



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores del Centro Técnico Productivo Paul Allen, Chimbote,
2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Uchalin Gonzales, Rosa Isela (orcid.org/0000-0001-5710-460X)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mi familia que gracias a su apoyo pude concluir mi carrera.

A mis padres por su apoyo y confianza. Gracias por ayudarme a cumplir, mis objetivos como persona y estudiante.

A mi padre por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre.

A mi madre por ser de mí una mejor persona a través de sus consejos, enseñanzas y amor.

Autora: Rosa Isela Uchalin
Gonzales Rosa Isela

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por mi vida, salud y familia.

Estoy muy agradecida con mis padres, Teófilo Uchalin Ángeles y Cecilia Gonzales Rodríguez, porque siempre ellos han sabido orientarme para salir adelante y no darme por vencida a pesar de las dificultades de la vida.

No estaría donde estoy hoy sin su apoyo incondicional en todos los sentidos.

Muchas gracias por apoyarme incondicionalmente y este triunfo alcanzado que he logrado también es de ustedes.

Me gustaría agradecer a mi asesor por su tiempo y experiencia para esta investigación.

Autora: Rosa Isela Uchalin
Gonzales Rosa Isela

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TECNICO PRODUCTIVO PAUL ALLEN, CHIMBOTE, 2022", cuyo autor es UCHALIN GONZALES ROSA ISELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 22:41:35

Código documento Trilce: TRI - 0663487



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, UCHALIN GONZALES ROSA ISELA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TECNICO PRODUCTIVO PAUL ALLEN, CHIMBOTE, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
UCHALIN GONZALES ROSA ISELA DNI: 76198919 ORCID: 0000-0001-5710-460X	Firmado electrónicamente por: ROUCHALINGO el 13- 12-2023 18:30:46

Código documento Trilce: INV - 1381325



Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables, operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1 Población	15
3.3.2 Muestra.....	15
3.3.3 Muestreo.....	15
3.3.4 Unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Resultados de la Validación por Juicio de Expertos.	63
Tabla 2 Nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.	63
Tabla 3 Dimensión 1: Autorrealización.....	63
Tabla 4 Dimensión 2: Involucramiento laboral.....	64
Tabla 5 Dimensión 3: Supervisión.....	64
Tabla 6 Nivel de satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.	64
Tabla 7 Dimensión 1: Condiciones de trabajo.	65
Tabla 8 Dimensión 2: Remuneración y beneficios laborales.	65
Tabla 9 Dimensión 3: Relaciones Humanas.....	65
Tabla 10 Prueba de normalidad (variable clima organizacional y satisfacción laboral)	66
Tabla 11 Correlación entre clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.....	66
Tabla 12 Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.....	66
Tabla 13 Correlación entre involucramiento y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.....	67
Tabla 14 Correlación entre supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.	67
Tabla 15 Resultado de la encuesta pregunta 1 – Variable Clima Organizacional.	68
Tabla 16 Resultado de la encuesta pregunta 2 – Variable Clima Organizacional.	68
Tabla 17 Resultado de la encuesta pregunta 3 – Variable Clima Organizacional.	69
Tabla 18 Resultado de la encuesta pregunta 4 – Variable Clima Organizacional.	69
Tabla 19 Resultado de la encuesta pregunta 5 – Variable Clima Organizacional.	70
Tabla 20 Resultado de la encuesta pregunta 6 – Variable Clima Organizacional.	70

Tabla 21 Resultado de la encuesta pregunta 7 – Variable Clima Organizacional.	71
Tabla 22 Resultado de la encuesta pregunta 8 – Variable Clima Organizacional.	71
Tabla 23 Resultado de la encuesta pregunta 9 – Variable Clima Organizacional.	73
Tabla 24 Resultado de la encuesta pregunta 10 – Variable Clima Organizacional.	72
Tabla 25 Resultado de la encuesta pregunta 11 – Variable Clima Organizacional.	73
Tabla 26 Resultado de la encuesta pregunta 12 – Variable Clima Organizacional.	73
Tabla 27 Resultado de la encuesta pregunta 13 – Variable Clima Organizacional.	74
Tabla 28 Resultado de la encuesta pregunta 14 – Variable Clima Organizacional.	74
Tabla 29 Resultado de la encuesta pregunta 15 – Variable Clima Organizacional.	75
Tabla 30 Resultado de la encuesta pregunta 16 – Variable Clima Organizacional.	75
Tabla 31 Resultado de la encuesta pregunta 17 – Variable Clima Organizacional.	76
Tabla 32 Resultado de la encuesta pregunta 18 – Variable Clima Organizacional.	76
Tabla 33 Resultado de la encuesta pregunta 19 – Variable Clima Organizacional.	77
Tabla 34 Resultado de la encuesta pregunta 20 – Variable Clima Organizacional.	77
Tabla 35 Resultado de la encuesta pregunta 21 – Variable Clima Organizacional.	78
Tabla 36 Resultado de la encuesta pregunta 22 – Variable Clima Organizacional.	78

Tabla 37 Resultado de la encuesta pregunta 23 – Variable Clima Organizacional.	79
Tabla 38 Resultado de la encuesta pregunta 24 – Variable Clima Organizacional.	79
Tabla 39 Resultado de la encuesta pregunta 25 – Variable Clima Organizacional.	80
Tabla 40 Resultado de la encuesta pregunta 26 – Variable Clima Organizacional.	80
Tabla 41 Resultado de la encuesta pregunta 27 – Variable Clima Organizacional.	81
Tabla 42 Resultado de la encuesta pregunta 28 – Variable Clima Organizacional.	81
Tabla 43 Resultado de la encuesta pregunta 29 – Variable Clima Organizacional.	82
Tabla 44 Resultado de la encuesta pregunta 30 – Variable Clima Organizacional.	82
Tabla 45 Resultado de la encuesta pregunta 1 – Variable Satisfacción Laboral..	83
Tabla 46 Resultado de la encuesta pregunta 2 – Variable Satisfacción Laboral..	83
Tabla 47 Resultado de la encuesta pregunta 3 – Satisfacción Laboral.....	84
Tabla 48 Resultado de la encuesta pregunta 4 – Satisfacción Laboral.....	84
Tabla 49 Resultado de la encuesta pregunta 5 – Satisfacción Laboral.....	85
Tabla 50 Resultado de la encuesta pregunta 6 – Satisfacción Laboral.....	85
Tabla 51 Resultado de la encuesta pregunta 7 – Variable Satisfacción Laboral..	86
Tabla 52 Resultado de la encuesta pregunta 8 – Variable Satisfacción Laboral..	86
Tabla 53 Resultado de la encuesta pregunta 9 – Satisfacción Laboral.....	87
Tabla 54 Resultado de la encuesta pregunta 10 – Satisfacción Laboral.....	87
Tabla 55 Resultado de la encuesta pregunta 11 – Satisfacción Laboral.....	88

Tabla 56 Resultado de la encuesta pregunta 12 – Satisfacción Laboral.....	88
Tabla 57 Resultado de la encuesta pregunta 13 – Variable Satisfacción Laboral.	89
Tabla 58 Resultado de la encuesta pregunta 14 – Variable Satisfacción Laboral.	89
Tabla 59 Resultado de la encuesta pregunta 15 – Variable Satisfacción Laboral.	90
Tabla 60 Resultado de la encuesta pregunta 16 – Variable Satisfacción Laboral.	90
Tabla 61 Resultado de la encuesta pregunta 17 – Satisfacción Laboral.....	91
Tabla 62 Análisis de Fiabilidad - Resumen de procesamiento de casos.....	92
Tabla 63 Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach: General	92
Tabla 64 Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach: Clima Organizacional	92
Tabla 65 Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach: Satisfacción Laboral.....	92

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema Diseño de Investigación	10
Figura 2 Nivel del Clima Laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.....	20
Figura 3 Nivel dimensión autorrealización del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023	21
Figura 4 Nivel dimensión involucramiento laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023	22
Figura 5 Nivel dimensión supervisión del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023	23
Figura 6 Nivel de la satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023 ..	24
Figura 7 Nivel dimensión condiciones de trabajo del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023	25
Figura 8 Nivel dimensión remuneración y beneficios laborales del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023	26
Figura 9 Nivel dimensión relaciones humanas del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023	27

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar: clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de CETPRO Paul Allen Chimbote, 2023, en el que se usó el método de estudio de tipo aplicada, con diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, realizado con una muestra de 25 trabajadores del CETPRO. Como técnica principal se utilizó la encuesta censal y como instrumento el cuestionario Likert, el cual explica la correlación entre las variables de estudio. Para medir el grado de asociación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson 0,790, y un nivel de significancia de 0,000. Lo que conlleva a que se aceptó la Hipótesis General. Respecto a la Hipótesis Específica 1 la correlación fue significativa. $p=0,000$, y se aceptó la hipótesis mencionada. Considerando la Hipótesis Específica 2, existe una correlación significativa y se aceptó esta hipótesis. Para la Hipótesis Específica 3, el coeficiente de correlación se interpreta como positivo alto y también se aceptó esta última hipótesis.

Lo que se puede concluir que clima organizacional está relacionado con satisfacción laboral de los empleados en el Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023.

Palabras Clave: Clima Organizacional, satisfacción, laboral

Abstract

The present study had the objective of analyzing: organizational climate and job satisfaction of the workers of CETPRO Paul Allen Chimbote, 2023, in which the applied type study method was used, with a non-experimental design of descriptive correlational level, carried out with a sample of 25 workers of the CETPRO. The main technique used was the census survey and the Likert questionnaire was used as an instrument, which explains the correlation between the study variables. To measure the degree of association between the variables, the Pearson correlation coefficient 0.790 was used, with a significance level of 0.000. This leads to the acceptance of the General Hypothesis. Regarding Specific Hypothesis 1, the correlation was significant. $p=0.000$, and the aforementioned hypothesis was accepted. Considering Specific Hypothesis 2, there is a significant correlation and this hypothesis was accepted. For Specific Hypothesis 3, the correlation coefficient is interpreted as high positive and the latter hypothesis was also accepted.

It can be concluded that organizational climate is related to employee job satisfaction at Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023.

Keywords: Organizational Climate, job, satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos de crisis como el de ahora, es necesario repensar el modelo tradicional de gestión de recursos humanos y plantear un enfoque que apunte a aumentar el bienestar y la satisfacción laboral. La pandemia mundial ha obligado a las organizaciones a reelaborar cada uno de sus procesos y visualizar oportunidades de mejora a corto y mediano plazo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021).

A nivel internacional según un estudio del Covid-19, 2020 ha anunciado varios cambios en el entorno laboral y eso en relación con el estado de sanidad, el volumen de trabajo, en el entorno laboral y agotamiento de los compañeros de trabajo; los componentes están interrelacionado, Organización Mundial de Salud (OMS, 2015).

Por otro lado, Arias (2014) efectuó, correlación moderada en clima organizacional y satisfacción laboral, destacando su correlación como significativo entre flexibilidad laboral y el reconocimiento.

Según Medina (2021) En el estudio de la revista Redalyc, se halló correlación positiva en clima organizacional y satisfacción laboral, generando una correlación significativa en las mencionadas variables.

A nivel nacional, Comex Perú (2022) nos dice que las empresas peruanas han señalado en diversos estudios que enfrentan condiciones de trabajo inadecuadas, bajos salarios, bajos beneficios, precariedad laboral o mala sanidad y seguridad, frustración e insatisfacción que se manifiestan con bajo rendimiento y productividad, y por ello, menor nivel de calidad. En clima organizacional en las entidades y satisfacción laboral de los subordinados son indicadores que se deben priorizar al momento de planificar e implementar políticas para que puedan recuperarse de situaciones en las que las cosas van mal, que reducen la productividad y el esfuerzo laboral. Los empleados son inherentemente negativos debido al clima organizacional inconsistente además de baja satisfacción.

De manera local, Organizaciones Chimbotanas, tampoco se han librado, mostrando cierto interés hacia el clima organizacional y satisfacción laboral. Mejorar la calidad de servicio y experiencia a través de sus empleados. Promart forma parte del conglomerado peruano Intercorp, que cuenta con unas 7 empresas que llevan muchos años en la contratación, es una de las primordiales tiendas de electrodomésticos del mercado; La empresa tiene varias estrategias. organizar la mejora del entorno, porque se sabe que el entorno de trabajo es muy diverso, los requisitos de cada cliente han cambiado de 2011 a 2018, en diversas investigaciones nos indican que los requisitos de la empresa deben adaptarse a los cambios constantemente. Por lo tanto, se realizó encuestas, siendo esenciales, porque motivan a los empleados a expresar sus puntos de vista sobre cómo y cuándo funciona y lo está haciendo la organización, creando así una herramienta de encuesta para implementar según sea necesario. Para comprender el cómo, clima organizacional debe medir la satisfacción; se debería mantener el buen clima organizacional, apropiado para diversas entidades, en el ámbito público como privado. Esto muestra claramente como la fuerza laboral es muy importante en la empresa actual, ya que mantener un entorno bien organizado y una satisfacción laboral suficiente puede ayudar a los empleados a ser más productivos La adopción de medidas correctivas tiene ventajas y también proporciona un excelente mecanismo para obtener información indirecta sobre la calidad de las gestiones de las organizaciones.

