



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO
SOCIAL

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA
EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
SERVIDORES DEL PROYECTO ESPECIAL
OLMOS TINAJONES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Autor (a):

Bach. Chero Zapata Malena Angely

<https://orcid.org/0000-0003-0037-6764>

Asesor (a):

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa

<https://orcid.org/0000-0003-4528-6420>

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel, 2023

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS
TINAJONES**

Presentada por la Bachiller Chero Zapata Malena Angely, para obtener el título profesional de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán. Aprobado por los miembros del Jurado de Tesis:

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa
Presidente del Jurado de tesis

Dra. Dioses Lescano Nelly
Secretaria del Jurado de tesis

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Vocal de la tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

	DNI:	71560432
---	------	----------

Pimentel, 14 de Junio del 2023

* Porcentaje de similitud turnitin:22%

NOMBRE DEL TRABAJO

ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN - CHERO ZAPATA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

7761 Words

RECUENTO DE CARACTERES

42348 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

42 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

316.8KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 12, 2023 3:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 12, 2023 3:37 PM GMT-5

● 22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

DEDICATORIA

A Dios, que me ha brindado
fortaleza para lograr vencer
dificultades en mi camino y
lograr así mis metas trazadas.

A mis padres, Adriano y Rosa
que con su apoyo incondicional
y todos sus esfuerzos eh logrado
todo lo que me eh propuesto.

A mis docentes, por su
profesionalismo y
dedicación a su gran
labor de enseñanza, por
compartirnos sus
experiencias.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios, por la vida que tengo, por darme una hermosa familia, por darme voluntad y paciencia para las dificultades que existen.

A la plana docente de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán, que con profesionalismo han venido formando a profesionales con ética y amor e identificación por la carrera.

A los colaboradores de la empresa Proyecto Especial Olmos Tinajones, por su colaboración durante to el proceso del presente trabajo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de influencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones; así mismo recalcar que las empresas se encuentran en un ambiente cada vez más competitivo y esto no es ajeno al sector público, por lo que el interés para desarrollar un mejor clima laboral se ha convertido en uno de los pilares en la gestión de recursos humanos. La metodología de investigación es descriptiva, correlacional de tipo cuantitativa, de enfoque transversal. La muestra estuvo conformada por 35 servidores que forman parte del área administrativa de la empresa, los métodos de la investigación utilizados fueron etnográfico e inductivo.

Para la recolección total de datos se empleó la técnica de la entrevista y como instrumento se elaboró un cuestionario para identificar la opinión según la diferente vivencia o perspectiva de cada trabajador. Como resultado se encontró que el 65.71% de los colaboradores no consideran que se premie su labor en la entidad, a la vez el 60% manifiesta que no existe una comunicación armoniosa. Por ello se concluye que los servidores no consideran que su labor se premie y tampoco que exista una buena comunicación, influyendo ello en su satisfacción laboral no sintiendo un sentido de pertenencia laboral.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, entidad pública, nivel de desempeño.

ABSTRACT

The present investigation had as objective to identify the level of influence that the organizational climate has on the job satisfaction of the servers of the central headquarters of the Olmos Tinajones Special Project; also emphasize that companies are in an increasingly competitive environment and this is not alien to the public sector, so the interest to develop a better working environment has become one of the pillars in human resource management. The research methodology is descriptive, correlational of a quantitative type, with a cross-sectional approach. The sample consisted of 35 servers that are part of the administrative area of the company, the research methods used were ethnographic and inductive.

For the total data collection, the interview technique was used and a questionnaire was developed as an instrument to identify the opinion according to the different experience or perspective of each worker. As a result, it was found that 65.71% of the collaborators do not consider that their work is released in the entity, while 60% state that there is no harmonious communication. For this reason, it is concluded that the servers do not consider that their work is rewarded and that there is a good communication, which influences their job satisfaction, not feeling a sense of work belonging.

Keywords: organizational climate, job performance, public entity, level of performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
ÍNDICE.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2. Antecedentes de estudio.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	13
1.4 Formulación del Problema	16
1.5 Justificación e importancia del estudio	17
1.6. Hipótesis.....	17
1.7. Objetivos	18
1.7.1. Objetivo General	18
1.7.2 Objetivos Específicos	18
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y diseño de Investigación	18
2.2. Población y muestra	19
2.3. Variables y operacionalización	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	21
2.6. Criterios éticos.....	21
2.7. Criterios de rigor científico.....	21
III. RESULTADOS.....	22
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	22
3.2. Discusión de resultados.....	47

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
4.1. Conclusiones	49
4.2. Recomendaciones	50
ANEXOS	53

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Se tiene el conocimiento de clima organizacional es la apreciación de lo que ocurre en una institución pública o privada, es el ambiente en donde los colaboradores se desenvuelven con aquellas actitudes y conductas que hacen convivencia social en la entidad, siendo percibida por los sentidos y relaciones amicales ya que los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos. Por ende, tiene una gran influencia en el comportamiento de los integrantes de una organización que se ve reflejado en la práctica laboral diaria.

Actualmente, las organizaciones se ven afectadas por los cambios constantes dentro de su entorno laboral y tienen que aprender a convivir con ello. Por ello es necesario encontrar la manera en que se refuercen las condiciones laborales, iniciar con satisfaciendo necesidades básicas laborales obteniendo impactos a un nivel alto de productividad a largos plazos. Si todas las empresas tomaran suficiente atención al tema, podrían evitar conflictos laborales ya sea a largo o corto plazo.

De acuerdo con un estudio realizado a nivel global hecho por ManpowerGroup 2022, los trabajadores buscan oportunidades de desarrollo en su carrera profesional, flexibilidad y sobre todo una sólida estrategia de bienestar laboral. Indica que el 43% de los profesionales a nivel mundial aseguran que las empresas no tienen iniciativas de mejora para el desgaste profesional.

En Perú, según una Redacción en el Diario Gestión por un estudio realizado por la consultora Dench (2021), indica que el 55% de trabajadores peruanos afirman sentir temor a fallar o cometer un error en su centro laboral, al igual que solo se encontró el 31% de trabajadores se sienten en un ambiente de confianza, solo el 18% admiten sentir vergüenza al presentar una nueva idea y el 6% indica sentir temor al presentar alguna duda o pregunta.

Las entidades públicas en nuestro país se rigen bajo la Ley N° 30057 Ley del Servicios Civil, que tienen como propósito poner a disposición el procedimiento para lograr una buena cultura y comunicación interna desde el área de Recursos Humano. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de los jefes, la medición, análisis, comunicación y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso. Siendo fundamental para promover un ambiente de trabajo saludable potencializando a los servidores de la entidad.

Por ello esta investigación tiene como finalidad establecer una relación entre el nivel de influencia que llega a tener el clima organizacional sobre la satisfacción laboral, ya que este estudio puede resultar clave para lograr una oportunidad de mejora, siendo importante conocer las diferentes perspectivas de los colaboradores en relación a su lugar de trabajo, compromiso e identidad institucional.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

Herrera, J. y Sánchez, M. (2017). En su investigación que involucran dos variables Clima Organizacional y satisfacción laboral adicionando el liderazgo y comunicación. La investigación se realizó en el sector del calzado en una empresa de Tungurahua en Ecuador. El método de recopilación de datos fue una encuesta mostrando la inestabilidad de las opiniones de acuerdo al ambiente laboral que viven a diario, siendo una de las principales recomendaciones finales es en tomar mejoras urgentes, con respecto a la visión y misión aplicando tendencias para tener ambientes agradables en donde el trabajador pueda desempeñarse con naturalidad teniendo satisfacción del recurso humano.

Sum, M. (2015). Directamente en su investigación, refiere que la motivación es un tema relevante dentro de una empresa, ya que existen dos formas de aplicarla sea buena o mala, beneficiando mal o bien a los que la conforman. Ya que el desempeño en los colaboradores es totalmente reflejado en su labor diario, dentro de su área de trabajo. Concluye que la motivación ayuda a describir conductas del personal, ya que el ser humano carece de diversas necesidades para lograr un buen rendimiento para alcanzar objetivos y metas personales y profesionales.

1.2.2. Nacionales

Félix, M. (2022). En su investigación denominada “Clima Organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma – Junín, está basada en un estudio que se les realizó a 60 colaboradores con la finalidad de estudiar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, siendo de enfoque psicológico. Los resultados arrojados fueron que existió una relación significativamente abaja entre el clima laboral y las condiciones de trabajo, llegando a la conclusión que existe un alto índice de falta de armonía institucional.

Natividad, M. y Zavala, A. (2018). En su investigación denominada Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en una constructora en la ciudad de Lima, está basada en un estudio realizado a todo el personal administrativo de la entidad, teniendo objetivo determinar la relación entre ambas variables. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo correlacional, es donde el fin es describir las características de mayor impacto. Se midió el objetivo con una muestra de 40 trabajadores, catalogando el muestro como no probabilístico intencional. Tuvo como resultado una positiva relación entre ambas variables que se evidenciaron tras la ejecución de la investigación.

De La Cruz, E Y Huamán, A. (2016). Concluye que el clima organizacional cumple una de las funciones más importantes ya que da a conocer prácticas y valores como la solidaridad entre colegas, considerando las relaciones múltiples del ser humano. Por ello las más importantes se denominan como: relaciones sociales, que abarcan relaciones interpersonales, intergrupales. Siendo uno de los problemas más comunes en nuestro país y en organizaciones está centrado en el tema del clima organizacional, y es preocupación en todas las organizaciones poniendo en peligro la institucionalidad de estas.

1.2.3. Regional

Vásquez, J. (2016). Concluye en que como objetivo determinar el grado de influencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores administrativos, buscando en específico: diagnosticar el nivel del clima laboral, nivel de productividad, diseñando propuestas para la mejora del clima laboral ya que influye positiva y directamente a la productividad de los colaboradores.

Hidrugo, J. Y Pucce, D. (2016). La metodología utilizada en el análisis, se aplicó que en el proceso de recolección de datos se aplicó en cuestionarios, entrevistas, con el único fin de conocer la relación entre el rendimiento laboral y el desempeño de un área administrativa.

1.2.4. Locales

Díaz, C. (2020). En su investigación que abarca a dos variables Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Ministerio Público. El enfoque es cuantitativo y éstas son las diferentes dimensiones que tienen las variables en conjunto como la autorrealización, supervisión, involucramiento, comunicación y las condiciones laborales, que se correlacionan con el clima organizacional, por otro lado, detalla que se mide la satisfacción laboral

con las siguientes variables, beneficios laborales, remuneración, desarrollo personal, relaciones interpersonales dentro del trabajo, desempeño de tareas. Para la correspondiente medición se realizaron dos cuestionarios, teniendo como resultado que existe un nivel de clima laboral desfavorable presentando insatisfacción en su centro de trabajo. Concluyendo que si la correlación entre ambas variables sea positiva, mientras mejor sea el clima laboral mucho mayor sería la satisfacción de los trabajadores dentro de la entidad.

