

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL
CHIRA PIURA, 2024

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Gómez Velásquez, Yenny Elizabeth

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro

Código ORCID 0000-0003-1263-6885

Chimbote - Perú

2024

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Palabras clave:	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título:.....	v
Resumen.....	vi
Introducción	1
Resultados	22
Análisis y discusión	31
Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Referencias bibliográficas.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del clima organización según percepción del personal.....	22
Tabla 2. Nivel de las nivel de las dimensiones del clima organizacional	23
Tabla 3. Nivel del satisfacción laboral del personal	25
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral.....	26
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	28
Tabla 6 Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral	29
Tabla 7 Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral.	30
Tabla 8 Tabla de correlación	30
Tabla 9 Relación las dimensiones del clima organizacional	31
Tabla 10 Relación de las dimensiones de la satisfacción laboral	33

Palabras clave:

Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Trabajadores.

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

Keywords:

Organizational climate, Job satisfaction, Workers.

Research Line:

Research Line	Human Talent
Area	Social Sciences
Sub-area	Economy and business
Discipline	Business and Management

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024." del (a) estudiante: **GOMEZ VELASQUEZ YENNY ELIZABETH**, identificado(a) con Código N° **2510100054**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 03 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

Resumen

El objetivo de la tesis fue determinar el nivel del clima organizacional del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024. La metodología utilizada fue, básica-descriptiva, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población de estudio fue de 135 trabajadores. Se utilizaron los instrumentos cuestionario CCO y el Cuestionario de Satisfacción S21/26. Resultados: el clima organizacional fue de nivel medio en un 63,0%; las dimensiones del clima organizacional: Estructura fue de nivel alto el 68,9%; Recompensa nivel medio el 51,9%; Relaciones nivel medio el 52,6%; Cooperación nivel medio el 46,7%. En la variable satisfacción laboral el nivel fue medio en un 42,2%; el resultado de sus dimensiones fue: Satisfacción Intrínseca nivel medio el 40,0%; Satisfacción con la Supervisión y Participación fue de nivel alto el 68,9%; Satisfacción con la Remuneración nivel medio el 59,3%; Satisfacción con el Ambiente Físico nivel medio el 46,7%; y, Satisfacción con la Cantidad de Producción fue de nivel medio el 54,1%. Conclusión, la relación de las variables de estudio indicaron la inexistencia de una relación significativa entre las variables de estudio con un $RHO = -0,044$.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the level of organizational climate of the personnel working in the Chira Piura Special Project, 2024. The methodology used was basic-descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional design. The study population was 135 workers. The CCO questionnaire and the S21/26 Satisfaction Questionnaire were used. Results: the organizational climate was of medium level in 63.0%; the dimensions of the organizational climate: Structure was high level 68.9%; Medium level reward 51.9%; Medium level relationships 52.6%; Medium level cooperation 46.7%. In the job satisfaction variables, the level was medium at 42.2%; The result of its dimensions was: Intrinsic Satisfaction medium level 40.0%; Satisfaction with Supervision and Participation was high at 68.9%; Satisfaction with Remuneration average level 59.3%; Satisfaction with the Physical Environment medium level 46.7%; and, Satisfaction with the Quantity of Production was at a medium level at 54.1%. Conclusion, the relationship of the study variables indicated the lack of a significant relationship between the study variables with an $RHO = -0.044$.

1. Introducción

En los antecedentes de esta tesis encontramos a:

En la tesis efectuada en Colombia por Galvis (2024) con el objetivo analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral. El método utilizado fue, correlacional, analítico, observacional, cuantitativo no experimental, la muestra de estudio fueron 50 empresas. Los principales resultados revelaron que, no hubo una correlación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción laboral en el entorno objeto de estudio, lo que significa que las empresas del sector de la confección deberían examinar otras variables para aumentar la satisfacción laboral. Sin embargo, se encontró una correlación significativa entre las variables Liderazgo-Motivación de $p ,779$ y Liderazgo-Control $p ,779$. La investigación concluyó que no hubo relación entre las variables analizadas.

En el estudio efectuado en Ecuador por Comina (2023) con el objetivo determinar el grado de influencia que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra consistió en 90 trabajadores se emplearon dos cuestionarios. En los resultados, se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del 54%. El 75 % de los empleados dijo que el clima era favorable, el 22 % dijo que era medianamente favorable y sólo el 3 % dijo que era desfavorable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 59 % de los empleados dijeron que estaban satisfechos, mientras que el 41 % dijeron que estaban insatisfechos. La relación negativa entre la satisfacción laboral y el nivel educacional fue del 21%. Para resumir, se puede decir que la satisfacción laboral y el clima organizacional tienen un impacto positivo.

En la investigación realizada por Carrillo y Bolívar (2023) en Colombia cuyo objetivo fue proponer un plan de gerencia estratégica para incrementar el clima organizacional y la satisfacción laboral. El método usado fue cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional y de campo con diseño no experimental – transaccional. La muestra fue de 70 individuos. Resultados: Factores como el sexo, la edad, la antigüedad y el ingreso salarial, entre otros, tienen relación con el clima laboral y la satisfacción laboral.

Además, la motivación es un factor estrechamente relacionado con el clima organizacional. La libertad de opinión y el derecho de participación son elementos importantes para generar un clima organizacional positivo. Se conoció que el 72% del personal que labora en la vicerrectoría es de sexo femenino y sus edades no superan los 50 años. Se encontró que el 81,4% de los trabajadores realiza su trabajo con entusiasmo. En relación a la satisfacción laboral, se encontró que el 55,7% de los trabajadores están satisfechos con el trato de justicia e igualdad que reciben de sus jefes. Se concluyó que, se resaltó la importancia de mantener un estudio constante, en diversos periodos de tiempo, sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el lugar de estudio, para asegurar un ambiente productivo y de buenas relaciones.

En el estudio efectuado en Colombia por Cuero (2021) con el objeto de establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de supermercados ubicada en la ciudad de Santiago de Cali fue analizada mediante un enfoque cuantitativo para obtener una comprensión precisa de la realidad en un contexto específico. Entre las conclusiones, se determinó que existe una alta correspondencia entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Se observó que el 44% de los colaboradores tenía una satisfacción laboral media, mientras que el 36% percibía el clima organizacional como regular. Es posible afirmar que existe una correlación alta entre ambas categorías analizadas en este estudio.

En la tesis presentada por los autores Ibáñez y Villegas (2021) en México siendo su objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se llevó a cabo un estudio correlacional con un diseño de investigación no experimental de tipo transversal. Participaron ocho profesores de dos instituciones educativas, se usaron dos cuestionarios de preguntas. Los resultados mostraron que solo el 31% de la población percibía un buen clima organizacional y que solo el 25% de la población estudiada tenía satisfacción laboral. Se concluyó que en ambas variables la población no estaba contenta con su lugar de trabajo ni con los beneficios que obtenían del mismo.

En los antecedentes nacionales encontramos a:

En el estudio presentado en Lima por Quijano (2024) con el objetivo de determinar la

relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de un Colegio de Miraflores. El método usado fue, correlacional, cuantitativo, no experimental, tuvo una población de 55 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta. Los resultados demostraron que, las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tuvieron una correlación alta de ,551**, entre las variables Estructura Organizacional y Satisfacción Laboral una relación alta de ,435**; Responsabilidad y Satisfacción Laboral una relación alta de ,451**; Riesgos y la Satisfacción Laboral una relación alta de ,369**; Recompensas y la Satisfacción Laboral una relación alta de ,583**; Los Conflictos y la Satisfacción Laboral una relación alta de ,609**; la conclusión de la tesis permitió que las variables analizadas tuvieron un vínculo directo y significativo, aceptando la hipótesis de estudio.

En la tesis presentada en Huancayo por Arancibia (2023) con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se utilizó un diseño de investigación cuantitativo, transversal, descriptivo y no experimental. La muestra estuvo conformada por 120 profesionales de la salud. Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa entre las variables del entorno organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente Rho Spearman de 0,566 y $p = 0.000$, Se dedujo que el clima organizacional influía en la satisfacción laboral de los trabajadores de salud. También se determinó que el 82,5% de los trabajadores consideraba que el clima organizacional estaba por mejorar en el centro de salud de Concepción, y el 81,7% de los trabajadores tenía un nivel medio de satisfacción laboral. Conclusión, existió una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En el estudio presentado por Tinoco (2023) en Lima, con el objetivo de precisar la relación entre los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral percibidos por los empleados de una empresa peruana y describir cómo se relacionan estas variables. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional y básico. La muestra fue representativa de 40 empleados. Para recopilar datos, se utilizaron cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados demostraron que, el clima organizacional y la satisfacción laboral alcanzaron niveles moderados, con un 62,50%

y un 60,00%, respectivamente. La investigación concluye que, se encontró una relación directa significativa y alta entre las variables examinadas con un valor de correlación rho de Spearman de 0,755 y un valor p de 0,000 menos de 0,05.

En el estudio presentado por García y Vargas (2022) en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Metodología, enfoque cuantitativo, correlacional y tipo aplicada. La población fue de 132 empleados. Resultados, se encontró que el 63,6% de los trabajadores presentaron una satisfacción laboral media, con una tendencia del 28,8% hacia una satisfacción alta. En cuanto al clima organizacional, predominó un clima adecuado con un 86,4%, mientras que solo un 13,6% reportó un nivel regular. El coeficiente rho fue de 0,475, indicando una relación positiva y de magnitud moderada. Además, el nivel de significancia de la prueba fue 0.00, lo que permitió aceptar la hipótesis inicial de la investigación. En conclusión, se determinó que existió una relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

De acuerdo con Félix (2022) quien desarrolla su estudio en Huancayo con el objetivo de establecer la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Para realizar esta investigación, se trabajó un método correlacional, transversal, no experimental, la población fue de 60 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación significativa inversa entre las variables de estudio, siendo esta de -0,137. También se encontró una correlación significativa inversa baja entre el clima laboral y las condiciones de trabajo en el instituto tecnológico de Tarma, con una correlación inversa $r = -0,123$ y otras dimensiones con correlaciones en el rango de -0,66 a -0,140. La conclusión fue que se percibió un descontento entre las variables, lo que indica una falta de armonía institucional.

En los antecedentes locales encontramos a:

En la tesis presentada por Lizama (2024) en Talara con el objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de una empresa de comida y el trabajo en equipo. Investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal y cuantitativa. El cuestionario fue la encuesta. La muestra consistió en 85 trabajadores. Los resultados demostraron que, la satisfacción laboral, se obtuvo un 9,4% nivel bajo,

28,2% medio y 62,4% alto, lo que indica que el personal en su mayoría se sintió satisfecho, pero no en su totalidad. Además, se encontró un coeficiente de correlación positivo de 0,694, lo que indica una correlación positiva significativa entre ambas variables. Además, se encontró un signo bilateral de 0,000, lo que indica una relación entre ambas variables. Conclusión, se debe a que trabajar en equipo para más satisfacción en las tareas que realizan en la empresa en la que trabajan.

En el estudio presentado por Apaza (2023) en Sullana con el propósito de determinar de qué manera el clima organizacional se relacionaba con la satisfacción laboral. El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental transversal de nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. Se realizó una toma de muestra no probabilística por conveniencia e intencional, de 15 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Resultados, el coeficiente Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables, alcanzando un valor de 0.705, lo que demostró una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se concluyó que el clima organizacional se relacionaba con la satisfacción laboral en los colaboradores de los hoteles categorizados de Sullana.

En la tesis presentada en Piura por López y Rosas (2023) con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El método fue analítico, correlacional, la población de estudio estuvo fueron 48 trabajadores. La técnica la encuesta. Los resultados obtenidos mostraron que existía una relación a nivel medio o regular entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el hospital. El estudio concluyó que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionaban a un nivel medio o regular con un α .956; el coeficiente de correlación de Pearson confirmó que existía una correlación positiva significativa, es decir, a medida que mejoraba el clima organizacional, la satisfacción laboral de los empleados también tendía a aumentar.

En el estudio presentado por Valdiviezo (2023) en Sullana con el propósito de determinar cómo se relacionaba el clima organizacional con la satisfacción laboral. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra fue de 15 colaboradores. La técnica

utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Resultados, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables, obteniendo un valor de 0,705, lo que demostró una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se concluyó que el clima organizacional se relacionaba significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de los hoteles categorizados de Sullana.

En la investigación presentada en Talara por Zarate (2022) tuvo el objetivo de determinar cómo el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los empleados de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara se relacionaron entre sí en 2021. Metodología, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental de corte transversal y correlacional. La población estuvo compuesta por 15 empleados, para los cuales se llevó a cabo una encuesta. Resultados, se demostró que existió una relación directa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara en 2021, con un nivel de significancia bilateral = $0.000 \leq 0.05$ y un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.861, lo que indicó una correlación positiva significativa. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que las mejoras en el bienestar laboral reflejaron mejoras en el compromiso organizacional en conjunto.

En lo que se refiere en la fundamentación científica, en la variable Clima organizacional. Renis Likert en 1967 asume la posición que, el clima interno que existe entre los miembros de una organización y está influenciado por las políticas, estructuras y procesos que determinan la conducta organizacional. Litwin y Stringer en el año 1968, lo delimitó como el conjunto de características que los empleados sienten y que sirven para describir una organización y distinguirla de otras. Estas características tienen un impacto en cómo actúan los miembros de la organización (Esquivel, Martínez y Silva, 2020 pp. 73-74).

En otros axiomas realizadas por Lawrence R. James y Allan P. Jones en el año 1974, el clima organizacional es forma en que los empleados ven las políticas, prácticas y procedimientos de la organización. Estas percepciones tienen un impacto en cómo actúa y se comporta en el trabajo, a su vez, Daniel R. Denison en el año 1990 define el

clima organizacional como las percepciones comunes de los empleados sobre su organización y el entorno en el que trabajan. La estructura, los sistemas de recompensa y la política de comunicación de la organización están relacionados con estas percepciones; y finalmente Stephen P. Robbins en el año 2004 define el clima organizacional refiriéndose al conjunto de pensamientos comunes que los empleados tienen sobre el entorno de trabajo en la empresa. Estas percepciones son el resultado de las experiencias individuales y colectivas que se han tenido dentro de la organización (Mejía, 2019 pp. 172-174).

Los siguientes componentes del Clima Organizacional ayudan a comprender mejor los diversos elementos que influyen en esta variable de estudio y cómo cada uno de ellos puede afectar el rendimiento y la satisfacción de los empleados:

Estructura: se enfoca a la organización y jerarquía de una empresa, como la coordinación entre departamentos, la distribución de tareas y las líneas de autoridad. Una organización clara mejora la comunicación y la eficiencia operativa. (Segredo, et al., 2016).

Responsabilidad: en un clima organizacional, se orienta al grado en que los empleados son conscientes de sus responsabilidades y se sienten obligados a cumplirlas. Esto también incluye el entendimiento de las expectativas y la claridad en la asignación de tareas (Piñón, et al., 2016).

Recompensa: son los incentivos y reconocimientos que una organización otorga a sus empleados en función de lo bien que trabajen. Pueden ser financieros (salarios, bonos) o no financieros (reconocimientos, oportunidades de desarrollo profesional) y tienen un impacto significativo en la motivación y la satisfacción laboral (Bustamante, Grandon y Lapo 2015).

Riesgo: en el clima organizacional, se orienta al nivel de libertad que tienen los empleados para tomar decisiones y tomar iniciativas sin temor a represalias. La toma de riesgos puede fomentar la creatividad y la innovación si se permite y se valora (Soria, Pedraza y Bernal, 2019).

Calidez: se enfoca a la amabilidad, la amabilidad y el apoyo emocional que los miembros de la organización tienen entre sí. Relaciones interpersonales positivas, respeto mutuo y un sentido de comunidad son características de un ambiente cálido (Soria et al, 2019).

Apoyo: la disponibilidad de recursos, asistencia y orientación que reciben los empleados de sus superiores y colegas en un clima organizacional. Un entorno de apoyo mejora el desempeño y el bienestar emocional de los empleados (Pedraza, 2020).

Estándares: se orienta a los estándares de calidad y desempeño esperados para la organización. Incluyen estándares y estándares establecidos para medir el desempeño y garantizar que se cumplan los objetivos organizacionales (Pedraza, 2020).

Conflicto: es la presencia de desacuerdos, tensiones y disputas entre los miembros de la organización en el clima organizacional. Para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo, es esencial gestionar adecuadamente los conflictos (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

Identidad del personal: es la medida en que los empleados están comprometidos con la organización, sus principios y sus objetivos. Una fuerte identidad organizacional implica un alto nivel de compromiso y lealtad por parte de los empleados, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y cohesionado (Bernal, et al., 2015).

La importancia del clima de la organización. Varios aspectos de la vida laboral están significativamente influenciados por el entorno laboral, como: Satisfacción Laboral (un ambiente de trabajo positivo aumenta la satisfacción laboral y el bienestar del personal); Desempeño (un ambiente de trabajo favorable puede aumentar la productividad y la eficiencia de los empleados); Retención de Talento (las empresas que tienen un ambiente laboral positivo tienen más probabilidades de retener a sus empleados); Innovación (un ambiente en la empresa que fomente la creatividad y el riesgo puede fomentar la innovación) (Panchi, 2018 pp. 187-188).

En el año 1962 Richard Bebkhard, Rensis Likert y el psicólogo alemán Kurt Lewin desarrollaron la teoría del desarrollo organizacional en los Estados Unidos. Este

método surgió de la investigación de un grupo de científicos que enfatizó la importancia del desarrollo planificado para las organizaciones y propuso un conjunto de conceptos complejos sobre la relación entre la persona, la organización y el entorno. Con la evolución de las teorías de administración, el clima organizacional se ha convertido en un factor crítico para el buen funcionamiento de las organizaciones laborales, dando prioridad a las relaciones humanas y enfatizando las percepciones y necesidades de las personas. El modelo de Likert sugiere cuatro sistemas de gestión: autoritario-explotador, autoritario-benévolo, consultivo y participativo. Estos sistemas tienen un impacto en el clima de una organización. El modelo de Denison enfatiza cuatro dimensiones culturales: misión, adaptabilidad, implicación y consistencia. Estos cuatro factores influyen en el clima y el desempeño de la organización. (Iglesias, Torres y Mora, 2019 pp. 4-5).

En la variable de estudio satisfacción laboral, de acuerdo con Hoppock en el año 1935 sustenta que "la combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales que hacen que una persona diga que está satisfecha con su trabajo" es el axioma de satisfacción laboral. Su enfoque da una de las primeras pautas en abordar la satisfacción laboral y destaca el impacto de múltiples factores en la percepción de la satisfacción. En esa línea Vroom en el año 1964 posiciona a la satisfacción laboral como "la orientación afectiva que los empleados tienen hacia sus roles laborales". Este método pone un mayor énfasis en la actitud emocional y la orientación hacia las responsabilidades que se requieren en el trabajo; y en el año 1976 Edwin A. Locke, la define como "un estado emocional positivo o placentero que surge de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo". La naturaleza emocional de la satisfacción laboral y su relación con las percepciones personales del trabajo son destacadas en esta definición (Guzmán, Pontes y Szufflita, 2015 pp. 67-68).

Otra de las enunciaciones de la satisfacción laboral es "el grado en el que las personas les gusta (satisfacción) o no les gusta (insatisfacción) su trabajo", efectuada por Spector en el año 1997 centrándose en cómo cada persona ve el trabajo en su conjunto; y desde el punto de vista de Robbins y Judge en el año 2013 precisan a la satisfacción laboral como "una actitud general hacia el trabajo de una persona, que muestra la diferencia

entre la cantidad de recompensas que un trabajador recibe y la cantidad que cree que debería recibir". Esta explicación integra las ideas de expectativas y recompensas en el lugar de trabajo (Salazar y Ospina, 2019 pp. 52-53).

La satisfacción laboral abarca:

Satisfacción Intrínseca. La expresión "satisfacción intrínseca" se encamina a la gratificación que los empleados reciben directamente como resultado del desempeño de sus responsabilidades laborales. Esta parte incluye aspectos relacionados con la naturaleza del trabajo en sí mismo y la experiencia de hacerlo por uno mismo. Esta dimensión tiene a su vez el siguiente indicador: Sentido de logro: la sensación de haber logrado un objetivo o una tarea; Reconocimiento: el reconocimiento y la apreciación del trabajo de los supervisores y colegas; El grado en que un trabajo es considerado interesante, desafiante y estimulante se conoce como interés en el trabajo; Autonomía: el grado de autonomía y control que tienen los empleados sobre cómo realizan su trabajo; y, el desarrollo personal es la oportunidad de aprender y desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa (Oliva y Molina, 2016 p. 60).

Satisfacción con la supervisión. Esta parte se enfoca en las interacciones y la relación entre los empleados y sus supervisores o líderes directos. La satisfacción laboral se ve significativamente afectada por la calidad de la supervisión. Esta a su vez posee los siguientes indicadores: El estilo de liderazgo es la forma en que los supervisores manejan, inspiran y guían a sus equipos; Apoyo y retroalimentación: Los supervisores están disponibles para brindar ayuda, orientación y comentarios positivos; Justicia y equidad: la forma en que los empleados ven la justicia y la imparcialidad en el trato que reciben de sus supervisores; y, comunicación: La comunicación entre supervisores y empleados debe ser clara, transparente y efectiva (García, et al, 2017).

Satisfacción con la calidad de producción. Esta parte se refiere a cómo los empleados ven los estándares de producción y los resultados en su lugar de trabajo. Esta a su vez tiene los siguientes indicadores: La calidad del producto o servicio se define como la percepción de los empleados sobre la calidad de lo que producen o brindan; Eficiencia y efectividad: la satisfacción con los procesos y métodos de trabajo que llevan a la producción de bienes o servicios; Recursos y herramientas: La disponibilidad y

adecuación de los recursos y herramientas necesarios para completar el trabajo de manera efectiva; y, reconocimiento de la calidad es el grado en que el trabajo bien hecho se reconoce y valora tanto dentro de la organización como por los clientes o consumidores (Agurto, Mogollón y Castillo, 2020 p. 115).

Satisfacción con la participación. Este aspecto analiza el nivel de participación e involucramiento de los empleados en los procesos organizacionales y en la toma de decisiones. Esta dimensión abarca los siguientes indicadores: Participación en la toma de decisiones: la oportunidad de que los empleados participen en las decisiones que tienen un impacto en su trabajo y en la organización en general; Sentido de pertenencia: la sensación de participar activamente en el éxito de una organización y ser parte integral de ella; Colaboración y trabajo en equipo: la percepción de la eficiencia y la calidad de la colaboración y el trabajo en equipo en una organización; y, el grado en que los empleados se sienten capacitados y autorizados para tomar decisiones y actuar de manera independiente en sus roles se conoce como empoderamiento (Agurto, et al, 2020 p. 114).

La teoría de Expectativas de Vroom. Esta teoría, propuesta por Víctor Vroom en el año 1964, sostiene que la motivación y la satisfacción laboral dependen de la expectativa de que el esfuerzo llevará a un desempeño exitoso y, a su vez, a las recompensas deseadas. Tres elementos principales constituyen la base de la teoría: El concepto de expectativa se refiere a la creencia de que el esfuerzo realizado producirá un buen resultado. Los empleados deben sentir que con el esfuerzo adecuado pueden alcanzar el nivel de desempeño requerido; La instrumentalidad es la creencia de que se recompensará el trabajo bien hecho. Los empleados deben estar convencidos de que se les pagará si cumplen o superan las expectativas de desempeño; Valencia: Es el valor que una persona le da a las recompensas. Además de satisfacer las necesidades y deseos personales de la persona, las recompensas deben ser valiosas y atractivas para ella; y, la motivación de un empleado se mide por la combinación de estas tres variables: cuando los empleados sienten que pueden desempeñarse bien, que su trabajo será recompensado y que las recompensas son valiosas, estarán más motivados a esforzarse más en su trabajo (Meriño, et al., 2019).

