habilidad de alguien o un organismo en miras a actuar y decidir de manera independiente, sin depender de terceros para la ejecución de tareas específicas (Real Academia Española, 2014).

2.2.2.1.2. INTERACCIÓN

La interacción es el ejercicio de reciprocidad que se da entre diferentes actores, ya sean personas, organizaciones o sistemas, facilitando la comunicación y cooperación mutua (Real Academia Española, 2014).

2.2.2.2. SATISFACCIÓN CON EL SALARIO

Según González (2006) la satisfacción laboral también está afectada por la retribución que recibe el colaborador por su desempeño, así como por la percepción de equidad de esta compensación, tanto dentro como fuera de la organización. Además, factores como el sistema de promociones y las compensaciones adicionales por esfuerzos extra contribuyen a que el trabajador se sienta valorado y motivado.

2.2.2.2.1. RETRIBUCIÓN

La retribución consiste en la recompensa económica o de otro tipo que recibe una persona o grupo en reconocimiento a su trabajo, esfuerzo o contribución (Real Academia Española, 2014).

2.2.2.2.2. EQUIDAD

La equidad se refiere a la justicia distributiva en la asignación de recursos, oportunidades o reconocimientos, asegurando que cada individuo reciba lo que le corresponde en función de su mérito o situación (Real Academia Española, 2014).

2.2.2.3. SATISFACCIÓN CON EL LIDERAZGO

González (2006) señala que el tipo de liderazgo presente en una organización influye de manera significativa en la satisfacción de los trabajadores. Esta satisfacción tiende a aumentar cuando los líderes muestran flexibilidad en su forma de dirigir y cuando los supervisores inmediatos ejercen una influencia positiva en el seguimiento y desempeño de las funciones de sus colaboradores.

2.2.2.3.1. FLEXIBILIDAD

La flexibilidad es la capacidad de adaptarse y ajustarse a

cambios o nuevas demandas en el entorno empresarial, permitiendo modificar estrategias o procesos según las circunstancias (Real Academia Española, 2014).

2.2.2.3.2. INFLUENCIA

La influencia es la habilidad de algo con miras a ejercer impacto, liderazgo o control sobre decisiones, comportamientos o resultados en un entorno organizacional o social (Real Academia Española, 2014).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. DESEMPEÑO

El desempeño es una secuela muy inmediata de la habilidad del trabajador y de su estimulación para realizar la labor en una compañía (Ardila, 2009).

2. ENTIDAD

Entidad se entiende como un conjunto de personas o instituciones que se reconoce bajo un nombre determinado, que opera como una unidad y que está sujeta a responsabilidades legales, poseyendo tanto derechos como obligaciones (Ardila, 2009).

3. EFICIENCIA

La eficiencia es la correspondencia de esfuerzos y consecuencias, ósea, reside en cumplir un trabajo o una diligencia al menor costo posible y en el menor tiempo (Ardila, 2009).

4. EMPOWERMENT

Empowerment es la potestad encargada a los trabajadores de la compañía en la toma de decisiones predestinadas (Ardila, 2009).

5. INCENTIVO

El incentivo es un fragmento inconstante del sueldo o una recompensa superior al exigible (Ardila, 2009).

6. PRODUCTIVIDAD

La productividad se entiende como la habilidad de conseguir propósitos utilizando óptimamente los recursos necesarios (Ardila, 2009).

7. RECONOCIMIENTO

El reconocimiento es una dadivosa subvención ligada a la entrega de bonificaciones por productividad en la organización (Ardila, 2009).

8. SERVICIO PÚBLICO

El servicio público es el conjunto de aquellas actividades prestadas por las entidades públicas que busca complacer carencias de la comunidad avalando equidad pública (Ardila, 2009).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha: La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado- 2025.

Ho: La comunicación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado- 2025.

Ha: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Ha: La participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Ho: La participación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Clima organizacional

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Comunicación	Fluidez Rapidez	1. La información fluye de manera clara y oportuna entre los diferentes niveles jerárquicos (de jefes a subalternos y viceversa).	1. Completamente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo
			2. Los colegas del mismo nivel en la organización comunican sus ideas y necesidades de forma efectiva y sin dificultades.	
			3. La rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral.	
	Motivación	Intensidad Persistencia	4. Cuando trabaja en una tarea, pone mucho esfuerzo para completarla de la mejor manera posible.	
			5. Siempre que se esfuerza en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios.	
			6. Se siente capaz de mantener su esfuerzo en una tarea durante el tiempo necesario para lograr sus metas, incluso cuando enfrenta dificultades.	
Satisfacción laboral	Satisfacción con el trabajo	Autonomía interacción	7. Participa de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuyendo para alcanzar los objetivos comunes.	
			8. Percibe que en su área de trabajo existe un ambiente positivo y de apoyo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.	
			9. Se siente plenamente involucrado y valorado para tomar decisiones que impactan su labor y fortalecen su compromiso.	
			10. Considera que dispone de la autonomía necesaria para organizar y ejecutar sus tareas diarias de manera efectiva.	

Satisfacción con el salario	Retribución Equidad	11. Se siente con la libertad y respaldo suficientes para tomar decisiones que impactan en su área de trabajo y sus resultados.
		12. Está satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales
		13. La retribución que recibe por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña.
		14. Su salario refleja adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades que tiene en su puesto laboral.
		15. Está satisfecho con la igualdad en la repartición de patrocínios y recompensas dentro de la organización.
Satisfacción con el liderazgo	Flexibilidad Influencia	16. Los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias.
		17. Los jefes directos fomentan un ambiente en el que se escuchan y valoran las opiniones de los empleados.
		18. Siente que el liderazgo en su área influye positivamente en su desempeño laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue aplicada, porque se orientó al uso y administración del conocimiento, a la vez que promovió la creación de nuevos aprendizajes a partir de la ejecución y sistematización de la práctica sustentada en la investigación (Murillo (2008).

3.1.1 ENFOQUE

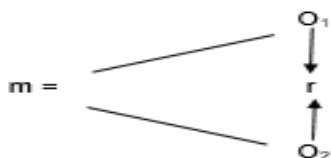
Este tratado tuvo un enfoque cuantitativo, es decir, con miras a la recaudación de datos, y se entendió como un proceso de medición, asignando valores numéricos a objetos y eventos siguiendo reglas específicas, utilizando información obtenida a través de métodos cuantitativos (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Este tratado alcanzó un nivel descriptivo, detallando las particularidades, características y rasgos notables de las variables en un momento dado, y llegó hasta un nivel correlacional, porque también buscó comprobar el nivel de vínculo entre variables o conceptos en una situación específica (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

Este tratado presentó un diseño no experimental, porque para el estudio las variables no fueron manipuladas y estas se han analizado transversalmente, ya que la información se recopiló en un único momento, sin realizar seguimientos posteriores (Hernández et al., 2014). El esquema característico de lo mencionado líneas arriba fue:



Donde:

- m: Personal.
- O₁: Clima organizacional.
- O₂: Satisfacción laboral.
- r: Relación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población se entiende como el grupo completo de personas, elementos o sucesos que comparten ciertas características y resultan relevantes para el estudio. Este grupo constituye el universo de interés para el investigador, del cual se obtienen los datos necesarios para formular conclusiones (Hernández et al., 2014).

La población para el presente estudio estuvo constituida por el personal que labora en la Agencia Agraria Leoncio Prado. Según referencia del encargado, el personal en esta entidad asciende a 60 trabajadores.

Tabla 2

Distribución de la Población

Oficinas	Cantidad
Gerencia de Operaciones	5
Gerencia de Recursos humanos	5
Gerencia Legal	1
Gerencia de Riesgos	2
Órgano de auditoría interna	1
Gerencia de finanzas y tesorería	2
Gerencia de Administración y logística	3
Proyecto Café	20
Proyecto Plátano	20
Prevención de lavado de activos	1
Total	60

3.2.2. MUESTRA

La muestra consiste en un segmento o parte representativa de la población total, seleccionado de manera que representara con precisión a todo el grupo, garantizando así la fiabilidad de los datos recopilados (Hernández et al. (2014).

En esta tesis, la muestra fue igual a la población, es decir, 60 trabajadores, para lo cual se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, eligiendo a los participantes que estaban más fácilmente disponibles y que resultaban prácticos de incluir en la investigación., tomándose a toda la población por poseer un tamaño reducido.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta se define como un método para recopilar información mediante la aplicación de un conjunto de preguntas organizadas de forma estructurada a un grupo específico de personas previamente seleccionado (muestra o población), con el propósito de obtener información específica sobre variables de interés en una investigación (Hernández et al., 2014).

El cuestionario es la herramienta más utilizada para la recopilación de datos y se fundamenta en una sucesión de ítems que se van a relacionar con una o más variables que serán medidas (Hernández et al., 2014).

Como técnica principal para la recolección de información se empleó la encuesta, empleando como instrumentos específicos para obtener la información necesaria a dos cuestionarios anónimos que fueron aplicados a los empleados de la Agencia Agraria Leoncio Prado con la finalidad de recopilar datos con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Teniendo los antecedentes brindados por las encuestas, se procedió a procesarlos a través de los Programas Excel y SPSS, para luego analizar respectivamente la información obtenida, es decir, interpretar los resultados por cada ítem del instrumento para establecer deducciones sobre la relación entre las variables estudiadas y luego especificar conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

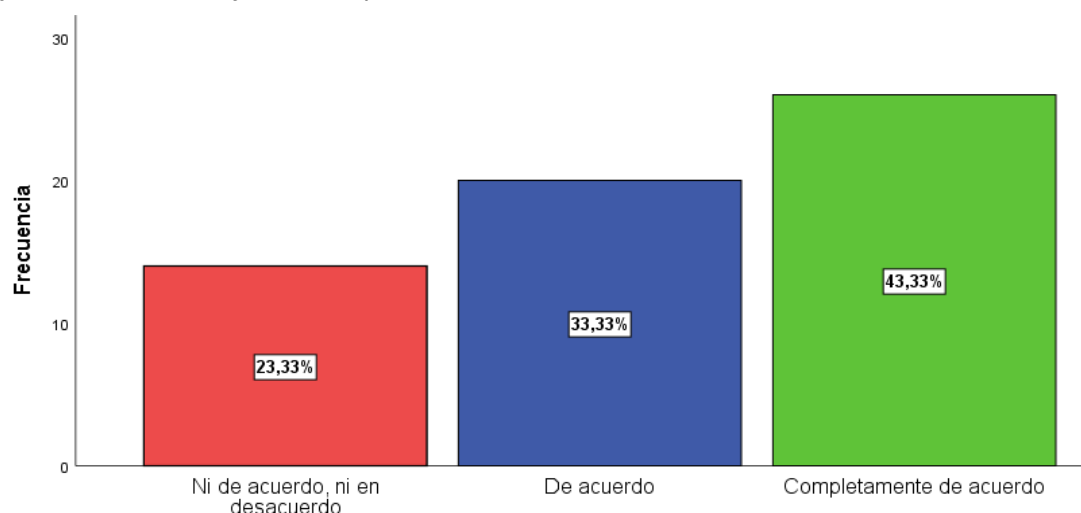
Tabla 3

La información fluye de manera clara y oportuna entre los diferentes niveles jerárquicos (de jefes a subalternos y viceversa)

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	23,33
De acuerdo	20	33,34
Completamente de acuerdo	26	43,33
Total	60	100,00

Figura 1

La información fluye de manera clara y oportuna entre los diferentes niveles jerárquicos (de jefes a subalternos y viceversa)



Análisis:

En la Fig. 1, se aprecia que el 43,33% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está completamente de acuerdo que la información fluye de manera clara y oportuna entre los diferentes niveles jerárquicos (de jefes a subalternos y viceversa), mientras que el 33,34% está de acuerdo y el 23,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; esto significa que la mayoría percibe claridad en la comunicación jerárquica, aunque una minoría neutral evidencia la necesidad de mejorar la retroalimentación y apertura de los superiores.

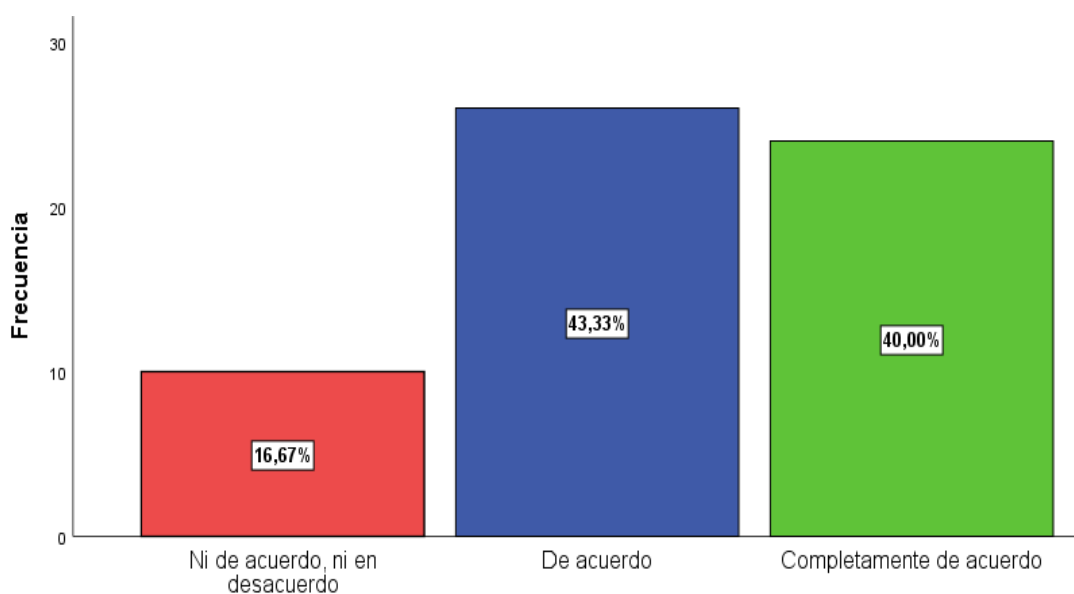
Tabla 4

Los colegas del mismo nivel en la organización comunican sus ideas y necesidades de forma efectiva y sin dificultades

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	10	16,67
De acorde	26	43,33
Completamente de acorde	24	40
Total	60	100,00

Figura 2

Los colegas del mismo nivel en la organización comunican sus ideas y necesidades de forma efectiva y sin dificultades



Análisis:

En la Fig. 2, se aprecia que el 43,33% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que los colegas del mismo nivel en la organización comunican sus ideas y necesidades de forma efectiva y sin dificultades, mientras que el 40% está completamente de acuerdo y el 16,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que la mayoría de los colaboradores perciben que la comunicación es efectiva entre colegas, aunque una minoría neutral revela oportunidades de mejora en la interacción.

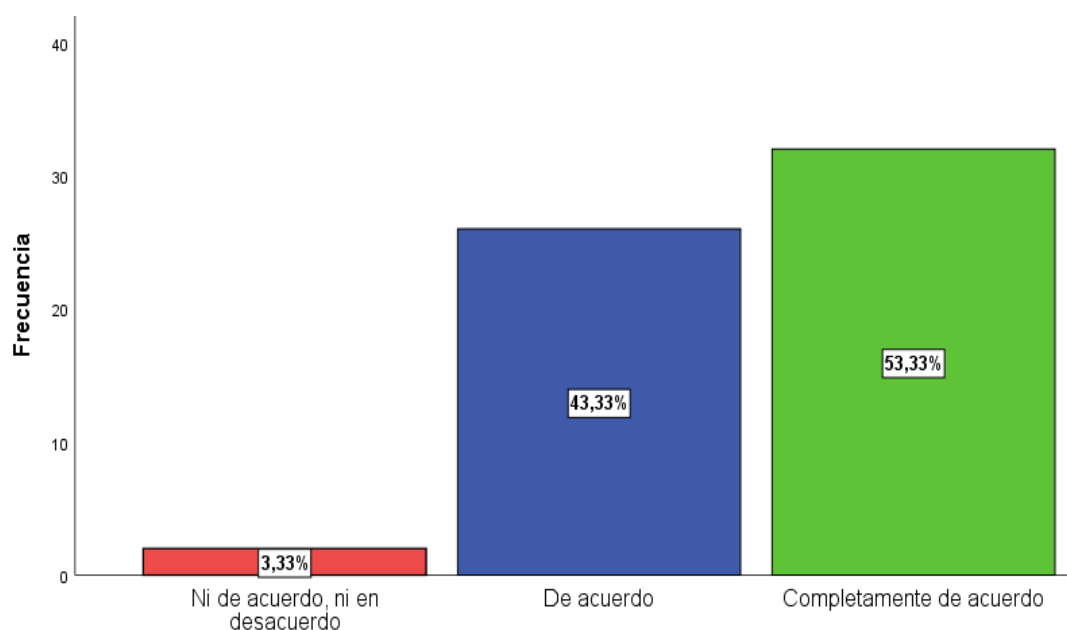
Tabla 5

La rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	2	3,34
De acorde	26	43,33
Completamente de acorde	32	53,33
Total	60	100,00

Figura 3

La rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral



Análisis:

En la Fig. 3, se aprecia que el 53,33% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que la rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral, mientras que el 43,33% está completamente de acuerdo y el 3,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por consiguiente, la mayoría del personal considera que la rapidez en la comunicación mejora el desempeño, reflejando eficiencia informativa, mientras que solo una minoría del personal es neutral y percibe limitaciones mínimas en este aspecto.

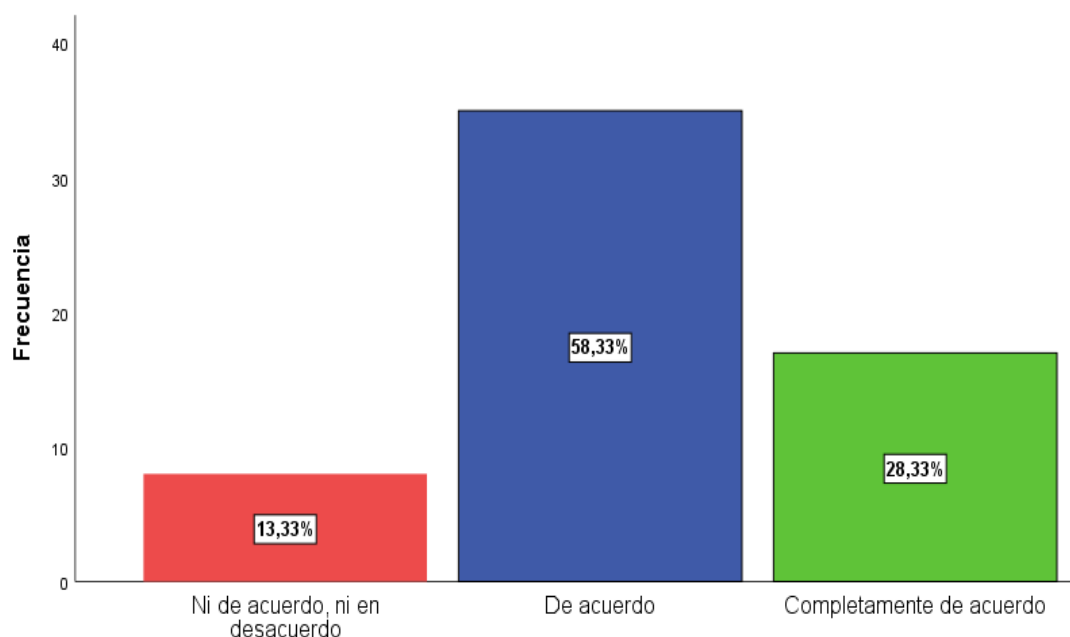
Tabla 6

Cuando trabaja en una tarea, pone mucho esfuerzo para completarla de la mejor manera posible

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	8	13,34
De acorde	35	58,33
Completamente de acorde	17	28,33
Total	60	100,00

Figura 4

Cuando trabaja en una tarea, pone mucho esfuerzo para completarla de la mejor manera posible



Análisis:

En la Fig. 4, se aprecia que el 58,33% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que cuando trabaja en una tarea, pone mucho esfuerzo para completarla de la mejor manera posible, mientras que el 28,33% está completamente de acuerdo y el 13,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Esto significa que la mayoría del personal muestra compromiso y esfuerzo en sus tareas, reflejando responsabilidad, mientras que una minoría es neutral indicando menor motivación o constancia.

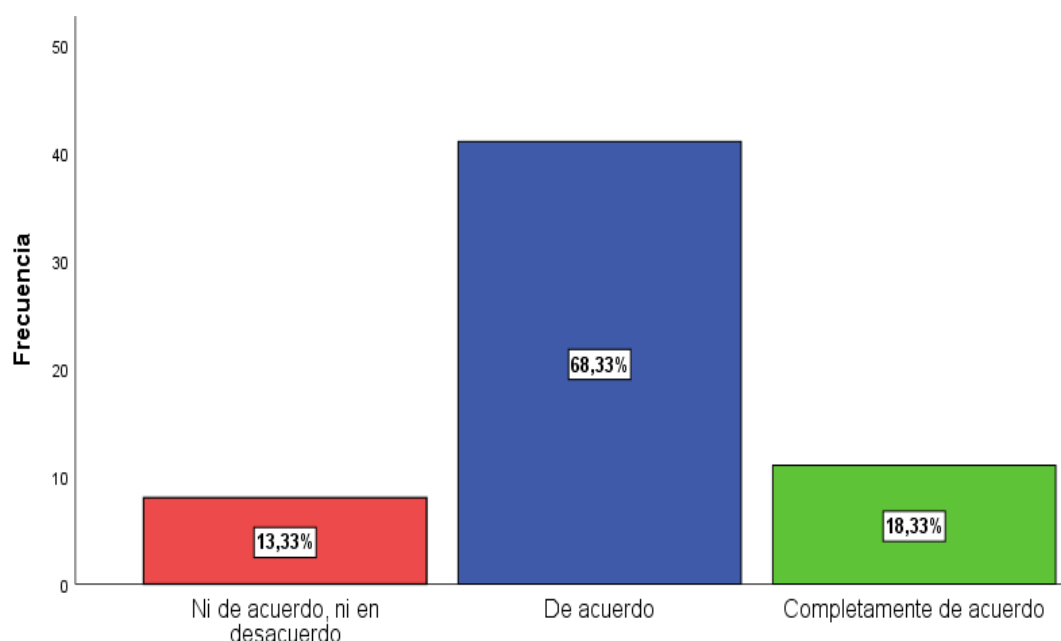
Tabla 7

Siempre que se esfuerza en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	8	13,34
De acorde	41	68,33
Completamente de acorde	11	18,33
Total	60	100,00

Figura 5

Siempre que se esfuerza en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios



Análisis:

En la Fig. 5, se aprecia que el 68,33% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que siempre que se esfuerza en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios, mientras que el 18,33% está completamente de acuerdo y el 13,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo tanto, la mayoría del personal percibe que canaliza su esfuerzo en mejores resultados, reflejando motivación y productividad, mientras que una mínima parte es neutral mostrando la necesidad de reforzar el apoyo y reconocimiento.

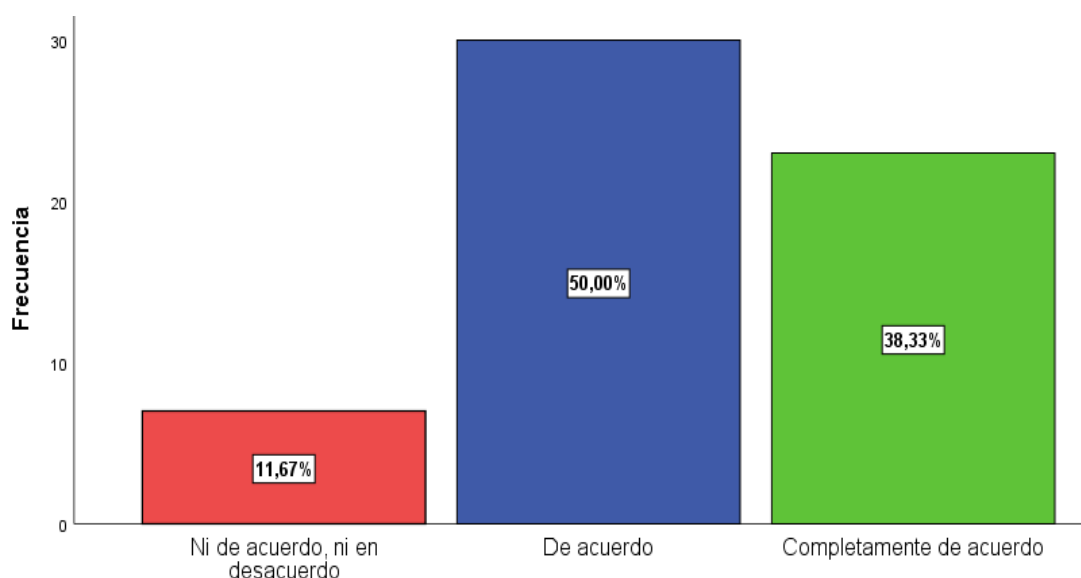
Tabla 8

Se siente capaz de mantener su esfuerzo en una tarea durante el tiempo necesario para lograr sus metas, incluso cuando enfrenta dificultades

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	7	11,67
De acorde	30	50
Completamente de acorde	23	38,33
Total	60	100,00

Figura 6

Se siente capaz de mantener su esfuerzo en una tarea durante el tiempo necesario para lograr sus metas, incluso cuando enfrenta dificultades



Análisis:

En la Fig. 6, se aprecia que el 50% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que se siente capaz de mantener su esfuerzo en una tarea durante el tiempo necesario para lograr sus metas, incluso cuando enfrenta dificultades, mientras que el 38,33% está completamente de acuerdo y el 11,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por consiguiente, la mayoría del personal demuestra resiliencia y compromiso al mantener el esfuerzo para alcanzar sus metas, mientras que solo pocos colaboradores son neutrales reflejando posibles limitaciones vinculadas al estrés o a la falta de apoyo.

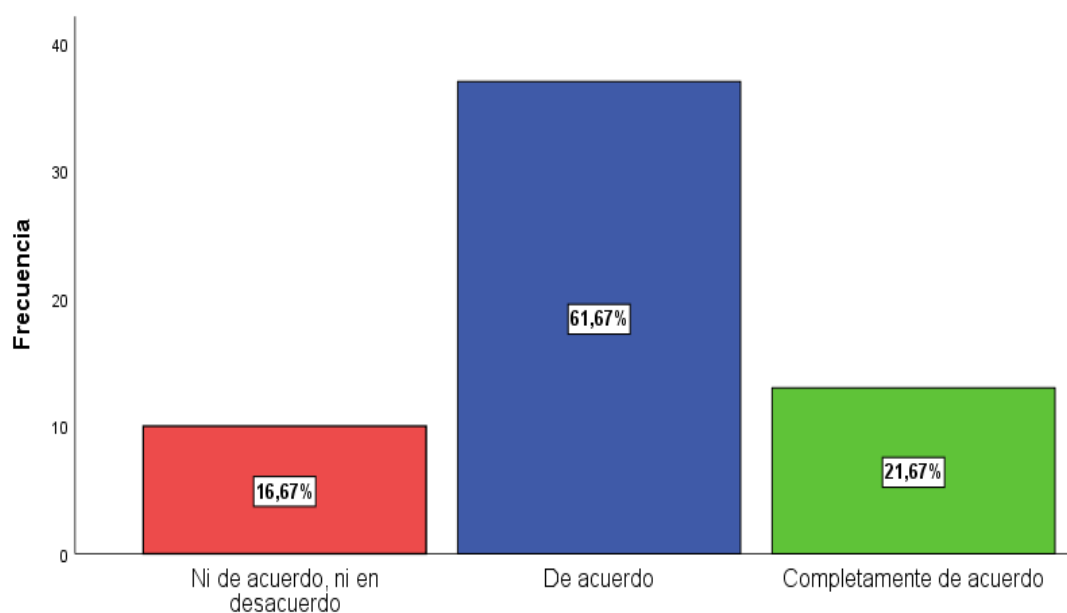
Tabla 9

Participa de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuyendo para alcanzar los objetivos comunes

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	10	16,66
De acorde	37	61,67
Completamente de acorde	13	21,67
Total	60	100,00

Figura 7

Participa de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuyendo para alcanzar los objetivos comunes



Análisis:

En la Fig. 7, se aprecia que el 61,67% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que participa de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuyendo para alcanzar los objetivos comunes, mientras que el 21,67% está completamente de acuerdo y el 16,67% está ni de acorde, ni en desacorde. Esto significa que la gran parte del personal demuestra disposición a colaborar en el trabajo en equipo, mientras que una mínima parte es neutral reflejando menor involucramiento y la necesidad de promover mayor integración.

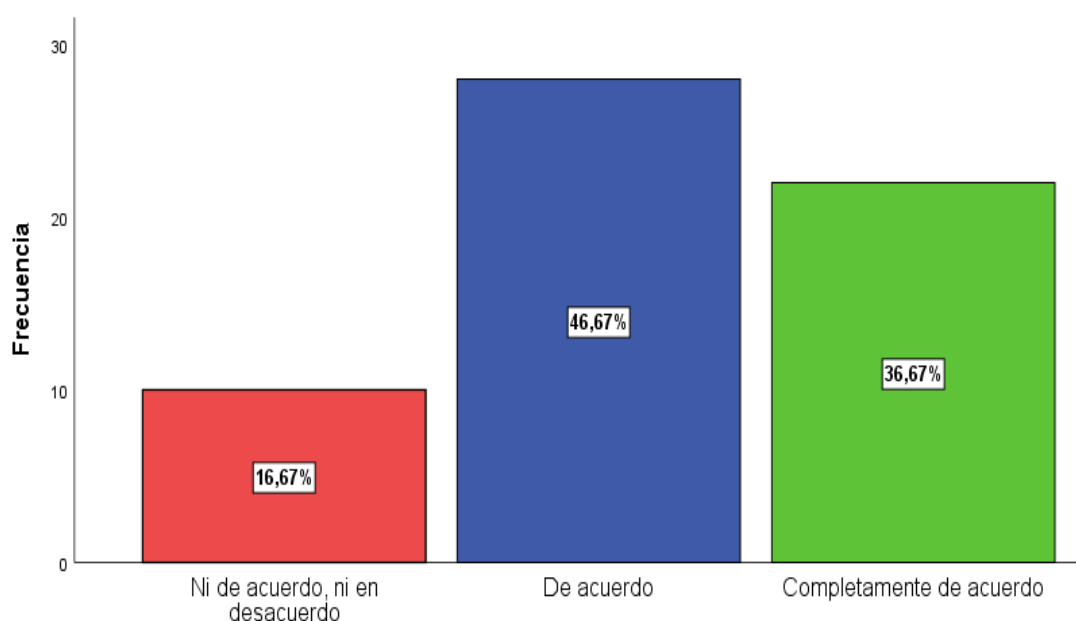
Tabla 10

Percibe que en su área de trabajo existe un ambiente positivo y de apoyo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	10	16,66
De acorde	28	46,67
Completamente de acorde	22	36,67
Total	60	100,00

Figura 8

Percibe que en su área de trabajo existe un ambiente positivo y de apoyo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo



Análisis:

En la Fig. 8, se aprecia que el 46,67% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que percibe que en su área de trabajo existe un ambiente positivo y de apoyo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, mientras que el 36,67% está completamente de acuerdo y el 16,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo tanto, la mayoría del personal percibe un ambiente laboral positivo que fomenta la colaboración, mientras que una minoría neutral refleja la necesidad de reforzar el apoyo y la cohesión en el equipo.

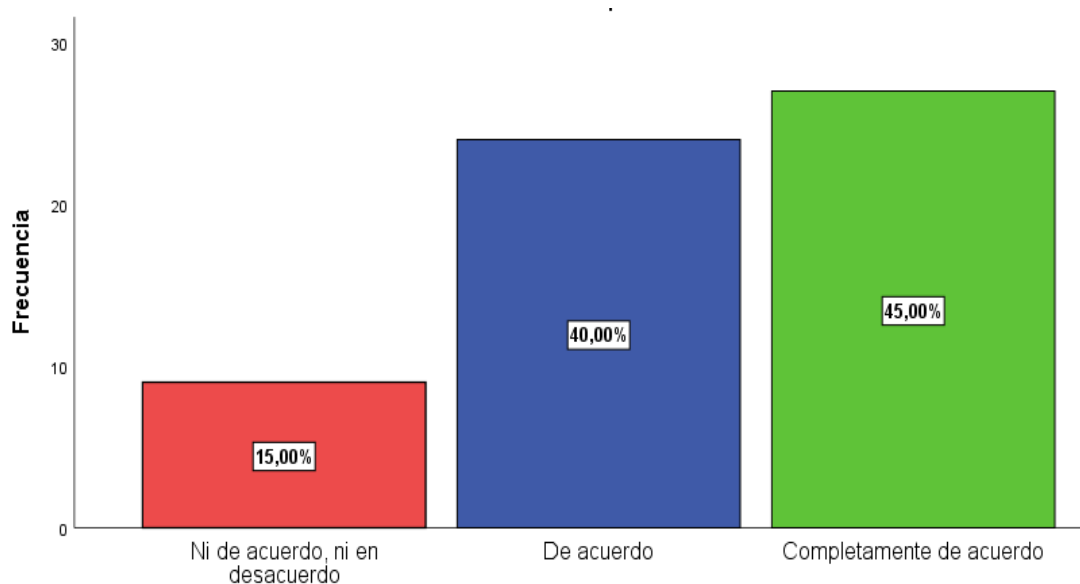
Tabla 11

Se siente plenamente involucrado y valorado en los procesos de toma de decisiones que impactan su labor y fortalecen su compromiso

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	9	15
De acorde	24	40
Completamente de acorde	27	45
Total	60	100,00

Figura 9

Se siente plenamente involucrado y valorado en los procesos de toma de decisiones que impactan su labor y fortalecen su compromiso



Análisis:

En la Fig. 9, se aprecia que el 45% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está completamente de acuerdo que se siente plenamente involucrado y valorado en los procesos de toma de decisiones que impactan su labor y fortalecen su compromiso, mientras que el 40% está de acuerdo y el 15% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por consiguiente, la mayoría del personal se siente incluido y valorado en la toma de decisiones, aunque la minoría se muestra neutral señalando la necesidad de reforzar los mecanismos de participación para lograr mayor equidad.

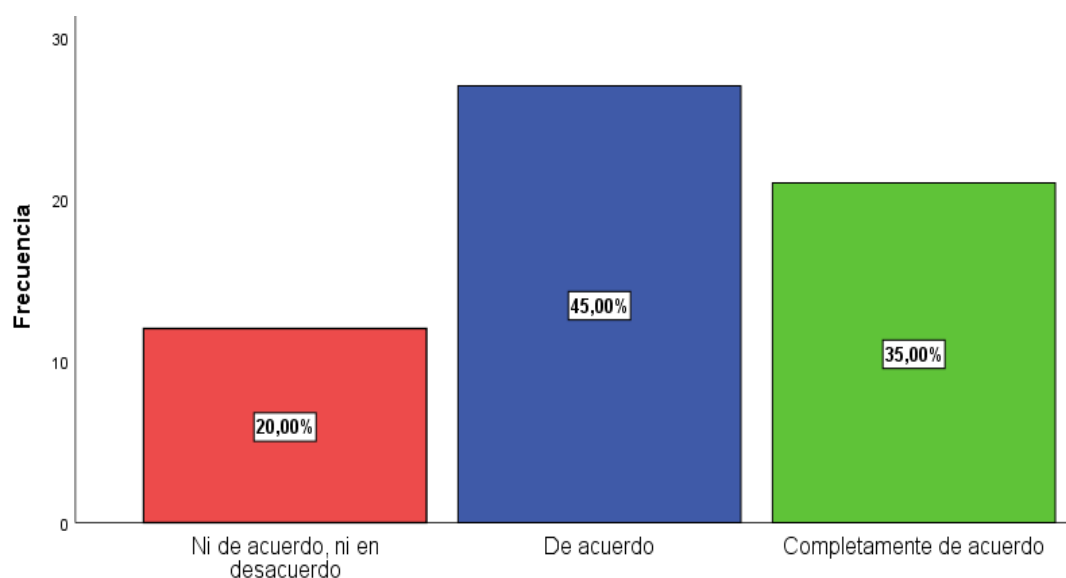
Tabla 12

Considera que dispone de la autonomía necesaria para organizar y ejecutar sus tareas diarias de manera efectiva

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	12	20
De acorde	27	45
Completamente de acorde	21	35
Total	60	100,00

Figura 10

Considera que dispone de la autonomía necesaria para organizar y ejecutar sus tareas diarias de manera efectiva



Análisis:

En la Fig. 10, se aprecia que el 45% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo en considerar que dispone de la autonomía necesaria para organizar y ejecutar sus tareas diarias de manera efectiva, mientras que el 35% está completamente de acuerdo y el 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Esto significa que la mayoría del personal percibe autonomía para organizar sus tareas, lo que impulsa la autogestión, mientras que una minoría neutral refleja menor independencia por posibles limitaciones en la delegación.

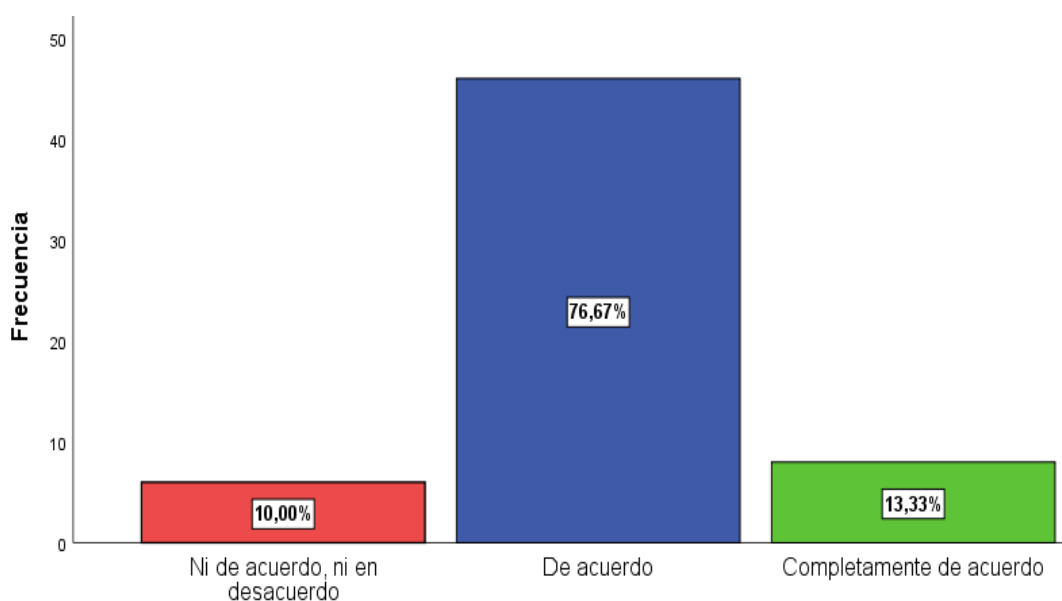
Tabla 13

Se siente con la libertad y respaldo suficientes para tomar decisiones que impactan en su área de trabajo y sus resultados

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	6	10
De acorde	46	76,67
Completamente de acorde	8	13,33
Total	60	100,00

Figura 11

Se siente con la libertad y respaldo suficientes para tomar decisiones que impactan en su área de trabajo y sus resultados



Análisis:

En la Fig. 11, se aprecia que el 76,67% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo en considerar que se siente con la libertad y respaldo suficiente para tomar decisiones que impactan en su área de trabajo y sus resultados, mientras que el 13,33% está completamente de acuerdo y el 10% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo tanto, la mayoría del personal percibe respaldo y libertad para decidir en su área, lo que refleja confianza institucional, mientras que una mínima parte neutral evidencia la necesidad de reforzar la delegación y el apoyo en esas decisiones.

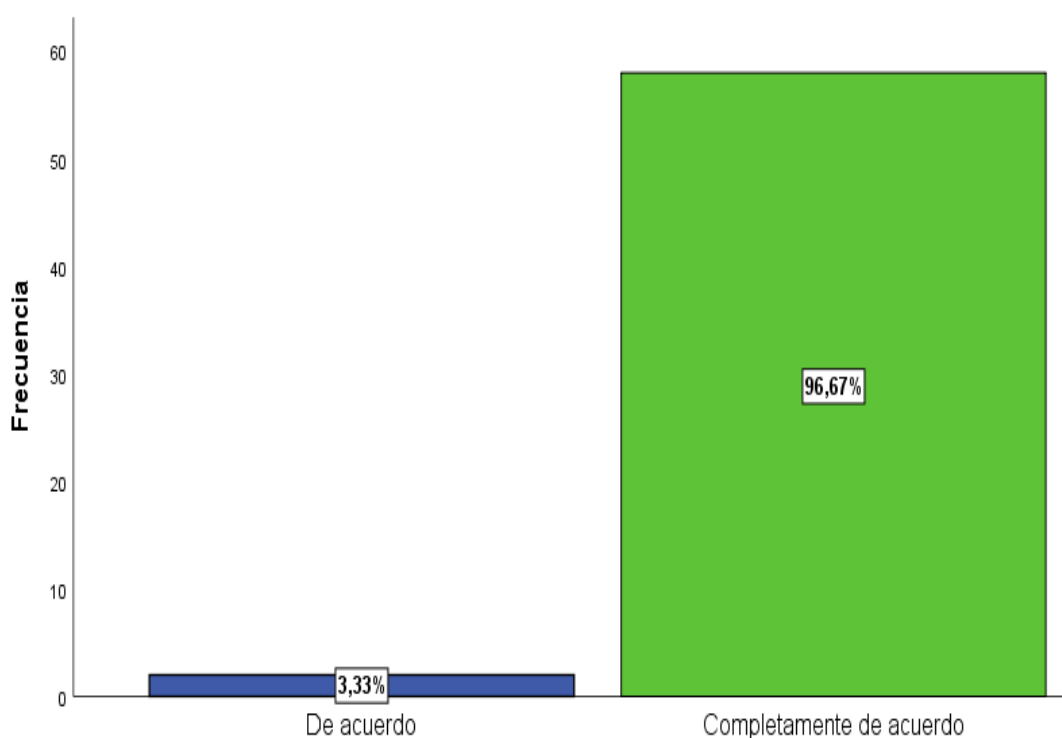
Tabla 14

Está satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales

Escala	Periodicidad	Proporción
De acorde	2	3,33
Completamente de acorde	58	96,67
Total	60	100,00

Figura 12

Está satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales



Análisis:

En la Fig. 12, se aprecia que el 96,67% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está completamente de acuerdo que *está satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales*, y el 3.33% está de acuerdo. Por consiguiente, todo el personal manifiesta satisfacción con sus interacciones laborales, lo que evidencia un ambiente colaborativo y cohesionado sin opiniones neutrales ni negativas.

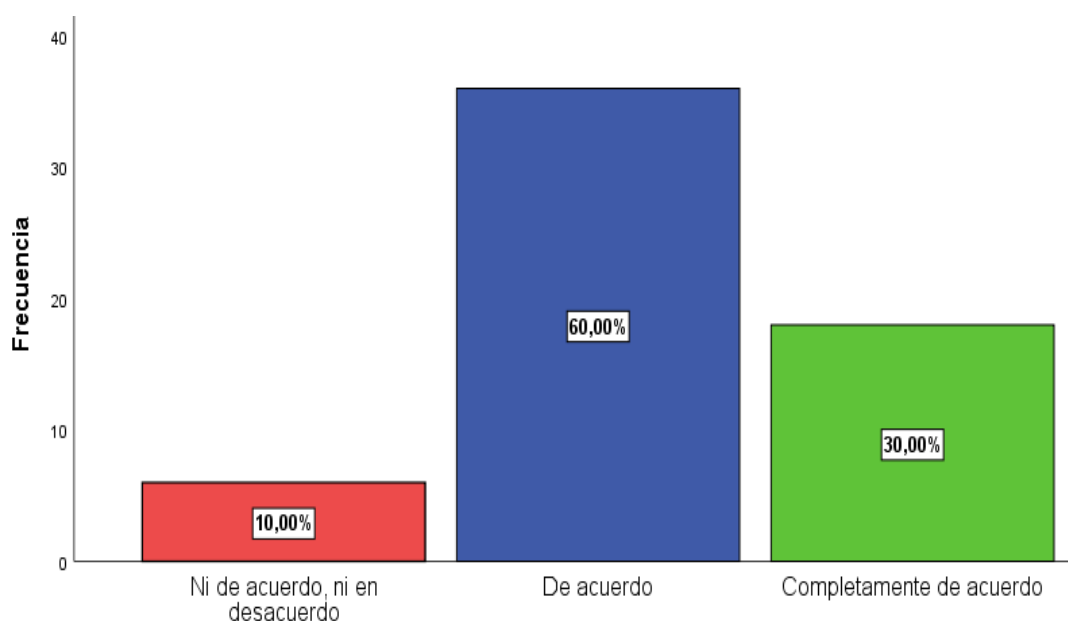
Tabla 15

La retribución que recibe por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	6	10
De acorde	36	60
Completamente de acorde	18	30
Total	60	100,00

Figura 13

La retribución que recibe por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña



Análisis:

En la Fig. 13, se aprecia que el 60% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que la retribución que recibe por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña, mientras que el 30% está completamente de acuerdo, y el 10% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo tanto, la mayoría del personal considera justa su remuneración, lo que refleja conformidad general, aunque hay una mínima parte que es neutral y evidencia posibles dudas sobre la equidad salarial.

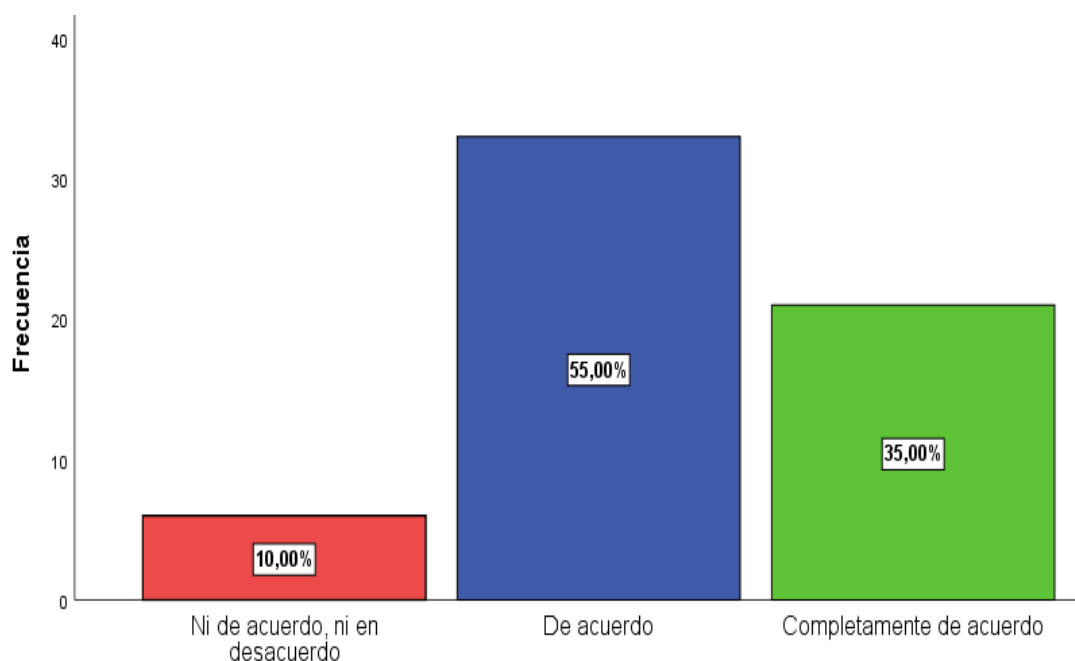
Tabla 16

Su salario refleja adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades que tiene en su puesto laboral

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	6	10
De acorde	33	55
Completamente de acorde	21	35
Total	60	100,00

Figura 14

Su salario refleja adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades que tiene en su puesto laboral



Análisis:

En la Fig. 14, se aprecia que el 55% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que su salario refleja adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades que tiene en su puesto laboral, mientras que el 35% está completamente de acuerdo, y el 10% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Esto significa que la mayoría del personal considera que su salario corresponde a sus responsabilidades, aunque una parte minoritaria es neutral reflejando algunas dudas sobre la equidad en la remuneración.

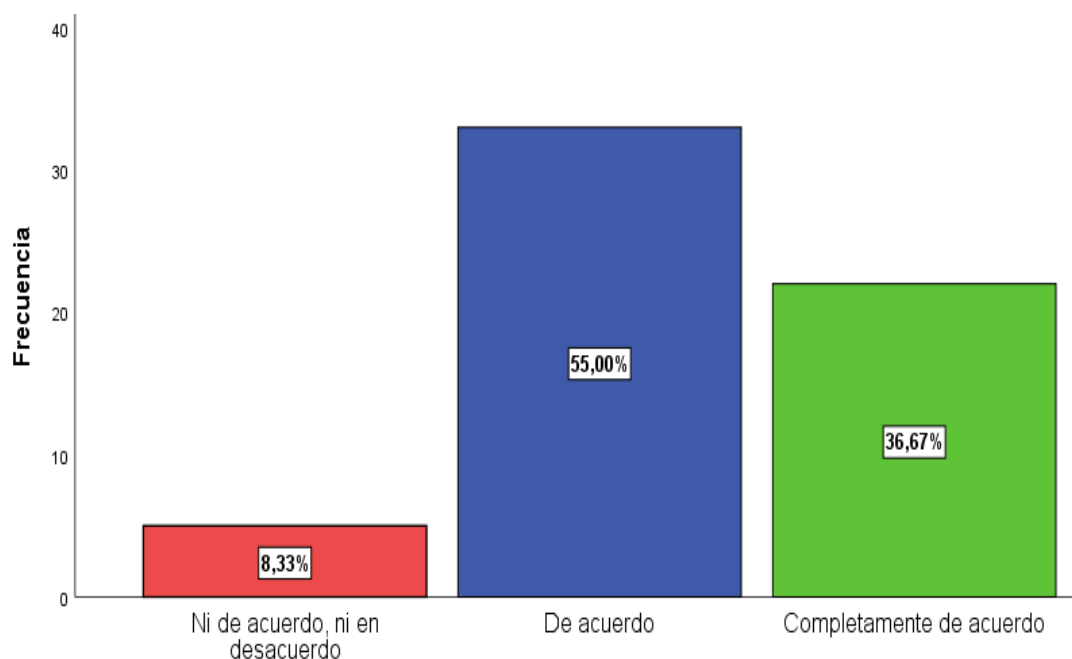
Tabla 17

Está satisfecho con la equidad en la distribución de beneficios y recompensas dentro de la organización

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	5	8,33
De acorde	33	55
Completamente de acorde	22	36,67
Total	60	100,00

Figura 15

Está satisfecho con la equidad en la distribución de beneficios y recompensas dentro de la organización



Análisis:

En la Fig. 15, se aprecia que el 55% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que está satisfecho con la equidad en la distribución de beneficios y recompensas dentro de la organización, mientras que el 36,67% está completamente de acuerdo, y el 8,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por consiguiente, la mayoría del personal percibe la distribución de beneficios como justa, aunque un pequeño grupo permanece neutral, mostrando dudas u opiniones variadas sobre la equidad.

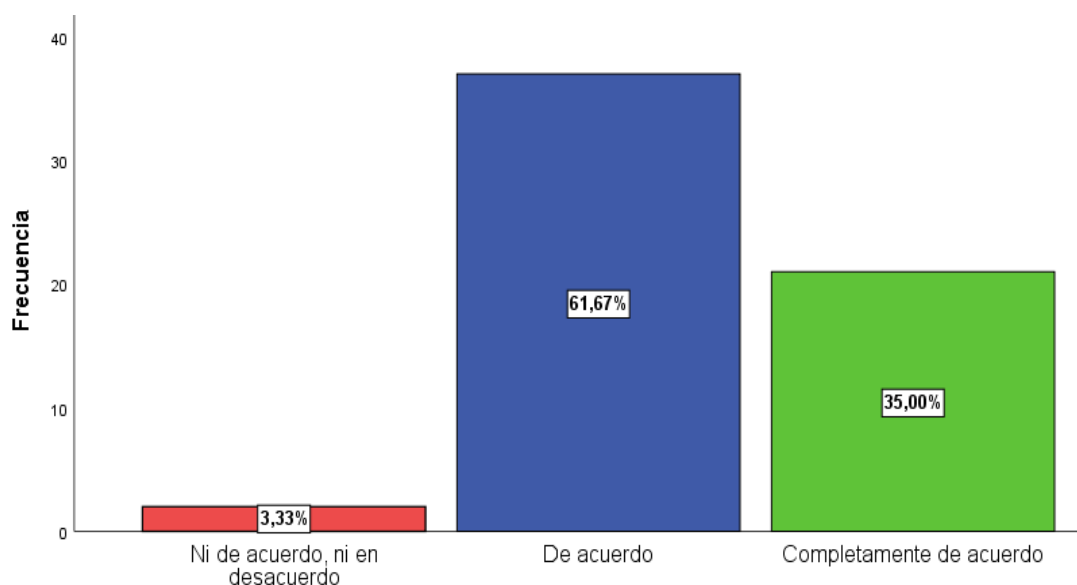
Tabla 18

Los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	2	3,33
De acorde	37	61,67
Completamente de acorde	21	35
Total	60	100,00

Figura 16

Los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias



Análisis:

En la Fig. 16, se aprecia que el 61,67% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias, mientras que el 35% está completamente de acuerdo, y el 3,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo tanto, la mayor parte del personal indica una percepción favorable respecto a la disposición de los jefes para adaptarse e innovar y solo un pequeño grupo mantiene una postura neutral respecto a este aspecto.

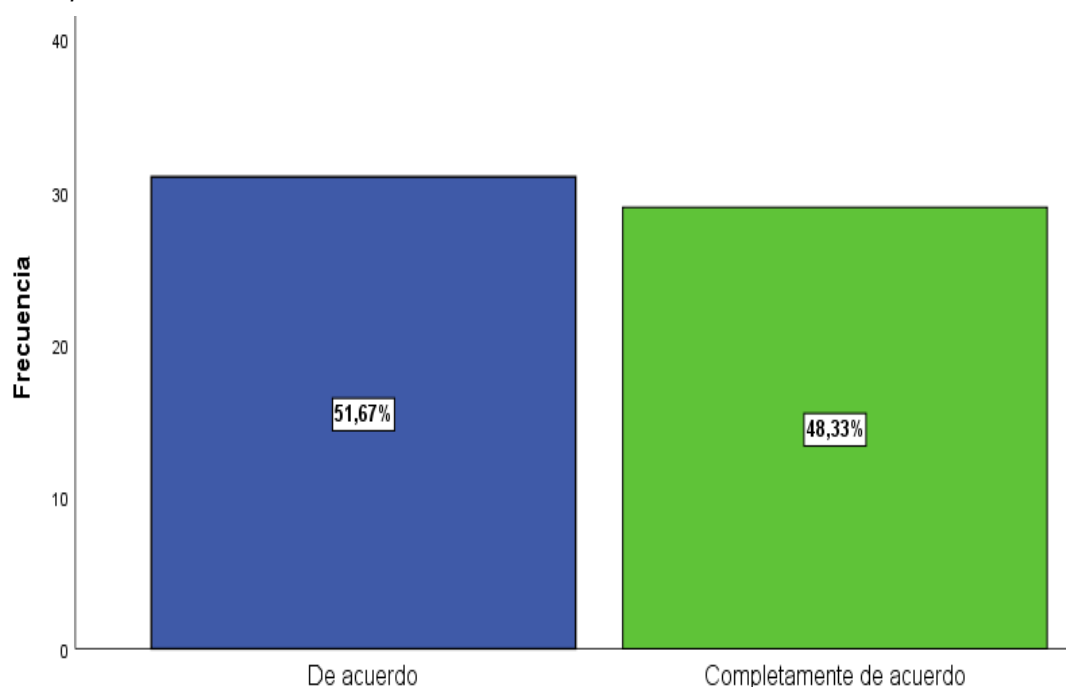
Tabla 19

Los jefes directos fomentan un ambiente en el que se escuchan y valoran las opiniones de los empleados

Escala	Periodicidad	Proporción
De acorde	31	51,67
Completamente de acorde	29	48,33
Total	60	100,00

Figura 17

Los jefes directos fomentan un ambiente en el que se escuchan y valoran las opiniones de los empleados



Análisis:

En la Fig. 17, se aprecia que el 51,67% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está de acuerdo que los jefes directos fomentan un ambiente en el que se escuchan y valoran las opiniones de los empleados, y el 48,33% está completamente de acuerdo. Esto significa que todo el personal percibe positivamente el liderazgo de sus supervisores, especialmente en la creación de un ambiente laboral donde sus opiniones son tomadas en cuenta y valoradas.

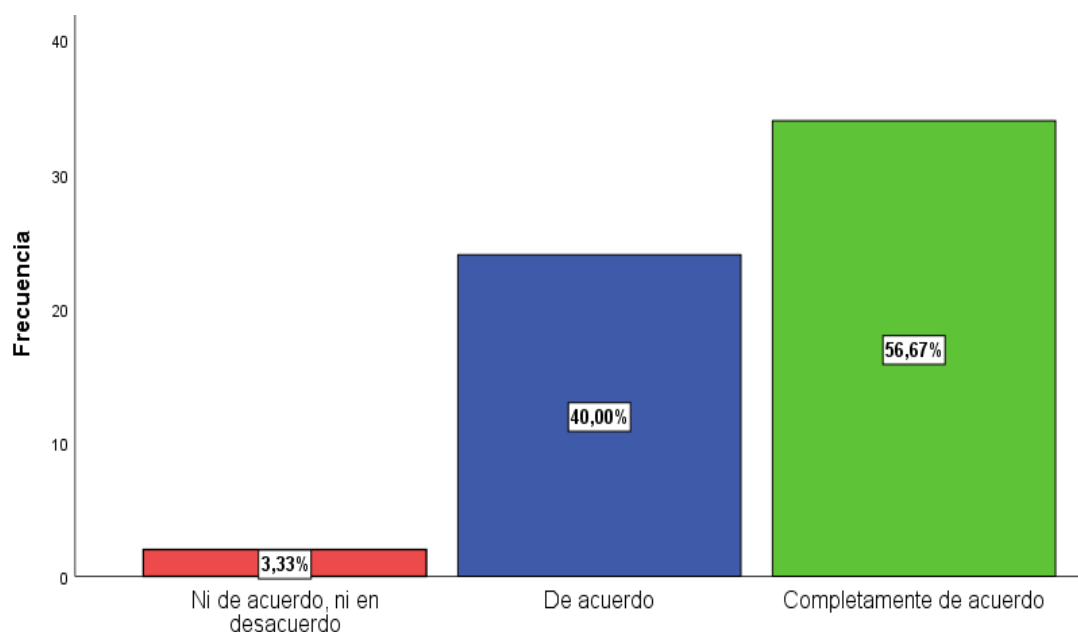
Tabla 20

Siente que el liderazgo en su área influye positivamente en su desempeño laboral

Escala	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	2	3,33
De acorde	24	40
Completamente de acorde	34	56,67
Total	60	100,00

Figura 18

Siente que el liderazgo en su área influye positivamente en su desempeño laboral



Análisis:

En la Fig. 18, se aprecia que el 56,67% del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, está completamente de acuerdo que siente que el liderazgo en su área influye positivamente en su desempeño laboral, mientras que el 40% está de acuerdo, y el 3,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo consiguiente, la mayoría del personal percibe que el liderazgo ejerce un efecto beneficioso en su desempeño laboral e influye positivamente en su trabajo, asimismo solo un pequeño porcentaje permanece neutral.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para determinar el coeficiente de correlación más adecuado para contrastar las hipótesis planteadas, fue esencial evaluar si los datos de ambas variables seguían una distribución normal. Para esto, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual es apropiada en casos donde la muestra es 60 unidades. Esta prueba arrojó un valor p que sirvió para determinar la aceptación o el rechazo de la hipótesis nula, así como para establecer si los datos se ajustaban a una distribución normal o no.

Las hipótesis planteadas fueron:

Hipótesis alternativa (H_a): Los datos no presentan una distribución normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos presentan una distribución normal.

La interpretación del resultado del p -valor se realizó considerando un nivel de significancia (α igual a 0,05). En términos prácticos:

Cuando el valor p fue igual o inferior a α , se rechazó la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

En cambio, si el valor p superó α , se aceptó la hipótesis nula, señalando que los datos parecen ajustarse a una distribución normal.

Tabla 21

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,128	60	,016
Satisfacción laboral	,150	60	,002

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, los niveles de significancia (Sig.) para las variables de clima organizacional (0.016) y satisfacción laboral (0.002) son inferiores a 0.05. Esto implica que se rechaza la hipótesis nula, indicando que los datos

de ambas variables no presentan una distribución normal. Por lo tanto, la alternativa más adecuada fue emplear el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las hipótesis, dado que los datos no cumplen con los supuestos de normalidad.

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

HIPOTESIS GENERAL

H_a : El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

H_0 : El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Tabla 22

Correlación de la Hipótesis General

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Spearman	1	,809
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,809	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los datos presentados, el p-valor es de 0.000, lo que indica que hay un vínculo estadísticamente significativo entre las variables, dado que este valor es menor a 0.05. Entonces, aceptamos la hipótesis alternativa (H_a), ósea, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Además, hay una correlación altamente positiva, con un rho de 0.809, indicando que, a mayor percepción positiva del clima organizacional, también aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores dentro de esta institución.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H_a : La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

H_o : La comunicación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Tabla 23

Correlación de la Hipótesis Específica 1

		Comunicación	Satisfacción laboral
Comunicación	Correlación de Spearman	1	,761
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,761	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los datos presentados, el p-valor es de 0.000, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral, dado que este valor es menor a 0.05. Entonces, aceptamos la hipótesis alternativa (H_a), ósea, la comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Además, hay correlación altamente positiva, con un rho de 0.761, indicando que, a mayor percepción positiva de la comunicación, también aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores dentro de esta institución.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H_a : La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

H_o : La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Tabla 24

Correlación de la Hipótesis Específica 2

		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Spearman	1	,688
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,688	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los datos presentados, el p-valor es de 0.000, lo que indica que hay un vínculo estadísticamente significativo entre la motivación y la satisfacción laboral, dado que este valor es menor a 0.05. Entonces, aceptamos la hipótesis alternativa (H_a), ósea, la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Además, se observa una correlación positiva moderada, con un coeficiente rho de 0.688, lo que indica que, a más apreciación positiva de la motivación, también aumenta la satisfacción del personal dentro de esta institución.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H_a : La participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

H_o : La participación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.

Tabla 25

Correlación de la Hipótesis Específica 3

		Participación	Satisfacción laboral
Participación	Correlación de Spearman	1	,752
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,752	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los datos presentados, el p-valor es de 0.000, indicando que hay un vínculo estadísticamente significativo entre la participación y la satisfacción laboral, dado que este valor es menor a 0.05. Entonces, aceptamos la hipótesis alternativa (H_a), ósea, la participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Además, hay correlación altamente positiva, con un rho de 0.752, indicando que, a más apreciación positiva de la participación, también aumenta la satisfacción del personal dentro de esta institución.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la hipótesis general del estudio, se estableció que el clima organizacional mantiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado durante el 2025. Los resultados respaldaron esta afirmación, mostrando un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,809, lo que indica una fuerte relación positiva. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Montero (2022), quien al analizar al personal del Centro de Salud Néstor Gambetta en 2019, rechazó la hipótesis nula y aceptó la alternativa, evidenciando también una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, con un p-valor inferior a 0,000 y un Rho de Spearman de 0,869, reflejando un alto grado de correlación positiva.

De acuerdo con la primera hipótesis específica, se planteó que la comunicación mantiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado durante 2025. Los resultados respaldaron esta afirmación, mostrando un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,761, lo que evidencia una alta correlación positiva. De manera similar, Peralta (2023) encontró que al rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, el nivel de significancia fue menor al 5% ($p = 0,000$), confirmando que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del personal del Área de Logística de Petroperú S.A. en Talara durante 2022. La prueba no paramétrica (Rho de Spearman = 1) evidenció que existe una correlación positiva entre ambas variables.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica, se propuso que la motivación guarda una relación significativa con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado durante el año 2025. Los resultados

confirmaron dicha relación, obteniéndose un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,688, lo que refleja una correlación positiva de nivel moderado. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Ávalos y Barreto (2022), quienes, a través de la prueba de Rho de Spearman, obtuvieron un coeficiente de correlación positivo alto ($r = 0,744$) y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), lo que les permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. En consecuencia, concluyeron que el clima organizacional mantiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa dedicada a la comercialización de equipos tecnológicos.

De acuerdo con la tercera hipótesis específica, se estableció que la participación mantiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado durante el año 2025. Los resultados respaldaron esta afirmación, obteniéndose un valor p de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,752, lo que evidencia una fuerte correlación positiva. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Saavedra y Trigozo (2020), quienes, mediante la prueba estadística Rho de Spearman, obtuvieron un p-valor de 0,000 —inferior al nivel de significancia $p < 0,05$ —, lo que confirmó la existencia de una relación entre las variables. Además, su coeficiente de correlación de 0,630 indicó una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En consecuencia, rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis de investigación, concluyendo que el clima organizacional se vincula de manera significativa con la satisfacción laboral del personal en la empresa Electro Oriente Tarapoto durante el año 2020.

CONCLUSIONES

- 1) Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado durante el año 2025. Esto se evidencia con valor p de 0.000 y Rho de Spearman de 0.809, demostrando una alta correlación positiva (Tabla 22). Fundamentándose en la mayoría del personal (68,33%) que está de acuerdo con que esforzarse siempre en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios (Tabla 7), y en la gran mayoría del personal (96,67%) que está completamente de acuerdo con quedarse satisfecho con la calidad y la cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales (Tabla 14).
- 2) Se concluyó que existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Esto se evidencia con un valor p de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.761, demostrando una alta correlación positiva (Tabla 23). Esto se consolida con el 53,33% del personal acorde con que la rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral (Tabla 5), de esta manera, con el 96,67% del talento humano totalmente acorde de estar satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales (Tabla 14).
- 3) Se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Esto se evidencia con un p-valor de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.688, demostrando una moderada correlación positiva (Tabla 24). Esto se consolida en el 68,33% del talento humano acorde con que esforzarse siempre en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios (Tabla 7), además, con el 60% del personal acorde con que la retribución recibida por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña (Tabla 15).

- 4) Se concluyó que existe una relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025. Esto se evidencia con valor p de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.752, demostrando una alta correlación positiva (Tabla 25). Esto se consolida en el 61,67% del talento humano acorde con que participar de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuye para alcanzar los objetivos comunes (Tabla 9), también, con el 61,67% del personal acorde con que los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias (Tabla 18).

RECOMENDACIONES

- 1) Se propone al encargado del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, reforzar el clima organizacional actual, enfocándose en la comunicación, la motivación y la participación del personal, para incrementar el nivel de satisfacción laboral entre todos trabajadores de esta entidad gubernamental encargada de promover y coordinar acciones relacionadas con el desarrollo agrícola en nuestra provincia.
- 2) Se propone al encargado del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, perfeccionar la comunicación horizontal, desarrollando métodos de comunicación interna más eficientes que los actuales, como la organización de encuentros regulares para compartir opiniones y la utilización de herramientas digitales que permitan distribuir información de manera más sencilla, contribuyendo de esta forma a un entorno de más claridad, confianza, colaboración y satisfacción laboral de todo el personal en esta agencia estatal.
- 3) Se propone al encargado del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, optimizar el nivel actual de motivación, implementando mejores programas de incentivos que premien el esfuerzo constante y capacitaciones permanentes que maximicen la realización de las tareas, con la finalidad de aumentar el nivel de satisfacción laboral de todos los colaboradores dentro de esta institución hoy en día.
- 4) Se propone al encargado del talento humano de la Agencia Agraria Leoncio Prado, potenciar la total participación de los colaboradores, adoptando medidas que incentiven la participación directa del personal en los procesos de decisión, como la formación de comités de trabajo conjunto y la apertura de canales para el diálogo, involucrando y comprometiendo a todos los equipo de trabajo, ayudando con ello a elevar la satisfacción laboral para el 100% de los trabajadores dentro de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcedo, L. (2019). *El clima organizacional y la calidad de la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Peruano Alemán*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5423>
- Anzola, M. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa Universidad Externado de Colombia*. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-una-mirada-de-la-cultura-corporativa-9789586167451.html>
- Ardila, A. (2009). Características en el español de las alteraciones adquiridas en el lenguaje, Forma y función. Prensa creativa. Medellín.
- Avalos, A. Y Barreto, J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercializadora de equipos tecnológicos. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cb1ac959-2d28-4d1d-8a25-221314bf95a4/content>
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo, 1. Ed. Síntesis S.A. 343-394.
- Brown, W. y Moberg, D. (1990). Teoría de la organización y la administración: enfoque integral. Limusa. ISBN: 9681815254
- Carrillo-Carreño, K. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería. Volumen 11, Número 1, Pág 8-19. Universidad de Pamplona. https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_la_vicerrectoria_/2778
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Octava Edición). McGraw-Hill, S.A. DE C.V.

- Espinoza, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6675>
- Félix, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Gonçalves, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC). <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- González, M. J. (2006). Habilidades directivas. Editorial Innovación y Cualificación. España. <https://books.google.com.pa/books?id=m2O0lf1Hp8oC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, C. (2014). Metodología de la Investigación (6º ed.). México: McGraw Hill.
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand McNally College Ed. https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Montero, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Néstor Gambetta – Callao. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7273>
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/investcientífica.shtm>

- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (13^a ed.). México, D.F.: Mc-Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Noboa, J., Barrera, G. y Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Universidad Tecnológica Ecotec. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. CARTOLAN EIRL.
- Pardo, A. y Ruiz, M. (2012). Análisis de datos con SPSS 19. McGraw-Hill.
- Peiro, J., González-Romá, V., Bravo, M. y Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. Ansiedad y Estrés. Vol – 1. 231- 253. https://www.researchgate.net/publication/285024462_La_medida_de_la_satisfaccion_laboral
- Peralta, J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Área de Logística de la Empresa Petroperú S.A. Talara – 2022. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2bb92f9b-c533-462f-9834-36d31cebe181/content>
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23^a ed.). <https://dle.rae.es/>
- Robbins, S. (2004). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (7^a ed.). Prentice-Hall Hispanoamerica.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (Décimotercera Edición). México: Pearson Educación. <http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3192621>
- Ruíz, Y. y Sánchez, A. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. Revista Perspectiva Empresarial, vol. 8, núm. 2, pp. 122-138. Fundación Universitaria CEIPA.

<https://www.redalyc.org/journal/6722/672271875011/672271875011.pdf>

Saavedra, J. y Trigozo, B. (2020). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente, Tarapoto, 2020. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81813>

Sasiga, L. y Orizano, D. (2022). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Red de Salud de la Provincia de Oxapampa. Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4462>

Soria, C. (2024). Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco – 2023. Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/5814/Soria%20Ponce%2c%20Corina%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trávez -Batallas, L., y Romero-Poveda, A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocio Bolívar. Tesla Revista Científica,4(2), e427. <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/427/441>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Trujillo Echevarria, E. (2025). Informalidad en el comercio de abarrotes y su relación en el crecimiento de las microempresas en el distrito de Rupa Rupa - 2020 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Métodos y técnicas
Problema general: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?	Objetivo general: Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.	Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones Comunicación Motivación Participación	Tipo de Investigación Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo - Correlacional Diseño: No experimental - transversal Población: 60 colaboradores Muestra: 60 colaboradores Técnica e instrumento para recolección de datos: Encuesta - cuestionario Técnica para procesamiento y análisis de datos: Estadística básica descriptiva.
Problemas específicos: ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?	Objetivos específicos: Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.	Hipótesis específicas: La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.	Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones Satisfacción con el trabajo Satisfacción con el salario Satisfacción con el liderazgo	
¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?	Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.	La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.		
¿De qué manera la participación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025?	Determinar de qué manera la participación se relaciona con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.	La participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025.		

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a):

El presente cuestionario forma parte de la investigación titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en la Agencia Agraria Leoncio Prado, 2025". Su objetivo es determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en esta institución. Le recordamos que sus respuestas serán completamente anónimas; por ello, le solicitamos que conteste cada pregunta con paciencia, sinceridad y de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

ESCALAS DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

CLIMA ORGANIZACIONAL		ESCALAS DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
01	La información fluye de manera clara y oportuna entre los diferentes niveles jerárquicos (de jefes a subalternos y viceversa).					
02	Los colegas del mismo nivel en la organización comunican sus ideas y necesidades de forma efectiva y sin dificultades.					
03	La rapidez en la comunicación dentro de la organización permite un buen desempeño laboral.					
MOTIVACIÓN						
04	Cuando trabaja en una tarea, pone mucho esfuerzo para completarla de la mejor manera posible.					
05	Siempre que se esfuerza en una tarea, puede canalizar esa energía para lograr resultados más satisfactorios.					
06	Se siente capaz de mantener su esfuerzo en una tarea durante el tiempo necesario para lograr sus metas, incluso cuando enfrenta dificultades.					
PARTICIPACIÓN						
07	Participa de manera activa y colaborativa en las actividades de trabajo en equipo, contribuyendo para alcanzar los objetivos comunes.					
08	Percibe que en su área de trabajo existe un ambiente positivo y de apoyo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.					
09	Se siente plenamente involucrado y valorado en los procesos de toma de decisiones que impactan su labor y fortalecen su compromiso.					

SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO						
01	Considera que dispone de la autonomía necesaria para organizar y ejecutar sus tareas diarias de manera efectiva.					
02	Se siente con la libertad y respaldo suficientes para tomar decisiones que impactan en su área de trabajo y sus resultados.					
03	Está satisfecho con la calidad y cantidad de sus interacciones con colegas durante sus actividades laborales.					
SATISFACCIÓN CON EL SALARIO						
04	La retribución que recibe por su trabajo es justa en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña.					
05	Su salario refleja adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades que tiene en su puesto laboral.					
06	Esta satisfecho/a con la equidad en la distribución de beneficios y recompensas dentro de la organización.					
SATISFACCIÓN CON EL LIDERAZGO						
07	Los líderes de su área de trabajo demuestran flexibilidad al adaptarse a nuevas ideas o sugerencias.					
08	Los jefes directos fomentan un ambiente en el que se escuchan y valoran las opiniones de los empleados.					
09	Siente que el liderazgo en su área influye positivamente en su desempeño laboral.					

ANEXO 3

PERMISO INSTITUCIONAL



**GOBIERNO REGIONAL
HUÁNUCO**

NUESTRA ORGANIZACIÓN ES **contigo**



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tingo Maria, 28 de abril del 2025

Sr: Gerson Durand Chávez

PRESENTE:

Referencia :AUTORIZACION PARA REALIZAR
PROYECTO DE TESIS.

Acusamos recepción de la solicitud mediante el cual su persona requiere ACEPTACION, para ejecutar el proyecto de su investigación en nuestra agencia agraria.

Al respecto manifestamos que tenemos como norte y política institucional colaborar con todas las autoridades, usuarios y clientes, así como también sumar nuestros mejores esfuerzos para el logro de su trabajo de investigación denominada "Clima organizacional y satisfacción laboral en la Agencia Agraria de Leoncio Prado, 2025".

Es propicia la oportunidad para testimoniarle nuestro agradecimiento, el mismo que nos permitirá avanzar con los objetivos que persigue nuestra institución orientada a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de nuestro personal.

Atentamente:

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
AGENCIA AGRARIA LEONCIO PRADO
Ing. Gerson Luis Durand Chávez
DIRECTOR

ANEXO 4

BASE DE DATOS

	CLIMA ORGANIZACIONAL									SATISFACCIÓN LABORAL								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9
1	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5
5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
7	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4
10	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5
11	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
12	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5
13	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
15	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
19	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
22	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
23	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
24	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
42	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4
44	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5
45	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
47	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
48	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4
50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5
51	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
52	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5
53	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
54	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
55	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
57	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
59	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
60	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5

ANEXO 5

GALERÍA FOTOGRÁFICA