Chiquinta, G. (2017). En su investigación denominada Clima Organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque, en la ciudad de Chiclayo. Tiene como su principal objetivo determinar la relación entre ambas variables con el fin de tomar cierta iniciativa en proporcionar sugerencia y/o cambios a mejora para el personal de estudio. Su muestra fue de 36 enfermeras y el instrumento utilizado fue de una encuesta de 36 ítems, teniendo como resultado una relación positiva alta entre variables.

Millán, R. y Montero, B. (2017). Investigación de tipo observacional, con un enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario teniendo en cuenta 5 dimensiones, como resultado se encontró diferencias en el análisis de las dimensiones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

Teoría Organizacional

Daft, R. (2011) La teoría Organizacional estudia las estructuras organizacionales y su diseño. Comprende a un conjunto de individuos que interactúan bajo una influencia con un mismo objetivo. Las organizaciones pueden ser de régimen cerrado o abierto, pero para ello estas están basadas en principios totalmente diferentes y se identifican con su misión, visión y sus objetivos.

De acuerdo a Litwin y Stringer (1968), hace referencia a la parte subjetiva que se perciben por parte de todo el personal, de forma jerárquica por medio de las actividades internas y externas, los valores y la motivación (Litwin & Stringer, 1968); a su vez, para Goncalves, (2000), se conceptualiza como un fenómeno que interviene de cierta forma en la motivación lo que genera cierto efecto negativo o positivo dentro de la empresa dependiendo de cómo se maneja adecuadamente el clima organizacional por ello ha de ser consideradas durante su análisis, y que a su vez, tiene repercusiones en otros ámbitos organizacionales, como en la productividad y satisfacción (Goncalves, 2000).

Existe una complicación en las personas para que sus necesidades sean satisfechas y de ello depende la motivación individual, ya tendrá que adecuarse al ambiente interno y de ello dependerá el nivel de satisfacción que influya en él (Chiavenato, 2000).

Brunet, (1987), explica la importancia de que los colaboradores gocen de un buen clima laboral, y el generar un nivel alto de satisfacción. Para ello clasifica en 4 sistemas el C. Organizacional:

En base a ello, se explican 4 sistemas con respecto al clima organizacional:

- a. **Sistema I - Autoritario:** la gerencia no les brinda mucha confianza a los subordinados, el alto mando toma las mayores decisiones, es decir, existe un clima desfavorable por parte de los altos mandos, generando una atmosfera de miedo, donde la satisfacción solo llega a las necesidades psicológicas y de seguridad.
- b. **Sistema II- Paternalismo:** el alto mando tiene confianza irrelevante, pues les delega algunas funciones básicas para la toma de decisiones, para motivar a sus colaboradores utiliza un sistema de recompensas y castigos.
- c. **Sistema III- Consultor:** la gerencia construye un clima participativo, existe confianza, puede delegar funciones a sus subordinados, pero las decisiones específicas las toman los mandos intermedios, donde el clima de esta organización trata de satisfacer las necesidades de reconocimiento.
- d. **Sistema IV- Participación Grupal:** la gerencia genera confianza, la participación grupal, siendo este el sistema ideal a la hora de realizar un excelente trabajo.

Además, cabe resaltar que los sistemas pertenecen a un clima cerrado y abierto. A fin de poder medir cómo se percibe el clima laboral, se han identificado 8 dimensiones, que de acuerdo a Likert (Rodriguez, 2005), son las siguientes:

- a. **Estilo de autoridad:** Es cuando la relación establecida entre jefe-empleado mantiene un grado de positivismo de acuerdo el ambiente de trabajo que desempeñen.
- b. **Esquemas- motivación:** abarcan todos los medios utilizados con el único fin de motivar al personal, por medio del reconocimiento o los diferentes beneficios que se le pueda brindar al trabajador.
- c. **Procesos Comunicativos:** es la manera en cómo se manejen las relaciones interpersonales en los diferentes equipos de trabajo o áreas.

- d. Procesos de influencia:** técnicas usadas para alcanzar objetivos como la capacitación del personal, facilitando los materiales requeridos.
- e. Proceso - Decisiones:** se manifiestan en la clase de decisiones y de qué manera pueden tomarlas, que va de acuerdo al trabajo que desempeñen.
- f. Procesos de planificación:** se mide por la cantidad de participante que pueda a ver en algunas actividades y que tan satisfechos pueden quedar de acuerdo a las estrategias que realicen.
- g. Procesos – Control:** Detalla la forma de seguimiento y el control que lleven de su personal y el trabajo que desempeñen.
- h. Objetivos – Rendimiento – Perfección:** involucra los objetivos internos y externos de la organización que sean aceptados por los colaboradores.

1.3.2. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias vivenciadas en el entorno laboral. Existen diferentes factores con lo que se puede medir la satisfacción laboral: Reto del trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables de trabajo, apoyo entre colegas, compatibilidad entre personalidades de trabajo.

Teoría de la Satisfacción Laboral (1996)

Herzberg, F. (1996), “Teoría de los Dos Factores”, desarrollada a base de una investigación a 200 ingenieros quienes relatan una experiencia laboral satisfactoria y otra insatisfactoria. Analizados ambos contenidos indican que la sensación del logro, responsabilidad y el reconocimiento es considerado como experiencias laborales positivas, caso contrario los factores de remuneración, supervisiones y las relaciones interpersonales dentro del centro de labores son consideradas como experiencias negativas.

Como consecuencia, se propuso la existencia de dos Factores:

Factores Intrínsecos o Motivadores, que incluyen la relación entre el empleador y el empleado, realización, reconocimiento, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores Extrínsecos, que incluyen las políticas administrativas que existen dentro del centro de labores, las relaciones interpersonales, el sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

Concluyendo que los Factores Intrínsecos son asociados a un estado de satisfacción con el puesto, de modo que el sujeto se interese en ampliar conocimiento, desarrollar actividades creativas, logrando objetivos. Los Factores Extrínsecos serán asociados con la insatisfacción laboral.

Teoría de Martha Alles (2002)

Alles, A. (2002), manifiesta la clasificación de las competencias claves para tratar el problema de la satisfacción laboral:

- A. Comunicación; capacidad de escucha, expresar ideas, entre otros.
- B. Trabajo en equipo; en el aspecto empresarial, se coopera en forma conjunta con el único objetivo de lograr las metas trazadas dentro de la entidad.
- C. Responsabilidad; está ligada al compromiso que tenga cada servidor con su centro de trabajo, cumpliendo con su labor en los plazos trazados.
- D. Desarrollo de Relaciones; consiste en mantener relaciones recíprocas, cordiales entre los miembros de la misma entidad servidora, mostrar motivación formando grupos de relaciones con intereses en común.

González, L. (2006), manifiesta que la evaluación de la satisfacción laboral se da de acuerdo a las distintas apreciaciones que tengan de acuerdo al cargo en que logren desempeñarse y midiendo su potencial de desarrollo.

1.4. Formulación del Problema

¿De qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Las variables de clima y satisfacción organizacionales han sido estudiadas por diversas empresas, ya que influyen de manera directa en el desempeño de los colaboradores dentro de una entidad.

Según (Lagomarsino, 2000) define que “los colaboradores vienen desarrollando un nivel alto de un compromiso e identificación institucional se convierte en una fuente de innovación, llegan a asumir iniciativa propia, aumentando su espíritu emprendedor, actúan individualmente y en conjunto asumiendo responsabilidades de esa manera crean una poderosa y sana ventaja competitiva”.

Con esta investigación el beneficiario directo será la institución y sus colaboradores, que se le otorgará propuestas en un plan de trabajo con la finalidad de mejorar el nivel de la satisfacción y clima organizacional.

1.6. Hipótesis

1.6.2. Hipótesis general

El clima organizacional influye de manera directa en la satisfacción laboral de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

1.6.3. Hipótesis específicas

El clima organizacional influye de manera directa evidenciándose en el sentido de pertenencia de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

El clima organizacional influye de manera directa evidenciándose en condiciones físicas de trabajo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

El clima organizacional influye de manera directa evidenciándose en el liderazgo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

El clima organizacional influye de manera directa evidenciándose en el reconocimiento de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Identificar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

1.7.2 Objetivos Específicos

Reconocer la influencia del sentido de pertenencia en la satisfacción laboral de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

Describir la influencia del sentido de pertenencia del liderazgo en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

Describir la influencia del sentido de pertenencia en las condiciones de trabajo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

Conocer la influencia del sentido de pertenencia acerca del reconocimiento para los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

El enfoque es de tipo cuantitativo, debido a que se utiliza la recopilación y análisis de datos numéricos (cuantitativo). El alcance es descriptivo, puesto que se ha observado el objeto de estudio tal cual se presenta en la actualidad y describe sus características.

La investigación tiene una estructura correlacional, no experimental, ya que lo que se busca es tener un conocimiento en base al problema establecido dentro de las entidades y determinar si existe o no influencia entre las variables, sin realizarle ningún cambio a éstas; a su vez, es de corte transversal puesto que mide la situación de la muestra en un solo momento temporal, no existe continuidad en el tiempo.

Método etnográfico

Martínez, M. (2015), dentro del enfoque etnográfico entra a tallar las tradiciones, normas y valores del ambiente en donde se convive laboralmente. El objetivo de este

método es comprender realidades actuales, entidades sociales y las diferentes percepciones humanas.

Wilson (1977). Distingue en etapas la investigación etnográfica:

- a. La participación.
- b. Recolección de la información.
- c. Nivel de objetividad.

Método Inductivo

Para Hernández Sampieri, R (2006). el método inductivo es de rango experimental y sus pasos a seguir son: la observación, la formulación de hipótesis, la verificación de datos, tesis, leyes y teorías.

2.2. Población y muestra

La población objetivo está conformada por servidores entre 30 a 56 años de edad, que laboran en el Proyecto Especial Olmos Tinajones, siendo aproximadamente 35 colaboradores de la parte administrativa de la institución. Se considera esta investigación con un muestreo no probabilístico, ya que no se ha aplicado ningún método estadístico que compruebe lo contrario ya que la muestra es de una cantidad pequeña.