La teoría de Herzberg de los dos factores higiénicos como las condiciones laborales, el salario, las políticas de la empresa y las relaciones interpersonales son algunos de los factores. A pesar de que estos elementos no necesariamente aumentan la satisfacción en el trabajo, su ausencia puede causar insatisfacción. Los factores motivadores están relacionados con el contenido del trabajo e incluyen logros, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad y crecimiento. Los que verdaderamente pueden aumentar la satisfacción laboral son estos elementos (Madero, 2019 p. 5).

En la teoría de las necesidades fundamentales de Maslow, la jerarquía de las necesidades incluye necesidades físicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. Cuando estas necesidades se satisfacen en el trabajo, se logra la satisfacción laboral. Aplicación: Antes de esperar un rendimiento óptimo, los empleadores deben asegurarse de que las necesidades básicas de los empleados estén cubiertas (Camacho, 2016).

En la teoría de la equidad desarrollada por Adams, los empleados evalúan sus esfuerzos y recompensas en comparación con los de los demás miembros de la organización. La insatisfacción puede surgir de la percepción de inequidad. Implicaciones: Para mantener la satisfacción laboral, las políticas de recursos humanos deben ser justas y equitativas (Olivares, 2022).

En la justificación de esta tesis encontramos a la:

Justificación Práctica. La investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Proyecto Especial Chira Piura tiene una importancia práctica significativa porque busca identificar y comprender los factores que influyen en el bienestar y el rendimiento de los empleados. Un mejor conocimiento de esta relación permitirá a los gerentes de proyecto implementar estrategias más efectivas para mejorar el entorno laboral, aumentar la motivación de los empleados y reducir la rotación. Al identificar áreas de mejora específicas, se pueden establecer políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo más favorable, lo que podría resultar en una mayor productividad y eficiencia operativa. Además, un ambiente de trabajo favorable puede mejorar la cohesión del equipo y la calidad de los servicios

ofrecidos por el Proyecto Especial Chira Piura, lo que tiene un impacto positivo en sus objetivos y resultados.

Justificación Social. Desde un punto de vista social, esta investigación es relevante porque examina el bienestar y la calidad de vida laboral de un grupo significativo de trabajadores que trabajan en el Proyecto Especial Chira Piura. Un ambiente laboral positivo y una alta tasa de satisfacción laboral benefician a los empleados, pero también benefician a sus familias y comunidades. Los empleados que están satisfechos y motivados tienen menos estrés, lo que puede ayudar a crear relaciones más saludables en sus entornos personales y aumentar la participación en actividades comunitarias. El Proyecto Especial Chira Piura también puede servir como modelo para otras organizaciones en la región al mejorar las condiciones laborales, fomentando estándares más altos de bienestar laboral y contribuyendo al desarrollo social y económico de la comunidad local.

Justificación Metodológica. La utilización de un enfoque cuantitativo para investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es la justificación metodológica de esta investigación. Se puede obtener una comprensión más profunda y completa del fenómeno en estudio utilizando métodos mixtos. El uso de encuestas y cuestionarios estandarizados como el S1/26 y el de Litwin & Stringer permitirá recopilar datos cuantitativos sobre las percepciones y experiencias de los empleados. Esta combinación de uso de instrumentos estandarizados no solo garantiza la validez y confiabilidad de los resultados, sino que también facilita la identificación de tendencias y patrones, así como de factores subyacentes que pueden no ser evidentes a través de un solo método metodológico. La solidez del diseño metodológico garantiza que los resultados de la investigación sean comprensible y aplicables al Proyecto Especial Chira Piura y posiblemente a otras organizaciones comparables que se ejecuten posterior a este estudio.

El problema de esta tesis se fundamenta en que, según un estudio global realizado por *Great Place to Work* y la Universidad John Hopkins, el 75% de los empleados sienten un bajo estado de bienestar en su trabajo. Mientras tanto, solo el 17% de los empleados dice sentirse bien, mientras que el 14% admite sentirse mal. De acuerdo con el informe,

cuatro de cada cinco empleados creen que su desempeño en el trabajo está disminuyendo. El punto de referencia sigue siendo bajo en todo el mundo, aunque las experiencias de bienestar varían levemente entre las regiones geográficas. Latinoamérica tiene un 19%, Estados Unidos y Canadá un 16 %, Europa un 14%, Asia un 18% y África un 23% En las industrias, incluso en las que los trabajadores tienen los mejores resultados, como en los servicios financieros, donde uno de cada cinco trabajadores está prosperando, la gran mayoría aún reporta un ambiente laboral que no permite el bienestar relacionado al clima organizacional y satisfacción laboral (Camarillo, 2023).

El Organismo Panamericano de la Salud (2024) ha establecido que la fuerza laboral en Latinoamérica es su principal fuente de producción y desarrollo, y representa cerca del 50% (460 millones) de la población total de la región. América Latina y el Caribe representa el 60% de la fuerza laboral y se encuentra en todos los sectores económicos. Sin embargo, para maximizar el rendimiento y la productividad, se requieren condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias, así como condiciones de trabajo justas y equitativas para un adecuado clima organizacional y satisfacción laboral. Solo así se podrá realizar el trabajo adecuado que contribuya al crecimiento y la productividad tanto individual como sectorial y regional. Por el contrario, las condiciones de trabajo peligrosas, inseguras o insatisfactorias pueden causar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo. Por lo tanto, el trabajo y el empleo se consideran factores sociales importantes para la salud.

Es fundamental que las empresas trabajen en estos aspectos para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en Perú, promoviendo una comunicación abierta, adoptando estilos de liderazgo más participativos, brindando oportunidades de crecimiento, mejorando las condiciones laborales y fomentando una cultura organizacional positiva. En este escenario de estudio, no existe información que determine el estado actual de estas variables de estudio a nivel nacional, sin embargo, existe estudios realizados como el de Tinoco (2023) donde demuestra que, el clima organizacional a nivel Lima las empresas tuvieron un nivel moderado con el 62,50% y la satisfacción laboral un nivel moderado del 60%.

Dentro del marco del Proyecto Especial Chira Piura, una institución pública encargada de la administración y uso eficiente de los recursos hídricos en la región de Piura, se ha detectado un aumento en la insatisfacción laboral entre los trabajadores. La situación actual ha suscitado inquietudes en relación con la estabilidad del personal, el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados a la comunidad. El clima organizacional parece ser uno de los factores que ejercen influencia en esta sensación de insatisfacción. De acuerdo con estudios iniciales, varios trabajadores han expresado opiniones desfavorables sobre la comunicación interna, los estilos de liderazgo, la valoración del trabajo y las posibilidades de crecimiento profesional. Las percepciones negativas pueden influir en el compromiso y rendimiento laboral, lo que se traduce en una reducción de la motivación y productividad, así como en una elevada tasa de rotación de empleados. El Proyecto Especial Chira Piura desempeña una función fundamental en la administración del recurso hídrico, el cual es esencial en una zona que enfrenta dificultades derivadas del cambio climático y la insuficiencia de agua. En consecuencia, el desempeño deficiente del personal puede tener un efecto adverso en la eficacia de las operaciones y en el logro de los objetivos de la entidad. En un contexto donde los proyectos de gestión del agua son esenciales para el desarrollo sostenible de la región, este problema adquiere mayor relevancia. En consecuencia, se plantea el siguiente cuestionamiento:

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024?

A continuación, se presenta la conceptualización por lo que se procede a definir la operacionalización de las variables:

Definición conceptual. Clima organizacional. clima interno que existe entre los miembros de una organización y está influenciado por las políticas, estructuras y procesos que determinan la conducta organizacional (Esquivel, et al, 2020 pp. 73-74).

Definición operacional. Se medirá la variable clima organizacional mediante el instrumento de Litwin & Stringer el mismo que consta de 31 ítems con respuesta tipo Likert. El cuestionario evalúa las siguientes dimensiones:

Estructura. organización y jerarquía de una empresa, como la coordinación entre áreas, la distribución y líneas de autoridad. (Segredo, et al., 2016).

Recompensa. incentivos y reconocimientos que una organización otorga a sus empleados en función de lo bien que trabajen (Bustamante, Grandon y Lapo 2015).

Relaciones. respeto mutuo y un sentido de comunidad son características de un ambiente cálido y positivo (Soria et al, 2019).

Cooperación. se refiere a la medida en que los empleados están comprometidos con la organización, sus principios y sus objetivos (Bernal, et al., 2015).

Identidad. Una fuerte identidad organizacional implica un alto nivel de compromiso y lealtad por parte de los empleados, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y cohesionado (Bernal, et al., 2015).

Definición conceptual. Satisfacción laboral. Es el grado en el que las personas les gusta (satisfacción) o no les gusta (insatisfacción) su trabajo (Salazar y Ospina, 2019).

Definición operacional. Se medirá la variable Satisfacción laboral mediante el instrumento S21/26 el mismo que consta de 26 ítems con respuesta tipo Likert. El cuestionario evalúa las siguientes dimensiones:

Satisfacción Intrínseca. se refiere a la gratificación que los empleados reciben directamente como resultado del desempeño de sus responsabilidades laborales. (Oliva y Molina, 2016).

Satisfacción con la supervisión. Esta parte se enfoca en las interacciones y la relación entre los empleados y sus supervisores o líderes directos (García, et al, 2017).

Satisfacción con la calidad de producción. Esta parte se refiere a cómo los empleados ven los estándares de producción y los resultados en su lugar de trabajo (Agurto, Mogollón y Castillo, 2020 p. 115).

Satisfacción con la participación. Este aspecto analiza el nivel de participación e involucramiento de los empleados en los procesos organizacionales y en la toma de decisiones. (Agurto, et al, 2020).

A continuación, se presenta la hipótesis de estudio:

H1: existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

H0: no existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

El objetivo general de la tesis: Establecer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

Entre los objetivos específicos:

- a. Determinar el nivel del clima organización del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.
- b. Analizar el nivel de las dimensiones del clima organizacional según Estructura, Recompensa, Relaciones, Cooperación e Identidad.
- c. Determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura.
- d. Analizar el nivel de la satisfacción laboral según las dimensiones Satisfacción Intrínseca; Satisfacción con la Supervisión y Participación; Satisfacción con la Remuneración; Satisfacción con el Ambiente Físico; y, Satisfacción con la Cantidad de Producción.
- e. Relacionar las dimensiones del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

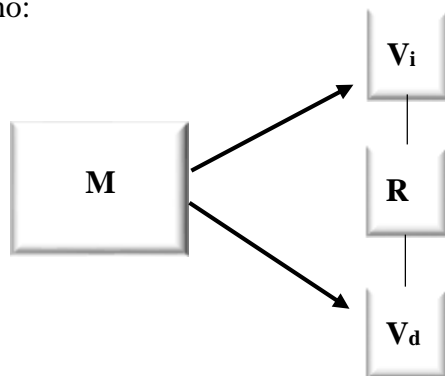
Tipo de investigación

Según su finalidad: Se empleó una metodología de investigación básica-descriptiva. Según Arias y Covinos (2021), la investigación descriptiva se enfocó en detallar de manera precisa y sistemática las características de una población, situación o fenómeno. Con base en esta premisa, se describió el fenómeno relacionado con el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabajó en el Proyecto Especial Chira Piura en 2024. Es importante señalar que, conforme a los mencionados autores, este tipo de investigación se centró en el "qué" de la cuestión, es decir, en describir lo que existía en un momento específico.

Según su alcance: Se empleó un tipo de investigación correlacional. Este enfoque de investigación buscó identificar y analizar cómo se relacionaban dos o más variables entre sí, determinando si existía una correlación positiva, negativa o nula. En este contexto, el estudio evaluó si hubo una relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Arias y Covinos, 2021).

Diseño de investigación: Se utilizó un diseño de investigación no experimental de corte transversal. Según Hernández, Fernández y Batista (2014), este tipo de investigación se llevó a cabo para observar y analizar datos en un período específico sin modificar las variables involucradas. En las ciencias sociales, este diseño fue comúnmente utilizado para explorar relaciones y describir fenómenos en poblaciones. Basado en este enfoque, se analizaron las variables de estudio, clima organizacional y satisfacción laboral, sin manipularlas. En cuanto al momento de la investigación, la aplicación de las encuestas se realizó en una única sesión (corte transversal).

Diseño:



Descripción:

M muestra de estudio

V variables de análisis

R resultado de la relación de variables

7.2. Población y muestra

Población:

El universo poblacional estuvo conformado por 268 trabajadores del Proyecto Chira Piura en el año 2024.

Muestra

La muestra quedó conformada de la siguiente forma:

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

Donde:

N: población = 268

Z: nivel de confianza = 90% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = $(0.07)^2$

n: muestra = 135.4

Muestra ajustada, $n_1 > 10\% N$

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + \left(\frac{n_1}{N}\right)}$$

La muestra redondeada a utilizar en esta tesis fue 135 trabajadores del Proyecto Especial Chira Piura en 2024.

Se utilizará el muestreo fue probabilístico. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el muestreo probabilístico todos los sujetos tienen la oportunidad de ser seleccionados.

7.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Encuesta: Fue una herramienta que el investigador utilizó para recolectar y registrar información (Hernández, et al., 2014). Esta tesis manejó dos encuestas estandarizadas. Para la variable de estudio clima organizacional se utilizó la encuesta de Litwin & Stringer, y para satisfacción laboral se utilizó la encuesta de Satisfacción S21/26.

Cuestionario: Fue una herramienta de recolección de datos con categorías u opciones de respuestas dicotómicas, múltiples o tipo Likert, que estaban preliminarmente delimitadas para ser elegidas por el grupo muestral (Hernández, et al., 2014). Bajo este contexto, se utilizaron los siguientes cuestionarios: para la variable de estudio clima organizacional, se utilizó el instrumento de clima organizacional - CCO de Litwin & Stringer, y para satisfacción laboral, se utilizó el instrumento de Satisfacción S21/26.

La validez y confiabilidad:

Clima organizacional se utilizó el cuestionario CCO fue adaptado por Rueda, U. (2020) para realidades peruanas. Su confiabilidad fue mediante el método Alfa de Cronbach con una escala global 0,807; y, su validez fue mediante el método de Kaiser con un resultado global de KMO =,889

Satisfacción laboral se usó el psicométrico Cuestionario de Satisfacción S21/26 de los autores Meliá, et al. (1990). El instrumento fue adaptado para muestras peruanas por Domínguez, Calderón, y Arroyo (2016). Su confiabilidad fue mediante el método Alfa de Cronbach escala global de α ,878. Validez mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin con un resultado global de KMO =,759 Bartlett significativo de $p < .01$:

3. Procesamiento y análisis de la investigación

Procesamiento: Antes de procesar la recolección de datos, se garantizó que los datos se hubieran recopilado de manera precisa y consistente a partir de los instrumentos Cuestionario de Litwin & Stringer y el Cuestionario S21/26. Estos datos fueron

codificados en categorías específicas para facilitar su análisis, especialmente en los ítems con escalas tipo Likert. Los datos fueron almacenados en un formato fácilmente accesible y manipulable en el software estadístico SPSS V26 y en hojas de cálculo en el software Excel 2019.

Método de análisis de datos:

Estadística descriptiva: Se empleó la estadística descriptiva con el objetivo de resumir y describir las características principales de un conjunto de datos relacionados con las variables de estudio: clima organizacional y satisfacción laboral. Para lograr esto, se utilizaron medidas estadísticas y representaciones como tablas estadísticas de correlación.

Estadística inferencial: En la investigación científica, la estadística inferencial fue fundamental. Se utilizaron métodos como pruebas de hipótesis y análisis de varianza para determinar si los resultados de una muestra eran representativos de la población de interés. Por lo tanto, en esta investigación, a través del software estadístico SPSS, se realizaron pruebas de contraste de hipótesis y análisis de correlación de variables para determinar si las variables de estudio presentaban normalidad o no.

3. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 1. Nivel del clima organización según percepción del personal que labora en el Proyecto Chira Piura

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	1 - 30	12	8,9%
	Nivel medio	31 – 60	85	63,0%
	Nivel alto	61 – 90	38	28,1%
	Total		104	100,0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Proyecto Chira Piura 2024

Interpretación:

Los resultados estadísticos de la tabla 1 presentados sobre el "Nivel del clima organizacional" muestran la distribución porcentual de los distintos niveles percibidos en la organización. Esto puede contribuir a comprender la valoración o la experiencia que los empleados tienen del entorno laboral. Un 8,9% de los trabajadores opinó que el clima organizacional es deficiente, lo cual sugiere que estos empleados ven el entorno laboral como insatisfactorio o problemático en términos de relaciones interpersonales, liderazgo o condiciones laborales. Según el 63,0% de los empleados, el clima organizacional se percibe como de nivel medio. No obstante, existen aspectos que podrían ser mejorados con el fin de aumentar la percepción global. Esto indicó que, si bien el ambiente laboral no es óptimo, resulta satisfactorio para la mayoría de los empleados. El 28,1% de los trabajadores consideró el clima organizacional altamente favorable, lo cual sugiere que valoran el ambiente laboral como motivador, con óptimas oportunidades para el crecimiento profesional y relaciones laborales positivas.

Tabla 2. Nivel de las dimensiones del clima organizacional

Niveles	Estructura		Recompensa		Relaciones		Cooperación		Identidad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	12	8,9%	12	8,9%	16	11,9%	42	31,1%	46	34,1%
Medio	93	68,9%	70	51,9%	71	52,6%	63	46,7%	63	46,7%
Alto	30	22,2%	53	39,3%	48	35,6%	30	22,2%	26	19,3%
Total	135	100,0%	135	100,0%	135	100,0%	135	100,0%	135	100,0%

Fuente: base de datos de Estadístico SPSS de las variables de estudio

Interpretación:

Los resultados estadísticos de la Tabla 2 del clima organizacional se dividen en diversas dimensiones, lo que proporciona una visión detallada de aspectos específicos del entorno de trabajo:

Según el estudio, el 68,9% de los trabajadores consideró que la estructura organizativa es apropiada, lo cual sugiere que los sistemas, procedimientos y niveles jerárquicos en la empresa son claros y efectivos. No obstante, únicamente el 22,2% de los encuestados tiene una percepción muy favorable al respecto, lo cual podría indicar posibles áreas de mejora en la transparencia o la eficacia de ciertos procesos. Una minoría (8,9%) muestra una percepción desfavorable hacia la estructura.

Un porcentaje considerable de individuos (39,3%) tuvo una percepción positiva de las recompensas proporcionadas por la entidad, las cuales abarcan los salarios, incentivos y reconocimientos. No obstante, el 51,9% de las personas lo consideró de forma moderada, lo cual podría indicar que las recompensas son apropiadas, aunque no sobresalientes. Tan solo un 8,9% de los encuestados manifestó insatisfacción, lo cual sugiere que este aspecto no constituye una preocupación generalizada.

Un 35,6% de los empleados tuvo una percepción positiva de las relaciones laborales, lo cual indica la existencia de un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. El 52,6% de los individuos presentó una percepción neutral o intermedia, lo cual sugiere que, a pesar de la ausencia de dificultades significativas, existe margen para el mejoramiento de la calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Un

11,9% de los encuestados muestra una percepción desfavorable hacia las relaciones, lo cual podría indicar la presencia de dificultades en la comunicación o conflictos internos.

La percepción de baja cooperación entre los empleados alcanzó un 31,1%, lo que la convierte en una de las dimensiones más débiles. La falta de apoyo entre colegas o departamentos puede ser indicativa de una disminución en la productividad y un ambiente laboral negativo. El 46,7% de los participantes muestra una percepción intermedia, en contraste, solo el 22,2% otorga una alta valoración a la cooperación. La organización podría requerir promover una mayor colaboración y sinergia entre sus miembros para mejorar su desempeño.

La identidad organizacional, entendida como el sentimiento de pertenencia y concordancia con los valores de la entidad, se destaca como una dimensión con una percepción poco favorable. El 34,1% de los trabajadores no experimenta una conexión sólida con la empresa, en contraste con el 46,7% que manifiesta una percepción intermedia. Tan solo el 19,3% de los empleados tiene una percepción positiva de su identidad en la organización, lo cual indica la necesidad de mejorar la cultura corporativa y fortalecer la conexión entre los trabajadores y la empresa.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	1 - 34	54	40,0%
	Nivel medio	35 – 69	57	42,2%
	Nivel alto	70 – 103	24	17,8%
	Total		135	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Proyecto Chira Piura 2024

Interpretación:

En la tabla descriptiva 3, según el estudio, el 40,0% de los trabajadores manifestaba niveles bajos de satisfacción laboral, lo cual indica que una proporción significativa de la fuerza laboral experimentaba insatisfacción en su empleo. Esto podría haber estado vinculado a factores tales como las condiciones laborales, la ausencia de reconocimiento, dificultades en el liderazgo o un entorno laboral adverso. El 42,2% de los empleados mostró un nivel de satisfacción laboral moderado. La mayoría relativa señaló que, aunque los empleados no estaban totalmente insatisfechos, tampoco disfrutaban de una satisfacción completa en sus responsabilidades laborales. Es factible que estos trabajadores percibieran la existencia de aspectos susceptibles de mejora, aun cuando no se hallaban en una condición crítica. Únicamente el 17,8% de los empleados mostró un alto nivel de satisfacción laboral, lo cual sugiere que una minoría consideró que su trabajo satisfacía sus expectativas y necesidades. A pesar de que este grupo mostró una actitud más favorable, su representación es minoritaria en contraste con los niveles bajos y medios.

Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal del Proyecto Chira Piura.

Niveles	Satisfacción Intrínseca		Satisfacción con la Supervisión y Participación		Satisfacción con la Remuneración		Satisfacción con el Ambiente Físico		Cantidad de Producción	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				%
Bajo	47	34,8%	55	40,7%	19	14,1%	35	25,9%	33	24,4%
Medio	54	40,0%	52	38,5%	80	59,3%	63	46,7%	73	54,1%
Alto	34	25,2%	28	20,7%	36	26,7%	37	27,4%	29	21,5%
Total	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%

Fuente: base de datos de Estadístico SPSS de las dimensiones

Interpretación:

Los resultados estadísticos de la tabla 4 muestran que la satisfacción laboral se analiza a través de diversas dimensiones, lo que posibilita un enfoque detallado de los distintos factores que afectan la percepción del empleo:

La satisfacción intrínseca en el ámbito laboral se define como la gratificación interna que experimentan los empleados al realizar sus tareas, la cual está relacionada con la realización personal, la motivación y el interés que sienten hacia su trabajo. En esta situación, el 34,8% de los trabajadores presentaba una percepción negativa, lo cual sugiere que una proporción considerable del personal no experimentaba satisfacción intrínseca en su trabajo. El 40,0% de los participantes mostró un nivel de satisfacción moderado, en contraste con el 25,2% que reportó un nivel alto de satisfacción. Este hallazgo indica que, si ciertos trabajadores encuentran satisfacción personal en sus labores, existe la urgencia de incrementar la motivación y el sentido en el trabajo para un gran número de ellos.

La presente dimensión analiza la satisfacción de los empleados con la supervisión que reciben y su habilidad para participar en el proceso de toma de decisiones. El 40,7% de los trabajadores tenía una percepción desfavorable de estos aspectos, lo cual indica posibles deficiencias en el liderazgo, la comunicación con los superiores o la escasa implicación en las decisiones de la organización. La alta satisfacción solo fue reportada por el 20,7% de los encuestados, lo cual señala la urgente necesidad de mejorar tanto

el liderazgo como la participación de los empleados en los procesos organizativos.

La satisfacción con el salario se muestra como un aspecto relativamente positivo en comparación con otras áreas evaluadas. La insatisfacción salarial o de beneficios afectaba únicamente al 14,1% de los empleados, en contraste con el 59,3% que mantenía una percepción neutral o moderada al respecto. El 26,7% de los encuestados expresó satisfacción con su remuneración, lo cual sugiere que, aunque no es el aspecto más destacado, la compensación no constituye una preocupación primordial para la mayoría de los empleados. No obstante, se plantea la posibilidad de mejorarla con el fin de incrementar el porcentaje de empleados altamente satisfechos.

El entorno físico laboral abarca elementos como las infraestructuras, el área de trabajo, el bienestar y el entorno laboral. Según los resultados obtenidos, se observa que el ambiente físico en el lugar de trabajo generó insatisfacción en el 25,9% de los empleados, lo cual refleja un porcentaje considerable de individuos con dificultades en las condiciones laborales. Por otro lado, la mayoría de los encuestados, un 46,7%, manifestó una percepción moderada al respecto, mientras que un 27,4% se mostró satisfecho con dicho ambiente. Esto indica que, si bien existen aspectos a perfeccionar, el entorno físico no era una prioridad para la mayoría de los empleados.

La cantidad de producción se define como la percepción que los empleados tienen sobre la productividad y la carga laboral. El 24,4% de los encuestados tenía una percepción desfavorable de este aspecto, en contraste, la mayoría (54,1%) mostró una percepción moderada. Tan solo el 21,5% de los encuestados otorgaba una alta valoración a este aspecto, lo cual indica que numerosos empleados percibían margen de mejora en el nivel de producción. Esto podría atribuirse a una elevada carga laboral o a la percepción de que no se alcanza la productividad deseada.

3.1 Prueba de Normalidad

Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov del clima organizacional y satisfacción laboral del personal del Proyecto Chira Piura, 2024

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,349	135	,000
Estructura	,375	135	,000
Recompensa	,294	135	,000
Relaciones	,287	135	,000
Cooperación	,238	135	,000
Identidad	,241	135	,000
Satisfacción laboral	,257	135	,000
Satisfacción Intrínseca	,227	135	,000
Satisfacción con la Supervisión y Participación	,261	135	,000
Satisfacción con la Remuneración	,313	135	,000
Satisfacción con el Ambiente Físico	,234	135	,000
Cantidad de Producción	,273	135	,000

Fuente: Estadístico de normalidad KS de las variables de estudio

Interpretación:

Todos los valores mostrados en la Tabla 5 de la significancia son ,000, lo que indica que, en ninguna de las dimensiones evaluadas, los datos siguen una distribución normal ($p < 0.05$). Los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov, que varían entre 0,234 y 0,375, confirman desviaciones significativas de la normalidad, con las dimensiones de Estructura y Recompensa mostrando las mayores desviaciones.

3.4 Contratación de la hipótesis

3.4.1 Prueba de hipótesis

Hi: existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

Ho: no existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

Tabla 6 Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

Tabla de contingencia Clima organizacional y Desempeño laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Clima organizacional	Nivel bajo	Recuento	6	3	3	12
		% del total	4,4%	2,2%	2,2%	8,9%
	Nivel medio	Recuento	33	34	18	85
		% del total	24,4%	25,2%	13,3%	63,0%
	Nivel alto	Recuento	15	20	3	38
		% del total	11,1%	14,8%	2,2%	28,1%
Total	Recuento	54	57	24	135	
	% del total	40,0%	42,2%	17,8%	100,0%	

Fuente; Base de datos de las variables de análisis, Proyecto Chira Piura 2024.

Interpretación

La mayoría de los empleados se ubican en un entorno organizacional intermedio en un 63,0%, lo cual se asocia principalmente con un nivel medio de satisfacción laboral. La baja satisfacción organizacional laboral en un 8,9% está estrechamente relacionada con un clima deficiente. A pesar de que un clima organizacional positivo fue de un 28,1% puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral, pero no asegura que todos los empleados experimenten altos niveles de satisfacción en su trabajo. Esto indica que pueden existir otros elementos que influyen en la percepción de la satisfacción laboral.

Tabla 7 Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

Correlaciones			
		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-
		N	135
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,044
		Sig. (bilateral)	,611
		N	135

** . Correlación significativa nivel 0,01 (bil).

Interpretación:

En la tabla 7 se exhibe el coeficiente de valoración de Spearman, indica la inexistencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El valor de significancia de 0,611 indica que no se encontró evidencia estadística que respalde la existencia de una correlación entre las dos variables analizadas y el RHO= -0,044 conforme la tabla 8. En síntesis, no es posible afirmar que el clima organizacional tenga un impacto definido en la satisfacción laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Chira Piura al año 2024.

Tabla 8

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	
Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 9 Relación las dimensiones del clima organizacional Estructura, Recompensa, Relaciones, Cooperación e Identidad

		Correlaciones				
		Estructura	Estructura	Estructura	Estructura	
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,536**	,566**	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	135	135	135	135
	Recompensa	Coefficiente de correlación	,536**	1,000	,660**	,521**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	135	135	135	135
	Relaciones	Coefficiente de correlación	,566**	,660**	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	135	135	135	135
	Cooperación e Identidad	Coefficiente de correlación	,615**	,521**	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	135	135	135	135

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

Interpretación:

En la Tabla 9 se evidencio que, las dimensiones analizadas los coeficientes de correlación de Spearman se presentaron niveles de significancia altamente relevantes ($p < 0.001$), lo que indicó una relación significativa entre todas las dimensiones.

Estructura muestra correlaciones positivas y significativas con todas las demás dimensiones: (Recompensa: 0.536**; Relaciones: 0.566**; y, Cooperación e Identidad: 0.615**). Estas correlaciones indicaron que cuando la percepción de estructura dentro de la organización mejora, también tienden a mejorar las percepciones sobre la recompensa, las relaciones y la cooperación.

Recompensa tuvo una alta correlación con Relaciones (0.660**) y con Cooperación e Identidad (0.521**), lo que sugiere que una mayor percepción de recompensas en la organización está fuertemente asociada a relaciones saludables y una identidad

cooperativa más sólida.

En general, las correlaciones entre todas las dimensiones son positivas y significativas, lo que indica que las distintas dimensiones del clima organizacional están interrelacionadas. Mejorar en una dimensión tiende a mejorar las otras..

Tabla 10 Relación de las dimensiones de la satisfacción laboral, Satisfacción Intrínseca; Satisfacción con la Supervisión y Participación; Satisfacción con la Remuneración; Satisfacción con el Ambiente Físico; y, Satisfacción con la Cantidad de Producción.

			Correlaciones				
			Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción
			Intrínseca	Intrínseca	Intrínseca	Intrínseca	Intrínseca
Rho de Spearman	Satisfacción Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,538**	,136	,396**	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,114	,000	,000
		N	135	135	135	135	135
	Satisfacción con la Supervisión y Participación	Coefficiente de correlación	,538**	1,000	,445**	,445**	,457**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	135	135	135	135	135
	Satisfacción con la Remuneración	Coefficiente de correlación	,136	,445**	1,000	,308**	,134
		Sig. (bilateral)	,114	,000	.	,000	,121
		N	135	135	135	135	135
	Satisfacción con el Ambiente Físico	Coefficiente de correlación	,396**	,445**	,308**	1,000	,344**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	135	135	135	135	135
	Satisfacción con la Cantidad de Producción	Coefficiente de correlación	,413**	,457**	,134	,344**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,121	,000	.
		N	135	135	135	135	135

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

Interpretación:

En la Tabla 10 se evidenció que, en la satisfacción laboral en satisfacción Intrínseca tiene correlaciones positivas y significativas con varias dimensiones: con Supervisión y Participación: 0.538**; con Ambiente Físico: 0.396**; y con Cantidad de Producción: 0.413**

La correlación con Remuneración no fue significativa (0.136), lo que indicó que la satisfacción intrínseca no depende significativamente de la remuneración.

Supervisión y Participación también mostró correlaciones positivas y significativas con todas las demás dimensiones, con valores entre 0.445** y 0.457**, lo que reflejó que una supervisión positiva y la participación en la toma de decisiones están fuertemente asociadas a un ambiente de trabajo satisfactorio.

La Satisfacción con la Remuneración no tuvo correlaciones significativas con algunas dimensiones, como Cantidad de Producción (0.134), lo que indicó que la satisfacción salarial no afecta de manera directa la percepción sobre la cantidad de producción.

En resumen, hay una fuerte interrelación entre la mayoría de las dimensiones de la satisfacción laboral, con la excepción de la satisfacción con la remuneración, que parece tener una menor relación con las demás dimensiones.

Análisis y discusión

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organización del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura

Los resultados estadísticos de la tabla 1 se observó que un 8,9% de los trabajadores opinó que el clima organizacional es deficiente, el 63,0% de los empleados, el clima organizacional se percibe como de nivel medio y el 28,1% de los trabajadores consideró el clima organizacional altamente favorable. Estos resultados coinciden con Comina (2023) donde el 22 % dijo que esta variable era medianamente favorable y sólo el 3 % dijo que era desfavorable. Al respecto, Cuero (2021) observó en su estudio que el 44% de los colaboradores tenía una satisfacción laboral media. No obstante, la experiencia establece que, existen aspectos que podrían ser mejorados con el fin de aumentar la percepción global en los trabajadores analizados en esta tesis. Esto también indicó que, si bien el ambiente laboral no fue óptimo, resultó satisfactorio para la mayoría de los empleados.

Objetivo específico 2: Analizar el nivel de las dimensiones del clima organizacional según Estructura; Responsabilidad; Recompensa; Riesgo; Calidez; Apoyo; Estándares; Conflicto e Identidad.

Los resultados estadísticos de la tabla 2 de las dimensiones del clima organizacional el 68,9% de los trabajadores consideró que la estructura organizativa apropiada, en las recompensas el 51,9% de los trabajadores lo consideró de forma moderada; en las relaciones laborales el 52,6% de los individuos presentó una percepción neutral o intermedia; en relaciones laborales el 52,6% de los individuos presentó una percepción neutral o intermedia, en la dimensión cooperación entre los empleados alcanzó un el 46,7% de los participantes mostró una percepción intermedia; y, en identidad organizacional, el 46,7% que manifestó una percepción intermedia. Al respecto, Carrillo y Bolívar (2023) demostró que el 81,4% de los trabajadores realiza su trabajo con un nivel medio de 55,7% del total de los encuestado. En la investigación efectuada por Cuero (2021) también se observó que en las dimensiones del clima organizacional fue del 36% del total de los trabajadores que los percibía como regular. La experiencia sugiere que, los sistemas, procedimientos y niveles jerárquicos en la empresa son

claros y efectivos, lo cual podría indicar que las recompensas son apropiadas, aunque no sobresalientes. Sin embargo, en las relaciones laborales existe un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. lo cual sugiere que, a pesar de la ausencia de dificultades significativas, existe margen para el mejoramiento de la calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura.

En la tabla descriptiva 3, según el estudio, el 42,2% de los empleados mostró un nivel de satisfacción laboral moderado. Al respecto, Comina (2023) demuestra con su estudio que el 41 % de los trabajadores se mostraron insatisfechos en un nivel medio o moderado. Otras investigaciones como la de Ibáñez y Villegas (2021) se demostró que el 25% de la población estudiada tenía satisfacción laboral en un nivel medio. Estos resultados también se asemejaron con los de Arancibia (2023) quien demuestra que el 81,7% de los trabajadores tenía un nivel medio de satisfacción laboral. La experiencia sugiere que, aunque los empleados no están totalmente insatisfechos, tampoco disfrutaban de una satisfacción completa en sus responsabilidades laborales. Es factible que estos trabajadores perciban la existencia de aspectos susceptibles de mejora, aun cuando no se hallaban en una condición crítica.

Objetivo específico 4: Analizar el nivel de satisfacción laboral según las dimensiones Satisfacción Intrínseca; Satisfacción con la Supervisión y Participación; Satisfacción con la Remuneración; Satisfacción con el Ambiente Físico; y, Satisfacción con la Cantidad de Producción.

Los resultados estadísticos de la tabla 4 muestran que la satisfacción laboral se analiza a través de diversas dimensiones, lo que posibilita un enfoque detallado de los distintos factores que afectan la percepción del empleo: La satisfacción intrínseca, el 40,0% de los participantes mostró un nivel de satisfacción moderado; la satisfacción de los empleados con la supervisión fue de un 40,7% de los trabajadores tenía una percepción desfavorable. La satisfacción con el salario fue moderada en un 59,3%; el entorno físico laboral un 46,7%, como moderada; y, la productividad y la carga laboral fue de un 54,1% como moderada. Al respecto Tinoco (2023) con su estudio demostró que, la

satisfacción laboral alcanzó nivel moderado en un 60,00%. De acuerdo con García y Vargas (2022) en su estudio evidenció que un 63,6% de los trabajadores presentaron una satisfacción laboral media. Mientras que Lizama (2024) con su tesis demuestra que en los componentes de la satisfacción laboral se obtuvo un nivel medio en un 28,2%. La experiencia sugiere que, en el ámbito laboral la gratificación interna que experimentan los empleados al realizar sus tareas, está relacionada con la realización personal, la motivación y el interés que sienten hacia su trabajo. Este hallazgo indica que, si ciertos trabajadores encuentran satisfacción personal en sus labores, existe la urgencia de incrementar la motivación y el sentido en el trabajo para un gran número de ellos.

Objetivo específico 5: Relacionar el nivel del clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura.

El coeficiente de valoración de Spearman (-0,044), indicó la inexistencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El valor de significancia de 0,611 indica que no se encontró evidencia estadística que respalde la existencia de una correlación entre las dos variables analizadas. Al respecto, Galvis (2024) con su estudio demostró que no hubo relación entre las variables analizadas. Otros estudios como el de Félix (2022) reveló que, la correlación significativa inversa fue baja entre el clima laboral y la satisfacción laboral, con una correlación inversa $r = -0,123$ y otras dimensiones con correlaciones en el rango de $-0,66$ a $-0,140$. La experiencia señala que, en el presente estudio pueden existir otros factores que influyen más en la satisfacción laboral que el clima organizacional, como la percepción de las recompensas, las relaciones laborales y la identidad organizacional, áreas que en esta tesis estudio presentaron resultados más favorables.

Conclusiones

Se identificó el nivel del clima organización del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, es de nivel bajo en un 8,9%, nivel medio en un 63,0% y alto en un 28,1% del total de los trabajadores estudiados.

Segunda: se identificó el nivel de las dimensiones del clima organizacional según Estructura fue de nivel alto el 68,9%, nivel medio el 22,2% y bajo el 8,9%; Recompensa fue de nivel alto el 39,3%, nivel medio el 51,9% y bajo el 8,9%; Relaciones fue de nivel alto el 35,6%, nivel medio el 52,6% y bajo el 11,9%; Cooperación fue de nivel alto el 22,2%, nivel medio el 46,7% y bajo el 31,1%; Identidad el 19,3%, nivel medio el 46,7% y bajo el 34,1%.

Tercera: se identificó el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, es de nivel bajo en un 40,0%, nivel medio en un 42,2% y alto en un 17,8% del total de los trabajadores estudiados.

Cuarto: se identificó el nivel del satisfacción laboral según las dimensiones Satisfacción Intrínseca fue de nivel alto el 25,2%, nivel medio el 40,0% y bajo el 34,8%; Satisfacción con la Supervisión y Participación fue de nivel alto el 68,9%, nivel medio el 22,2% y bajo el 40,7%; Satisfacción con la Remuneración fue de nivel alto el 26,7%, nivel medio el 59,3% y bajo el 14,1%; Satisfacción con el Ambiente Físico fue de nivel alto el 27,4%, nivel medio el 46,7% y bajo el 25,9%; y, Satisfacción con la Cantidad de Producción fue de nivel alto el 21,5%, nivel medio el 54,1% y bajo el 24,4%.

Quinto: se comprobó la relación del nivel del clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, con una significancia de ,000, lo que indica que, en ninguna de las dimensiones evaluadas, los datos siguen una distribución normal ($p < 0.05$). También la correlación RHO de Spearman fue de -0,044, lo que indicó la inexistencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El valor de significancia de 0,611 demuestra que no se encontró evidencia estadística que respalde la existencia de una correlación entre las dos variables analizadas.

Recomendaciones

A las oficinas competentes de las Organizaciones Públicas, desarrollar Programas de Bienestar y Motivación promuevan la motivación y el sentido de pertenencia. Estos programas pueden incluir actividades recreativas, reconocimiento al desempeño y talleres de motivación.

Segundo, se recomienda implementar espacios de diálogo e intercambio entre los colaboradores y los líderes para fomentar un entorno más cooperativo y de confianza. Talleres de comunicación efectiva y resolución de conflictos pueden ser útiles para mejorar las relaciones y el trabajo en equipo.

Tercero, es importante crear iniciativas que promuevan un mayor sentido de pertenencia y trabajo colaborativo, tales como la creación de proyectos en equipo, actividades sociales que fortalezcan los lazos entre los trabajadores, y políticas que refuercen la misión y valores de la organización para que el personal se sienta más identificado con ellos.

Cuarto, realizar un estudio comparativo de salarios en el mercado local y ajustar las políticas de compensación puede ayudar a elevar la satisfacción laboral, además de explorar la posibilidad de ofrecer beneficios no monetarios (como horarios flexibles, días libres, capacitación continua, etc.).

Quinto, fortalecer las políticas de participación del personal en la toma de decisiones y en la retroalimentación constante por parte de los supervisores. Fomentar un liderazgo más cercano, participativo y enfocado en el crecimiento del equipo ayudará a mejorar la percepción de supervisión y participación, aumentando la satisfacción y el compromiso del personal.

Referencias bibliográficas.

- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es.
- Apaza, C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de los hoteles categorizados, Sullana, Piura, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Frontera]. <https://repositorio.unf.edu.pe/items/6cdf703f-2faa-46e9-b59b-603050be040f/full>
- Arancibia, K. (2023). *Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13007>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. (primera edición)* Enfoques Consulting EIRL
- Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Bustamante, M., Grandon, M., y Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583>
- Camacho, J. (2016). El neuromarketing y su relación con la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow. *Contribuciones a la Economía*, 14(1), 12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9041511>
- Camarillo, B. (2023). 75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de

- bienestar en su trabajo, revela estudio <https://www.larepublica.net/>
- Carrillo, K., y Bolívar, R. (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*, 11(1), 8–19. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3120>
- Comina, G. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5662>
- Cuero, J. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño de Colombia]. https://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4615/2/2021_JohisyCuero.pdf
- Domínguez, S., Calderón, G., y Arroyo, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación (Arequipa)* 7, 51-67 https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Dominguez-Lara/publication/312277357_Cuestionario_de_Satisfaccion_S2126_analisis_psicometrico_preliminar_en_trabajadores_administrativos/links/587806e808ae6eb871d1905d/Cuestionario-de-Satisfaccion-S21-26-analisis-psicometrico-preliminar-en-trabajadores-administrativos.pdf
- Esquivel, J., Martínez, G., y Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista ciencias de la Documentación*, 66-77. <https://bcp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20VOL6JULDI C2020.pdf>
- Félix, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FH

[U_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf](#)

- Galvis, Y. (2023). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomas, Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/11634/53494>
- García, A., y Vargas, K. (2022). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Vargas Laurente Constructora EIRL, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/5188504f-8039-4c01-a0e0-9944a5d43d8a>
- García, M., Hernández, T., González, E., y Polo, S. (2017). Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios (The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37-48.
- Guzmán, C., Pontes, P., y Szufilita, M. (2015). Empowerment y satisfacción laboral. *ReiDoCrea*, 4: 66-73. <http://hdl.handle.net/10481/36048>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. MCGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ibáñez y Villegas (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en dos instituciones educativas* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111727>
- Iglesias, A., Torres, E., y Mora, P. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*. 17(4),562-569. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
- Lizama, J. (2024). *Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food SAC, Talara Piura, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/142403>

- López, J., y Rosas, G. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/16352>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. (1), 1-18
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext
- Mejía, A. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte: Organizational climate: State of the art. A literature review. *TECNOCENCIA Chihuahua*, 12(3), 170-181. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
- Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., y Tomás J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Meriño, V., Henao, A., Chirinos, Y., Martínez, C., y Pérez, C. (2019). La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica. *Revista Espacios*, 40(09).
<http://es.revistaespacios.com/a19v40n09/19400926.html>
- Oliva, M., y Molina, S., (2016), Estilos De Liderazgo Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Establecimientos De Atención Primaria En Salud De La Comuna De Chillán. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 2(1) 51-68
<https://ssrn.com/abstract=2804644>
- Olivares, Y. (2022). Adam Smith y la igualdad: Continuidades y tensiones dentro de su teoría. Síntesis. *Revista de Filosofía*, 5(1), 103-125.
<https://sintesis.uai.cl/index.php/intusfilosofia/article/view/378>
- Organismo Panamericano de la Salud [OPS], (2024). Salud de los trabajadores.
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Panchi, V., (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las

- organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5 (9),173-188.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570009>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Piñón, A., Velázquez, R., Ramírez, E., y Vázquez, M. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5 (10)
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317010>
- Quijano, S. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/143154>
- Rueda, U. (2020). *Propuesta de mejora basado en el clima organizacional de la empresa Gamma Medica Servicios Médicos-Lima 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7399>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección académica ciencias estratégicas* 6(1),47-67.
<http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>.
- Segredo, A, García, A., León, P., y Perdomo, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25433w/Segredo%20Desarrollo%20institucional.pdf>
- Soria, A., Pedraza, N., y Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29(1). <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188->

[62662019000100198&script=sci_arttext](https://doi.org/10.15381/indata.v26i2.25407)

- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://dx.doi.org/10.15381/indata.v26i2.25407>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932023000200217&script=sci_arttext
- Valdiviezo, J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de los hoteles categorizados, Sullana, Piura, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Frontera]. <https://repositorio.unf.edu.pe/items/6cdf703f-2faa-46e9-b59b-603050be040f>
- Zarate, E. (2022). *Bienestar laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara–2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83584>

4. Anexos y apéndices

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	Clima interno que existe entre los miembros de una organización y está influenciado por las políticas, estructuras y procesos que determinan la conducta organizacional (Esquivel, et al, 2020 pp. 73-74).	Se medirá la variable clima organizacional mediante el instrumento de Litwin & Stringer el mismo que consta de 31 ítems con respuesta tipo Likert.	Estructura	Apreciación	1-10	Ordinal
			Recompensa	Apreciación	11-16	
			Relaciones	Apreciación	17-21	
			Cooperación	Percepción	22-27	
			Identidad	Apreciación	28-31	
Satisfacción laboral	Es el grado en el que las personas les gusta (satisfacción) o no les gusta (insatisfacción) su trabajo (Salazar y Ospina, 2019).	Se medirá la variable Satisfacción laboral mediante el instrumento S21/26 el mismo que consta de 26 ítems con respuesta tipo Likert.	Satisfacción Intrínseca.	Gratificación de los empleados	1,2,3 y 18	Ordinal
			Satisfacción con la Supervisión y Participación	Interacciones y relación entre los empleados.	10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21 y 22	
			Satisfacción con la Remuneración	Resultados en su lugar de trabajo	4, 9, 12, 14, y 23	
			Satisfacción con el Ambiente Físico	Participación e involucramiento.	6, 7, 8, y 24	
			Satisfacción con la Cantidad de Producción	Participación en la producción	5, 25 y 26	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024?</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>General Establecer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.</p>	<p>H_i: existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.</p>	<p>Tipo de investigación: Por su finalidad: se manejará el tipo de investigación básica - descriptiva.</p> <p>Por su alcance: correlacional.</p> <p>Estudio no experimental</p> <p>Según el tiempo: la investigación será transversal.</p> <p>Población - Muestra Estará conformada por 135 trabajadores del Proyecto Especial Chira Piura,</p> <p>Técnica e Instrumento de recolección de datos: Encuesta - cuestionario</p>
	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel del clima organización del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura 2. Analizar el nivel de las dimensiones del clima organizacional según Estructura, Recompensa, Relaciones, Cooperación e Identidad. 3. Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura. 4. Analizar el nivel de satisfacción laboral según las dimensiones Satisfacción 	<p>H_o: no existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.</p>	

		<p>Intrínseca; Satisfacción con la Supervisión y Participación; Satisfacción con la Remuneración; Satisfacción con el Ambiente Físico; y, Satisfacción con la Cantidad de Producción.</p> <p>5. Relacionar las dimensiones del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de la variable clima organizacional

Organizational Climate Questionnaire (OCQ), de Litwin & Stringer

Autores: Litwin & Stringer (1968).

Procedencia: EEUU

Confiabilidad: Alfa de Cronbach escala global 0,98.

Adaptación a la realidad peruana por: Rueda, U. (2020).

Confiabilidad: Alfa de Cronbach escala global 0,807.

Validez: Kaiser global KMO =,889

Escala: Likert

Evaluación: Clima Laboral/Organizacional

Valore en qué medida cada uno de estos ítems refleja el clima organizacional en su institución laboral, de la siguiente manera: Excelente (5) Muy buena (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Estructura						
1.	En esta organización las tareas están claramente definidas.					
2.	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas					
3.	Conozco claramente las políticas de esta organización.					
4.	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.					
5.	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
6.	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
7.	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
8.	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
9.	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10.	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
RECOMPENSA						
11.	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda					
12.	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que un buen trabajo las amenazas y críticas					
13.	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
14.	¿Hay un exceso de críticas en esta organización?					
15.	En esta organización, la recompensa y el reconocimiento por el trabajo realizado son insuficientes.					

16.	Cuando cometo un error me sancionan.					
RELACIONES						
17.	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.					
18.	¿Tu líder directo te ha ayudado a tener éxito en tu puesto actual?					
19.	Es bastante complicado establecer relaciones con las personas en esta organización.					
20.	Las personas en esta organización suelen ser frías y reservadas entre sí.					
21.	Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.					
COOPERACIÓN						
22.	En esta organización se demanda un rendimiento muy alto.					
23.	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
24.	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
25.	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.					
26.	Aquí, llevarse bien con los demás es más importante que tener un buen desempeño.					
27.	Me siento orgulloso de mi desempeño					
IDENTIDAD						
28.	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.					
29.	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
30.	Percibo que no hay mucha lealtad del personal hacia la organización.					
31.	En esta organización, cada persona se preocupa por sus propios intereses.					

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos de la variable satisfacción organizacional

Cuestionario de Satisfacción S21/26

Autores: Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., y Tomás J. (1990).

Procedencia: España

Confiabilidad: Alfa de Cronbach escala global 0,95.

Adaptación a la realidad peruana por: Domínguez-Lara, S., Calderón-De la Cruz, G., & Arroyo-García, F. (2016).

Confiabilidad: Alfa de Cronbach escala global 0,878.

Validez: Kaiser-Meyer-Olkin resultado global KMO =,759 Bartlett significativo de $p < .01$

Escala: Likert

Evaluación: Satisfacción laboral de trabajadores

Indicaciones: A continuación, encontrará 26 enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda a su grado de acuerdo con la afirmación, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

0	1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	0	1	2	3	4
1.	Me gusta mi trabajo					
2.	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
3.	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
4.	Mi salario me satisface					
5.	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
6.	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena					
7.	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
8.	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios					
9.	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					
10.	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa					

11.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes					
12.	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface					
13.	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
14.	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales					
15.	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen					
16.	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
17.	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea					
18.	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo					
19.	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
20.	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					
21.	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
22.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.					
23.	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
24.	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios					
25.	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
26.	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea					

Anexo 5: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información general:

Nombres y apellidos del validador: FELIPE PAZ SILVA

Fecha: 06/09/2024

Especialidad: CONTADOR PUBLICO

Nombre del instrumento evaluado: clima organizacional y satisfacción laboral del personal

Autor del instrumento: Gómez Velásquez, Yenny Elizabeth.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024”.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

I. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1-9	10-13	14-16	17-18	19-20
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				19
Sumatoria parcial				72	114
Sumatoria total					186
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)					0.93

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

II. Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

186	=	0.93
-----	---	------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


FELIPE PAZ SILVA
 Firma del Experto
 Grado Académico: Contador Público
 DNI N° 02707476

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información general:

Nombres y apellidos del validador: NANCY DEL PILAR VEGA FARFAN

Fecha: 06/09/2024

Especialidad: CONTADOR

Nombre del instrumento evaluado: clima organizacional y satisfacción laboral del personal

Autor del instrumento: Gómez Velásquez, Yenny Elizabeth.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024”.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1-9	10-13	14-16	17-18	19-20
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					72	117
Sumatoria total						189
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)						0.945

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

189	=	0.945
-----	---	-------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Nancy Del Pilar Vega Farfán
 Firma del Experto
 Grado Académico: Contador
 DNI N° 02603253

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información general:

Nombres y apellidos del validador: LUIS ENRIQUE MENACHO ALVARADO

Fecha: 06/09/2024

Especialidad: CONTADOR

Nombre del instrumento evaluado: clima organizacional y satisfacción laboral del personal

Autor del instrumento: Gómez Velásquez, Yenny Elizabeth.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024".

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1-9	10-13	14-16	17-18	19-20
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis,				18	

	dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					72	119
Sumatoria total						191
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0,005)						0,955

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global:


Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coficiente de validez

$$\boxed{191} = \boxed{0,955}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Luis E. Menacho Alvarado
 Firma del Experto
 Grado Académico: Contador
 DNI N° 02688688

Anexo 6: Evaluación de fiabilidad

Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	31

Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	26

Anexo 6: Base de datos en SPSS

Clima Social Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
1	4	4	1	2	4	2	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3
3	3	1	3	2	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	1	3	1	5	2	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3
3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	1	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
1	5	3	3	4	2	2	2	5	4	1	1	5	5	5	2	5	2	2	4	4	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	1	1	1	5	3	2	3	1	3	1	3	2	1	1	5	3	5	3	5
5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	5	3	3	1
3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	1	5	5	5	4	3
2	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	2	4	4	4	1	4	5	5	5	5	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	4	5	4	3	3	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	2	3	5	4	3	5	2	3	4	5	2	1	5	4	2	3	2	1	3	5	3	3
5	3	4	5	2	4	5	3	1	4	5	1	3	5	4	3	1	2	4	3	5	3	4	4
3	2	4	5	4	5	3	4	3	2	1	2	4	5	4	5	3	4	5	2	3	4	5	5
3	5	2	3	5	4	5	2	4	5	4	1	5	4	2	3	4	5	4	2	4	5	1	1
1	4	5	4	5	3	2	1	3	4	3	4	5	2	1	3	2	3	2	4	1	4	2	2
3	5	2	4	3	2	5	1	3	4	1	3	4	5	1	2	3	3	4	3	2	5	3	3
1	2	1	5	1	2	4	2	5	2	4	1	3	4	2	3	4	5	1	3	4	1	3	3
5	2	4	1	5	2	4	5	3	5	1	3	5	3	5	2	3	4	5	2	5	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	4	1	3	4	3	4	5	4	2	5	3	4	5	2	4	5	4	3	2	4	5	3	3
3	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	4	5	4	5	3	3
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	2	1	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	2	4	5	3	2	1	3	5	5
4	5	4	1	4	3	5	1	3	4	4	5	3	1	4	5	2	3	3	4	5	3	3	3
4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	3	2	4	3	1	5	1	3	4	3	3
5	2	3	4	5	1	3	5	3	4	5	2	5	1	2	4	5	3	2	3	5	1	1	1
1	5	3	4	2	1	2	5	1	3	5	2	3	2	5	3	5	2	5	3	2	4	5	5
5	2	4	5	3	4	5	4	3	2	1	3	4	4	5	4	3	1	4	5	3	2	4	4
4	5	2	5	1	2	3	4	5	2	3	4	3	4	1	3	4	1	2	3	2	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	2	4	2	5	2	4	1	4	5	2	4	5	3	2	3	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3
4	5	3	2	4	5	3	1	4	5	1	3	4	5	1	4	5	1	3	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	3	4	5	2	1	4	2	3	4	4	3	4	4	5	2	2	3	4	5	2	1	1
3	4	2	5	4	3	4	2	2	3	4	5	2	1	2	3	5	5	5	4	2	1	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4

3	5	2	4	1	4	5	4	5	3	5	4	5	1	3	5	3	4	3	5	4	1	1
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	2	5	1	3	4	5	1	4	2	4	4	5	2	5	3	4	4	1	4	5	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	4	4	5	3	5	4	2	3	3	4	4	5	5	1	3	4	3	3	4	4	5
3	4	5	5	5	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	2	1	3	1	3	2	4	3	3	5	1	3	4	5	2	5	4	5	2	4	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	5	3	4	1	3	4	1	2	4	5	3	2	1	3	4	2	1	1	3	4	3

Anexo 6: Base de datos en SPSS

Satisfacción Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
4	4	4	0	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	4
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3
4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
3	1	1	0	3	3	1	3	4	0	1	0	3	0	1	3	3	3	0	0	0	3	0	3	0	3
3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	1	4	1	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3
4	3	3	3	3	2	2	2	0	2	3	3	3	2	3	3	3	3	0	2	3	4	2	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3
4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3
4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	4
4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2
3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
0	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	0	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4
4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	0	3	4	4	4	0	1	3	2	2	0	2	2	2	4	0	2	2	2	0	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	0	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	0	2	3	2	1	3	4	1	3	3
0	3	0	2	3	0	2	4	1	0	3	1	2	4	2	0	3	1	2	1	0	4	2	3	1	0
4	1	0	2	4	0	2	1	4	1	1	2	3	4	1	3	1	0	4	1	2	4	3	1	0	3
2	0	1	3	1	1	3	0	4	1	3	2	0	4	2	0	3	2	0	4	2	0	4	1	0	4
0	2	1	2	4	1	3	0	2	2	3	1	0	4	3	1	4	0	2	4	0	1	2	3	1	4
1	2	0	3	1	3	0	4	2	3	1	0	3	2	1	0	4	2	1	4	0	1	3	1	3	2
1	0	1	2	0	1	4	2	0	4	3	1	2	0	4	1	3	4	2	4	2	0	3	1	3	2
1	0	3	2	0	4	2	1	3	1	2	4	2	3	1	4	2	1	0	3	4	1	3	0	1	2

0	2	1	0	4	2	0	3	2	4	1	2	0	3	1	4	3	0	3	2	4	0	3	1	2	1
2	0	1	3	1	2	0	1	3	2	0	3	2	1	4	1	2	1	3	0	4	3	1	2	1	0
3	0	4	2	0	4	3	2	4	0	1	2	4	0	3	1	0	4	1	3	0	4	0	3	2	0
1	3	1	4	0	2	4	1	3	0	4	2	0	2	1	4	1	2	0	3	4	0	1	2	1	0
2	0	1	3	2	0	4	1	3	0	3	1	0	4	2	1	0	2	0	4	3	1	2	1	0	1
3	3	3	1	1	4	0	0	1	3	1	3	2	4	1	2	0	2	3	2	1	1	1	0	4	1
4	0	1	2	1	4	2	0	3	1	4	1	0	2	4	3	0	2	1	4	0	3	0	2	3	4
1	0	1	4	3	2	0	1	1	0	1	2	1	0	2	3	2	2	2	3	1	4	2	4	4	3
2	0	4	3	2	1	0	2	3	0	1	4	2	0	3	2	0	3	1	4	2	4	1	4	2	4
2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	0	1	3	1	2	1	2	2	3	0	2	2	4	0	0
2	4	2	0	4	3	1	1	0	3	1	4	3	2	0	3	1	3	4	2	0	3	2	4	0	2
0	0	1	0	1	2	4	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3
2	3	0	2	3	1	1	3	0	4	2	1	0	4	1	2	4	3	0	3	0	2	1	4	3	2
1	4	1	2	0	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1
2	1	0	3	3	3	4	3	3	1	0	1	0	1	2	2	2	1	2	0	0	2	3	3	3	1
3	3	2	2	3	2	1	2	0	2	3	3	2	1	3	1	3	2	0	2	1	3	1	2	2	1
0	3	2	4	0	3	1	2	1	0	3	2	0	1	3	2	1	4	1	2	4	0	2	4	2	4
0	4	4	1	1	2	3	3	3	1	2	3	1	0	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3
1	4	4	3	1	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	0	1	2	1	1	1
2	0	2	4	2	1	3	0	2	4	3	2	4	0	4	1	3	2	4	0	1	3	2	3	1	2
3	4	3	3	1	4	3	1	0	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	4	3
3	1	2	4	2	1	4	1	2	0	4	3	0	1	2	3	4	1	0	2	3	4	1	0	1	2
4	1	2	2	1	2	0	4	2	1	0	2	4	0	2	0	2	1	3	1	3	1	2	1	0	3
2	4	1	0	4	2	0	2	4	3	2	0	1	2	0	2	3	0	3	1	3	1	2	0	1	0
1	0	3	2	1	0	4	1	1	0	0	2	0	1	4	1	0	1	2	3	0	3	2	1	1	4
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1
4	1	2	0	4	1	0	3	2	0	1	2	2	1	0	4	2	1	4	2	1	3	2	0	3	2
3	0	1	2	3	2	3	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	0	2	0	3	1	1	2
2	0	1	0	2	1	0	2	3	2	0	1	4	2	1	0	1	4	2	0	1	0	2	1	3	1
2	0	1	0	0	4	2	3	3	4	0	1	3	1	1	2	2	1	2	1	4	2	3	2	1	2
1	2	0	2	1	0	4	1	2	0	3	2	0	1	3	2	4	1	2	0	2	1	3	1	0	3
0	2	1	0	1	0	3	2	1	0	3	2	2	1	0	3	1	4	1	0	4	2	0	2	1	4
4	4	2	2	1	0	1	1	1	1	0	2	2	3	3	4	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2
1	0	4	2	0	1	2	0	2	4	1	0	3	1	2	0	4	2	0	2	1	0	3	2	1	4
4	3	3	4	3	2	2	1	0	3	1	0	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3
0	0	1	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	1	0	0	3	2
2	0	3	4	1	0	3	1	3	1	2	0	1	0	4	1	2	0	3	2	0	2	1	1	0	4
0	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1
2	0	1	4	3	0	1	3	0	2	1	0	2	0	4	1	2	3	0	2	4	1	3	4	0	1
1	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	2
1	1	3	4	4	4	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2
3	1	4	3	1	0	4	3	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	0

1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2
1	0	3	1	0	1	0	3	1	0	1	3	2	0	4	2	1	0	3	2	4	0	3	2	1	2
1	1	2	3	3	2	1	0	0	0	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	
1	1	1	3	3	2	3	1	3	2	1	4	1	2	2	0	0	3	1	0	3	3	2	1	0	2
1	2	0	2	1	1	1	0	2	1	0	2	1	3	0	4	2	1	0	3	2	0	2	1	3	4
2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	4	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3
3	3	2	4	1	3	2	2	4	0	3	3	4	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	0
4	0	2	1	2	1	0	2	1	3	0	4	2	1	3	1	0	3	1	3	0	4	2	1	3	0
2	1	2	2	0	3	2	2	0	1	3	4	2	1	2	3	1	0	4	2	2	3	2	3	2	2
3	3	3	1	4	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	3
1	0	3	1	0	3	1	0	3	4	0	2	1	0	4	0	1	3	1	2	0	1	2	3	0	1
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	2	1	0	2	1	1	4	1	2	1	3	1
1	3	3	2	1	2	1	0	3	1	1	3	3	2	1	3	2	2	4	3	3	1	2	2	2	1
1	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	3	0	2	1	0	2	1	0	2	3	1	0	3	2	0
2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	1	0	0	0	1	2	3
1	2	3	3	0	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1
2	3	0	1	1	1	3	2	2	2	3	1	0	1	1	1	1	0	1	0	3	2	1	0	0	1
1	0	1	2	0	2	2	3	0	2	1	4	0	2	3	1	3	2	1	0	2	0	3	2	0	4
3	0	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	1	0	0	4	2	1	1	0	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	0	2	0	4
1	3	0	0	3	1	2	0	2	3	0	4	1	2	0	1	3	1	3	2	0	2	3	1	2	0
3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	4	3	2	2	4	3	2	1	3	2	1	2	1	1
0	1	2	1	0	2	4	3	0	2	0	1	3	0	2	1	3	0	3	1	2	0	3	1	4	2
2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	0	4	3	1	4	2	1	0	3	2	1
3	4	1	2	0	2	3	2	1	3	1	1	0	3	2	4	4	3	1	3	2	1	1	1	2	1
1	0	2	0	1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	0	2	1	1	2	1	0	1	0	2	1
0	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	0	1	4	4
2	3	4	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	1	2	1	1	2	2
2	0	1	4	1	0	1	0	3	1	0	4	2	1	3	0	1	3	0	1	2	0	2	1	2	1
2	2	2	3	0	2	3	3	4	4	4	3	2	1	0	1	2	2	2	3	2	1	1	3	4	3
3	3	2	3	2	1	0	4	2	1	0	3	2	4	4	4	4	3	0	1	2	3	3	4	1	3
0	1	0	2	1	3	2	4	0	1	0	2	0	3	4	3	2	1	0	3	2	3	1	2	0	2
2	2	3	4	3	1	0	1	3	2	4	3	3	2	2	0	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1
3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4
1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	0	4	0	3	0	1	1	0	0	4	3	2	0
0	1	0	2	1	3	2	4	3	0	1	0	2	3	2	4	3	0	1	0	2	0	1	0	3	1
1	1	2	3	4	4	2	2	4	1	3	1	2	1	0	0	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3
1	2	1	1	1	0	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1
1	0	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	1	1	0	0	4	2	2	2	1	1	1	0	3	1
0	2	1	0	3	1	2	1	0	2	1	4	1	0	2	3	0	3	2	0	2	4	0	1	2	1
2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	0	0	1	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2
2	4	4	0	2	2	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	0	2	3	1	0	2	3

1	0	1	2	0	2	0	1	4	3	1	2	0	3	4	2	1	0	3	1	2	1	0	1	4	3
2	3	3	4	4	3	3	3	1	1	4	2	1	4	3	2	2	3	3	2	2	0	3	3	1	2
2	0	2	1	2	2	1	1	0	2	1	1	3	3	2	0	0	4	3	2	1	3	1	2	3	2
1	0	4	1	2	3	2	2	2	2	4	3	1	4	3	3	1	0	3	4	3	2	3	2	4	0
1	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	0	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	3
3	1	0	2	0	2	1	3	4	2	1	0	1	2	0	3	1	0	2	1	0	3	1	0	1	2
3	4	2	3	4	4	1	1	1	3	4	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1
1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0
3	2	0	0	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	0	1	2	2	2
3	2	0	1	0	1	2	3	1	2	0	3	2	0	2	1	0	2	3	0	4	2	1	3	0	2
3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
1	0	1	0	2	1	0	2	1	0	3	1	0	3	1	0	2	1	0	2	4	2	1	0	3	0

Anexo 7: Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN - ADULTOS -

Nivel de estudio: Pregrado

Introducción: Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024”

Este es un estudio desarrollado por: Bach. Gómez Velásquez, Yenny Elizabeth, perteneciente a la Universidad San Pedro – SEDE/FILIAL Chimbote.

El objetivo de esta investigación es: Establecer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Chira Piura, 2024.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Procedimiento. Llenado de encuesta

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en: las historias clínicas/ registros /base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este

estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código de Participante:

Nombre:

Fecha:

Firma del Participante

Anexo 8: Solicitud a la institución donde ser va a desarrollar la investigación.



GOBIERNO REGIONAL
PIURA

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

Piura, 01 AGO, 2024

CARTA N° 333 /2024-GRP-PECHP-406000

Señora
YENNY ELÍZABETH GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ciudad: -

ASUNTO : Su Solicitud de AUTORIZACIÓN para acceso a información y aplicación de encuesta para realización de Tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024".

REFERENCIA : Su Escrito de fecha 05 de julio de 2024.
Hoja de Registro y Control N° 02254/2024 (10.07.2024).

Tengo a bien dirigirme a usted en atención a su Escrito de la referencia, a fin de manifestarle lo siguiente:

Nuestra Entidad acepta vuestra solicitud, por lo que, esta Gerencia General autoriza para que realice su trabajo de Tesis denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024" en nuestra Institución, debiendo coordinar para dicho efecto con la Oficina de Administración, a fin de definir los procedimientos, uso de la información indicada y actividades a realizar para dicho cometido.

Esperando que nuestro aporte contribuya a los objetivos de vuestro trabajo de investigación, le expreso los mejores parabienes en su propósito académico.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL PIURA
PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA

Ing. Benjamin Marcelino Padilla Rivera
GERENTE GENERAL (R)



BMPR/ESGC/LEMA/megs.

cc:
DA
Personal
Archivo.

Proyecto Especial Chira-Piura
Panamericana Norte Km. 3.5
Carretera Piura - Sullana - PERÚ
Central Telefónica 073-458004/...08

<https://www.gob.pe/pechp>

Anexo 9: Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
GOMEZ VELASQUEZ YENNY ELIZABETH		41944432	Yenny21_6@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
			Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
			Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación				
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024.				
5. Programa Académico				
Administración de Empresas				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (Info: eu-repo/semantic/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido ³ (Info: eu-repo/semantic/restrictedAccess) ^(*)	
(*) Encasos de restringidos sustentarmotivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dajo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVCOMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, a cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra todo el documento.⁵

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
PIURA	03	06	2025

Importante

- Según el artículo 16 de la Constitución Política de 1979-2019-2022: CD República de Perú. Registro Nacional de Trabajadores e Investigadores de la Universidad y Títulos Profesionales. Art. 8. inciso 2.2.
- Ley N° 10011 Ley que regula el Registro Nacional de Datos de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad. S.008 - 2011 - PCM
- Señala el artículo 17 de la Ley de la Universidad, que para la Universidad San Pedro, se debe tener en cuenta que el registro de la información de los investigadores de la Universidad debe ser en el Repositorio Institucional Digital. Respecto a los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Marco de la Ley 822.
- Decreto de la Presidencia del Consejo de Ministros que aprueba el Reglamento de la Ley N° 1004 - 2014 - CONYTEC - DGC. Número de Ley 7. Ley que promulga el Reglamento de la Ley N° 1004 - 2014 - CONYTEC - DGC.
- Las licencias Creative Commons CC son un conjunto de licencias que permiten a los autores especificar los términos de uso de su obra, permitiendo así que los usuarios puedan reutilizarla de manera que sea compatible con sus necesidades.
- Según el artículo 12.2, del artículo 12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores e Investigadores de la Universidad y Títulos Profesionales (RNTIP) de la Universidad de Piura, la información que se genera en el sistema de gestión de la información de la Universidad debe ser publicada en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad de Piura.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la Ley 27444, art. 32, párr. 32.3.

Anexo 10: Reporte de similitud

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	revistas.udes.edu.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	1%

9	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Hispanoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	moam.info Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	revistalajunta.jdccpp.org.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %

Submitted to uncedu

32	Trabajo del estudiante	<1 %
33	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
36	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unicesar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Católica del CIBAO Trabajo del estudiante	<1 %

43	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
46	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo