

# *Organizational Climate and Job Satisfaction in a Paita Fishing Company -Piura, 2023*

Espinoza-Caro, C.M., Bach.<sup>1</sup>, Orozco-Vigil, A. A., Bach.<sup>2</sup>, and Castañeda-Gonzales, J. L., Dr.<sup>3</sup> Fernández-Otoya, F.A., PhD.<sup>4</sup>, Aguilar-Amaya, N. Y., Mg.<sup>5</sup> Sotomayor-Nunura, G, PhD.<sup>6</sup>  
<sup>1,5</sup>Universidad Tecnológica del Perú, Chiclayo, Perú, c20069@utp.edu.pe

*The present investigation entitled Organizational Climate and Job Satisfaction in a Fishing Company of Paita - Piura, 2023 had the general objective of determining the relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction. The methodology was descriptive - correlational, with a quantitative approach, experimental - cross-sectional design, the same was 92 collaborators; A survey was applied, with the Likert scale. The findings indicate a broad relationship between the two variables (organizational climate and job satisfaction) at 83.50%. It is concluded that, by improving the organizational climate, the level of job satisfaction increases.*

**Digital Object Identifier:** (only for full papers, inserted by LACCEI).  
**ISSN, ISBN:** (To be inserted by LACCEI)  
**DO NOT REMOVE**

# Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Empresa Pesquera de Paita - Piura, 2023

Espinoza-Caro, C.M., Bach.<sup>1</sup>, Orozco-Vigil, A. A., Bach.<sup>2</sup>, and Castañeda-Gonzales, J. L., Dr.<sup>3</sup> Fernández-Otoya, F.A., PhD.<sup>4</sup>, Aguilar-Amaya, N. Y., Mg.<sup>5</sup> Sotomayor, G, PhD.<sup>6</sup>  
<sup>1,5</sup>Universidad Tecnológica del Perú, Chiclayo, Perú, c20069@utp.edu.pe

**Resumen-** *La presente investigación titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Empresa Pesquera de Paita - Piura, 2023 tuvo como objetivo general determinar la relación entre Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral. La metodología fue descriptiva - correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño experimental – transversal, la muestra fue de 92 colaboradores; se aplicó una encuesta, con la escala de Likert. Los hallazgos señalan una amplia relación entre las dos variables (clima organizacional y satisfacción laboral) en un 83.50%. Se concluye que, al mejorar el clima organizacional se incrementa el nivel de satisfacción laboral.*

**Abstract-** *The present investigation entitled Organizational Climate and Job Satisfaction in a Fishing Company of Paita - Piura, 2023 had the general objective of determining the relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction. The methodology was descriptive - correlational, with a quantitative approach, experimental - cross-sectional design, the sample was 92 collaborators; A survey was applied, with the Likert scale. The findings indicate a broad relationship between the two variables (organizational climate and job satisfaction) at 83.50%. It is concluded that, by improving the organizational climate, the level of job satisfaction increases.*

## I. INTRODUCCIÓN

Industrial Pesquera Santa Mónica S.A es una organización empresarial pesquera encargada del abastecimiento de productos marinos industriales de calidad estándar en concordancia a la comercialización en el mercado nacional y transnacional, como está reglamentado en la Sociedad Nacional de Industrias del Perú [1].

La industria pesquera en el Perú ha estado en crecimiento ascendente en las últimas décadas, como actualmente sucede con Industrial Pesquera Santa Mónica S.A. que viene obteniendo un constante flujo de clientes naturales y jurídicos, no obstante, debido a un incremento prolongado por demanda de los mismos, se han visto reflejados estos problemas en la primera línea de atención, como la demora en el cronograma establecido respecto a la entrega de pedidos, formando un conglomerado de quejas y malestar en los empleados, trayendo como consecuencia una imagen negativa de la empresa [2].

En la Revista Institucional de la Sociedad Nacional de Pesquería, recoge el papel esencial que tiene la industria pesquera en el sector económico peruano. En cifras dadas por el BCRP, entre el 15% al 25% del PBI aporta el sector pesquero a la economía nacional, representando el 7% de las exportaciones en total [3].

Si esta fotografía económica lo plasmamos en cifras sonantes, la industria pesquera ha contribuido más de \$ 900

millones de dólares estadounidense, lo que genera recursos al Estado para combatir el embate de la pandemia mundial [4].

Esta ganancia es vinculante con los miles de trabajadores formales que se benefician de la pesca y otros miles más de sectores relacionados a la pesquería como restaurantes, bodegas, mall o mercado [5].

Durante el periodo 2020-2021, se sumó el cumplimiento total de los protocolos, el golpe letal al personal de trabajo y otros factores que no lograron opacar el buen año de la pesca peruana. Es necesario identificar la pandemia como una oportunidad para subir peldaños y fomentar más industria [6].

Dentro de la industria, la pesca de anchoveta ha sido una oportunidad para hilvanar capacidades y competencias en los dos sectores, porque el aumento de su biomasa ha beneficiado a todos los trabajadores relacionados a la pesca de esta especie [7].

Esto suma un aporte importante a la economía desde la aparición del COVID-19 en nuestro país. Otro ejemplo de sostenibilidad en la pesquería, es la merluza peruana, reconocida en todo el mundo por su desempeño, debido que cumple con las reglas de gestión dadas por la FAO quien, a su vez, ha dejado en claro que la merluza es una gran iniciativa que debe replicarse en otras especies marítimas [8].

También debemos tener en cuenta el cambio climático y cómo las industrias pesqueras deben adaptar sus tecnologías a beneficio del ecosistema. Si bien se están cumpliendo algunos estándares en respuesta a los requerimientos de PRODUCE en cualquier caso, es necesario unir los diversos sectores de la industria para proteger nuestro ecosistema de amenazas naturales o epidemias [9].

Aunque los desastres naturales o COVID-19 no son los únicos peligros que enfrentan las pesquerías. Como indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajos realizados en la pesca pueden ser considerado la profesión más peligrosa del mundo [10].

Se estima que 24.000 pescadores mueren cada año. Perder una vida tendrá un impacto en los miembros de la familia dependientes. Y alrededor del mundo, sobrepasan los 14 millones de pescadores que deben afrontar las bravuras del mar y las condiciones inhóspitas de trabajo [11].

En Perú, el sector pesquero creó directa e indirectamente aproximadamente 221.000 puestos de trabajo en 2013 y fue determinante para alcanzar el 1,7% del producto interno bruto (PBI). Como se detalla en un informe, las actividades extractivas crearon un promedio de 83 mil puestos de trabajos directos y 25 mil indirectos [12].

Si bien la organización pesquera Paiteña ha logrado un crecimiento óptimo, es necesario impulsar un CLIMA ORGANIZACIONAL idóneo en donde se consiga resultados superiores para la gestión de la organización que debe estar alineado a los objetivos y a la solución al problema en pandemia que está atravesando su única sede ubicada en Tierra Colorada, bahía de Paita, Perú [13].

Un problema adicional que atraviesa, son los errores del picking que dificulta a los empleados en los inventarios; asimismo, el stock de insumos y productos se ha visto limitado debido al aumento de la demanda en pandemia [14].

Ante esta problemática, se debe mejorar o potenciar el servicio de atención al cliente y los procesos de la empresa, garantizando así la máxima rentabilidad de una organización [15].

Estos problemas o inconvenientes laborales impidieron a los trabajadores convivir en un clima correcto laboral y, a su vez, causó descontento entre los diversos departamentos [16].

Esta crítica situación hace que los investigadores quieran conocer los motivos de la insatisfacción, que según los problemas descritos están directamente relacionados con el CLIMA ORGANIZACIONAL que existe en la institución [17].

Por tal motivo, se ejecuta este análisis por los problemas referidos con antelación para analizar el CLIMA ORGANIZACIONAL y SATISFACCION LABORAL en una empresa pesquera de Paita – Piura en el periodo 2023. La raíz del problema llevó a la investigación a las siguientes preguntas [18].

En las bases teóricas, [19] entienden al clima organizacional como las pautas y valores por los cuales se guía una entidad. Son principios relacionados con la estructura de la corporación, con las técnicas de desempeño del trabajo, y hasta la forma en que concierne a los colaboradores.

El clima involucra diversas características que debe ofertar la empresa para con sus empleados, entre ellas se tiene contratos laboral competitivos, entrega de elementos de protección personal, equipamiento y mobiliario moderno y de vanguardia. También es propicio la creación de infraestructura moderna que de la apariencia de modernización. Otro punto relevante es crear compromiso por parte de los colaboradores hacia la entidad. Este compromiso debe estar en relación a generar afectos normativos y psicológicos.

Por otro lado, es fundamental que se apliquen modernas herramientas de gestión, como el empowerment, en donde se delegue la toma de decisiones y se de poder a los empleados para que tomen sus propias decisiones. Igualmente, los canales de comunicación deben ser flexibles y diversos,

permitiendo el intercambio de mensajes en tiempo real, que sirva como un insumo para la toma de decisiones. El bechmarking también funciona como un elemento sustancial en el clima, pues permite que se compare con empresas líderes en el mercado con la finalidad de poder mejorar lo que hacen. Esta comparación esta en relación a factores como talento humano, infraestructura, equipos, mobiliario, etc.

Otras dimensiones que podrían aportar al clima, es el liderazgo, pues va depender de la capacidad que tenga el líder para poder aplicar herramientas que ayuden a guiar a los seguidores al logro de objetivos, asimismo, se debe tener un estilo definido el cual involucre a todos los miembros de la organización.

Actualmente el liderazgo transformacional es muy empelado en empresas modernas, pues permite orientar y enseñar a los empleados la forma de resolver problemas y tomar decisiones de forma efectiva, además es participativo y flexible. Los liderazgos tradicionales como el autoritario han perdido fuerza pues ahora se busca integrar y trabajar en equipo.

La burocracia cada vez pierde mas potencia debido a que ahora las empresas son más rápidas en la toma de decisiones, además que este estilo de liderazgo muestra obsolescencia porque el cambio origina que se apliquen modernas técnicas en beneficio de la empresa y clientes.

La motivación es un instrumento también vital para generar ambientes laborales adecuados, pues es preciso ver que tipos de incentivos hacen que el colaborador se sienta realmente impulsado a realizar su trabajo de forma efectiva. Existen diversas teorías sobre motivación, pero la más relevante y fundamental es la de Maslow, el cual indica que se deben satisfacer necesidades de forma secuencial y así lograr escalonadamente la motivación.

Dentro de las dimensiones de la motivación están la satisfacción de necesidades fisiológicas, en donde se debe proporcionar al empleado una alimentación balanceada, así como una buena hidratación, asimismo es preciso periodos de descanso adecuados dentro de la jornada laboral. En lo que se refiere a necesidades de seguridad, es vital generar contratos de trabajos que den estabilidad y que se contemple el pago de los beneficios que por ley corresponden. Además, se debe contar con infraestructura que sea moderna y que permita tener tranquilidad al momento de realizar la labores.

Las necesidades de estima involucran que el empleado pertenezca a un grupo social dentro de la organización, además de tener relaciones amicales de forma efectiva. La socialización involucra poder compartir con amigos y compañeros de trabajo. Las necesidades de reconociendo, son aquellas en la cual el empleado espera ser reconocido por la alta gerencia. La gerencia debe saber reconocer cuando un colaborador hace bien su trabajo.

Finalmente, las necesidades de autorrealización, es donde el colaborador llega a la cima y poder sostenerse por sí mismo. Involucra satisfacer necesidades suntuarias, en donde se pueda dar ciertos lujos, como estudios de post grado, viajes, autos costosos, entre otros.

Se refiere a un eje central, de la psicología de la organización. Para [20] el CLIMA ORGANIZACIONAL se identifica por su multidimensionalidad, al incorporar propiedades de una entidad que son puntualizadas por las experiencias observadas y exhibidas de sus empleados, las cuales son instituidas a partir de relaciones particulares.

El investigador [21] sentencia que el CLIMA ORGANIZACIONAL es una característica fundamental que caracteriza a todo el personal de labores. Considera que es una

insignia pesada que los convierte en identificables con respecto a otras organizaciones y empleados.

Para [22] considera al CLIMA ORGANIZACIONAL como un conglomerado de fuerzas intrínsecas empleador y empleado en un contexto como el ambiente laboral. El clima como variable específica que incide con sus ítems o características tanto de la empresa como de sus colaboradores.

Referente a satisfacción laboral [23] indica que está directamente proporcional al comportamiento de los empleados frente a las tareas dentro de la empresa. Se asume que al cumplir a cabalidad las labores, el empleado ha tomado como suyo la misión y visión de la organización que lo acoge.

Por otra parte, [24] define satisfacción laboral como el trabajo de los empleados y su comportamiento dentro de una empresa que se encuentra en función a la recompensa, salario, estímulo y la correlación con las autoridades.

La satisfacción laboral se entiende, según los autores [25] como realización personal. Los trabajadores sienten estima por el esfuerzo depositado en una jornada laboral. Cuando no se cumple con lo estipulado en el contrato o se realiza un mal trabajo, la insatisfacción se apodera en el empleado, una serie de sentimientos negativos engloba su persona.

Como objetivo general se tuvo, Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una industria pesquera de Paita – Piura en el periodo 2023.

Como objetivos específicos se tiene: Identificar el nivel de clima organizacional de una industria pesquera de Paita – Piura en el periodo 2023. Analizar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una industria pesquera de Paita – Piura en el periodo 2023.

La industria pesquera en el Perú ha estado en crecimiento ascendente en las últimas décadas, sin embargo, existen muchas deficiencias laborales, lo cual tiene un impacto negativo en la satisfacción. Existe vulneración de derechos laborales, de la mano de empirismo e informalidad, lo cual ocasiona que este sector sea visto como precario. Por otro lado, es un rubro el cual representa un porcentaje relevante en el PBI.

Se evidencia carencia de protocolos que estén en relación a la satisfacción del trabajador, es decir se aplican herramientas poco ortodoxas. Existen evidencias de modelos teóricos de gran impacto en la entidad, pero por falta de convicción no son aplicados.

El estado debe jugar un rol fiscalizador mediante órganos competentes que verifiquen que se cumplan con estándares de calidad y sobre todo no se trasgreda los derechos de los empleados. Debe existir una alianza, un pacto o acuerdos entre entidades estatales y este sector. También se puede buscar el apoyo de empras privadas que desarrollen este sector.

## II. METODOLOGÍA

La investigación se ha perfeccionado mediante el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada; el uso de dicho enfoque se justifica porque utiliza un instrumento que susceptible de medición que ha sido sistematizado usando criterios estadísticos [26].

[27] Dentro de ese rumbo, el estudio de clases descriptiva - correlacional, porque está dirigida a asemejar el clima organizacional y la satisfacción laboral. El presente estudio posee un diseño no experimental, colateral - descriptivo simple. Una investigación es no experimental cuando el fenómeno se observa en su ambiente natural, sin intervención alguna del investigador; es colateral dado que información ha sido adquirida en un determinado periodo.

El estudio además es descriptivo porque busca destacar las características del evento que se está analizando [26].

La población de una Industria Pesquera en Paita – Piura, cuenta con un total de (120) colaboradores. Como técnica, se aplicó la encuesta por ser una herramienta que procesa una serie de datos expuestos por la opinión pública y de carácter veraz siendo representativa de una población concreta y que nos permite obtener información diversificada [28].

Como instrumento se utilizó el cuestionario, que consta de una encuesta, clasificada por escalas que van desde “Muy Malo” hasta “Muy Bueno” con un total de 9 incógnitas, para la primera variable, y de 9 incógnitas para la segunda variable, para su posterior análisis con el estadígrafo SPSS [29].

Posteriormente al realizar la indagación, fue corroborada bajo el programa estadístico (IBM SPSS 29.0, Versión de prueba), en donde se analizó toda la data acumulada. El análisis se realizó en dos niveles, el descriptivo y correlacional. En el nivel descriptivo se utilizaron medias descriptivas como la frecuencia y el porcentaje reflejados en cuadros con sus correspondientes gráficos. Para contrastar las hipótesis de investigación, se utilizó la correlación de Pearson, por tratarse de variables y dimensiones construidas a partir de preguntas de escala ordinal [30].

## III. RESULTADOS

Tabla 1

*Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral*

		Clima	Satisfacción
Clima	Correlación de Pearson	1	0.835
	Sig. (bilateral)		<0.001
	N	92	92
	Correlación de Pearson	0.835	1
Satisfacción	Sig. (bilateral)	<0.001	
	N	92	92

Se considera que, entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, existe una estrecha relación de 83.50%. Por lo tanto, si se mejora el clima organizacional, los trabajadores tendrán un nivel alto de satisfacción en sus labores.

Tabla 2

*Identificar el nivel de Clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	12	13%
Malo	68	73.9%
Regular	12	13%
Total	92	100.00%

Del 100% de encuestados, el 73.9% considera que el nivel de clima organizacional es malo, y el 13% lo considera de un nivel regular y muy malo. Por lo tanto, en la empresa predomina un clima organizacional malo, donde los trabajadores perciben que no existen condiciones laborales y recompensas adecuadas.

Tabla 3

*Analizar el nivel de Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Malo	24	26.1%
Regular	56	60.9%
Bueno	12	13.0%
Total	92	100.00%

Del 100% de encuestados, el 60.9% considera que el nivel de satisfacción laboral es regular, el 26.1% lo considera de un nivel malo y un 13% de bueno. Por lo tanto, en la empresa predomina un nivel de satisfacción laboral regular, donde los trabajadores perciben que regularmente se dan promociones y ascensos.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una industria pesquera de Paita – Piura en el periodo 2023 a un 83.50%. Por lo tanto, la compañía debe mantener el mejoramiento de las condiciones y ambientes laborales. Estos hallazgos son similares a [15] el cual señala que se debe mejorar o potenciar el servicio de atención al cliente y los procesos de la empresa, garantizando así la máxima rentabilidad de una organización

Referente al nivel de clima organizacional, el 73.9% considera que el nivel de clima es malo. Por lo tanto, en la empresa predomina un clima organizacional donde los trabajadores perciben que no existen condiciones laborales y recompensas adecuadas. Los resultados son semejantes a los de [16] quien manifiesta que estos problemas o inconvenientes laborales impidieron a los trabajadores convivir en un clima correcto laboral y, a su vez, causó descontento entre los diversos departamentos

Finalmente, el 60.9% considera que el nivel de satisfacción laboral es regular. Por lo tanto, en la empresa predomina un nivel de satisfacción laboral donde los trabajadores perciben que regularmente se dan promociones y ascensos. Referente a satisfacción laboral [23] indica que está directamente proporcional al comportamiento de los empleados frente a las

tareas dentro de la empresa. Se asume que al cumplir a cabalidad las labores, el empleado ha tomado como suya la misión y visión de la organización que lo acoge.

#### V. CONCLUSIONES

El clima laboral repercute de forma directa y positiva en la satisfacción de ellos colaboradores, por lo que la empresa debe crear un ambiente agradable para optimizar el desempeño de sus empleados.

Los colaboradores valoran de forma positiva la entrega de recompensas, tanto intrínsecas como extrínsecas, así como un salario adecuado y mantener buenas relaciones con su empleador.

Es fundamental que los funcionarios muestren estima por el esfuerzo depositado en una jornada laboral por parte de sus colaboradores. Los empleados valoran el cumplimiento de lo estipulado en el contrato de trabajo.

#### REFERENCIAS

- [1] Q. Chamán, “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la división Médico Legal II Piura – 2014”, thesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2017  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7592>
- [2] S. Chanduvi, “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019”, thesis, Universidad César Vallejo, 2020.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40072>
- [3] J. Cohara, “Relación del Clima organizacional y Satisfacción laboral en la empresa Almapo SRL del distrito de Castilla, provincia de Piura, Departamento de Piura-2014”, thesis, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, 2016.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/634>
- [4] G. Calderón, “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT”, thesis, Universidad César Vallejo, Perú, 2017.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8816/Calder%C3%B3n\\_GNG.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8816/Calder%C3%B3n_GNG.pdf?sequence=1)
- [5] E. Meza, *Análisis en la Percepción del Género entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Sector Industrial. Comuni@cción*, vol. 8, no. 2, pp. 148-158, 2017.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008)
- [6] M. Moreno, “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la

- Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016”, thesis, Universidad Nacional del Santa, 2016.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14278/2602>
- [7] V. Pico, “Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador”, thesis, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, 2020  
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1497?show=full>
- [8] B. Pupo-Guisado, R. Velázquez-Zaldívar and M. A. Tamayo, “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras”, thesis, Universidad de Holguín, 2017.  
[https://www.redalyc.org/pdf/1815/18155337\\_6006.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/1815/18155337_6006.pdf)
- [9] E. Rossi and D. Sosa “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de tiendas Retail de Lima Metropolitana, Perú 2021”, thesis, Universidad Peruana de las Américas, 2021.  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1369/ROSSI%20-%20SOSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [10] D. Sandoval, “Diagnóstico del clima organizacional en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura”, thesis, Universidad Nacional de Piura, 2020.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3041>
- [11] C. Seminario, “Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional –Piura 2021”, thesis, Universidad César Vallejo, 2021.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67285?show=full>
- [12] A. Starke, “Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la microred de San Martín de Socabaya, Arequipa, 2017”, thesis, Universidad Católica Santa María, 2018  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8330>
- [13] X. Vele, “Relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador, 2016”, thesis, Universidad Peruana Unión, 2017.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1133>
- [14] Z. Hassinger, “Diagnóstico de la importancia de evaluar la excelencia de los planes estratégicos de turismo caso: Plan estratégico de turismo distrito de Santa Rosa de Quives 2009-2014”, thesis, Universidad de San Martín de Porres, 2018.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP\\_16708f2346b12eb49fcedacdccb281a4](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_16708f2346b12eb49fcedacdccb281a4)
- [15] L. Herrera, “Influencia del planeamiento estratégico en la gestión U.E 100 – 937 Gobierno Regional de Tumbes – Agricultura 2017”, thesis, Universidad César Vallejo, 2019.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43639>
- [16] J. Lasso Microeconomía básica: Toma de decisiones. Editorial Académica Española,

2017. <https://www.amazon.com/-/es/Jorge-Fernando-Lasso-Molina/dp/6202230703>
- [17] P.I. Moya-Espinosa, N.C. Cortés-Rodríguez and A. G. Martínez-Cárdenas, Proceso de toma de decisiones en mipymes hoteleras de Boyacá”, *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, vol. 9, no. 2, pp. 237–248, 2019. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9159>
- [18] B. Ochoa and Ch. Zogheib, “¿Estamos tomando decisiones basadas en evidencia para la gestión del agua?”. *Revista SPDA Actualidad Ambiental*, 2019.  
  
<https://www.actualidadambiental.pe/opinion-estamos-tomando-decisiones-basadas-en-evidencia-para-la-gestion-del-agua/>
- [19] M. García, Clima organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración. Universidad del Valle*, no. 42, Dic., pp. 43-61, 2009.
- [20] M. A. Bustamante, M. del C. Lapo-Maza, and M. L. Grandón-Avenidaño, “Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile”. *Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá*, vol. 15, no. 30, pp. 126-141, 2016. <https://www.redalyc.org/pdf/545/54546742009.pdf>
- [21] A. Goncalves, “Fundamentos del clima organizacional”. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC), 2000.
- [22] I. Chiavenato, “Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones”. McGraw-Hill, 2009.
- [23] E. A. Pintado (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Arco Iris S.R.L.  
  
<http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=18139>
- [24] S. Palma, “Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana”, 2004.  
  
[www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLI\\_MA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_E](http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLI_MA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_E)
- [25] S. Robbins and T. Judge, *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Educación, 2009.  
  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- [26] R. Hernández, C. Fernández and M. Baptista. “Metodología de la investigación”. McGraw Hill, 2004.  
  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38911499/Sampieri-libre.pdf?1443413652=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSampieri.pdf&Expires=1691446898&Signature=CmDkqG6jKpEeJpruM3eYK6dSJLKiZMZvMkPMYrQd9SaC1w1XA3LhNRgNfgtJnltOpLPBZ3XI~zp-ITHiW53i4e0~ZvCJH0c7u~TF4IQ6HVGILRW5558UcNodvreqLISoBDKPYyOru0oS-yr8mSgiLfdgLXeOwVEOI55YP6hZkbb27Z1lkm9JcV5kTZ~Dmt~cx4z5eyALWkKZuV~56G2h6bvU02vGeV6wnwwXS8VhmrM73LdUOC4qOnYGC8svS~x40y5ziyPJvRK06FRBFMMjU9n~pta-oXxeN91ojLuvmck72zXxYhFsjXOC4PsnX>

M80vC3B98gLjQxH3m2S7WK0wg\_\_&Key-  
Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- [27] R. Aguirre, “La investigación en enfermería en América Latina”. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, vol. 10, no. 3, pp. 396-409, 2011.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v10n3/rhcm17311.pdf>
- [28] J. Bryson, L. Hamilton and D. M. Van Slyke, “Getting strategic about strategic planning research”. *Journal Public Management Review Médicas*, vol. 20, no. 3, pp. 317-339, 2018.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2017.1285111>
- [29] A. Cifuentes, “Asertividad en relación con las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos del décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019”, thesis, Universidad Cesar Vallejo, Perú, 2020.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40699>
- [30] L. Davila, “Diseño de un plan de direccionamiento estratégico para la empresa “Cotraca” Cia. Ltda”, thesis, Universidad Central del Ecuador, 2019.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19327>  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>