2.3. Variables y operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
		<p>Sentido de pertenencia; para que una empresa sea eficiente, tenga resultados y logre sus objetivos, es necesario que los servidores se encuentren satisfechos con su entorno laboral.</p> <p>Condiciones físicas del trabajo; la comodidad del servidor es un componente clave en una organización, siendo importante espacios de trabajo que sean cómodos, frescos y amplios. Una empresa tiene el deber de brindar las mejores condiciones de trabajo para sus servidores.</p>
	<p>Chiavenato Idalberto (1999) pág. 08</p> <p>Es la cualidad y el ambiente que perciben</p>	

<p>Clima Organizacional</p>	<p>los miembros de la organización teniendo influencia en su comportamiento.</p>	<p>Liderazgo; es el poder de influencia que se llegue a tener dentro de un grupo, siendo un factor principal del clima laboral y de sus trabajadores.</p> <p>Reto; cada día debe ser un reto para cada persona, de esa manera se incrementa que los servidores salgan de zona de confort favoreciendo su crecimiento y formación profesional.</p> <p>Desarrollo; es poner a prueba a los que tienen potencial para crear una tendencia de estabilidad y desarrollo sin igual.</p> <p>Reconocimiento; La visión que una organización tenga sobre su negocio para encaminar el trabajo individual y grupal con el fin de obtener metas corporativas. Recibir recompensas claras, una aprobación verbal o un incentivo monetario, hacen que el servidor sienta que forma parte de la empresa, dando este lo mejor de sí.</p>
<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Robbins, Stephen, Coulter (2013)</p> <p>Definen como proceso determinante en el que tan exitosa puede llegar a ser una organización siempre en cuando cuantos hayan sido sus logros laborales.</p>	<p>Responsabilidad; una empresa que maneja un buen clima, los servidores son independientes demostrando responsabilidad en su trabajo.</p> <p>Desafío; el ser humano aplica la competencia constructiva, tomando riesgos calculados, con sus propios objetivos, de esta maneja creándose un competitivo ambiente de trabajo.</p> <p>Relaciones; al crearse malas relaciones entre los servidores es una de las maneras más comunes de fracasar. Un clima laboral positivo está compuesto de respeto, cooperación y un buen trato.</p>

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

- a. Observación
- b. Observación Participante
- c. Observación No participante

2.4.2. Instrumentos

- a. Entrevista (individual, grupal, colaterales).
- b. Diario de campo.
- c. Encuestas con preguntas abiertas o cerradas.
- d. Matriz/Análisis FODA.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Flujograma: es un facilitador de recolector de datos de gran relevancia.

SPSS: programa estadístico.

Excel: programa en donde se trabaja con números obteniendo como resultados gráficos.

2.6. Criterios éticos

- a. **Confidencialidad:** como agentes de cambio nuestra ética profesional va de la mano con la confidencialidad acerca de cualquier información que nos brinden nuestros casos a tratar (como el preservar la vida).
- b. **Justicia Social:** tenemos como responsabilidad promover la justicia social, ya que trabajaremos por velar los derechos humanos, siempre de la mano con la justicia.

2.7. Criterios de rigor científico

P, Barroso. “Diccionario de ciencias y técnicas de comunicación.” La ética, ciencia que estudia los actos humanos y su moral con la que actúan, teniendo en cuenta la honestidad con la que se labora y se vive.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1.

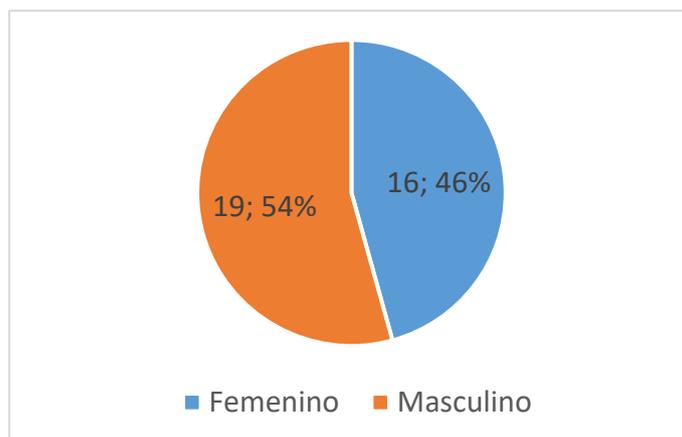
Distribución numérica y porcentual según el sexo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje
Perdidos	F	16	45,7
	M	19	54,3
	Total	35	100,0

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 1.

Distribución porcentual según el sexo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 1

En la tabla y figura 1 se visualiza que el 54% de la muestra son varones y el 46% son mujeres, que laboran dentro de la institución del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

Tabla 2.

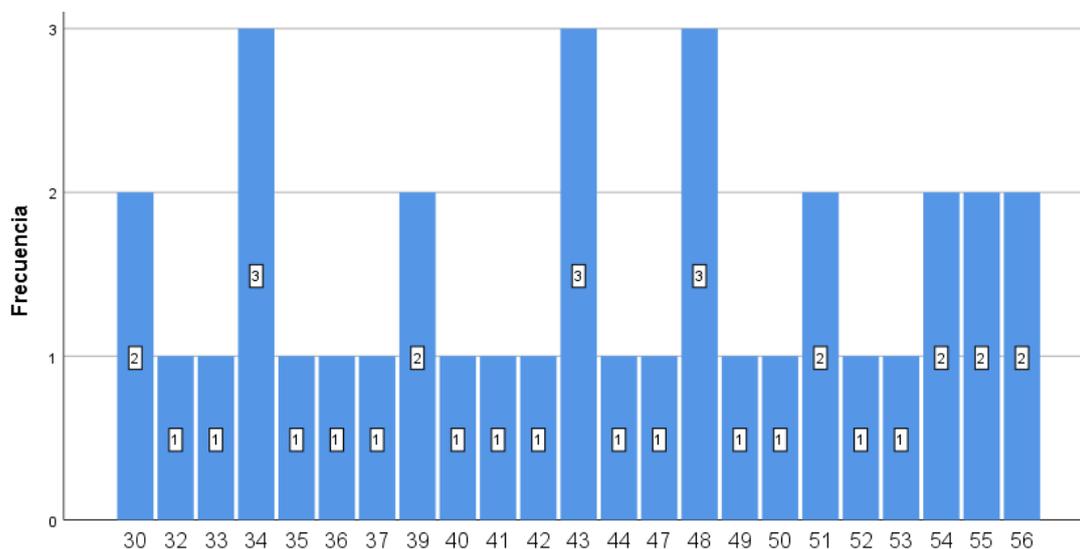
Distribución numérica y porcentual de la edad de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 30	2	5,7	5,7	5,7
32	1	2,9	2,9	8,6
33	1	2,9	2,9	11,4
34	3	8,6	8,6	20,0
35	1	2,9	2,9	22,9
36	1	2,9	2,9	25,7
37	1	2,9	2,9	28,6
39	2	5,7	5,7	34,3
40	1	2,9	2,9	37,1
41	1	2,9	2,9	40,0
42	1	2,9	2,9	42,9
43	3	8,6	8,6	51,4
44	1	2,9	2,9	54,3
47	1	2,9	2,9	57,1
48	3	8,6	8,6	65,7
49	1	2,9	2,9	68,6
50	1	2,9	2,9	71,4
51	2	5,7	5,7	77,1
52	1	2,9	2,9	80,0
53	1	2,9	2,9	82,9
54	2	5,7	5,7	88,6
55	2	5,7	5,7	94,3
56	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 2.

Distribución porcentual de la edad de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 2.

En la tabla y figura 2 se aprecia que del total de los encuestados según sus edades dos colaboradores con 30 años de edad a 56 años de edad. Teniendo dos trabajadores de 30 años, un trabajador de 32, un trabajador de 33, tres trabajadores de 34, un trabajador de 35, un trabajador de 36, un trabajador de 37, dos trabajadores de 39, un trabajador de 40, un trabajador de 41, un trabajador de 42, tres trabajadores de 43, un trabajador de 44, un trabajador 47, tres trabajadores de 48, un trabajador de 49, un trabajador de 50, dos trabajadores de 51, un trabajador de 52, un trabajador de 53, dos trabajadores de 54, dos trabajadores de 55 y dos trabajadores de 56, siendo la muestra una población joven y antigua laboralmente.

Tabla 3.

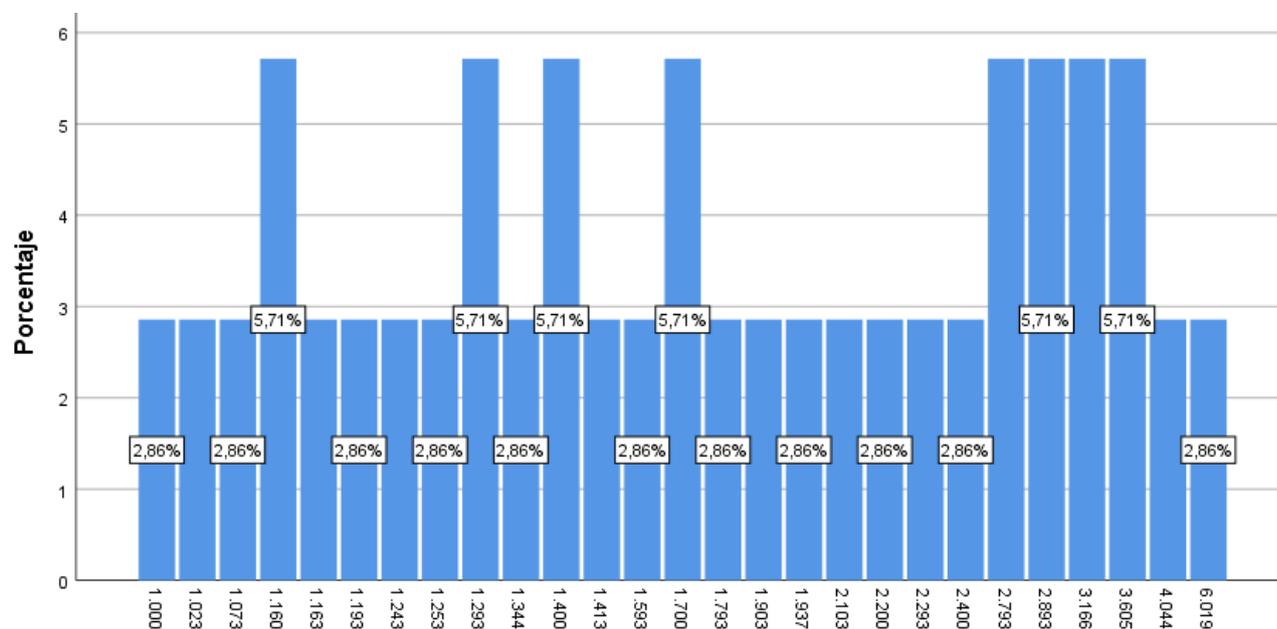
Distribución numérica y porcentual de las remuneraciones de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,000	1	2,9	2,9	2,9
	1,023	1	2,9	2,9	5,7
	1,073	1	2,9	2,9	8,6
	1,160	2	5,7	5,7	14,3
	1,163	1	2,9	2,9	17,1
	1,193	1	2,9	2,9	20,0
	1,243	1	2,9	2,9	22,9
	1,253	1	2,9	2,9	25,7
	1,293	2	5,7	5,7	31,4
	1,344	1	2,9	2,9	34,3
	1,400	2	5,7	5,7	40,0
	1,413	1	2,9	2,9	42,9
	1,593	1	2,9	2,9	45,7
	1,700	2	5,7	5,7	51,4
	1,793	1	2,9	2,9	54,3
	1,903	1	2,9	2,9	57,1
	1,937	1	2,9	2,9	60,0
	2,103	1	2,9	2,9	62,9
	2,200	1	2,9	2,9	65,7
	2,293	1	2,9	2,9	68,6
	2,400	1	2,9	2,9	71,4
	2,793	2	5,7	5,7	77,1
	2,893	2	5,7	5,7	82,9
	3,166	2	5,7	5,7	88,6
	3,605	2	5,7	5,7	94,3
	4,044	1	2,9	2,9	97,1
	6,019	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 3.

Distribución porcentual de las remuneraciones de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones



Nota: Tabla 3

En la tabla y figura 3 los resultados arrojados por la encuesta realizada a los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, nos muestra que la remuneración de los trabajadores ganando mensual entre S/. 1,000 a S/. 6,019 nuevos soles.

Tabla 4.

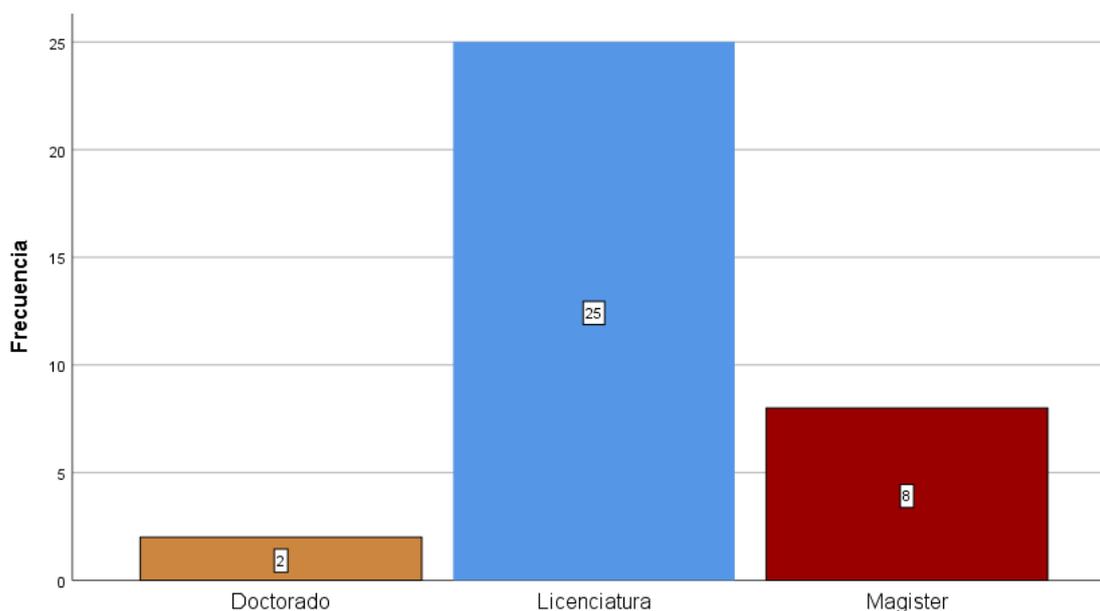
Distribución numérica y porcentual del grado de escolaridad de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Doctorado	2	5,7	5,7	5,7
	Licenciatura	25	71,4	71,4	77,1
	Magister	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 4.

Distribución porcentual del grado de escolaridad de los servidores del Proyecto Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 4

En la tabla y figura 4 se observa que 25 que equivale al 75% de colaboradores tienen el título de Licenciados, 8 que equivale al 23% son Magister y 2 que equivale al 6% adquirieron el grado de Doctorado. Lo que demuestra que la gran cantidad de colaboradores solo se mantuvieron en el grado de Licenciado.

3.2. Clima Organizacional

Tabla 5.

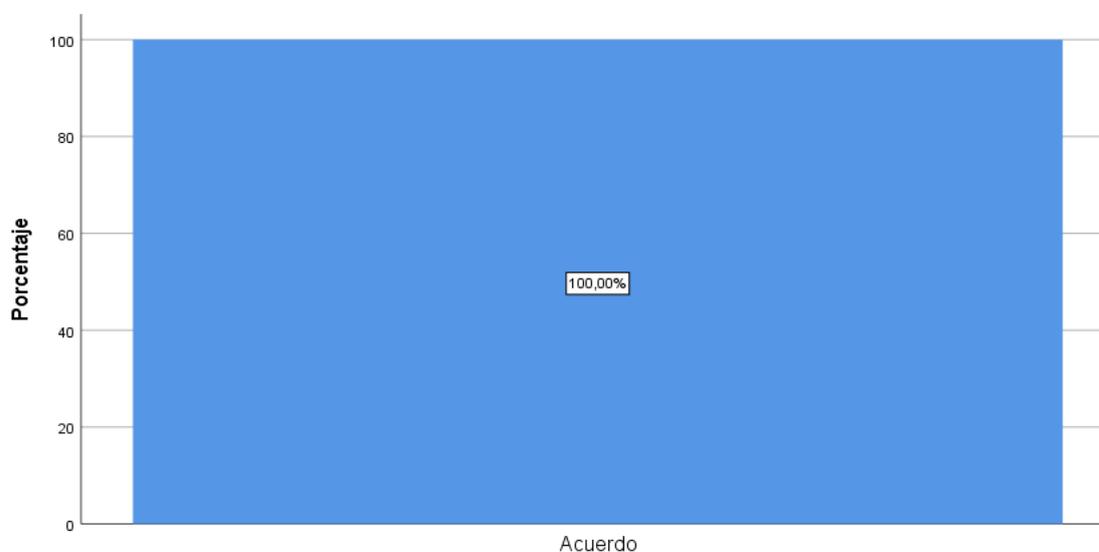
Distribución numérico y porcentual del cumplimiento de las normas por parte de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	35	100,0	100,0	100,0

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 5.

Distribución porcentual del cumplimiento de las normas por parte de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 5

En la tabla y figura 5 se observa la encuesta aplicada a los colaboradores en el Proyecto Especial Olmos Tinajones, nos demuestra que los 35 colaboradores **consideran** que cumplen con las normas de la institución arrojando un total de un 100%.

Tabla 6.

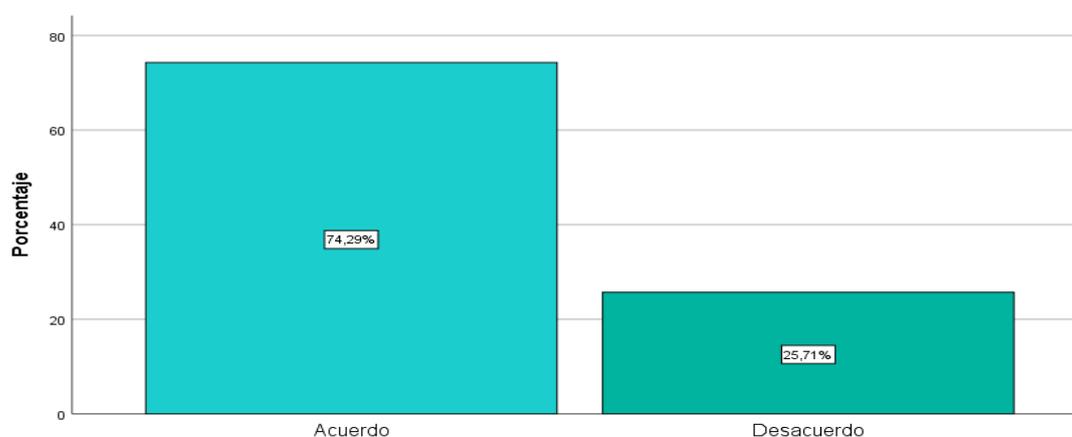
Distribución numérica y porcentual de las dificultades en el proceso de solicitud de materiales en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	26	74,3	74,3	74,3
	Desacuerdo	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 6.

Distribución porcentual de las dificultades en el proceso de solicitud de materiales en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 6

En la tabla y figura 6 se aprecia que el total de un 74% manifiestan que se encuentran en **acuerdo**, por otro lado, el 26% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo ante esta dificultad.

Tabla 7.

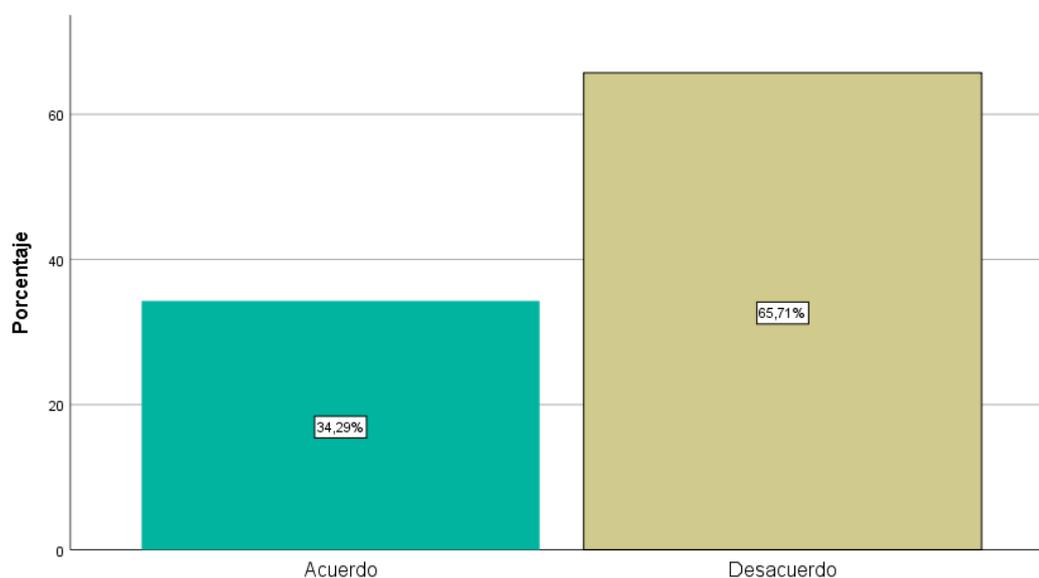
Distribución numérica y porcentual del reconocimiento por parte de los directivos a los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	12	34,3	34,3	34,3
Desacuerdo	23	65,7	65,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 7.

Distribución porcentual del reconocimiento por parte de los directivos a los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 7

En la tabla y figura 7 se puede apreciar que el 66% de los encuestados están en **Desacuerdo** con que su esfuerzo no está siendo premiado por los directivos del Proyecto Especial Olmos Tinajones. De lo contrario el 34% se muestran de acuerdo con respecto a

la pregunta. Lo que demuestra que un gran porcentaje de colaboradores está en desacuerdo con que no se considere su labor a diario en la institución.

Tabla 8.

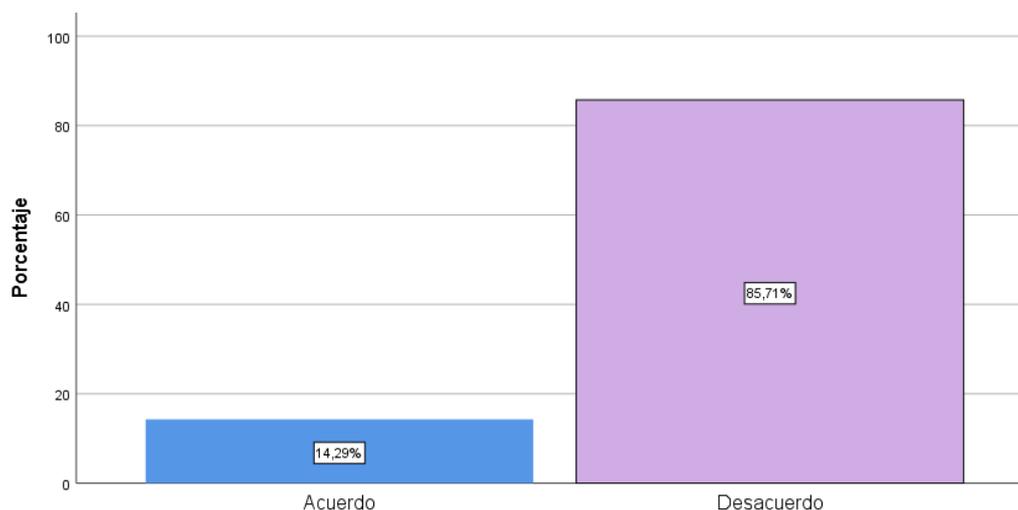
Distribución numérica y porcentual que existen momentos de confraternidad laboral en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	5	14,3	14,3	14,3
Desacuerdo	30	85,7	85,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Fuente 8.

Distribución numérica y porcentual que existen momentos de confraternidad laboral en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 8

En la tabla y figura 8 según los resultados obtenidos se aprecia que del total de los encuestados el 86% manifiesta que se encuentra en **desacuerdo**, mientras que el 14% de los colaboradores están de acuerdo.

Tabla 9.

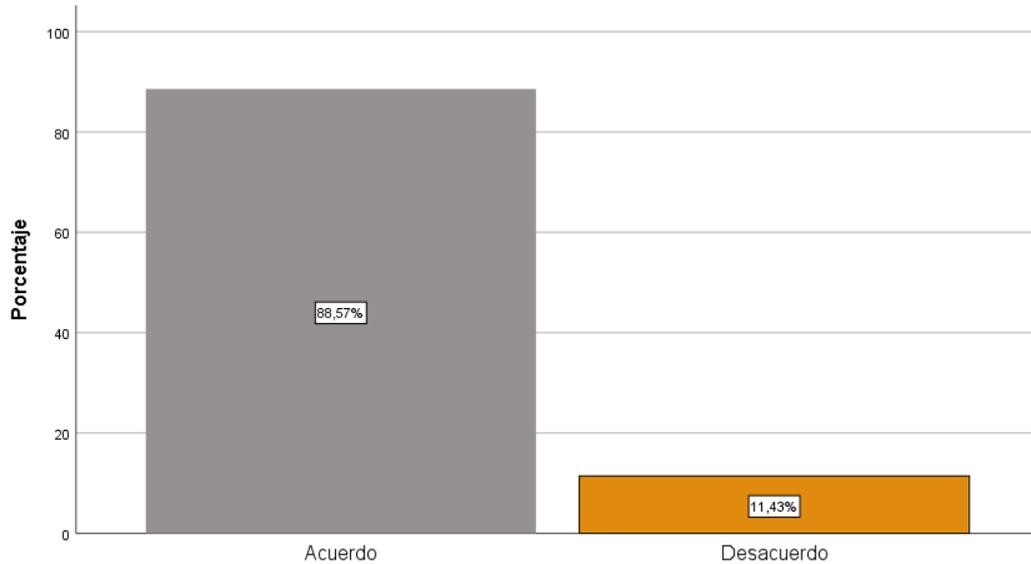
Distribución numérica y porcentual en la identificación de los servidores con la institución Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	31	88,6	88,6	88,6
Desacuerdo	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 9.

Distribución porcentual en la identificación de los servidores con la institución Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 9

En la tabla y figura 9 demuestra que el 89% del total de la muestra está de **acuerdo** con que se siente identificado con su institución en donde labora. Por lo tanto, el 11% de la muestra está en **desacuerdo** con la pregunta formulada. Lo que significa que el tema de la Identificación con su centro de trabajo es en un poco por ciento deficiente.

Tabla 10.

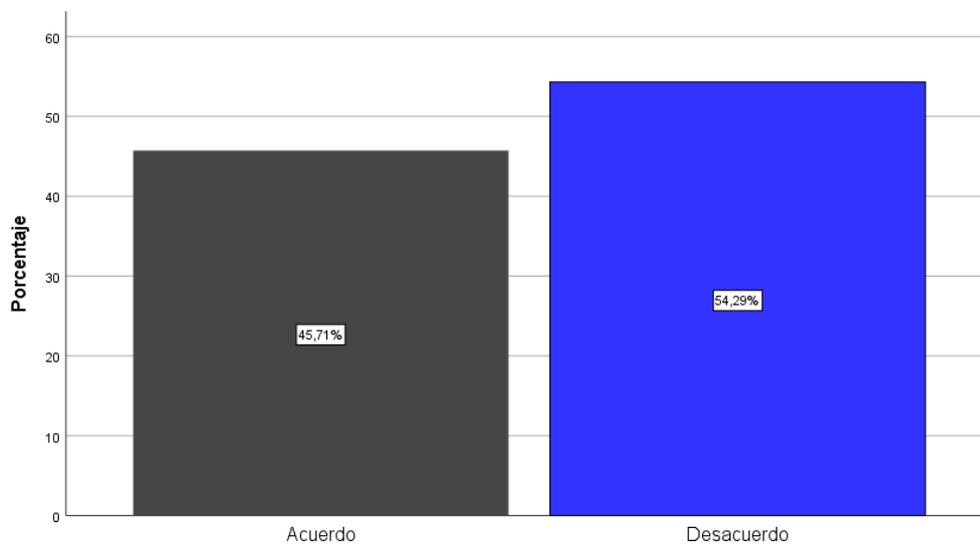
Distribución numérica y porcentual del compromiso de los servidores con todas las normas institucionales del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	16	45,7	45,7	45,7
	Desacuerdo	19	54,3	54,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 10.

Distribución porcentual del compromiso de los servidores con todas las normas institucionales del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Figura 10

En la tabla y figura 10 de la encuesta aplicada a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, nos demuestra que el 54% de la muestra está en **desacuerdo**. Por otro lado, el 46% demuestra estar de **acuerdo** con la pregunta.

Tabla 11.

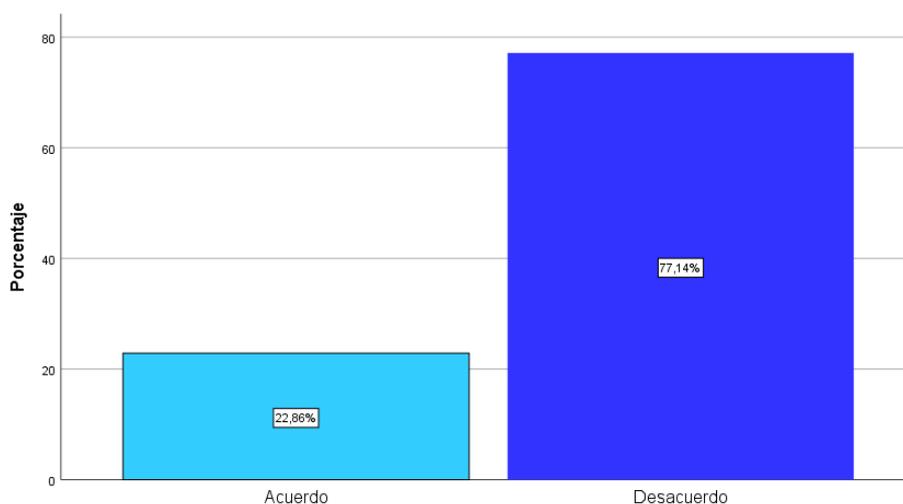
Distribución numérica y porcentual de que existe coordinación entre las áreas de trabajo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	8	22,9	22,9	22,9
	Desacuerdo	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 11.

Distribución porcentual de que existe coordinación entre las áreas de trabajo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Figura 11

En la tabla y figura 11 los resultados obtenidos realizado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, demuestra que el 77% están en **desacuerdo**. Por otro lado, el 23% de la muestra está de **acuerdo**.

B. Satisfacción laboral

Tabla 12.

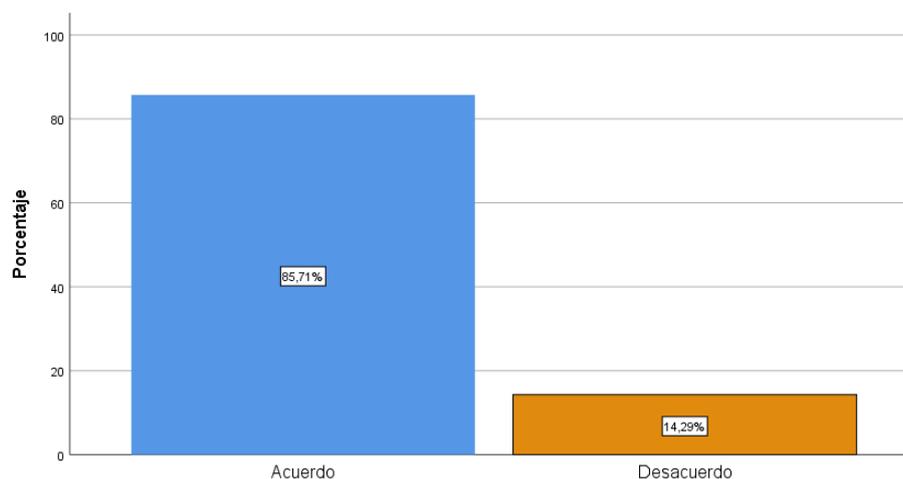
Distribución numérica y porcentual de la ejecución de actividades sin supervisión en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	30	85,7	85,7	85,7
Desacuerdo	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 12.

Distribución porcentual de la ejecución de actividades sin supervisión en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 12.

En la tabla y figura 12 como se puede percibir a través de los resultados obtenidos del total de encuestados el 86% manifiestan estar de **acuerdo** Por otro lado, el 14% manifiesta estar en **desacuerdo**.

Tabla 13.

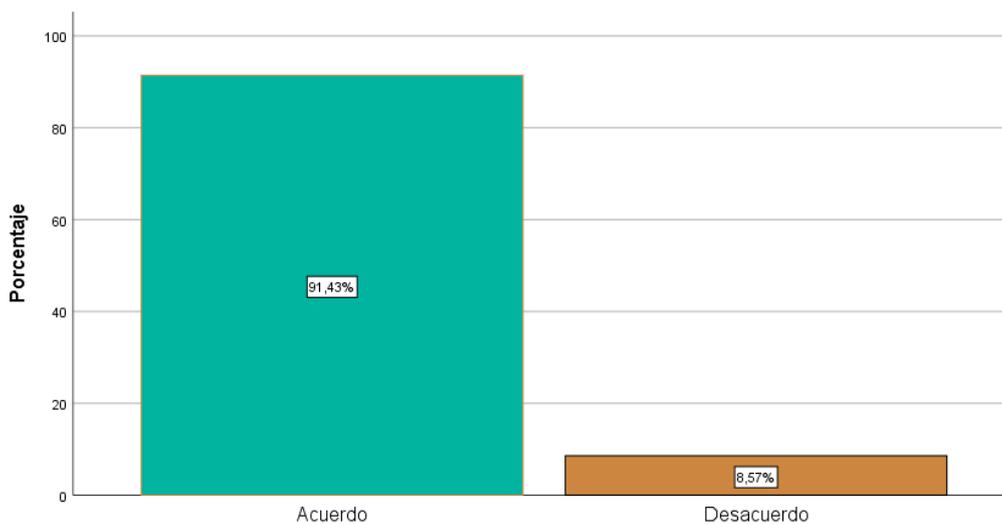
Distribución numérica y porcentual de delegación de responsabilidades de labores en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	32	91,4	91,4	91,4
Desacuerdo	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 13.

Distribución porcentual de delegación de responsabilidades de labores en los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 13.

En la tabla y figura 13 nos muestra que el 91% del total de la muestra está de **acuerdo** En cambio, el 9% prefiere estar en desacuerdo referente a la pregunta brindada. Lo que demuestra que un porcentaje de los colaboradores están en desacuerdo con sus jefes de área.

Tabla 14.

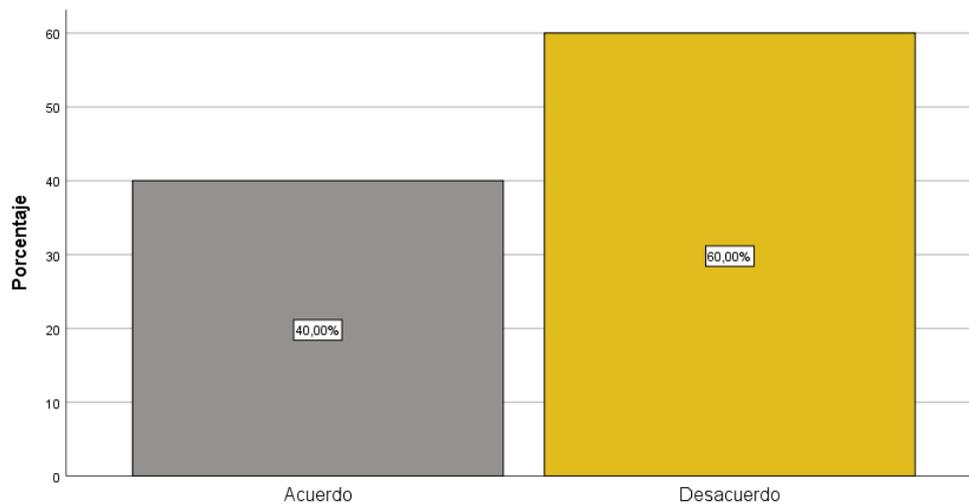
Distribución numérica y porcentual de que existe una buena comunicación entre los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	10	40,0	40,0	40,0
	Desacuerdo	25	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 14.

Distribución porcentual de que existe una buena comunicación entre los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 14

En la tabla y figura 14 nos demuestra que el 60% prefiere optar estar en **desacuerdo**. Por lo tanto, el 40% de la muestra está de **acuerdo**, dando a entender que sí existe una buena comunicación.

Tabla 15.

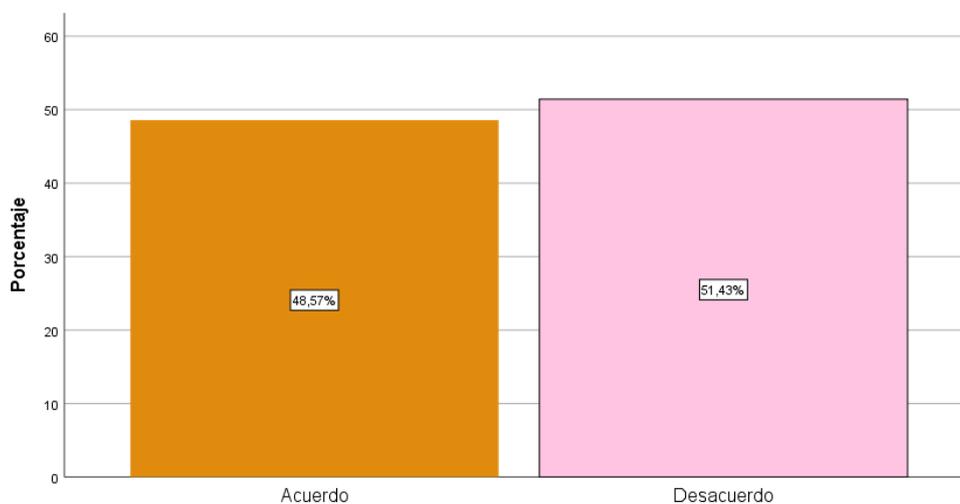
Distribución numérica y porcentual de que los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones cumplen con sus funciones asignadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	17	48,6	48,6	48,6
Desacuerdo	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 15.

Distribución numérica y porcentual de que los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones cumplen con sus funciones asignadas.



Nota: Tabla 15

En la tabla y figura 15 se aprecia que del total de los encuestados el 51% manifiestan estar en **desacuerdo**. Por otro lado, el 49% de encuestados está de **acuerdo**.

Tabla 16.

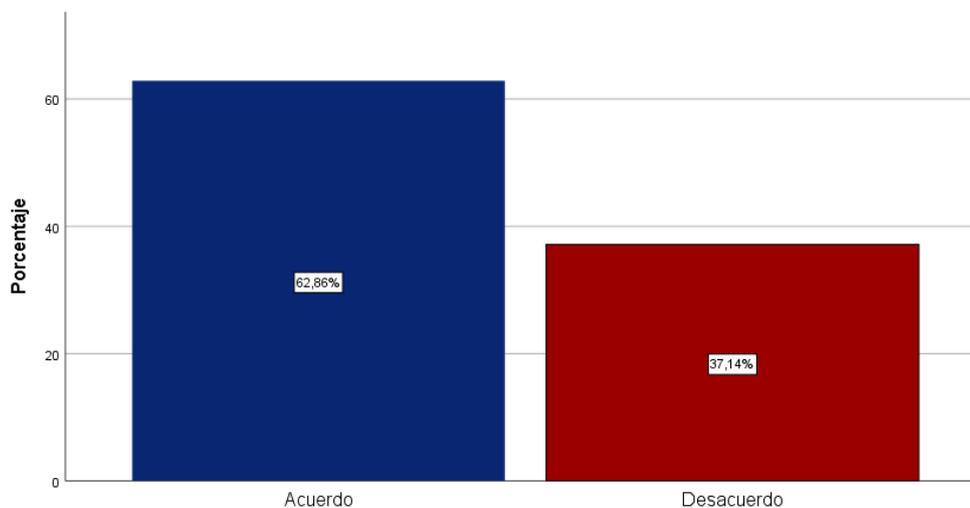
Distribución numérica y porcentual de que los servidores cumplen con el Plan Operativo del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	22	62,9	62,9	62,9
	Desacuerdo	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 16.

Distribución porcentual de que los servidores cumplen y coocen el Plan Operativo del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 16

En la tabla y figura 16 demuestra que el 63% está de **acuerdo** en que la institución da a conocer el plan operativo entre sus miembros para lograr los objetivos Institucionales. Por otro lado, el 37% de la muestra manifiesta que está en **desacuerdo** con la pregunta formulada.

Tabla 17.

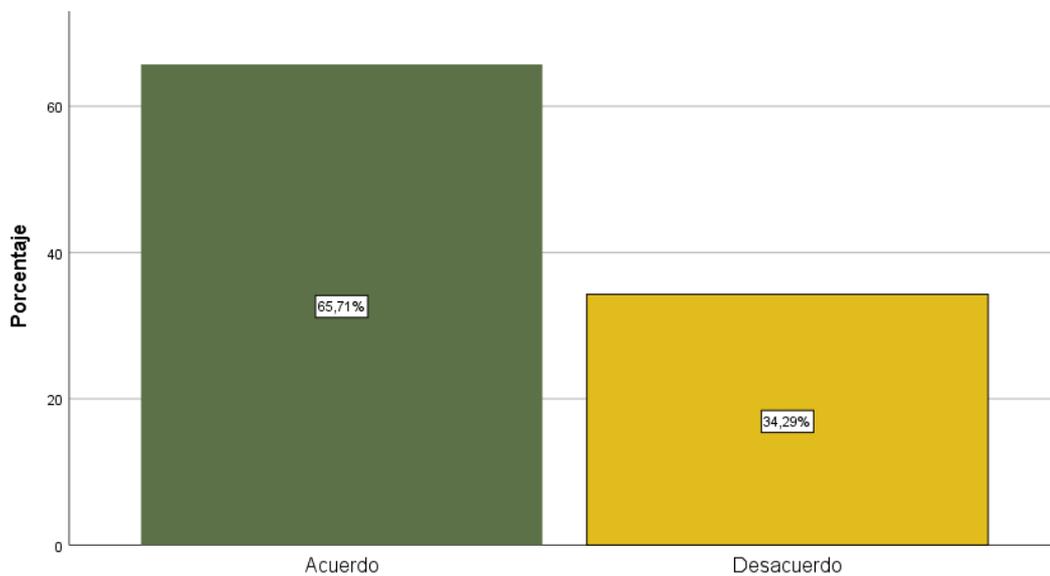
Distribución numérica y porcentual de que los servidores cumplen con las tareas asignadas por sus jefaturan en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	23	65,7	65,7	65,7
	Desacuerdo	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 17.

Distribución numérica y porcentual de que los servidores cumplen con las tareas asignadas por sus jefaturan en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 17

En la tabla y figura 17 indica que el 66% manifiesta estar de **acuerdo** en cumplir adecuadamente con las tareas encomendadas en el tiempo establecido. Por otro lado, el 34% manifiestas estar en **desacuerdo** con la pregunta planteada.

Tabla 18.

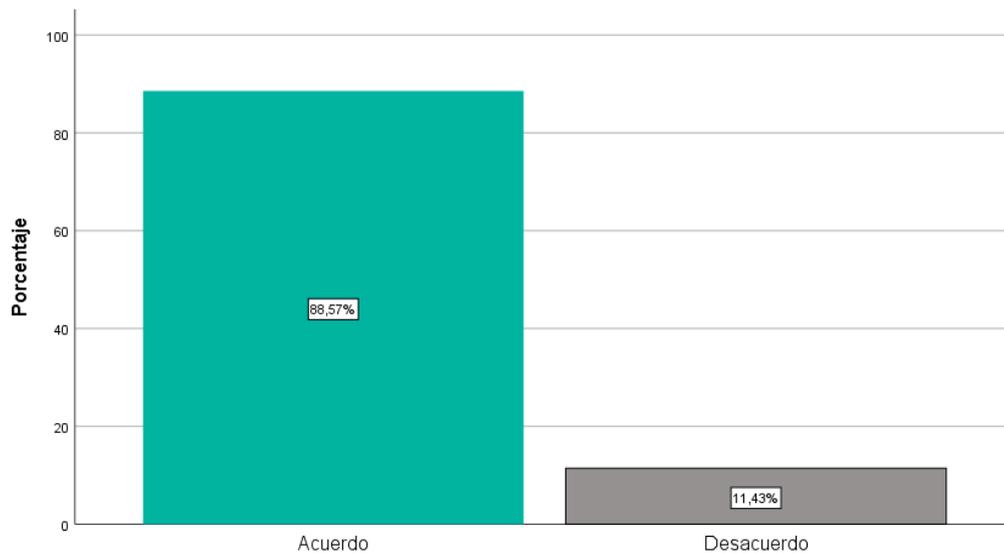
Distribución numérica y porcentual de que se realizan evaluaciones regulares a los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	31	88,6	88,6	88,6
Desacuerdo	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 18.

Distribución porcentual de que se realizan evaluaciones regulares a los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 18

En la tabla y figura 18 indica que el 89% manifiesta estar de **acuerdo** en la evaluación regular sobre el cumplimiento de las actividades que los colaboradores realizan. Por otro lado, el 11% manifiesta estar en desacuerdo, con la pregunta planteada en la encuesta.

Tabla 19.

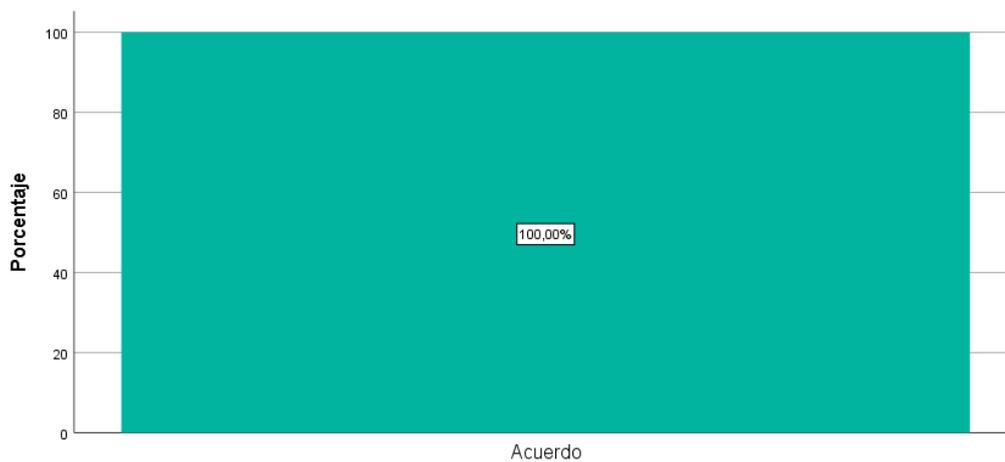
Distribución numérica y porcentual que indica que el servidor es cuidadoso con la información del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	35	100,0	100,0	100,0

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 19.

Distribución porcentual que indica que el servidor es cuidadoso con la información del Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 19

En la tabla y figura 19 demuestra que, de los colaboradores encuestados en el Proyecto Especial Olmos Tinajones, se sostiene que el 100% de la muestra está de **acuerdo**.

Tabla 20.

Distribución numérica y porcentual que indica que los servidores tienen oportunidad de asumir nuevos cargos en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	20	57,1	57,1	57,1
	Desacuerdo	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 20.

Distribución numérica y porcentual que indica que los servidores tienen oportunidad de asumir nuevos cargos en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 20

En la tabla y figura 20 se puede apreciar que el 57% del total de encuestados están de **acuerdo**. Por otro lado, el 43% manifiestan estar en **desacuerdo** con la pregunta planteada.

C. Relación entre variables

Tabla 21.

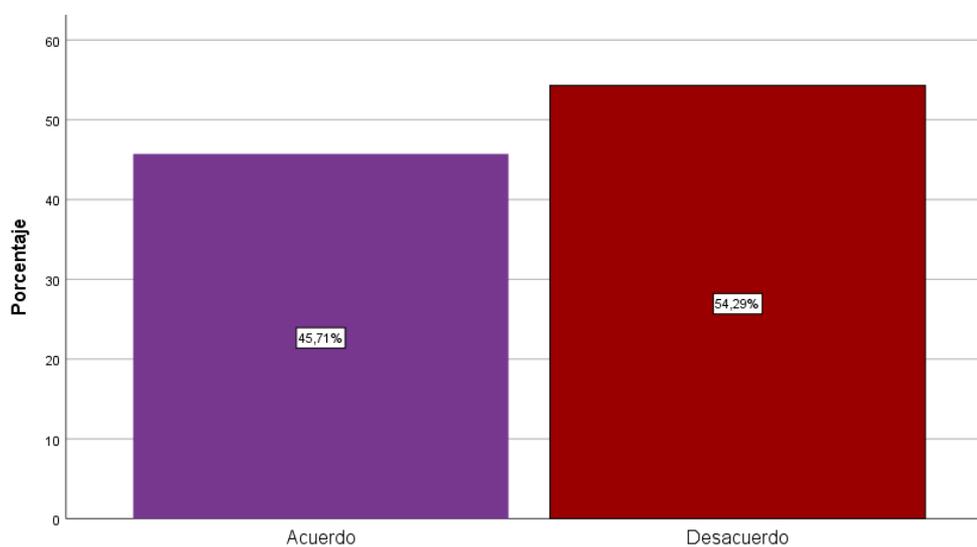
Distribución numérica y porcentual que indica que los servidores están conformes con sus remuneraciones brindadas por el Proyecto Especial Olmos Tinajones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Acuerdo	16	45,7	45,7	45,7
	Desacuerdo	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 21.

Distribución porcentual que indica que los servidores están conformes con sus remuneraciones brindadas por el Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 21

En la tabla y figura 21 se puede percibir a través de los resultados obtenidos del total de encuestados el 54% manifiestan estar en **desacuerdo**. Por otro lado, el 46% de la muestra están de **acuerdo** y conformes con la remuneración que vienen recibiendo según su puesto de trabajo.

Tabla 22.

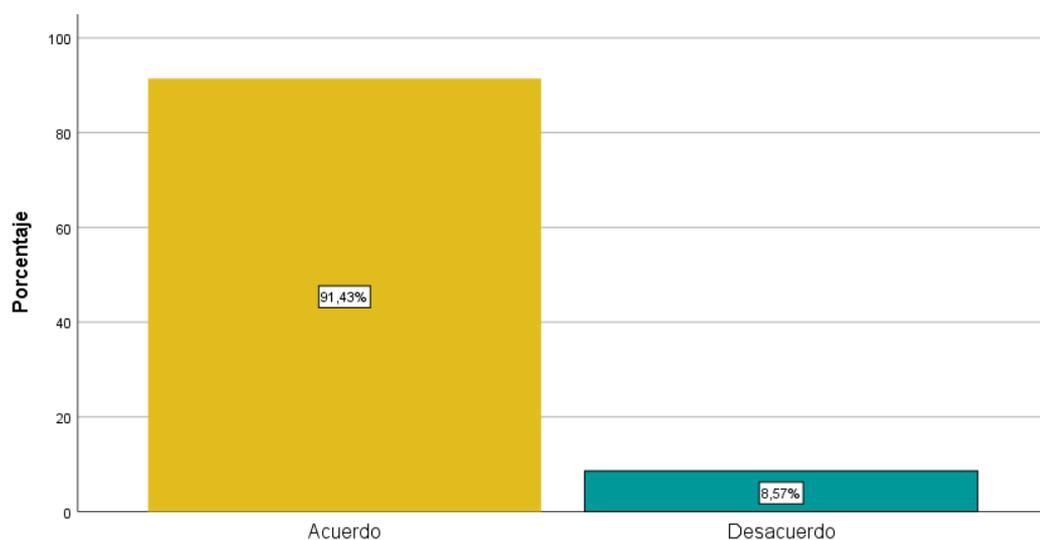
Distribución numérica y porcentual que indica que los servidores reciben un reconocimiento económico por horas extras laboradas en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Acuerdo	32	91,4	91,4	91,4
Desacuerdo	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del Instrumento a colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en el mes de octubre.

Figura 22.

Distribución porcentual que indica que los servidores reciben un reconocimiento económico por horas extras laboradas en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.



Nota: Tabla 22

En tabla y figura 22 se puede percibir a través de los resultados obtenidos del total de los encuestados el 91% manifiestan estar de **acuerdo** con que las horas extras laborables deben ser remuneradas, sin embargo, el 9% de la muestra manifiesta estar en **desacuerdo** con la remuneración por las horas extras laborables.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 23.

Matriz de correlación de la variable de clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones		V1: Clima organizacional	V2: Satisfacción laboral	
Rho de Pearson	V1: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	V2: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota: Elaboración propia SPSS 27

Interpretación: Se puede demostrar que el valor de correlación es 0.826 lo que indica que existe una alta correlación positiva alta entre la variable clima organizacional y la variable de satisfacción laboral y el valor de significación es $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza (H_0) y se acepta (H_1), y, se puede determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

3.2. Discusión de resultados

El clima organizacional se denomina como el pilar de cualquier organización u empresa, ya que se caracteriza principalmente por tener un conjunto de dimensiones que son importantes para la reestructuración de esta, manteniendo así un buen desempeño laboral y satisfacción laboral.

Siendo la finalidad identificar y describir el grado de predominio que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral entre los contribuyentes del Proyecto Especial Olmos Tinajones. Sobre todo, se logró examinar cuáles son aquellos eventos que se manifestaron con frecuencia dentro del grupo de estudio. Además, se identificaron aquellos factores asociados al comportamiento y lenguaje corporal que se manifestaron durante la encuesta.

En los resultados obtenidos en esta investigación, se concluye que las experiencias dentro del entorno laboral están asociadas al estrés laboral, la inconformidad y la escasez de compromiso institucional. El interés por la mejora en el clima organizacional se ve reflejado también en la investigación de Brunet, (1987), nos explica que un buen clima laboral se manifiesta en las actitudes y aptitudes que demuestran una buena satisfacción laboral.

En lo que refiere a las características de los colaboradores encontramos en la tabla 1 que dentro de la muestra el 54% son varones y el 46% son mujeres, entre edades de 30 a 56 años de edad en la tabla 2, teniendo una remuneración mensual entre 1,000 a 6,019 nuevos soles en la tabla 3 y que 25 colaboradores de la muestra mantienen el grado de licenciatura, 8 Magister y 2 Doctorado en la tabla 4.

En este marco la presente investigación identificó los efectos de una de las dimensiones del clima organizacional, en la tabla número 5 figura que en su totalidad el cumplimiento de las normas institucionales por parte de los colaboradores es a un 100%, siendo así en la tabla 6 el 74% manifiestan que es dificultoso el proceso de solicitud de materiales para desarrollar su labor, en la tabla 7 se evidencia que el 66% se encuentran en desacuerdo que se le brinde el reconocimiento adecuado por parte de los directivos institucionales, en la tabla 8 demuestra que en el 86% se encuentra en desacuerdo con tener momento de confraternidad laboral.

En la tabla 9, se tiene como resultado acerca de uno de los ítems más significativos para esta investigación, acerca que, si el trabajador se siente “Identificado institucionalmente”, arrojando un resultado de un 89% en “Acuerdo”, siendo este un gran índice de un buen clima organizacional dentro de la institución; en la tabla 10 es sobre el compromiso de que existe por parte del colaborador hacia las normas de su centro de trabajo y equivale al mayor porcentaje con “Desacuerdo” con un 54%.

La tabla 11, se refleja con un 77% en “Desacuerdo” que la coordinación entre áreas de trabajo es baja, causando esto una serie de problemas internos o externos, siendo una de las consecuencias de un mal clima organizacional.

Dentro de la variable Satisfacción laboral, se relaciona con la tabla 12 que con un 86% indica que los colaboradores cumplen con sus funciones sin necesidad de una supervisión continua por parte de su jefatura. La tabla 13 nos explica que la delegación de responsabilidades es continua equivale a un 91% como afirmación a esta pregunta. La tabla 14 tiene un 60% como resultado de “Desacuerdo” a que existe una comunicación armoniosa, siendo la comunicación un factor esencial para medir la satisfacción laboral. La tabla 15 indica un 51% se encuentra en desacuerdo en que los colaboradores cumplen en su totalidad con sus actividades así ganadas. La tabla 16 a la 19 indica que un 63% afirma que los colaboradores cumplen con el Plan Operativo anual, un 66% afirma que cumplen con las tareas asignadas, un 89% afirma que se les realiza evaluaciones regulares para medir su desempeño laboral y el 100% afirma que asumen sus tareas con total discreción y/o cuidadoso con la información que manejan. La tabla 20 indica que el 57% siente que tiene oportunidad de asumir nuevos retos dentro de su centro laboral.

La relación entre variable equivale a la tabla 21 y 22, en donde según lo investigado arroja un 54% en desacuerdo con sus remuneraciones a la par nos indica que el 91% indican haber recibido un reconocimiento económico por horas extras laboradas.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación sobre el clima organizacional y su influencia sobre la satisfacción laboral en los colaboradores se concluye:

En el objetivo general, se obtuvo una correlación de 0.826 indicando que existe una alta correlación positiva entre la variable clima organizacional y la variable de satisfacción laboral, teniendo un valor de significación es de $0.000 < 0.05$, determinándose así que sí existe una relación positiva en ambas variables.

En el primero objetivo, sobre el reconocer la influencia del sentido de pertenencia en la satisfacción laboral de los servidores, se concluye que la influencia del sentido de pertenencia en la satisfacción laboral de los servidores es de un 89%, basándonos en el resultado arrojado con respecto a la Identificación hacia su centro de trabajo, aludiendo que sí siendo un nivel alto desde la perspectiva de los colaboradores.

En el segundo objetivo, sobre el describir la influencia sobre el sentido del liderazgo, se concluye que equivale 86% alegando los mismos colaboradores que realizan sus actividades laborales diarias manteniendo una supervisión constante, a la par el 66% alude que cumplen con sus tareas oportunamente igualmente plasma una delegación de actividades y/o responsabilidades constantes indicadas por sus jefes inmediatos.

En el tercer objetivo, sobre describir la influencia de las condiciones de trabajo, se concluye que el 74% de colaboradores según encuesta, tienen muchas dificultades para poder obtener materiales que complementan sus funciones diarias.

En el cuarto objetivo, sobre el sentido de pertenencia en el reconocimiento institucional Se concluye que según estudio equivale a un 34%. Bajo la perspectiva laboral y el día a día de los colaboradores determinan que no existe un reconocimiento como tal de su empleador a su empleado.

4.2.Recomendaciones

El Gerente, el Equipo de Gestión de Talento Humano y la Trabajadora Social deben realizar coordinaciones realizando ante todo un diagnóstico general, con el fin de priorizar los problemas que se logren encontrar.

El Gerente, el Equipo de Gestión de Talento Humano y la Trabajadora Social, de acuerdo a los resultados obtenidos se debe de desarrollar un Plan de Acción en beneficio del desarrollo personal y profesional del potencial humano mejorando la satisfacción laboral de quienes la conforman.

Se debe evaluar las actitudes, aptitudes y conductas de los colaboradores, de igual manera en la estructura, en las diferentes áreas y cedes que la componen.

Se deben realizar constantes evaluaciones y en base a eso realizar un Plan Anual para los trabajadores, abarcando diferentes componentes con los beneficios de los colaboradores y no me refiero a lo económico si no, a trabajos dinámicos en equipo, reconocimientos mensuales, conforme a esto seguir desarrollando diferentes estrategias o actividades afines.

Se requiere implementar propuestas de investigación continuas sobre todo para llevar un control realizando evaluaciones anuales de esa manera se garantiza un mejor cumplimiento de objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Bach. Hidrugo Vásquez José Luis. Bach. Pucce Castillo Diego Fernando. (2016). El Rendimiento y su relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan De Dios – Pimentel. -, de Universidad Señor de Sipán Sitio web: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%20E%20squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=5EBBFABC83916B015AA0DB6E519D436E?sequence=1>
- García, M. Y Ibarra, L. (2017). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad De Guanajuato. -, de eumed.net http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Laurus, vol. 12, núm. Ext, 2006, pp. 180-205. (2006). El Razonamiento Inductivo y Deductivo dentro del Proceso Investigativo en Ciencias Experimentales y Sociales. -, de Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela Sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Lázaro, J. (2019). Proyecto Especial Olmos Tinajones. -, De Gobierno Regional Lambayeque <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/tema/detalle/2002?pass=MTA1Nw==>
- Manayay, C. (2015). El clima laboral del hotel Gran Sipán de la ciudad de Chiclayo. -, de USAT Sitio web: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1066>
- Martínez, M. (2005). El Método Etnográfico de Investigación. -, de –Sitio web: https://www.uis.edu.co/webUIS/es/investigacionExtension/comiteEtica/normatividad/documentos/normatividadInvestigacionenSeresHumanos/13_Investigacionetnografica.pdf
- Munch, L. (2006). Fundamentos de la Administración. -, de Editorial Trillas-México: <http://clea.edu.mx/biblioteca/fundamentos%20de%20administracion%20-%20munch%20galindo.pdf>
- Ramos D. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. -, de Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

- Restrepo. E. (2016). Etnografía: alcances, técnicas y éticas. -, de Departamento de Estudios Culturales Pontificia Universidad Javeriana Bogotá Sitio web: <http://www.ramwan.net/restrepo/documentos/libro-etnografia.pdf>
- Rodríguez, G Y Gil, J. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa. Granada (España): Ediciones Aljibe.
- Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. -, De Universidad Rafael Landívar <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Uria, A. (2011) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad de Ambato. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Yebra I. (2017). La importancia de un buen entorno laboral. -, de - Sitio web: <https://superrhheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>
- Félix Barrera, M. G. (2022). Clima Organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma - Junín 2021 (Resumen extendido de Tesis Licenciatura, Universidad Continental). Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Natividad Carrasco, M. M. d. I. N. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017 (Resumen extendido de Tesis Licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas). Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623796/Natividad_CM.pdf?sequence=4
- Chiquinta Mesia, G. (2017). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras En El Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo, 2017 (Resumen extendido de Tesis Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8473/chiquinta_mg-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Carta de la aceptación de la institución para la recolección de datos.



Proyecto Especial
Olmos Tinajones
PEOT

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Pimentel, mayo del 2019

JEFE DE UNIDAD DE RR. HH DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – PEOT

ASUNTO: ACEPTACION DE
INVESTIGACION EN EL PROYECTO
ESPECIAL OLMOS TINAJONES – PEOT.

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo afectuosamente a nombre del Proyecto Especial Olmos Tinajones y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que habiendo recibido la carta de presentación y apoyo en la investigación de la estudiante **MALENA CHERO ZAPATA** identificada con DNI N° 71560432, estudiante del X Ciclo de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se aceptó la investigación en la Unidad de Recursos Humanos de nuestra entidad.

Sin otra particular me despido de usted.

PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN


FRANCISCO IVAN TORRES BARRIQUE
JEFE UNIDAD DE RR.HH

Chilcayo: Calle Las Violetas 148 Urb. Los Libertadores
Teléfono: (074) 225743 – 227090 – 2297119 Telefax: (074) 225826
Oficina Lima: Calle Lombay y Lincoln 299 Of. 101 Jesús María
Telefax: (01) 3523743
Página web: www.peot.gob.pe

OLMOS, IRRIGACION Y
ENERGIA PARA EL DESARROLLO
DE LA REGION

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES

OBJETIVO GENERAL

El presente instrumento tiene como fin, conocer el nivel de clima organizacional y el impacto que tiene en el desempeño laboral de los trabajadores del PEOT.

Se requiere que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una **(x)** en el recuadro que crea

Datos Personales: _____

Escriba el servicio o área donde trabaja: _____

Edad: _____

Marque con una "X" la respuesta que corresponda a:

Sexo: Hombre _____ Mujer _____

Escolaridad: Licenciatura _____ Magister _____ Otro (especifique) _____

Remuneración: _____

Escriba la antigüedad que tiene en la entidad: _____

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
1. ¿Considera usted que cumple en su totalidad las normas de la institución?	A () D () SUGERENCIAS:.....
2. ¿Considera usted que en el PEOT existen trámites dificultosos para solicitar los materiales requeridos para el desarrollo eficaz de sus labores?	A () D () SUGERENCIAS:.....
3. ¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?	A () D () SUGERENCIAS:.....
4. ¿Los jefes de cada área del PEOT delegan responsabilidades a sus colaboradores?	A () D () SUGERENCIAS:.....
5. ¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos del PEOT?	A () D () SUGERENCIAS:.....
6. ¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en el PEOT?	A () D () SUGERENCIAS:.....
7. ¿En el PEOT se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre sus colaboradores?	A () D () SUGERENCIAS:.....
8. ¿Usted como colaborador se siente identificado con la institución donde labora?	A () D () SUGERENCIAS:.....
9. Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a la funciones que desempeña en su puesto de trabajo	A () D () SUGERENCIAS:.....
10. ¿Considera usted que las horas extras deben ser remuneradas?	A () D () SUGERENCIAS:.....

<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL</p>	
<p>11. ¿Los colaboradores cumplen sus funciones según el plan de trabajo de la institución?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>12. ¿Se da a conocer el plan operativo institucional entre sus miembros para lograr los objetivos institucionales?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Se cumple adecuadamente las tareas encomendadas en el tiempo establecido?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿Se evalúa regularmente el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de su área?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Todos los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas de la organización?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Considera usted que los trabajos se realizan de forma coordinada entre las áreas de trabajo de la institución?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de acuerdo al puesto y a las funciones que desempeña?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel desempeño en su puesto de trabajo?</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	