La realidad del problema del Cetpro Paul Allen se basa en que se ha argumentado que clima organizacional es factor de satisfacción laboral, y esa relación dice que el clima organizacional es un reto porque sus deficiencias crean problemas que afectan a las organizaciones, tales como: factor ecológico, falta de dominio, confiabilidad, seguridad, consideración, obligación La confianza, la falta de sentido de propósito, de pertenencia indica un clima organizacional debilitado, motivo por el cual surge la obligación de mejorar cada uno de los procesos organizacionales, este resultado, así poder estar a la vanguardia de los estándares de calidad y estar un paso por delante de los competidores. El comportamiento es un problema complejo y dinámico, destacamos que todos estos factores son percibidos por los empleados como factores negativos que conducen a la falta de

motivación y satisfacción entre los trabajadores y afectan negativamente los resultados de la Institución.

En función de esta realidad, se manifestó el Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023? Respecto a los tres problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen? ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen? ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen?

Ahora con respecto a la justificación del estudio fue explicada por 04 criterios: Según Hernández (2013) Es teórico, ya que este estudio tiene como objetivo proporcionar nuevos conocimientos, que están bien respaldados por varios autores, cambiando los métodos, teorías y conceptos utilizados en los estudios anteriores y, al mismo tiempo, brindando orientación para el trabajo de investigación futuro, para lo cual puede proporcionar más trabajo de investigación.

Pérez (2007) Fue práctico, porque con los resultados obtenidos permite a los investigadores proponer soluciones a los problemas existentes que enfrenta la Institución Cetpro Paul Allen y con base en esto brindar las recomendaciones suficientes para prevenir la situación antes mencionada, es decir. El gerente considera cómo afectará el cambio a sus empleados. La pérdida de motivación puede ser la introducción de nuevas estrategias de incentivos para mejorar su desempeño en la empresa. Según Rodríguez (2018) Una metodología que supone dar respuesta a los problemas de las entidades recomendando la generación de conocimiento válido y fiable a partir de herramientas desarrolladas y validadas. Finalmente, Gómez (2017) en lo Social, nos dice que es la primordial contribución de este estudio es que el administrador de la organización ve la realidad problemática y logra reconciliarse con sus empleados a través del reconocimiento, la remuneración, el recibir salarios altos, etc. De esta manera, la empresa se asegurará de que sus empleados puedan dar a sus familias una mejor calidad de vida.

Del mismo modo, logramos lo siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023; Además tuvo como objetivos específicos conocer: ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023? ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023? ¿Cuál es la relación que existe entre supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023?

Finalmente, toda investigación precisa de una hipótesis general, la cual se formula de la siguiente manera: La hipótesis del trabajo es; La relación entre clima Organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023; así también las tres hipótesis específicas: La relación entre la autorrealización de los empleados y la satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. La relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. La relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto Nacional, de acuerdo con Cabrera (2018) En su tesis, en la ciudad de Cajamarca, Perú, definió el entorno organizacional y satisfacción laboral de empleados de la empresa pública peruana. La compañía tiene una población de 13,000 y un tamaño de muestra de 374. En el estudio utilizó un diseño cuantitativo, descriptivo, correlacional y horizontal. El método para medir el clima del tejido es la escala climática del tejido (CL-SPC), y se miden los tres aspectos (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión). El resultado climático de la organización muestra que se ha revelado la satisfacción promedio del empleado de los empleados del sector. Perú tiene 183.20, lo que respalda un buen entorno organizacional. Según la satisfacción del trabajo, los empleados peruanos son 33.35, lo que corresponde a la satisfacción promedio.

Asimismo, Vallejos (2017) en su estudio en San Martín de Porres - Lima, tuvo la intención de examinar, clima organizacional y satisfacción laboral; tipo de relación existente, la población y muestra a la vez fue de 119 empleados. El tipo de metodología fue hipotético deductivo, diseño no experimental y nivel correlacional, en esta investigación el Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral; de un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701 que representó una alta relación.

. Por otra parte, Goicochea (2009) en su trabajo de investigación en Lima, capital peruana, buscó comprender como clima organizacional afecta la satisfacción laboral para la distribución del ámbito de trabajo de organizaciones anteriormente mencionadas y, por lo tanto, comprender si los resultados pueden usarse para mejorar las instituciones. Se utilizó metodología cuantitativa y una muestra probabilístico e instrumentos de encuesta para correlacionar la satisfacción con el ambiente laboral, utilizando escalas tipo Likert como herramienta de análisis.

Según, Castillo y Ruiz (2016) en su investigación en el departamento de Amazonas, utilizó encuestas como herramienta de investigación, proporcionando un informe detallado sobre la interacción de clima organizacional con satisfacción laboral, donde la población y muestra fue de 60 trabajadores, cuyo enfoque fue cuantitativo y de nivel correlacional y tipo de metodología fue aplicada. En orden,

se concluyó la existencia de una correlación efectiva, entre clima organizacional y satisfacción laboral entre empleados de las empresas investigadas.

Por otro lado, Capcha (2020) El objetivo fue señalar cómo incide el clima organizacional en los sectores institucionales del IESPP Gustavo Allende Llavera. Lo que el muestreo en este estudio fue de 202 personas entre directivos, administradores y estudiantes. Por tanto, el diseño de investigación es fundamental, correlativo y fundamental, definiendo así la relación entre las dos variables seleccionadas. La herramienta utilizada un formulario de 20 ítems utilizado para evaluar el clima organizacional mide sus tres componentes. A partir de los datos de la matriz de recolección de información, se elaboró un formulario con 11 ítems y dimensiones de medición para apreciar cómo el clima organizacional afecta la gestión del sistema. Existe correlación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Asimismo, Lancho (2016) Las referencias del estudio muestran la relación de clima organizacional y satisfacción laboral, de una Entidad en Callao - Perú. La investigación fue de tipo correlacional, y transversal; la muestra fue de 200 personas. El autor obtuvo como resultado la no existencia de correlación significativa de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la muestra investigada.

En Contexto Internacional, según, Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016) afirman que el objeto de su estudio fue examinar la conexión de satisfacción laboral de docentes, el clima organizacional y situación contractual. La investigación cuantitativa y correlacional fue el foco de este artículo. Además, en 1979, Warr, Cook y Wall crearon una herramienta llamada Global Satisfaction Scale, que tenía 15 subescalas y una escala de calificación del 1 al 5, para cuantificar clima organizacional y satisfacción laboral. Dichos resultados determinaron una correlación que fue estadísticamente significativa. Existe una fuerte correlación ($r > 0,5$) entre el ambiente y la satisfacción laboral ($r = 0,796$; $p = 0,000$).

Asimismo, El estudio de Rodríguez, Retama y Lezama (2011) tuvo como determinación revelar la relación entre la cultura organizacional, y la satisfacción laboral de los empleados, obteniendo una muestra de 96 empleados, el uso de herramientas y la encuesta de satisfacción general (JIG). Los hallazgos indicaron

una fuerte correlación entre ambas variables que son: satisfacción laboral y clima organizacional.

A continuación, sus fundamentos teóricos de la tesis, el fundamento la primera variable del clima organizacional se sustenta en las aportaciones de algunos autores: Según Rodríguez (2011) indica acerca del clima organizacional está relacionado con las percepciones de los subordinados sobre el trabajo en equipo, el entorno físico en el que prospera el trabajo, vínculo interpersonales, porque sin relaciones humanas no puede haber un buen ambiente de trabajo para los empleados y las muchas reglas que afectan el trabajo. Clima organizacional es el conjunto de cualidades ambientales percibidas, experimentadas por empleados de una organización y en la que su comportamiento se ve muy deteriorado debido a la alta inversión de la empresa.

Las perspectivas del clima organizacional incluyeron factores ambientales que contribuyen a la motivación. Tiene que ver con las cualidades motivacionales. Clima organizacional, aspecto que genera diferentes tipos de motivación para cada empleado.

En este sentido Baguer (2009) nos dice cómo el entorno humano en el que los asociados de la organización realizan diversas actividades, y considera que un buen clima en una empresa es cuando los empleados se desarrollan en un ambiente que les es dar la oportunidad de contribuir. Capacidad. y el conocimiento. El autor también destaca que cada empresa tiene su propio sentido del humor único, incluyendo todo lo concerniente a la organización, su misión y visión; eligen hacer coincidir su carácter y vida con empresas similares. A su vez, compara el clima organizacional con el clima geográfico y extrae algunos microclimas que se pueden observar en el clima empresarial, que dependen de su estilo de gestión y de los diferentes grupos de empleados, algunos de los cuales entre ellos pueden ser positivos y otros negativos, todos de la misma organización. Según los estudios realizados por OMS (2015) define el clima un sistema conceptual para el desarrollo de una organización como organización, un proceso estratégico, cuyo propósito es asegurar la legalidad, operatividad y viabilidad de una organización específica; mejorar procesos o crear nuevas habilidades que contribuyan a los resultados institucionales. Las organizaciones crecen cuando los empleados se identifican con

ellas y hacen su mejor esfuerzo para hacer realidad esta visión y cumplir con su misión todos los días.

Partiendo de los supuestos anteriores sobre estas teorías tenemos: Según Las aportaciones Chiavenato (2009) definió el clima organizacional y el ambiente en el que conviven todos los miembros del establecimiento, y se señaló que está muy enlazado con la motivación de empleados y clima organizacional indica las cualidades motivacionales de los empleados.

Y la última dimensión, Según Cuadra y Veloso (2003) aunque prevalecen diversas definiciones de satisfacción laboral, la mayoría enfatiza que el componente afectivo de la actitud, que se refiere a sentimientos y/o emociones compatibles con la meta de la actitud, es independiente de la meta cognitiva. Por ejemplo, creencias y factores conductuales relacionados con características positivas o negativas del objeto de la actitud. Por otro lado, Coulter y Robbins (2010) definieron la satisfacción laboral, a la actitud general de una persona, respecto a su ocupación o trabajo que realiza y explicaron que, por tanto, cuando la satisfacción laboral es alta, el gesto o actitud de la persona hacia el trabajo es positiva. Y cuando la satisfacción laboral es baja, las actitudes hacia el trabajo son negativas.

En cuanto a la base teórica del estudio, la segunda variable de satisfacción laboral se basa en las siguientes afirmaciones de algunos autores: Según García, Rada (2008) explica que se trata de cómo te sientes en el trabajo. Afecta a la remuneración, el estilo de gestión, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo, los compañeros, etc. Asimismo, Alles (2012) afirmó que las emociones y sentimientos favorables o desfavorables experimentados por un grupo de empleados en vínculo entre motivación de los empleados y satisfacción laboral fundamentan la percepción que tienen de su trabajo. Está estrechamente relacionado con su entorno cultural y social y cómo funcionan las creencias de ese entorno. Por otro lado, Alcover, Martínez Iñigo, Rodríguez Mazo y Domínguez Bilbao (2004) encontraron La satisfacción laboral depende de cómo se sienten y piensan las personas acerca de su trabajo. Bajo este aspecto, se definió como un estado interno de expresión de manera favorable o desfavorable por una evaluación emocional y/o cognitiva de la experiencia laboral.

Aquí tenemos a la teoría de satisfacción laboral La satisfacción Chiang, Martín y Núñez, (2010) donde nos dice que es muy importante cuando se estudia el comportamiento organizacional ya que para muchos empleados es para su propio beneficio o un paso hacia satisfacción laboral. Además, satisfacción laboral se relaciona por medio del conjunto de indicadores organizacionales como: calidad laboral, eficiencia, etc.

Para este estudio, la primera variable examinada es la Satisfacción Laboral las siguientes dimensiones: Condiciones de trabajo, según , Ruíz y Zavaleta, (2013) nos dice que el nivel de cumplimiento está relacionado con la voluntad de la organización de proporcionar locales, equipos, Mobiliario y materiales adecuados para la actividad profesional diaria la segunda dimensión se refiere a los salarios y beneficios el grado de ajuste a los incentivos económicos y beneficios sociales derivados de la realización de trabajos en el campo laboral (Ruíz y Zavaleta, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

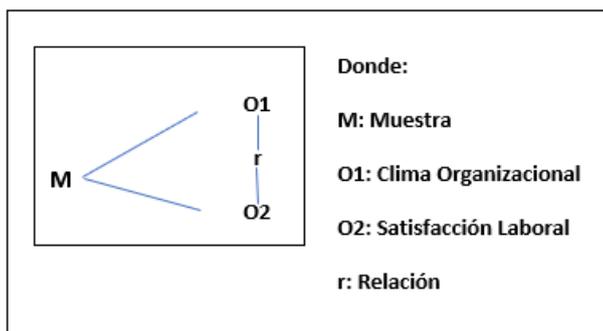
La investigación fue de tipo aplicada, por ende, contribuyo a convertir el conocimiento teórico en conceptos que se desglosan de la investigación básica, su objetivo es resolver un determinado problema o planeamiento específico. (Lozada, 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

Los estudios de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, es una investigación imposible de usar variables o asignar de manera aleatoria a sujetos o condiciones a las cuales estén exponiendo los sujetos de estudios. No se basan en ninguna condición, sino que analizan condiciones preexistentes que los investigadores no causan intencionalmente al medir dos variables diferentes y crear una relación estadística (correlación) entre ellas, para sacar conclusiones pertinentes (Mejía 2017).

Figura 1

Esquema *Diseño de Investigación*



3.2 Variables, de operacionalización

Variable 1: Clima organizacional:

Definición conceptual: Los autores García et al. (2020) lo definieron de acuerdo con la suma total en las peculiaridades del ámbito laboral que rodea a los individuos y la apreciación de los individuos derivada desde sus experiencias. La estructura del clima organizacional no son sólo los aspectos subjetivos de percepción y los rasgos centralizados que componen el ambiente organizacional, sino también los fenómenos dinámicos que surgen de la interrelación de los individuos con el ambiente de trabajo. Percepción personal del entorno por parte del empleado.

Definición Operacional: Clima Organizacional se alude a la viabilidad que tiene el Cetpro Paul Allen Chimbote, Un conjunto de características medibles de un lugar de labores que es directa o indirectamente percibidas e influenciadas por trabajadores, afectando su motivación y comportamiento. Cosas como: un lugar visible donde tiene lugar la actividad.

Dimensión de autorrealización. Se relaciona a la comprensión del trabajador de las oportunidades en el entorno organizacional, donde la evaluación principal es, si el lugar de trabajo es propicio para el desarrollo profesional y personal, orientado para las tareas y para el futuro. (Palma, 2004).

Dimensiones de involucramiento o participación laboral. Se refiere al reconocimiento y responsabilidad con los valores organizacionales y el crecimiento (Palma, 2004).

Dimensión de supervisión o monitoreo. Una descripción de la función y el significado que los superiores dieron a la supervisión y

gestionar las tareas laborales de los subordinados. También describe la relación entre la ayuda y la disposición proporcionada por el personal para hacer su trabajo funciones habituales. (Palma, 2004).

Dimensión de la comunicación. Se refiere a darse cuenta de lo que significa dirigirse a los beneficiarios institucionales y comprender la agilidad, precisión, claridad, consistencia y exactitud de la información relacionada con el funcionamiento interno de la organización, y/o usuarios (Palma). 2004).

Dimensión de condiciones laborales o de trabajo. Se refiere al aprecio de los empleados de la organización, es decir, su deber de proporcionar a la empresa los factores económicos, materiales y/o psicosociales necesarios para desempeñar su trabajo y funciones asignadas (Palma, 2004).

Indicadores: Posibilidad de Ascenso y progreso, interés del jefe en el éxito del trabajador, contribución al establecimiento de metas y acciones para cumplirlas, valoración de la dedicación y alto rendimiento, reconocimiento por el buen desempeño, desarrollo Personal, capacitación continua, fomentar ideas creativas e innovadoras, reconocimiento de los logros laborales, vinculados con el éxito de la Institución, aseguramiento de niveles de logros laborales, mejora laboral continua, Cumplimiento de labores diarias y desarrollo personal, atención y/o servicios hay una razón para orgullo de los empleados, definición clara de misión, visión, valores de Entidad, y calidad de vida laboral.

Escala de Medición: En la medición se utilizan escalas ordinales y de Likert.

Variable 2: La Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Según García et al. (2020), puede verse como una reacción emocional positiva o negativa al lugar de trabajo, que puede reflejar el examen del empleado de acuerdo con las características de su puesto de trabajo, en contraposición a sus expectativas de desarrollo personal y profesionalmente. Las evaluaciones empleadas pueden determinar si el nivel de satisfacción tiene resultados positivos o negativos. Jiang (2011) encontró la importancia de distinguir aspectos intrínsecos o extrínsecos, que pueden referirse a aspectos de motivación o deseo personal, de aspectos intrínsecos o extrínsecos, que pueden manifestarse como reconocimiento del trabajo, niveles de pago, condiciones físicas de trabajo, trabajo. beneficios y más.

Definición Operacional: Es la calidad del trabajo que realiza un colaborador en una unidad que expresa los sentimientos y emociones del trabajador acerca de su entorno laboral Cetpro Paul Allen Chimbote. Aquí, son desafiados por todo, desde la competencia profesional hasta los talentos individuales que naturalmente afectan el desempeño de la unidad.

Condiciones de trabajo. La complacencia está relacionada con el deseo de la organización de proporcionar suficientes locales, equipos, muebles y materiales para las actividades laborales diarias (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Beneficios de retorno y mercado laboral. La consistencia de los incentivos financieros e intereses de los colaboradores obtenidos en el desempeño de las ocupaciones laborales (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Supervisión. La medida de lo que los jefes guían, apoya, controlan y motivan a los colaboradores en su trabajo del día a día (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Relaciones o parentescos. La medida en que se establecen buenas relaciones, de apego y confianza entre los socios. (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Promoción y formación. La medida que se ofrecen a los empleados oportunidades de promoción y capacitación para desempeñar su trabajo de manera efectiva (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Ponerse en contacto. El grado de transferencia de información y comunicación adecuada entre compañeros, la institución sobre elementos relacionados con el trabajo (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Ocupación. Los empleados valoran su trabajo diario en la institución (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Indicadores: evaluar a los empleados, oportunidades de desarrollo del personal futuro; Principios Organizacionales, Compromiso y Desarrollo; Función, Significado, Apoyo y Orientación a la Tarea; Comunicación Fluida, Mensajería Precisa, Información Relevante; Reconocimiento, Prestaciones Económicas y Psicosociales.

Escala de medición: Para la medición se utilizan escalas ordinales y de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Según Baptista, Fernández y Hernández (2014), definen población como un conjunto de elementos donde los casos cumplen determinados requisitos. En este caso, nuestra población estuvo compuesta por 25 empleados que laboran en la Institución Cetpro Paul Allen Chimbote.

Criterios de inclusión: Se seleccionan como empleados tanto del sexo masculino como femenino entre 18 y 35 años de edad, independientemente del tiempo que han trabajado para la empresa. Institución Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.

Criterios de exclusión: Se excluirán a los alumnos de la Institución Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.

3.3.2 Muestra: Según Mendoza y Hernández (2018), sostienen que debido a que es un componente del conjunto utilizado para recopilar los datos, debe preseleccionar, combinarse y adaptarse al conjunto., la muestra fue de 25 empleados siendo esta de tipo censal, debido a la selección del 100% de la población, ya que se consideró accesible y de fácil evaluación debido a que la conforman la muestra son un número reducido de personas del Instituto Cetpro Paul Allen Chimbote por ser representativo y consistente para el estudio.

3.3.3 Muestreo: Según López, 2010), define como una selección, a partir de una muestra que integra una población, cuando puede ser un muestreo no probabilístico. En este proyecto, porque cada muestra tiene la misma probabilidad de ser seleccionada.

3.3.4 Unidad de análisis: Según Hernández Sampieri (2003), Indica que la unidad de análisis está sujetos a medición, para este estudio estará personificado por el trabajador del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Según Baen (2017), el procedimiento es la combinación de reglas y procedimientos para permitir que el interrogador establezca una relación con el objeto de investigación. Las herramientas son la base sobre la que la tecnología alcanza sus mayores alturas. En definitiva, se utiliza la encuesta es la técnica y el instrumento o herramienta es el cuestionario que dieron como resultado 49 preguntas cerradas, de las cuales 30 (preguntas de clima organizacional) y 19 (preguntas de satisfacción laboral) dividiéndose en 5 opciones de respuesta utilizando escala de tipo Likert. Incluyen las opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez y Confiabilidad: Según Hidalgo (2005) afirmó que son estructuras inherentes En el buen sentido, el objetivo de la investigación es brindar conocimiento y las herramientas que se necesitan para lograr la precisión y la coherencia necesaria para generalizar la solución de los estudios de análisis, de varianza.

La validez toma 03 calificaciones de expertos, y confiabilidad toma el Alfa de Cronbach. Los nombres de estos expertos se pueden observar en el Anexo de Tablas 1. Anexo 5. Asimismo, verificaron que la primera variable tiene un valor de Alfa de Cronbach de 0.812, su segunda variable es 0.828 y ambas variables de investigación tienen un valor de Alfa de Cronbach de 0.894. Como se muestra en el anexo 6.

3.5 Procedimientos

Se efectuó una breve introducción en las instalaciones de la Institución con el fin, de recopilar la información para nuestra investigación, permitiéndonos utilizar la herramienta de encuesta física, en el cual la institución como investigadores, nos brindó un documento de constancia, validando la

encuesta brindada a los trabajadores acerca de nuestra investigación, debido a que el llenado será de manera anónima por los trabajadores de la Institución.

3.6 Método de análisis de datos

Según Mendoza y Hernández (2018) afirman que para recolectar datos se debe elegir una o más técnicas o herramientas actuales y luego modificarlas. Depende tanto de la metodología de investigación como del enfoque de resolución de problemas. Además, con base en las medidas obtenidas o los datos recopilados, se implementaron y prepararon recomendaciones para su adecuado análisis.

Los datos obtenidos serán procesados por Software SPSS versión 26. Los resultados de este proceso son tabulados, analizados e interpretados y tabular estadísticamente bien estructurados. Los programas correspondientes utilizan Microsoft Excel para la presentación. Con la ayuda de estas imágenes y tablas, puede sacar conclusiones y hacer recomendaciones relevantes. Existen dos métodos correlacionales, el de Pearson y Spearman respectivamente. Para el caso de estudio fue utilizada el método de Pearson, para correlacionar las variables de estudio.

3.7 Aspectos Éticos

Según Tamayo (2004), el individuo es esencialmente ético, pero existe el riesgo de que ese valor se olvide, por lo que no sucederá, y los valores éticos no son ignorados en el proceso de investigación científica, esta naturaleza debe ser tomada en cuenta. La ética es la búsqueda de nuevos conocimientos por lo que su finalidad está íntimamente relacionada con el deseo de verdad.

Según los Aspectos Éticos de Normativa brindado por la universidad nos dice que teniendo en cuenta los principios morales relacionados con la normativa del Rectorado de la UCV sobre el principio general en el trabajo con personas; entre ellos, se considera la no maleficencia, es decir, se considera que no daña y no daña a las personas, y se destaca que desde la planificación de proyectos hasta el principio de eficacia de los resultados, se

tuvo en cuenta en todo el estudio el principio de caridad; por otro, el principio del respeto a la autonomía de los participantes en su libre decisión. para recibir y participar en la prueba de la investigación. Para sintetizar, se ponen en práctica los principios de justicia y todas las personas son tratadas por igual, sin discriminación por motivos de cultura, raza, credo o creencia.

Se describe la afirmación del comité de ética para comenzar la recaudación de datos. En el campo de la investigación, también requiere permiso del director del Cetpro de educación Técnico Productiva Privada. Antes de empezar recopilar datos de los empleados, enviar el consentimiento informado y explicar a los empleados que pueden aceptar o no participar en la investigación y que no habrá investigación. Sin represalia. Para aclarar, tampoco hay riesgos involucrados en el uso de esta investigación. No habrá compensación económica por su participación. por otro lado, Privacidad porque la encuesta es digital, por lo que se guardará de forma automática y anónima en el disco del proveedor de la encuesta, No se compartirán con los superiores u otro personal de la agencia y no se recopilarán Información personal, como nombre o apellido, y el trabajo solo se llevará a cabo en tales casos. Iniciales, edad y cargo para evitar errores de medición El mismo tema dos veces. donde se tomó como referencia la norma APA y otras referencias bibliográficas. Asimismo, se respetó la privacidad de la empresa, cumpliendo con la confidencialidad.

Según los siguientes autores nos dicen: (Rodríguez, 2018). Nos informó que, revisando y evaluando los aspectos éticos, científicos y metodológicos de los proyectos presentados, los participantes en los documentos de ética de la investigación deberán poseer la formación y experiencia necesarias para la revisión. Son importantes para cualquier estudiante o científico que realiza una investigación porque en ese momento se encuentra ante el gran desafío de considerar, confrontar y corregir el problema para que funcione y logre el resultado deseado y asuma la responsabilidad moral, personal y ética profesional. juega un papel muy importante.

(Upel, 2016). Indica que el valor y el reconocimiento del trabajo realizado para obtener información es uno de los elementos más cruciales de los requisitos éticos de un investigador científico, así como la caracterización de

la calidad del trabajo involucrado en la realización de cada trabajo. Al realizar una investigación, copiar ideas o usar fórmulas que no están destinadas a la investigación es poco ético e incluso está relacionado con el robo intelectual o el plagio científico.

El proyecto de investigación cumple con la estructura metodológica establecida por la universidad. Además, la información que se presenta en este trabajo es original, y se respeta a los autores citando las Normas APA, Séptima Edición, como forma de evaluar el aporte del conocimiento a la sociedad y evitar plagios y engaños. Plagio para promover la integridad académica utilizando el programa Turnitin.

Según APA nos indica que esta investigación proporciona información confiable relevante para situaciones reales. Las citas y bibliografía se revisan de acuerdo con APA 7, no utilizan duplicación de datos, no suplantan, no procesan información con autoplagio y desarrollan el uso de datos estadísticos sin modificación, porque esta investigación es confiable. Por lo tanto, contiene una estructura sólida de ideas y es importante como fuente de referencia para sus requisitos académicos. Para Rojas (2005), la ética es un conocimiento intelectual que incluye un comportamiento adecuado y, por lo tanto, se convierte en un instrumento en la búsqueda de la integridad. Entonces, hipotéticamente, algunos criterios para una investigación ética son: el respeto, la caridad y la justicia (Álvarez Viera, 2018). Acorde con el reglamento interno de la UCV, los derechos humanos deben ser respetados.

Según Turnitin nos indica que la tesis se fundamenta en el respeto a la estructura establecida por la Universidad César Vallejo y su respectivo código de ético, confirmando así la originalidad de la investigación, manteniendo los máximos parámetros permisibles de reproducción en la aplicación TURNITIN, por otro lado, basado en la 7ª edición de la APA, mencionando adecuadamente el formato, se respetan los derechos de autor, lo que a su vez tiene en cuenta el principio de no abuso, evitando cualquier daño a los sujetos y participantes, protegiendo así su integridad. A su vez, debe respetar el principio de autonomía, que se basa en la promoción de resultados que ayuden a mejorar la entidad y sus participantes.

IV. RESULTADOS

En esta investigación, encuestamos a 25 empleados del Cetpro Paul Allen Chimbote 2023.

Análisis descriptivo

Figura 2

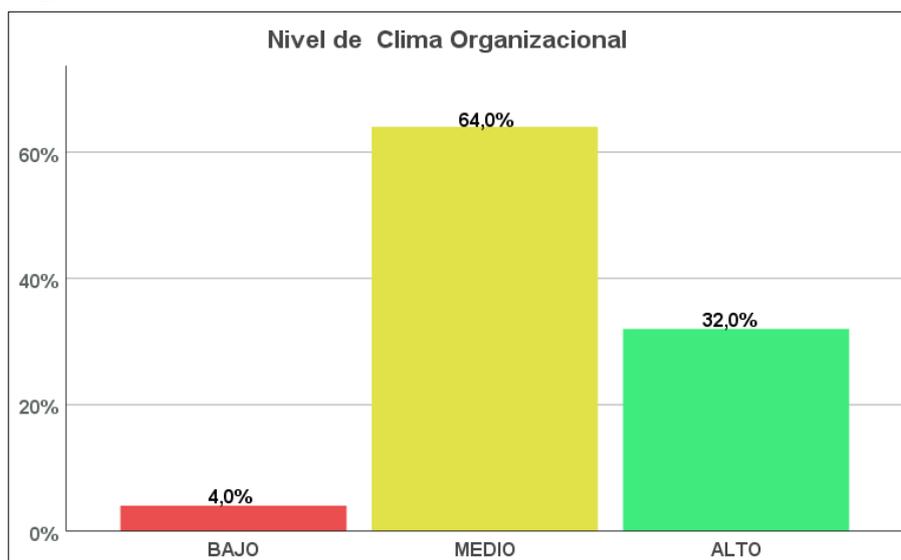


Figura 2: Nivel del Clima Laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Fuente: Tabla 2

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 64,0% de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote; pensaron que el clima organizacional era promedio; El 32,0% opina que su nivel es alto y el 4,0% restante que es bajo. Basándose en resultados obtenidos, es obvio que la organización requiere mejorar la comodidad y satisfacción de los trabajadores con respecto al ambiente de la Institución. Tal como se muestra en a figura 2 y en el anexo 4 (tabla 2).

Figura 3

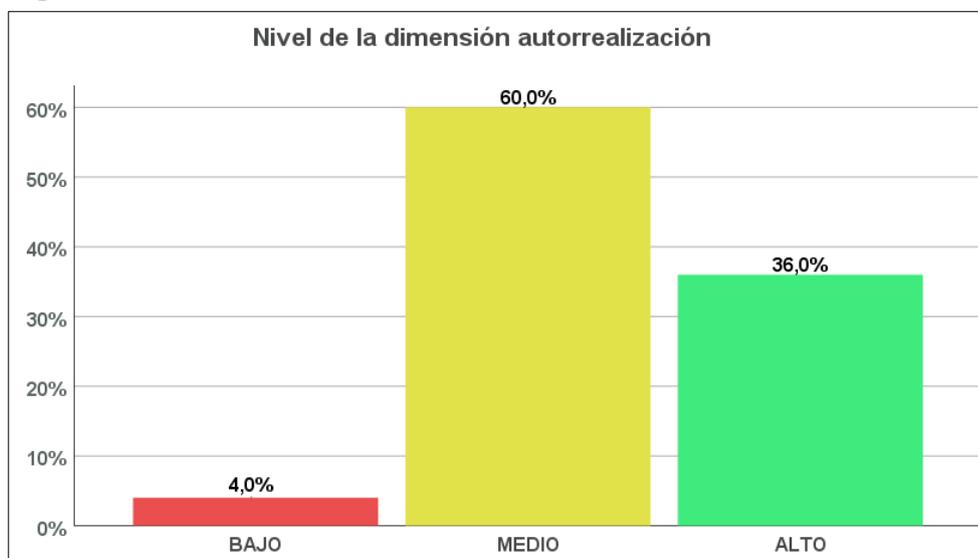


Figura 3: Nivel dimensión autorrealización del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Fuente: Tabla 3

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 60.0% de los trabajadores encuestados en el Cetpro Paul Allen Chimbote; pensaron que la autorrealización tiene un nivel medio; Lo cual el 36,0% opina que su nivel es alto y el 4,0% restante que es bajo. Según los resultados obtenidos, indican que la organización cuenta con una intención por mejorar las posibilidades de ascenso y reconocimiento de los trabajadores para su buen desempeño. Tal como se muestra en a figura 3 y en el anexo 4 (tabla 3).

Figura 4

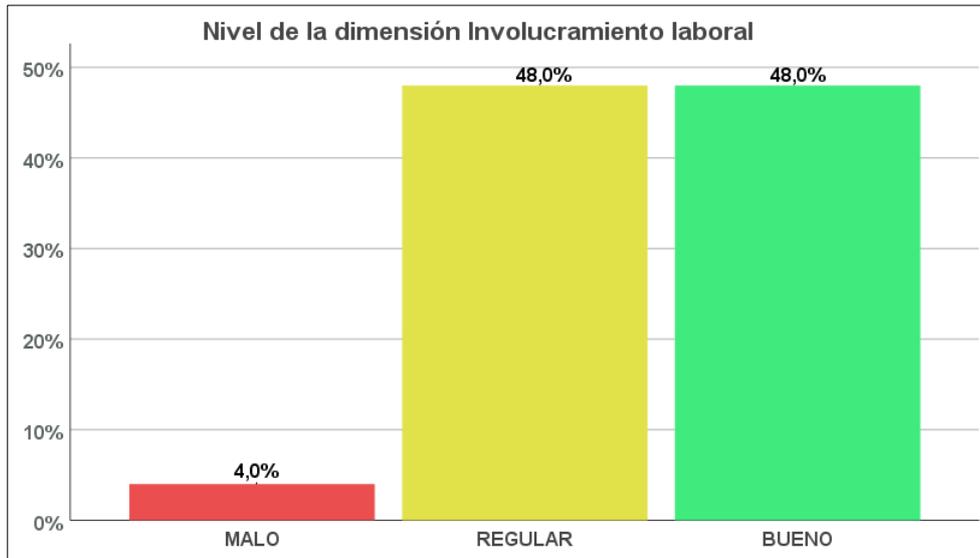


Figura 4: Nivel dimensión involucramiento laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 48,0% trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote; piensan que el involucramiento laboral está en un buen nivel; el 48,0% cree que tiene un nivel normal y el 4,0% restante que es malo. De acuerdo con los resultados obtenidos, indica que, en la Institución, la gran mayoría de los trabajadores están comprometidos con la Entidad debido a que ellos sienten que la Institución les considera como factores claves para el desarrollo. Tal como se muestra en a figura 4 y en el anexo 4 (tabla 4).

Figura 5

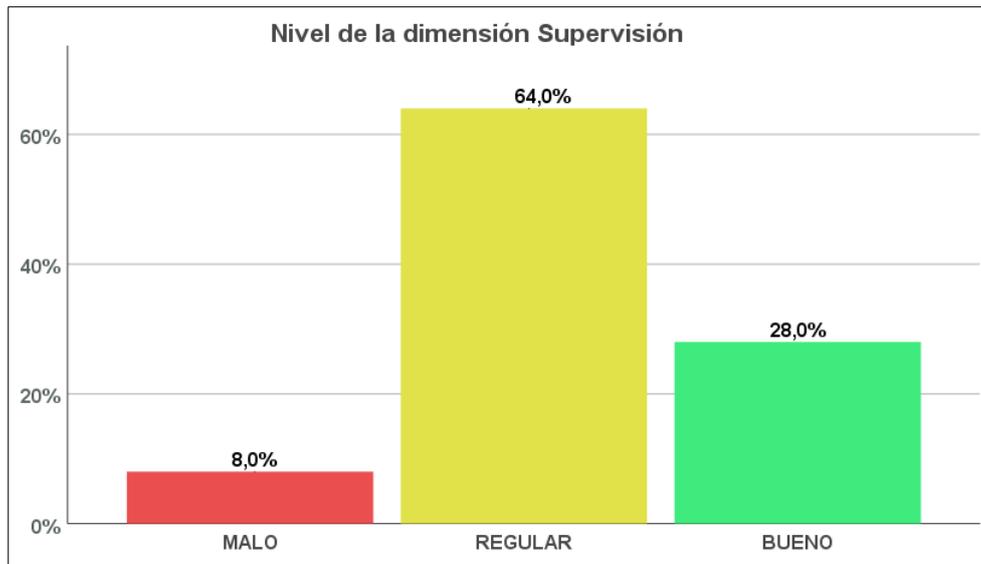


Figura 5: Nivel dimensión supervisión del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Fuente: Tabla 5

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 64.0% de los trabajadores encuestados en el Cetpro Paul Allen Chimbote; pensaban que supervisión era de nivel estándar; y el 28,0% cree que tienen un buen nivel y el 8,0% restante cree que tiene un malo. Los resultados evidencian, que en la organización hay una intención por mejorar continuamente los métodos de trabajo para que los trabajadores tengan sus responsabilidades de trabajo definidas. Tal como se muestra en a figura 5 y en el anexo 4 (tabla 5).

Figura 6

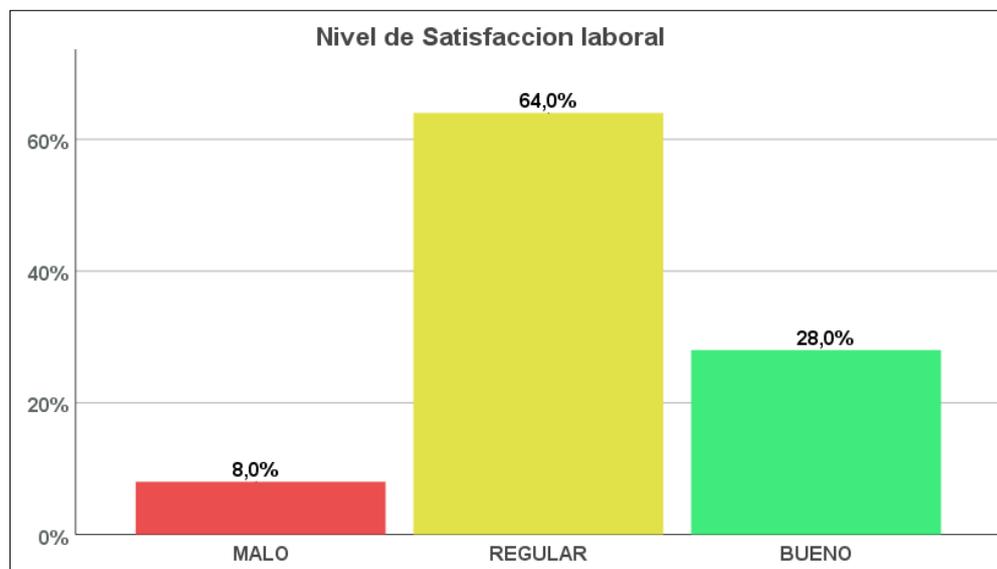


Figura 6: Nivel de la satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Fuente: Tabla 6

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 64.0% de los trabajadores encuestados en el Cetpro Paul Allen Chimbote; Creían que la satisfacción laboral estaba en nivel normal; El 28,0% estima obtener un buen nivel y el 8,0% creen que es malo. Basándose en los resultados, es obvio que la organización quiere mejorar el nivel de cumplimiento de las condiciones ambientales o de trabajo, para que sus trabajadores se sientan totalmente satisfechos. Tal como se muestra en a figura 6 y en el anexo 4 (tabla 6).

Figura 7

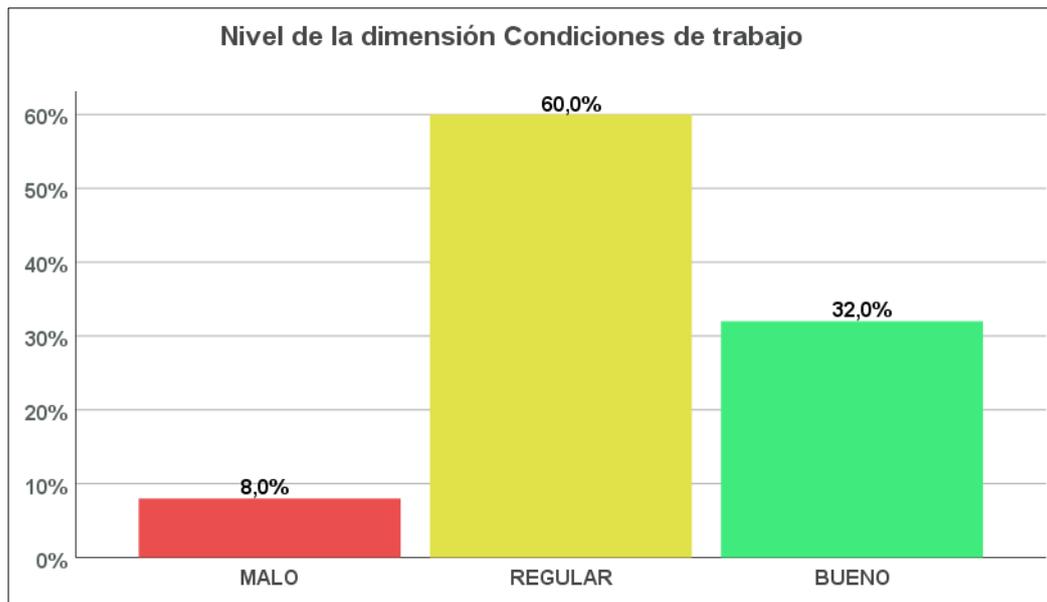


Figura 7: Nivel dimensión condiciones de trabajo del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023
Fuente: Tabla 7

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 60.0% de los trabajadores encuestados en el Cetpro Paul Allen Chimbote; pensaban que las condiciones de trabajo eran de nivel estándar, el 32.0% opinaron tener un nivel bueno y el 8.0% creen que tienen un nivel malo. Basándose en los resultados se evidencia que en la organización hay una intención por mejorar el ambiente de trabajo en todas las situaciones, para que los trabajadores se sientan conformes. Tal como se muestra en a figura 7 y en el anexo 4 (tabla 7).

Figura 8

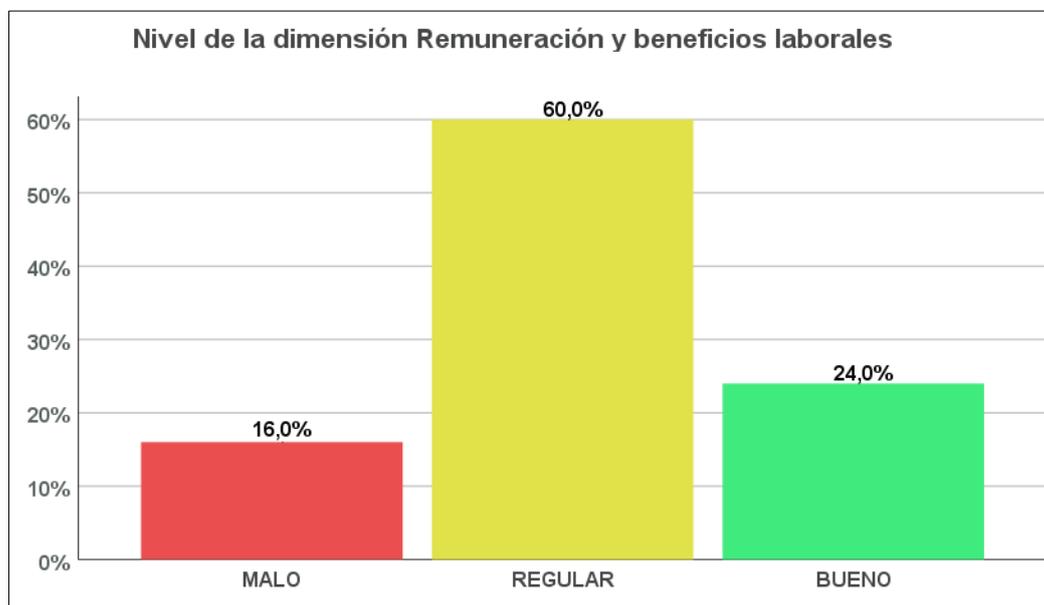


Figura 8: Nivel dimensión remuneración y beneficios laborales del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023
Fuente: Tabla 8

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 60.0% de los trabajadores encuestados en el Cetpro Paul Allen Chimbote opinaron que la remuneración y beneficios laborales es de nivel regular; El 24,0% piensa que tienen buen nivel y el 16,0% restante piensa que es malo. Según los resultados obtenidos se pone en evidencia que los trabajadores de la organización no están totalmente satisfechos con el tipo de beneficios o remuneración que les está brindando la organización. Tal como se muestra en a figura 8 y en el anexo 4 (tabla 8).

Figura 9

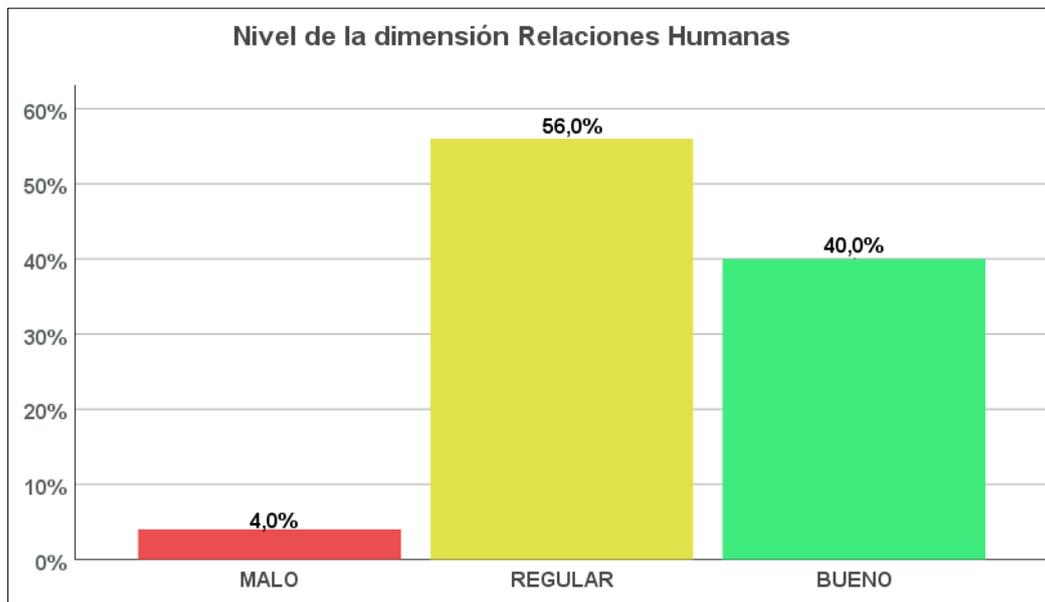


Figura 9: Nivel dimensión relaciones humanas del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Fuente: Tabla 9

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados el 56,0 de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote; pensaron que las relaciones humanas tienen su nivel regular; El 40,0% opina alcanzar un buen nivel y el 4,0% opina que tiene un mal nivel. De acuerdo con los resultados obtenidos, es claro que los empleados lo toman en cuenta organización se encuentra en un punto medio para lograr la armonización y empatía entre todos los compañeros de trabajo. Tal como se muestra en a figura 9 y en el anexo 4 (tabla 9).

A nivel inferencial

H₀: La distribución de datos no presenta un ajuste a la distribución normal.

H₁: La distribución de datos presenta un ajuste a la distribución normal.

Conforme a resultados estadísticos de prueba de Shapiro-Wilk de la Tabla 10, para la variable clima organizacional tiene un valor significativo ($p > 0.05$), por tanto, su distribución de datos es normal y se presenta la misma situación. La variable satisfacción laboral también tienen un valor de significación ($p > 0,05$) lo que también muestra que la distribución de este dato es de muestra distribución normal. La conclusión es que se debe utilizar una prueba paramétrica, se acepte H₁ y se rechace H₀. (Ver en anexo de tablas).

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

H₀: no existe correlación entre ambas variables clima organizacional y satisfacción laboral.

H_a: existe correlación entre ambas variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Según la Tabla 11, se muestran los resultados de correlación de clima organizacional y satisfacción laboral, se obtuvo como coeficiente de correlación 0.790, el cual se interpreta como altamente positivo y también significativo con valor de 0.000. Se define que existe una correlación de clima organizacional y satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023; (Ver en anexo de tablas).

Hipótesis Específico 1:

H₀: no existe correlación entre autorrealización y satisfacción laboral.

H_a: existe correlación entre autorrealización y satisfacción laboral.

Según la tabla 12, se muestran los resultados de correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral, siendo el coeficiente de correlación de 0,716, interpretado como una correlación positiva alta y también significativa al 0,000. Se define que entre autorrealización y satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023; Existe correlación. (Ver en anexo de tablas).

Hipótesis Específico 2:

H₀: no existe correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral.

H_a: existe correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral.

Los resultados de la correlación entre la dimensión involucramiento y la variable satisfacción laboral se dan de acuerdo a la Tabla 13, el coeficiente de correlación es de 0.623, interpretado como una correlación positiva alta y 0.001. Se define que entre involucramiento laboral y satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023; Existe correlación. (Ver en anexo de tablas).

Hipótesis Específico 3:

H₀: no existe correlación entre supervisión y satisfacción laboral.

H_a: existe correlación entre supervisión y satisfacción laboral.

Según la Tabla 14, se presentaron los resultados de correlación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral, donde el coeficiente de correlación es de 0.713, el cual se interpreta como muy positivo y significativo, con un valor de 0.000. Se define que entre supervisión y satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023; Existe correlación. (Ver en anexo de tablas).

V. DISCUSIÓN

Respecto a los hallazgos encontrados fue identificado que existió, una correlación positiva alta entre las variables. En comparación a otros trabajos, se evidenció la similitud de los resultados hallados: En la tesis: “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres” (Vallejos, 2017), concluyeron que existió una correlación alta entre ambas variables estudiadas. En comparación a la investigación “Influencia entre el clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del sistema integral de salud de Lima 2009” (Goicochea 2009), se diagnosticó que existió una fuerte correlación de clima laboral con respecto a la satisfacción laboral. Por otro lado, a la siguiente investigación: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de seguridad aeroportuaria, en una empresa en Callao, 2016” El resultado fue que no existe correlación significativa entre sus variables. (Lancho, 2016). Según la investigación: “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos Utcubamba S.A.C., Bagua Grand, Amazonas, 2016” Castillo y Ruiz (2016), en este caso existió una correlación efectiva, entre sus variables investigadas. En la investigación: “Clima Organizacional y su influencia en la gestión institucional del I.E.S.P.P. Gustavo Allende Llavería en la provincia de Tarma – región Junín”. Capcha (2020). Existió una correlación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral. En esta Tesis: “Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes”. Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016). Existió una fuerte correlación, entre ambiente y la satisfacción laboral. El estudio: “Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: en una organización chilena”. Rodríguez, Retama y Lezama (2011). El resultado indicó una fuerte correlación entre ambas variables.

La hipótesis general: La Tabla 11 confirma que existió una correlación positiva alta entre las variables (Pearson 0.790 y p-value 0.000), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Comparando con la tesis de Vallejos (2017), su resultado de 0.701 precisó, que existió una relación positiva entre las variables además el nivel de correlación fue alto y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000$.

Hipótesis Específica 1: Según la Tabla 12 la correlación fue significativa. $p=0,000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, entre dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023. Cabrera (2018) llegó a la conclusión la cual respaldó a nuestra investigación indicando que existe relación entre la dimensión y la variable con un nivel de significancia de $p=0.000$. se encontró que existe una correlación positiva. Lo cual además señalo que la dimensión de autorrealización es cuando un trabajador aprecia al máximo sus objetivos y las organizaciones son las que ayudan con el desarrollo personal y profesional, las organizaciones están encargados de preservar a los trabajadores satisfechos y complacidos en sus puestos de trabajos.

Considerando la Hipótesis 2 específica: Según la Tabla 13, existe una correlación significativa alta, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, la dimensión de involucramiento laboral está relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023. Estos resultados concuerdan con los de Cabrera (2018) determinó que existió una correlación significativa alta entre la dimensión y la variable mencionada, el autor además define el involucramiento como el compromiso del trabajador con su organización o institución, para que se desarrolle y crezca.

Para la Hipótesis Específica 3: Según la Tabla 14, el coeficiente de correlación se interpreta como positivo alto y también significativo para la dimensión de supervisión y la variable satisfacción laboral en significancia bilateral 0,000. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, Paul Allen Chimbote.

Clima organizacional. Los autores García et al. (2020) lo definen de acuerdo con la suma total en las peculiaridades del ámbito laboral que rodea a los individuos y la apreciación de los individuos derivada desde sus experiencias. La estructura del clima organizacional no son sólo los aspectos subjetivos de percepción y los rasgos centralizados que componen el ambiente organizacional, sino también los fenómenos dinámicos que surgen de la interrelación de los individuos con el ambiente de trabajo.

Basándose en resultados obtenidos, se evidencia que la organización requiere mejorar la comodidad y satisfacción de los trabajadores con respecto al ambiente de la Institución.

Según el autor Palma (2004), y su teoría de las dimensiones:

1.- Autorrealización. Relaciona a la comprensión del trabajador de las oportunidades en el entorno organizacional.

En relación a los resultados con respecto a esta dimensión, se indicó que los trabajadores en su mayoría reconocen o tienen idea, que la organización cuenta con una intención por mejorar las posibilidades de ascenso y reconocimiento de ellos para su buen desempeño, en consecuencia, el aumento de oportunidades.

2.- Dimensiones de involucramiento o participación laboral. Se refiere al reconocimiento y responsabilidad con los valores organizacionales y el crecimiento.

De acuerdo con los resultados obtenidos, indica que, en la Institución, la gran mayoría de los trabajadores están comprometidos con la Entidad y esto debido a que ellos sienten que la Institución les considera como factores claves para el desarrollo.

3.- Dimensión de supervisión o monitoreo. Una descripción de la función y el significado que los superiores dieron a la supervisión y gestionar las tareas aborales de los subordinados.

Los resultados evidencian, que en la organización hay una intención por mejorar continuamente los métodos de trabajo para que los trabajadores tengan sus responsabilidades de trabajo definidas.

La Satisfacción Laboral. De acuerdo con García et al. (2020), puede verse como la reacción emocional negativa o positiva al lugar de trabajo, que puede reflejar el examen del empleado de acuerdo con las características de su puesto de trabajo, en contraposición a sus expectativas de desarrollo. personal y profesionalmente.

Los resultados, indican que la organización quiere mejorar el nivel de cumplimiento de las condiciones ambientales o de trabajo, para que sus trabajadores se sientan totalmente satisfechos.

Según los autores Ruíz y Zavaleta (2013), y su teoría de las dimensiones:

1.- Condiciones de trabajo. La complacencia está relacionada con el deseo de la organización de proporcionar suficientes locales, equipos, muebles y materiales para las actividades laborales diarias.

En este aspecto, los resultados indicaron que la organización hay una intención por mejorar el ambiente de trabajo en todas las situaciones, para que los trabajadores se sientan conformes.

2.- Remuneración y beneficios laborales. La consistencia de los incentivos financieros e intereses de los colaboradores obtenidos en el desempeño de las ocupaciones laborales.

Los resultados del estudio muestran, que los trabajadores de la organización no están totalmente satisfechos con el tipo de beneficios o remuneración que les está brindando la organización.

3.- Relaciones Humanas. La medida en que se establecen buenas relaciones, de apego y confianza entre los socios.

De acuerdo con los resultados obtenidos, es claro que los empleados, toman en cuenta que la organización se encuentra en un punto medio para lograr la armonización y empatía entre todos los compañeros de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO se determinó una alta correlación positiva de Coeficiente de correlación de Pearson con 0,790, es resultado de correlación de clima organizacional y satisfacción laboral, con significancia de valor p de 0,000). Se concluyó que clima organizacional se relaciona con satisfacción laboral de los empleados en el Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023.

SEGUNDO se determinó una correlación positiva alta Pearson 0,716 la cual también es significativa con un valor de 0,000 en la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023.

TERCERO se determinó una correlación positiva alta Pearson 0,623 la cual también es significativa con un valor de 0,001, en la dimensión involucramiento laboral está relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023.

CUARTO se concluyó como resultado dando el coeficiente correlacional de Pearson de 0,713 que se interpreta como un 0,000 positivo alto y también significativo de dimensión del supervisor y la variable satisfacción laboral del empleado. Cetpro Paul Allen, Chimbote,2023.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Respecto a clima organizacional relacionado a satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023, y en base a las afirmaciones encontradas, fue recomendado considerar el análisis realizado, y también se debe continuar con el trabajo sobre el clima organizacional de los colaboradores, reconociendo los logros de los trabajadores, programar actividades en el trabajo y fuera de ello, un buen ambiente de trabajo, flexibilidad y dar autonomía a los trabajadores.

SEGUNDO: Con relación a la dimensión autorrealización, se recomienda al Cetpro Paul Allen Chimbote, cultivar el autoconocimiento visto que la autorrealización se logra con compromiso y constancia, cuando esto se logra, uno siente una gran satisfacción laboral por todo lo que se ha logrado en el proceso.

TERCERO: Referente a la relación con la dimensión involucramiento laboral, en base a las conclusiones expuestas se podría realizar la siguiente recomendación al Cetpro Paul Allen Chimbote 2023. Hacer sentir a los trabajadores que el trabajo que realizan para la empresa es importante, deben mantenerlo en constante entrenamiento y comunicados con todos los miembros de la organización.

CUARTO: Con respecto a la dimensión supervisión, se sugiere al Cetpro Paul Allen Chimbote 2023, gestionar las actividades laborales de los colaboradores. También describe la conexión entre la asistencia y la dirección que reciben empleados para hacer su trabajo funciones habituales.

REFERENCIAS

Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guia para la elaboración* (1ª ed). Jose Luis Arias Gonzales.

http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Badoni, S. (2010). A Study of the Organizational Climate in Relation to Job Satisfaction of Senior Secondary School Teachers of Haridwar District in Uttarakhand. *International Journal of Education and Allied Sciences*.
https://www.academia.edu/33476966/A_Study_of_the_Organizational_Climate_in_Relation_to_Job_Satisfaction_of_Senior_Secondary_School_Teachers_of_Haridwar_District_in_Uttarakhand_A_R_T_I_C_L_E_I_N_F_O

Benegas, N. (2019). *Relación entre clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Romeliza S.A.C. Arequipa* [tesis para obtener título profesional, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10452/Rlbeconj%26cutusi%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Calva, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42482/Calva_DNC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Capcha, J. (2020). *Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del IESPP Gustavo Allende LLavería en la provincia de Tarma, región Junín* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2113>

Casachagua, T. (2013). *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la cooperativa industrial manufacturas del centro LTDA* [Tesis para obtener el título Profesional, Universidad Nacional Del Centro De Perú].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional Del Centro De Perú

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3818/Casachagua%20Rosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud Tipo1. *Theoria*.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>

Cruz, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte, 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12998/Cruz_CMl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Elgeren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *UNIFE*.

http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgeren.pdf

García, M., Hernández, T., González, E & Polo, S. (2017). Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*.

<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=193021116117101010105082095119074018050053039063074059107020119074026011125099013122062055115111018120051031084028087016001023011005029023065113123093066082017025066010059009098111102077108114005102125113118126123026071094022019080074092023003006114120&EXT=pdf&INDEX=TRUE>

- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral
Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social
<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. *Estudios de Administración*, 29 (2), 59-78.
<https://revistas.uchile.cl/>: Revista académicas de la universidad de Chile
<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/67639/72369>
- Mathsumi, F. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín* [Tesis para obtener Título Profesional, Universidad Continental].
Repositorio institucional de la Universidad Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_F_HU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Medrano, C. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL No. 02-San Martín de Porres, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14821/Medran o_PCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14821/Medran_o_PCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morillo, I. (2006). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Departamento de Geografía e Historia del Instituto Pedagógico Miranda José Manuel Siso Martínez. Segunda Nueva Etapa 2.0. *EDUCARE*.
<https://revistas.investigacionupelipb.com/index.php/educare/article/view/303>
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *ECOCIENCIA: Revista Científica*, 6(1), 1-24.
<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

- Olortegui, E. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey de Iquitos* [Tesis para obtener el Título Profesional, Universidad San Martín de Porres].
Repositorio institucional de la Universidad San Martín de Porres
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_pee.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Palacios, J. (2020). El clima laboral y la satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención en la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63910>
- Pope, S., & Stremmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care workers. *ScienceDirect*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>
- Rímac, A. (2021). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma* [Tesis para obtener título el título Profesional, Universidad Continental].
Repositorio institucional de la Universidad Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8800/4/IV_FC_E_309_TE_Rimac_Calixto_2021.pdf
- Vásquez, C. (2021). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa sercorisac* [Tesis para optar el título Profesional, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4114/1/TL_VasquezLopezCarmen.pdf
- Victorio, E. (2018). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas*

aseguradoras de Lima 2017 [Tesis para optar el Título Profesional, Universidad San Ignacio de Loyola].

Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/502f3e06-ca71-4b63-87b5-c0bdf51a56fb/content>

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen chimbote,2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La relación entre clima Organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p>

Problemas Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. 2. Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. 3. Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. 2. La relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. 3. La relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote,2023. 	<p>Instrumento</p> <p>Questionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo – Correlacional Transversal</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>	<p><u>Población:</u></p> <p>N1: 25</p> <p><u>Muestra (Tipo encuesta Likert):</u></p> <p>M1: 25</p>	Variables	Dimensiones
		<p>Clima Organizacional</p>	<p>Autorrealización</p>
			<p>Involucramiento Laboral</p>
			<p>Supervisión</p>
		<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>
<p>Remuneración y beneficios laborales</p>			
<p>Relaciones Humanas</p>			

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Los autores García et al. (2020) lo definen como la totalidad de las características del entorno laboral que rodea a los individuos y sus percepciones personales del entorno, como también los fenómenos dinámicos que surgen de la interacción de los individuos con su ambiente de trabajo.	Clima Organizacional es el conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados del Cetpro Paul Allen Chimbote, y que afectan su motivación y comportamiento. También se consideran factores como: El espacio físico donde se desarrolla la actividad.	Autorrealización	-Posibilidad de Ascenso y progreso	Ordinal
				-Interés del jefe por el éxito de trabajador	
				-Aportación en la definición de objetivos y acciones para cumplirlas	
				-Valoración de la dedicación y alto rendimiento	
				-Reconocimiento por el buen desempeño	
				-Desarrollo Personal	
				-Capacitación continua	
				-Fomentar ideas creativas e innovadoras	
			Involucramiento Laboral	-Reconocimiento de los logros laborales	
				-Compromiso con el éxito de la Institución	
				-Aseguramiento de los niveles de logros laborales	
				-Mejora laboral continua	
				-Cumplimiento de labores diarias y desarrollo personal	
				-Atención y/o servicios son motivos de orgullo del personal	
-Clara definición de misión, visión y valores de la Institución					

Satisfacción laboral	Según García et al. (2020) describen al lugar de trabajo, como una reacción emocional positiva o negativa, que puede reflejar el examen del empleado de acuerdo con las características de su puesto de trabajo, en	Es la cualidad del trabajo que ejerce el trabajador dentro de la entidad Expresando sus sentimientos y emociones que posee el trabajador en lo referido a su entorno de trabajo Cetpro Paul Allen Chimbote. Aquí se les desafía desde sus	Supervisión	-Calidad de vida laboral	Ordinal
			-Orientación en su trabajo del supervisor en el trabajo		
			-Mejoramiento métodos de trabajo		
			-Evaluación para mejorar las tareas laborales		
			-Preparación para el buen desarrollo del trabajo		
			-Responsabilidades claramente definidas		
			-Existencias de sistemas de seguimiento y control de las labores		
			-Existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo		
			-Objetivos de trabajo definidos		
			-Métodos o planes para realizar las labores		
			-Existencia de un trato justo de parte de la Institución		
			Condiciones de Trabajo	-Ventilación e iluminación	
			-Mobiliarios y equipos		
			-Temperatura ambiente		
-Seguridad de las instalaciones					
-Limpieza					
Remuneración y beneficios laborales	-Remuneración percibidas cubren la necesidad del trabajador				

contraposición a sus expectativas de desarrollo personal y profesionalmente.

contendidas profesionales hasta sus talentos personales, y que incide claramente en los logros de la entidad.

	-Proporcionalidad entre trabajo y remuneración
	-Remuneración actual más atractiva con respecto a remuneraciones antes percibidas en instituciones
	-Puntualidad al percibir sus remuneraciones
	-Beneficios laborales percibidos
	-Seguridad de ser despedido
Relaciones Humanas	-Promover las buenas relaciones entre trabajadores
	-Confianza
	-Apoyo y compañerismo
	-Comodidad y aceptación

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: ¡Estimados señores! El propósito de este cuestionario es conocer el grado de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023. Para ello, por favor complete este cuestionario y asegure el anonimato y confidencialidad de los datos recolectados. Marque con una cruz (X) la opción que mejor se ajuste a su opinión.

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Autorrealización						
1	Considera usted que existen posibilidades de ascenso y progreso en la institución					
2	Considera usted que su jefe encargado se interesa por el éxito de sus trabajadores					
3	Considera usted que sus aportaciones ayudan a definir los objetivos, y las acciones cumplirlas					
4	Considera usted que es valorado su dedicación y alto rendimiento					
5	Considera usted que los jefes de área expresan reconocimiento por el buen desempeño					
6	Considera usted que en el área que trabaja le permiten el desarrollo personal					
7	Considera usted que la Institución promueve el desarrollo del personal					
8	Considera usted que los jefes promueven la capacitación que se necesita					
9	Considera usted que se Fomentan la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Considera Usted que se le reconoce sus logros laborales					
Dimensión: Involucramiento Laboral						
11	Considera usted que se siente comprometido con la Institución					
12	Considera usted que cada empleado es factor clave para el éxito de la Institución					
13	Considera usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la Institución					
14	Considera usted que cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
15	Considera usted que en la oficina se hacen mejor las cosas cada día					

16	Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
17	Considera usted Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	Considera usted que la atención y/o servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal					
19	Considera usted que hay una clara definición de visión, misión y valores en la Institución					
20	Considera usted que la Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
Dimensión: Supervisión						
21	Considera usted que el supervisor le orienta para superar los obstáculos que se le presentan en su trabajo					
22	Considera usted que en la Institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
23	Considera usted que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
24	Considera usted que se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
25	Considera usted que las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26	Considera usted que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las labores					
27	Considera usted que existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28	Considera usted que los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29	Considera usted que las labores se realizan en función a métodos o planes establecidos					
30	Considera usted que existe un trato justo en la Institución					

CUESTIONARIO – SATISFACCION LABORAL

Instrucciones: ¡Estimados señores! El propósito de este cuestionario es conocer el grado de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023. Para ello, por favor complete este cuestionario y asegure el anonimato y confidencialidad de los datos recolectados. Marque con una cruz (X) la opción que mejor se ajuste a su opinión.

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones de trabajo						
1	Considera usted que su ambiente laboral, cuenta con una adecuada ventilación e iluminación					
2	Considera usted que su Institución le suministra los mobiliarios y equipos necesarios para realizar sus labores					
3	Considera usted que la temperatura del ambiente influye en el desarrollo de sus labores					
4	Considera usted que las instalaciones en el trabajo, son seguras para poder desarrollar sus labores					
5	Considera usted que la Institución le proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo					
6	Considera usted que, en su entorno laboral, se realiza una adecuada limpieza					
Dimensión: Remuneración y beneficios laborales						
7	Considera usted que la remuneración que percibe, le permite cubrir sus necesidades y las de su familia					
8	Considera usted que la remuneración que percibe está en proporción con el trabajo que hace					
9	Considera usted la remuneración en la institución, es atractivo con respecto a lo que recibiría en otras instituciones					
10	Considera usted que la Institución le remunera de manera puntual					
11	Considera usted que en su institución le brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
12	Considera usted estar protegido de un futuro despido de la institución					
Dimensión: Relaciones Humanas						
13	Considera usted que su jefe Promueve las buenas relaciones entre los trabajadores					



14	Considera usted confiar en sus compañeros de labores					
15	Considera usted recibir apoyo de sus compañeros, cuando tiene dificultades en sus labores					
16	Considera usted agradable trabajar con mis compañeros de labores					
17	Considera usted que le es fácil expresar sus opiniones en el trabajo					

Anexo 4: Tablas de Datos

Tabla 1

Resultados de la Validación por Juicio de Expertos.

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Pablo Arnulfo Santos Diaz	Magister en Administración	Aplicable
Mg. Yessenia Ávila Alcalde	Magister en Administración	Aplicable

Tabla 2

Nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Cetpro Paul Allen

Chimbote, 2023.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	4,0	4,0
MEDIO	16	64,0	68,0
ALTO	8	32,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 3

Dimensión 1: Autorrealización

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	4,0	4,0
MEDIO	15	60,0	64,0
ALTO	9	36,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 4

Dimensión 2: Involucramiento laboral.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	4,0	4,0
REGULAR	12	48,0	52,0
BUENO	12	48,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 5

Dimensión 3: Supervisión.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	2	8,0	8,0
REGULAR	16	64,0	72,0
BUENO	7	28,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 6

Nivel de satisfacción laboral del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	2	8,0	8,0
REGULAR	16	64,0	72,0
BUENO	7	28,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 7

Dimensión 1: Condiciones de trabajo.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	2	8,0	8,0
REGULAR	15	60,0	68,0
BUENO	8	32,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 8

Dimensión 2: Remuneración y beneficios laborales.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	4	16,0	16,0
REGULAR	15	60,0	76,0
BUENO	6	24,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 9

Dimensión 3: Relaciones Humanas.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	4,0	4,0
REGULAR	14	56,0	60,0
BUENO	10	40,0	100,0
Total	25	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023

Elaboración: Propia

Tabla 10

Prueba de normalidad (variable clima organizacional y satisfacción laboral)

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,951	25	0,265
Satisfacción laboral	0,929	25	0,081

Tabla 11

Correlación entre clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,790**
	Sig. (bilateral)	0,000
N		25

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

Tabla 12

Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.

		Satisfacción laboral
Autorrealización	Correlación de Pearson	0,716**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

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

Tabla 13

Correlación entre involucramiento y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.

		Satisfacción laboral
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	0,623**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	25

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

Tabla 14

Correlación entre supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen, Chimbote 2023.

		Satisfacción laboral
Supervisión	Correlación de Pearson	0,713**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

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

Anexo 5: Resultados de Encuestas - Análisis Descriptivo

Tabla 15

Resultado de la encuesta pregunta 1 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que existen posibilidades de ascenso y progreso en la institución.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	17	68,0%	68,0
CASI SIEMPRE	8	32,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 15 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que existen posibilidades de ascenso y progreso en la institución, el 68.0% considera que a veces y el 32.0% casi siempre.

Tabla 16

Resultado de la encuesta pregunta 2 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que su jefe encargado se interesa por el éxito de sus trabajadores.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	17	68,0%	68,0
CASI SIEMPRE	8	32,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 16 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que su jefe encargado se interesa por el éxito de sus trabajadores, el 68.0% considera que a veces y el 32.0% casi siempre.

Tabla 17

Resultado de la encuesta pregunta 3 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que sus aportaciones ayudan a definir los objetivos, y las acciones cumplirlas.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	12	48,0%	48,0
CASI SIEMPRE	13	52,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 17 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que sus aportaciones ayudan a definir los objetivos, y las acciones cumplirlas, el 48.0% considera que a veces y el 52.0% casi siempre.

Tabla 18

Resultado de la encuesta pregunta 4 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que es valorado su dedicación y alto rendimiento.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	9	36,0%	36,0
CASI SIEMPRE	16	64,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 18 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que es valorado su dedicación y alto rendimiento, el 36.0% considera que a veces y el 64.0% casi siempre.

Tabla 19

Resultado de la encuesta pregunta 5 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que los jefes de área expresan reconocimiento por el buen desempeño.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	16	64,0%	64,0
CASI SIEMPRE	9	36,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 19 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que los jefes de área expresan reconocimiento por el buen desempeño, el 64.0% considera que a veces y el 36.0% casi siempre.

Tabla 20

Resultado de la encuesta pregunta 6 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que en el área que trabaja le permiten el desarrollo personal.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	13	52,0%	52,0
CASI SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 20 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que en el área que trabaja le permiten el desarrollo personal, el 52.0% considera que a veces y el 48.0% casi siempre.

Tabla 21

Resultado de la encuesta pregunta 7 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que la Institución promueve el desarrollo del personal.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	14	56,0%	56,0
CASI SIEMPRE	11	44,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 21 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la Institución promueve el desarrollo del personal, el 56.0% considera que a veces y el 44.0% casi siempre.

Tabla 22

Resultado de la encuesta pregunta 8 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que los jefes promueven la capacitación que se necesita.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	16	64,0%	64,0
CASI SIEMPRE	9	36,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 22 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que los jefes promueven la capacitación que se necesita, el 64.0% considera que a veces y el 36.0% casi siempre.

Tabla 23

Resultado de la encuesta pregunta 9 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que se Fomentan la generación de ideas creativas o innovadoras.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	14	56,0%	56,0
CASI SIEMPRE	9	36,0%	92,0
SIEMPRE	2	8,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 23 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que se Fomentan la generación de ideas creativas o innovadoras, el 56.0% considera que a veces, el 36.0% casi siempre y el 8.0% siempre.

Tabla 24

Resultado de la encuesta pregunta 10 – Variable Clima Organizacional.

Considera Usted que se le reconoce sus logros laborales.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	15	60,0%	60,0
CASI SIEMPRE	10	40,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 24 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera Usted que se le reconoce sus logros laborales, el 60.0% considera que a veces y el 40.0% casi siempre.

Tabla 25

Resultado de la encuesta pregunta 11 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que se siente comprometido con la Institución.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	13	52,0%	52,0
SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 25 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que se siente comprometido con la Institución, el 52.0% considera que casi siempre y el 48.0% siempre.

Tabla 26

Resultado de la encuesta pregunta 12 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que cada empleado es factor clave para el éxito de la Institución.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	12	48,0%	48,0
SIEMPRE	13	52,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 26 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que cada empleado es factor clave para el éxito de la Institución, el 48.0% considera que casi siempre y el 52.0% siempre.

Tabla 27

Resultado de la encuesta pregunta 13 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la Institución.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	13	52,0%	52,0
SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 27 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la Institución, el 52.0% considera que casi siempre y el 48.0% siempre.

Tabla 28

Resultado de la encuesta pregunta 14 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	14	56,0%	56,0
CASI SIEMPRE	11	44,0%	100,0

Total	25	100
--------------	-----------	------------

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 28 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo, el 56.0% considera que a veces y el 44.0% casi siempre.

Tabla 29

Resultado de la encuesta pregunta 15 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que en la oficina se hacen mejor las cosas cada día.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	13	52,0%	52,0
CASI SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 29 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que en la oficina se hacen mejor las cosas cada día, el 52.0% considera que a veces y el 48.0% casi siempre.

Tabla 30

Resultado de la encuesta pregunta 16 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	14	56,0%	56,0

CASI SIEMPRE	11	44,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 30 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal, el 56.0% considera que a veces y el 44.0% casi siempre.

Tabla 31

Resultado de la encuesta pregunta 17 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	12	48,0%	48,0
CASI SIEMPRE	13	52,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 31 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante, el 48.0% considera que a veces y el 52.0% casi siempre.

Tabla 32

Resultado de la encuesta pregunta 18 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que la atención y/o servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	12	48,0%	48,0
SIEMPRE	13	52,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 32 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la atención y/o servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal, el 48.0% considera que casi siempre y el 52.0% siempre.

Tabla 33

Resultado de la encuesta pregunta 19 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que hay una clara definición de visión, misión y valores en la Institución.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	10	40,0%	40,0
SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 33 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que hay una clara definición de visión, misión y valores en la Institución, el 40.0% considera que casi siempre y el 60.0% siempre.

Tabla 34

Resultado de la encuesta pregunta 20 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que la Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	13	52,0%	52,0
CASI SIEMPRE	7	28,0%	80,0
SIEMPRE	5	20,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 34 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral, el 52.0% considera que a veces, el 28.0% casi siempre y el 20.0% siempre.

Tabla 35

Resultado de la encuesta pregunta 21 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que el supervisor le orienta para superar los obstáculos que se le presentan en su trabajo.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	12	48,0%	48,0
SIEMPRE	13	52,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 35 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que el supervisor le orienta para superar los obstáculos que se le presentan en su trabajo, el 48.0% considera que casi siempre y el 52.0% siempre.

Tabla 36

Resultado de la encuesta pregunta 22 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que en la Institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	13	52,0%	52,0
SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 36 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que en la Institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo, el 52.0% considera que casi siempre y el 48.0% siempre.

Tabla 37

Resultado de la encuesta pregunta 23 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	15	60,0%	60,0
CASI SIEMPRE	10	40,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 37 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea, el 60.0% considera que a veces y el 40.0% casi siempre.

Tabla 38

Resultado de la encuesta pregunta 24 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	10	40,0%	40,0
CASI SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 38 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo, el 40.0% considera que a veces y el 60.0% casi siempre.

Tabla 39

Resultado de la encuesta pregunta 25 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	14	56,0%	56,0
SIEMPRE	11	44,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 39 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que las responsabilidades del puesto están claramente definidas, el 56.0% considera que casi siempre y el 44.0% siempre.

Tabla 40

Resultado de la encuesta pregunta 26 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las labores.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	10	40,0%	40,0
SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 40 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las labores, el 40.0% considera que casi siempre y el 60.0% siempre.

Tabla 41

Resultado de la encuesta pregunta 27 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	10	40,0%	40,0
SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 41 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que existen normas y procedimientos como guías de trabajo, el 40.0% considera que casi siempre y el 60.0% siempre.

Tabla 42

Resultado de la encuesta pregunta 28 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que los objetivos del trabajo están claramente definidos.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	10	40,0%	40,0
SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 42 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que los objetivos del trabajo están claramente definidos, el 40.0% considera que casi siempre y el 60.0% siempre.

Tabla 43

Resultado de la encuesta pregunta 29 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que las labores se realizan en función a métodos o planes establecidos.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	10	40,0%	40,0
CASI SIEMPRE	15	60,0%	100,0

Total	25	100
--------------	-----------	------------

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 43 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que las labores se realizan en función a métodos o planes establecidos, el 40.0% considera que a veces y el 60.0% casi siempre.

Tabla 44

Resultado de la encuesta pregunta 30 – Variable Clima Organizacional.

Considera usted que existe un trato justo en la Institución.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	11	44,0%	44,0
CASI SIEMPRE	10	40,0%	84,0
SIEMPRE	4	16,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 44 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que existe un trato justo en la Institución, el 44.0% considera que a veces, el 40.0% casi siempre y el 16.0% siempre.

Tabla 45

Resultado de la encuesta pregunta 1 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted que su ambiente laboral, cuenta con una adecuada ventilación e iluminación.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado

A VECES	13	52,0%	52,0
CASI SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 45 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que su ambiente laboral, cuenta con una adecuada ventilación e iluminación, el 52.0% considera que a veces y el 48.0% casi siempre.

Tabla 46

Resultado de la encuesta pregunta 2 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted que su Institución le suministra los mobiliarios y equipos necesarios para realizar sus labores.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	18	72,0%	72,0
CASI SIEMPRE	7	28,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 46 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que su Institución le suministra los mobiliarios y equipos necesarios para realizar sus labores, el 72.0% considera que a veces y el 28.0% casi siempre.

Tabla 47

Resultado de la encuesta pregunta 3 – Satisfacción Laboral.

Considera usted que la temperatura del ambiente influye en el desarrollo de sus labores.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	16	64,0%	64,0
CASI SIEMPRE	9	36,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 47 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la temperatura del ambiente influye en el desarrollo de sus labores, el 64.0% considera que a veces y el 36.0% casi siempre.

Tabla 48

Resultado de la encuesta pregunta 4 – Satisfacción Laboral.

Considera usted que las instalaciones en el trabajo, son seguras para poder desarrollar sus labores.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	10	40,0%	40,0
SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 48 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que las instalaciones en el trabajo, son seguras para poder desarrollar sus labores, el 40.0% considera que casi siempre y el 60.0% siempre.

Tabla 49

Resultado de la encuesta pregunta 5 – Satisfacción Laboral.

Considera usted que la Institución le proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	10	40,0%	40,0
CASI SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 49 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la Institución le proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo, el 40.0% considera que a veces y el 60.0% casi siempre.

Tabla 50

Resultado de la encuesta pregunta 6 – Satisfacción Laboral.

Considera usted que, en su entorno laboral, se realiza una adecuada limpieza.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	10	40,0%	40,0
SIEMPRE	15	60,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 50 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que, en su entorno laboral, se realiza una adecuada limpieza, el 40.0% considera que casi siempre y el 60.0% siempre.

Tabla 51

Resultado de la encuesta pregunta 7 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted que la remuneración que percibe, le permite cubrir sus necesidades y las de su familia.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	18	72,0%	72,0
CASI SIEMPRE	7	28,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 51 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la remuneración que percibe, le permite cubrir sus necesidades y las de su familia, el 72.0% considera que a veces y el 28.0% casi siempre.

Tabla 52

Resultado de la encuesta pregunta 8 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted que la remuneración que percibe está en proporción con el trabajo que hace.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	17	68,0%	68,0
CASI SIEMPRE	8	32,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 52 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la remuneración que percibe está en proporción con el trabajo que hace, el 68.0% considera que a veces y el 32.0% casi siempre.

Tabla 53

Resultado de la encuesta pregunta 9 – Satisfacción Laboral.

Considera usted la remuneración en la institución, es atractivo con respecto a lo que recibiría en otras instituciones.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	17	68,0%	68,0
CASI SIEMPRE	8	32,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 53 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted la remuneración en la institución, es atractivo con respecto a lo que recibiría en otras instituciones, el 68.0% considera que a veces y el 32.0% casi siempre.

Tabla 54

Resultado de la encuesta pregunta 10 – Satisfacción Laboral.

Considera usted que la Institución le remunera de manera puntual.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	17	68,0%	68,0
SIEMPRE	8	32,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 54 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la Institución le remunera de manera puntual, el 68.0% considera que casi siempre y el 32.0% siempre.

Tabla 55

Resultado de la encuesta pregunta 11 – Satisfacción Laboral.

Considera usted que en su institución le brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NUNCA	12	48,0%	48,0
CASI NUNCA	13	52,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 55 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que en su institución le brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc., el 48.0% considera que nunca y el 52.0% casi nunca.

Tabla 56

Resultado de la encuesta pregunta 12 – Satisfacción Laboral.

Considera usted estar protegido de un futuro despido de la institución.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	13	52,0%	52,0
A VECES	12	48,0%	100,0

Total	25	100
--------------	-----------	------------

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 56 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted estar protegido de un futuro despido de la institución, el 52.0% considera que casi nunca y el 48.0% a veces.

Tabla 57

Resultado de la encuesta pregunta 13 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted que su jefe Promueve las buenas relaciones entre los trabajadores.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	18	72,0%	72,0
CASI SIEMPRE	7	28,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 57 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que su jefe Promueve las buenas relaciones entre los trabajadores, el 72.0% considera que a veces y el 28.0% casi siempre.

Tabla 58

Resultado de la encuesta pregunta 14 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted confiar en sus compañeros de labores.
--

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	13	52,0%	52,0
CASI SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 58 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted confiar en sus compañeros de labores, el 52.0% considera que a veces y el 48.0% casi siempre.

Tabla 59

Resultado de la encuesta pregunta 15 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted recibir apoyo de sus compañeros, cuando tiene dificultades en sus labores.

ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	5	20,0%	20,0
CASI SIEMPRE	20	80,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 59 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted recibir apoyo de sus compañeros, cuando tiene dificultades en sus labores, el 20.0% considera que a veces y el 80.0% casi siempre.

Tabla 60

Resultado de la encuesta pregunta 16 – Variable Satisfacción Laboral.

Considera usted agradable trabajar con mis compañeros de labores.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	13	52,0%	52,0
CASI SIEMPRE	12	48,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 60 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted agradable trabajar con mis compañeros de labores, el 52.0% considera que a veces y el 48.0% casi siempre.

Tabla 61

Resultado de la encuesta pregunta 17 – Satisfacción Laboral.

Considera usted que le es fácil expresar sus opiniones en el trabajo.			
ESCALA DE LIKERT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	17	68,0%	68,0
SIEMPRE	8	32,0%	100,0
Total	25	100	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

INTERPRETACIÓN: En la tabla 61 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que le es fácil expresar sus opiniones en el trabajo, el 68.0% considera que casi siempre y el 32.0% siempre.

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Tabla 62

Análisis de Fiabilidad - Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 63

Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach: General

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,894	47
------	----

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach de manera general (ambas variables), se obtuvo como resultado (0.894), siendo mayor a 0.80.

Tabla 64

Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach: Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	30

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach del Clima Organizacional se obtuvo como resultado (0.812), siendo mayor a 0.80.

Tabla 65

Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach: Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	17

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach de la Satisfacción Laboral se obtuvo como resultado (0.828), siendo mayor a 0.80.

Anexo 7: Validaciones por Expertos

“Año de la Unidad, Paz y el Desarrollo”

Chimbote, 20 de marzo de 2023

CARTA N° 001 – 2023 / RIUG

SEÑOR:

HENRY ISMAEL HUAMANCHUMO VENEGAS

Doctor en Ciencias Administrativas

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

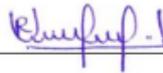
De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigirnos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote y nos encontramos realizando la investigación titulada: “**Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023**”, para obtener el título de Licenciado/a en Administración.

En tal sentido, solicito la validación de nuestros instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente:



Rosa Isela Uchalin Gonzales
DNI: 76198919

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima Organizacional
 Autores del instrumento : Uchafin Gonzales Rosa Isela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

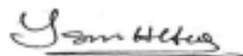
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Lima, 21 de marzo del 2023



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Satisfacción Laboral
 Autor del instrumento : Uchalin Gonzales Rosa Isela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCION LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCION LABORAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCION LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

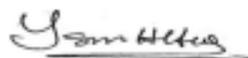
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Lima, 21 de marzo del 2023



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

“Año de la Unidad, Paz y el Desarrollo”

Chimbote, 12 de junio de 2023

CARTA N° 002 – 2023 / RIUG

SEÑOR:

PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigirnos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote y nos encontramos realizando la investigación titulada: **“Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023”**, para obtener el título de Licenciado/a en Administración.

En tal sentido, solicito la validación de nuestros instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente:



Rosa Isela Uchalin Gonzales
DNI: 76198919

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
 Autores del instrumento : UCHALIN GONZALES ROSA ISELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación. SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Chimbote, 12 de junio del 2023


 Pablo Arnulfo Santos Díaz
 Msc. Lic. Adm.
 CÓDIGO ORCID 0000 0002 8605 3146

DNI:32542582

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad : ADMINISTRACION
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
 Autor del instrumento : UCHALIN GONZALES ROSA ISELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES				
CLARIDAD					5
OBJETIVIDAD				4	
ACTUALIDAD					5
ORGANIZACIÓN				4	
SUFICIENCIA					5
INTENCIONALIDAD				4	
CONSISTENCIA				4	
COHERENCIA					5
METODOLOGÍA					5
PERTINENCIA				4	
PUNTAJE TOTAL				45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación. SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Chimbote, 12 de junio del 2023



Pablo Arnulfo Santos Díaz
 Msc. Lic. Adm.
 CÓRGO ORCID 0000 0002 8606 3146
 DNI:32542582

"Año de la Unidad, Paz y el Desarrollo"

Chimbote, 10 de julio de 2023

CARTA N° 003 – 2023 / RIUG

SEÑOR:

YESENIA AVILA ALCALDE

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

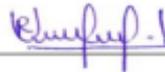
De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigirnos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote y nos encontramos realizando la investigación titulada: **"Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Cetpro Paul Allen Chimbote, 2023"**, para obtener el título de Licenciado/a en Administración.

En tal sentido, solicito la validación de nuestros instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente:



Rosa Isela Uchalin Gonzales
DNI: 76198919

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : YESENIA AVILA ALCALDE
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
 Autores del instrumento : UCHALIN GONZALES ROSA ISELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				4	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				4	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación. Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Chimbote, 10 de julio del 2023



DNI:32974960

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : YESENIA AVILA ALCALDE
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad : ADMINISTRACION
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
 Autor del instrumento : UCHALIN GONZALES ROSA ISELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCION LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCION LABORAL .					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				4	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCION LABORAL .					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación. SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Chimbote, 10 de julio del 2023



DNI:32974960

Anexo 8: Carta de solicitud a la empresa

“Año de la Unidad, Paz y el Desarrollo”

Chimbote, 09 de marzo de
2023

CARTA N° 001 – 2023 / UCV-CHIMBOTE

SEÑOR(a): ROBERTO ESTRADA TAJOR

Director del CETPRO PAUL ALLEN

Presente. -

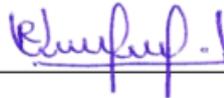
ASUNTO: SE REQUIERE SOLICITAR INVESTIGACIÓN DE TESIS: RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CETPRO PAUL ALLEN CHIMBOTE, 2023.

De mis consideraciones;

Me dirijo a Usted, para saludar y a la vez declarar los suscritos del **SRTA. ROSA ISELA UCHALIN GONZALES**, identificado con número DNI **76198919**; bachiller del programa de titulación en modalidad taller de elaboración de tesis - Administración de la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote.

En tal sentido, requiero pueda consentir la investigación de tesis ejecutada en la Institución CETPRO PAL ALLEN en su representación.

De antemano quedo de usted agradecido, por la atención prestada



Rosa Isela Uchalin Gonzales
DNI: 76198919

Anexo 9: Autorización de la empresa



CIESPA
ENSEÑAR PARA PRODUCIR
PRODUCIR PARA CRECER

PAUL ALLEN
R.D.R. N° 2101-DREA

CENTRO DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA



Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chimbote, 09 de Marzo de 2023

PRESENTE. –

Yo, director Roberto Hugo Estrada Tajor, identificado con DNI N°23085953; en calidad de director del Cetpro Paul Allen de Chimbote. Se le otorga permiso a la SRTA: ROSA ISELA UCHALIN GONZALES identificada con DNI N°76198919; y a su vez doy fe a que se ejecute la elaboración de su tesis designada: RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CETPRO PAUL ALLEN CHIMBOTE 2023.

Se expide la presente, a solicitud del interesado, que al culminar la investigación se nos llegara el informe y guardar dicha información confidencial de la Institución.

Atentamente.



ESTRADA TAJOR ROBERTO HUGO

DIRECTOR

Anexo 10: Constancia de Encuesta



Denominación del documento normativo: "Lineamientos académicos
Generales para los Centros de Educación técnica productiva"



"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"



CONSTANCIA DE VALIDACION DE ENCUESTA

LA DIRECCIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA

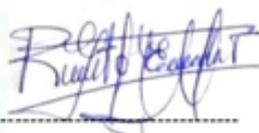
HACE COSTAR QUE:

ROSA ISELA UCHALIN GONZALES identificado con N.º **76198919** es parte del área administrativa de nuestra Institución, en el Centro de educación técnica productivo **SISTEMAS PAUL ALLEN** por el cual se le ha brindado todo el apoyo requerido para su trabajo de Investigación Titulado: "Clima Organizacional y Satisfacción de los trabajadores del Cetpro Sistemas Paul Allen Chimbote, 2023. Realizando una encuesta, en las fechas del 30 y 31 de mayo del presente año a nuestros 25 trabajadores.

En el cual se realizó una encuesta y el desarrollo fue de manera anónima por los trabajadores de nuestra Institución.

Se extiende la presente constancia a petición del interesado para los fines pertinentes.

Chimbote, 11 de noviembre de 2022



PROF. ESTRADA TAJOR ROBERTO HUGO

DIRECTOR

Anexo 14: Baremaciones

SPSS_Rosa_Uchalin_Gonzales_Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	Encuesta do	X1D1P1	X1D1P2	X1D1P3	X1D1P4	X1D1P5	X1D1P6	X1D1P7	X1D1P8	X1D1P9	X1D1P10	X1D2P1	X1D2P2	X1D2P3	X1D2P4	X
1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	
2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	
5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	
6	6	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	
7	7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	
8	8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	
9	9	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	
10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
11	11	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	
12	12	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	
13	13	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	
14	14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	
15	15	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	
16	16	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	
17	17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	
18	18	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	
19	19	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	
20	20	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	
21	21	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	
22	22	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	
23	23	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	
24	24	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	
25	25	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 48 de 48 variables

	X1D2P5	X1D2P6	X1D2P7	X1D2P8	X1D2P9	X1D2P10	X1D3P1	X1D3P2	X1D3P3	X1D3P4	X1D3P5	X1D3P6	X1D3P7	X1D3P8	X1D3P9	X1D3P10
1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5		4
2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4		4
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		5
4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5		3
5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4		3
6	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4		3
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5		5
8	4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5		3
9	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4		5
10	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5		3
11	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5		4
12	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5		4
13	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4		3
14	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4		3
15	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5		4
16	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4		4
17	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5		4
18	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4		5
19	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5		4
20	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5		4
21	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4		3
22	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5		4
23	4	3	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4		3
24	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5		4
25	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5		3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

SPSS_Rosa_Uchalin_Gonzales_Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

29 : X2D2P2 Visible: 48 de 48 variables

	X2D1P1	X2D1P2	X2D1P3	X2D1P4	X2D1P5	X2D1P6	X2D2P1	X2D2P2	X2D2P3	X2D2P4	X2D2P5	X2D2P6	X2D3P1	X2D3P2	X2D3P3	X2D3P4	X2D3P5	X
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	3	4		4	5		
2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	1	2	3		3	4		
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	3	4		4	5		
4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	1	2	3		3	4		
5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	3		3	4		
6	4	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	3		4	4		
7	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	1	2	3		3	5		
8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3		4	4		
9	4	3	4	5	3	5	3	3	4	4	2	3	3		4	5		
10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	3		3	4		
11	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	1	2	3		4	5		
12	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	2	3	3		3	4		
13	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	2	3	3		3	4		
14	3	4	3	5	3	4	3	3	3	5	1	2	4		4	4		
15	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	4		3	5		
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3		4	4		
17	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	2	2	3		3	4		
18	3	3	4	4	3	5	3	3	3	5	1	3	4		3	4		
19	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	2	3	3		4	5		
20	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	2	3		4	5		
21	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	2	2	4		3	4		
22	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	2	2	3		4	4		
23	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3		3	4		
24	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	1	3	3		4	4		
25	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	2	2	4		3	4		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON