



**Clima organizacional en la felicidad laboral de los
trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil,
2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Miguel Angel Ferrer Recarte

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ- 2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **FERRER RECARTE, MIGUEL ANGEL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FELICIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL, 2018

Fecha: 29 de agosto de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Norma ape
Revisar estad. inferencia

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por la bendición de gozar de salud.

A mi madre por ser mi mayor motivación y ejemplo de superación a pesar de los obstáculos.

Agradecimiento

A la Universidad por haberme permitido el desarrollo de mi investigación, a mi asesor por el constante apoyo educativo, a mi familia por su respaldo incondicional y a Dios.

Declaración de Autoría

Yo, Miguel Angel Ferrer Recarte, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima-Norte, identificado con DNI 06657605, con la tesis titulada *Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018*.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Agosto del 2018

.....

Miguel Angel Ferrer Recarte

DNI 06657605

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018”. Realizado para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, en el capítulo I. Introducción: se incluye la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. Capítulo II. Método considera el diseño de investigación, las variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo III incluye los resultados, análisis descriptivo. Capítulo IV. Discusión, Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas.

Se concluye que el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que se obtuvo un Rho de Spearman del 0.662 donde la correlación es positiva considerable.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Antecedentes internacionales	16
1.2.2. Antecedentes nacionales	21
1.3 Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1. Variable 1: clima organizacional	25
1.3.2 Variable: felicidad laboral	38
1.4 Formulación al problema	53
1.5 Justificación	54
1.6. Hipótesis	55
1.7 Objetivos	56
II. Método	58
2.1 Diseño de investigación	59

2.2	Variables, operacionalización	61
2.2.1.	Definición conceptual de la variable 1: clima organizacional	61
2.2.2	Definición conceptual de la variable 2: felicidad laboral	61
2.2.3	Matriz de Operacionalización de las variables	62
2.3.	Población y muestra	64
2.3.1.	Población	64
2.3.2.	Muestra	64
2.4.	Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	65
2.4.1.	Técnica	65
2.4.2.	Instrumento	66
2.4.3.	Validez	68
2.4.4	Confiabilidad.	69
2.5.	Método de análisis de datos	70
2.6.	Aspectos éticos	71
III.	Resultados	72
IV.	Discusión	86
V.	Conclusiones	89
VI.	Recomendación	91
VII.	Referencias	93
	Anexo	100
	Anexo 1: Artículo científico	101
	Anexo 2: Matriz de consistencia	115
	Anexo 3: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	117
	Anexo 4: Validación de instrumentos	119
	Anexo 5: Base de datos de prueba piloto	146

Anexo 6: Base de datos de la variable clima organizacional	148
Anexo 7: Base de datos de la variable felicidad laboral	153
Anexo 8: Instrumento de recolección de datos	158

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional.	62
Tabla 2. Operacionalización de la variable felicidad laboral.	63
Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento clima organizacional.	68
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento felicidad laboral.	69
Tabla 5. Resultado del análisis de fiabilidad de las variables.	70
Tabla 6. Frecuencia de los niveles de la variable clima organizacional.	72
Tabla 7. Frecuencia de los niveles de la variable felicidad laboral.	73
Tabla 8. Niveles comparativos del clima organizacional y la felicidad laboral.	74
Tabla 9. Niveles comparativos de la dimensión credibilidad y la felicidad laboral.	75
Tabla 10. Niveles comparativos de la dimensión respeto y la felicidad laboral.	76
Tabla 11. Niveles comparativos de la dimensión imparcialidad y la felicidad laboral.	77
Tabla 12. Niveles comparativos de la dimensión orgullo y la felicidad laboral.	78
Tabla 13. Regresión logística ordinal del clima organizacional en la felicidad laboral.	79
Tabla 14. Regresión logística ordinal de la credibilidad en la felicidad laboral.	80
Tabla 15. Regresión logística ordinal del respeto en la felicidad laboral.	81
Tabla 16. Regresión logística ordinal de la imparcialidad en la felicidad laboral.	82
Tabla 17. Regresión logística ordinal del orgullo en la felicidad laboral.	83

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de Clima Organizacional	31
Figura 2. Clima organización y sus métodos	35
Figura 3. Diagrama de barras de la variable clima organizacional	73
Figura 4. Diagrama de barras de la variable felicidad laboral	74
Figura 5. Niveles del clima organizacional y la felicidad laboral	75
Figura 6. Nivel de la dimensión credibilidad y la felicidad laboral	76
Figura 7. Nivel de la dimensión respeto y la felicidad laboral	77
Figura 8. Nivel de la dimensión imparcialidad y la felicidad laboral	78
Figura 9. Nivel de la dimensión orgullo y la felicidad laboral	79

Resumen

La presente investigación titulada: “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018”, tuvo como objetivo general determinar la influencia entre el clima organizacional y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

El tipo de investigación fue básico, con el enfoque cuantitativo además de diseño no experimental y que lleva un nivel explicativo. Para la población estuvo formada por 300 colaboradores de la institución, la muestra será probabilística endonde son seleccionadas en forma aleatoria para lo cual la muestra estuvo conformada por 169 colaboradores del Instituto Nacional de Defensa Civil que participaran para el estudio de la presente investigación. La técnica empleada para recolectar información fue a través de encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su conformidad a través de estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se concluye que el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 . Al primer objetivo específico se concluye que la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Palabras clave: Clima organizacional, felicidad laboral, credibilidad y respeto

Abstract

The present investigation titled: "Organizational climate in the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018", had like general objective to determine the influence between the organizational climate and the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018

The type of research was basic, with the quantitative approach in addition to non-experimental design and that carries an explanatory level. For the population it was formed by 300 collaborators of the institution, the sample will be probabilistic where they are selected in a random way for which the sample was confirmed by 169 collaborators of the National Institute of Civil Defense that participated for the study of the present investigation. The technique used to collect information was through surveys and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determining their compliance through reliability statistics Cronbach's Alpha.

It is concluded that the organizational climate influences the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018; since the significance (p-value) was <0.05 . The first specific objective concludes that the credibility influences the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018; since the significance (p-value) was <0.05 .

Keywords: Organizational climate, work happiness, credibility and respect

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad son pocas las compañías que hacen hincapié en la felicidad de sus colaboradores. Sentirse cómodo en el trabajo es fundamental para la salud mental del trabajador; y por ende estar feliz es un elemento clave para mejorar la productividad día a día.

En el ámbito internacional, se puede destacar que Maroto (2017) indicó que el dinero no da la felicidad. Y así parece que es, porque el empleo viene creciendo desde el año 2014, lo que quiere decir que ha aumentado el poder adquisitivo de millones de hogares desde entonces, y, sin embargo, la tasa de infelicidad laboral, el porcentaje de españoles que no son felices con su trabajo, ha crecido hasta niveles que no se veían desde 2011. Así se pone de manifiesto en la *VI Encuesta Adecco. La felicidad en el trabajo*, que elabora la empresa de recursos humanos. En ella, se muestra cómo, pese a que España ha alcanzado ya los 19 millones de ocupados, en los últimos dos años, la tasa de felicidad ha pasado del 81,5% al 76,6%, mientras que la proporción de trabajadores infelices ha crecido del 18,5% al 23,4%. Esto quiere decir que prácticamente uno de cada cuatro empleados no está satisfecho en su puesto de trabajo (p. 2).

En el enfoque nacional, RPP Noticias (2017) Perú. Todo emprendedor quiere hacer de su empresa el mejor lugar para trabajar. Para lograrlo es indispensable que los colaboradores sientan que su trabajo es reconocido y valorado. Por ello a partir de estudios de TheEdgeGroup, una compañía de consultoría de desarrollo organizacional, cuando las empresas se preocupan por la felicidad de sus trabajadores, la productividad de estas se incrementa un 31%. Del mismo modo, se produce una mejora en la salud de los trabajadores en un 21%. Contrario a lo que podamos pensar, la felicidad en los empleos no pasa únicamente por un tema monetario. Asimismo, a los trabajadores también les preocupa lograr un balance entre los aspectos laborales y personales en sus vidas, según “El futuro del trabajo”, un informe realizado por Adecco, empresa especializada en la gestión de recursos humanos, en el 2016. “La motivación, la satisfacción y la autorrealización del trabajador son vitales para mantener un buen clima laboral y mejorar la productividad”, señala dicho estudio. El trabajo

es una parte fundamental de nuestras vidas, por lo que la felicidad que logremos en este ámbito trascenderá al resto de aspectos (párr. 2).

Del mismo modo, “The secret of happiness” de Forbes, realizado en base a los resultados de una encuesta aplicada a graduados de Harvard, la felicidad es el resultado de la elección de estar feliz con lo que haces, es el fortalecimiento de las relaciones más cercanas y el cuidado de uno mismo a nivel físico, emocional y financiero (párr. 3).

Medina (2018) De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) actualmente más de 420 mil personas, entre hombres y mujeres, están sin trabajo en Lima Metropolitana y solo en el primer trimestre 19 mil 800 se quedaron sin ingreso fijo o han perdido su empleo (párr. 2).

Observando la realidad en el Instituto Nacional de Defensa Civil donde se evidencia un clima organizacional negativo, ya que el personal administrativo no encuentra motivación en las funciones que realiza, no les gusta asumir responsabilidades más allá de sus funciones establecidas y si pudieran lo evitarían, existen problemas de trabajo en equipo y liderazgo. Todo ello genera problemas en la felicidad laboral del personal que ha perdido el horizonte de lo que le gusta hacer con la obligación que tienen, priorizan la remuneración con el trabajo que realizan, donde siempre están sobre pesando el trabajo que realizan con lo que ganan, otorgándole una valorización monetaria a su trabajo y no aceptan desafíos.

Es por ello que la finalidad de la presente investigación es determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales.

Contreras (2016) en su tesis titulada *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*, para optar el grado de Maestría en Dirección por la Universidad del Rosario. Bogotá,

Colombia. Tuvo como objetivo general describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca, teniendo en cuenta la perspectiva de los distintos actores de la comunidad educativa, para con base en ello, diseñar lineamientos de intervención que propendan por el bienestar de la comunidad educativa. El estudio desarrollado fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y corte transversal. La población estuvo conformada por la totalidad de directivos, funcionarios, profesores y estudiantes de noveno, décimo y undécimo de la institución y para la recopilación de datos se usó Test de Adjetivos de Pitcher. Se concluyó que los estudiantes, docentes y funcionarios de rangos elevados de la institución admite la variedad de liderazgo que se encuentran en la gerencia, y sobresale en la institución como un liderazgo no deseable, como fruto de la categorización de adjetivos que son sinónimos de malas prácticas en la dirección y en la coordinación de actividades propias de la entidad educativa. Existe una preferencia hacia una clase de liderazgo No de deseable, que se practica en el colegio y deja una inclinación muy clara la realización de prácticas con malos hábitos que se evidencian en varios de los adjetivos perjudiciales a un liderazgo referente. El producto que se obtuvo de haber evaluado al clima organizacional fue que el control es mejor a lo que debería tener el colegio. El apoyo de líder frente al control presenta un nivel de -0.97 , una correlación negativa muy fuerte que evidencia una fractura seria entre dirigente y dirigido que se plasma en la baja percepción de clima laboral. Y de igual manera la variable control al correlacionarla con la cohesión arroja una media negativa de -0.50 que denota una percepción precaria de los niveles de unidad de criterio que deben primar en el Colegio para la buena marcha de las tareas pedagógicas y administrativas. El resto de correlaciones se aprecian niveles positivos considerables, por encima de 0.75 , muy fuertes, por encima de 0.90 , y superiores a 1.00 que dan, en términos del instrumento, una correlación perfecta. Es sintomático comprobar como para los funcionarios, Apoyo del líder y Recompensa deben ir intrínsecamente ligados, así como el confort. Asimismo, nos da como resultado que la retribución es distinguida por los trabajadores.

Crespo (2016) en su tesis titulada *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.*, para optar al

título de Maestro en Administración con Énfasis en Negocios por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Tuvo como objetivo general determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí, así como la correlación que existe entre ambos conceptos, a fin de proveer información útil para implementar estrategias que mejoren el clima y afianzar el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha empresa. La investigación desarrollada fue no experimental con un enfoque cuantitativo y un corte transversal. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa, tanto sindicalizados como de confianza y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Se concluyó que sí existe correlación positiva moderada entre clima y compromiso organizacional con un coeficiente de correlación de .644 y nivel de significancia obtenido de .000 y de ellos con algunas características personales como género de .017 para las mujeres y .010 para los hombres, si pertenece o no al sindicato nivel de significancia de .001., nivel de puesto, el turno si es fijo o rola nivel de significancia de .006 y ha estado fomentado a una mejor área dentro de la organización nivel de significancia de 0.005. Entre tanto no se encuentre una considerable relación con los aspectos de edad correlación negativa de -0.104, antigüedad correlación negativa del 7% (-0.079), si hay individuos a cargo fue de .257 y con el nivel escolar de los encuestados. El ambiente laboral es una apreciación del colaborador, por ejemplo, en el caso de esta indagación – por lo menos para la organización examinada-, se halló resultados diferentes, teniendo en consideración las variables escogidas. Por ende, se basa al nexo estadísticamente importante entre clima organizacional y las características personales de quienes informan, no se descubrió pruebas necesarias que respalde permita aceptar o rechazar las hipótesis nula y alternativa, por lo tanto, no se pudo ni aceptar, ni rechazar las hipótesis, en justificación de que hay un vínculo importante entre algunos aspectos personales y el clima organizacional. Finalmente, si hay una relación entre algunos aspectos personales, un ejemplo de ello es que respecto al género, los hombres observan que hay un buen ambiente laboral; mientras que para las mujeres es todo lo contrario.

Vázquez (2016) en su tesis titulada *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*, tesis para optar al grado de Doctor en Dirección de Empresas. Tuvo como objetivo general propuesta de un modelo de gestión de personas orientado a incrementar los niveles de felicidad en el trabajo, además del análisis de sus efectos en el desempeño laboral. La investigación desarrollada es de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 296 participantes que han permanecido en la compañía desde el inicio a la finalización de la investigación (2009-2013) y la técnica empleada fue la encuesta. Se concluyó que es fundamental que las organizaciones identifiquen los valores y rasgos que desean que conformen la cultura organizacional de cada compañía, porque ese será el tablero en el que se juegue la partida de la gestión de los recursos humanos. Es necesario identificar los valores corporativos deseados o pretendidos, evaluar el nivel en que están presentes en la organización y establecer un plan de acción para transitar entre la situación actual y la situación deseada. La variable Valores (desempeño contextual) es el mejor predictor del desempeño laboral. Dicha variable ha resultado ser un predictor significativo ($p < .001$) del desempeño en todos los años en que ha sido evaluado y su potencia alcanza al menos el quinto año (año 2013 $.363 p < .001$) las variables relacionadas con las Felicidad en el Trabajo también son predictoras del desempeño durante tres años consecutivos; de igual modo que el clima organizacional. No obstante, el efecto de este último factor podría deberse parcialmente a su relación con la variable Valores. Cabe destacar que, puesto que hemos detectado una alta correlación entre el componente afectivo y cognitivo del bienestar subjetivo, se ha probado la influencia de ambas dimensiones sobre el desempeño. En definitiva, los resultados soportan completamente las hipótesis planteadas, relacionadas con la capacidad predictiva de la felicidad, las emociones positivas y el bienestar subjetivo sobre el desempeño laboral. La felicidad predice significativamente el desempeño laboral durante tres años, mientras que las emociones positivas y el bienestar subjetivo predice el desempeño a lo largo de los cuatro años del estudio. En consecuencia, podemos concluir que los efectos del bienestar subjetivo (SWL) son estables a lo largo del tiempo.

Vera (2016) en su tesis titulada *El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario*, para obtener el grado de Maestría en Administración con Énfasis en Negocios por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional, compromiso y satisfacción laboral en una empresa del ramo ferroviario a fin de identificar la relación entre ellos. La investigación desarrollada fue estudio de caso, de alcance descriptivo, correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 157 operadores, mecánicos, eléctricos, que forman la plantilla operativa sindicalizada de una empresa del ramo ferroviario ubicada en San Luis Potosí y para recolectar los datos se empleó el cuestionario. Se concluyó que efectivamente si existe un vínculo entre clima y compromiso; si hay un mejor clima, habrá mayor compromiso, por lo que, se aprueba la hipótesis de que hay correlación entre clima y compromiso, medida por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.635 y apoyado también por la correlación de Pearson de 0.732. Una correlación de Pearson de 0.732 es una buena correlación incluso a un nivel de significancia de 0.01 tomando en cuenta que la muestra es de 122 personas. Y sí hay una relación entre clima y satisfacción, y si hay un mejor clima, habrá mayor satisfacción, por lo que, se aprueba la hipótesis de que hay correlación entre clima y satisfacción laboral, medida por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.638 y apoyado también por la correlación de Pearson de 0.680 y nivel de significancia de 0.01. Para finalizar, el clima organizacional tiene una fuerte asociación con el compromiso y con la satisfacción del personal por lo cual es importante que la organización preste importancia a mantener un clima sano y buscar herramientas que permitan mejorarlo.

Moraes de Sousa y Barreiros (2013) en su investigación titulada *La Felicidad Laboral: El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste Persona-Organización*, por la Universidad de São Paulo. Tuvo como objetivo general evaluar el efecto de los valores y ajuste persona-organización en la felicidad laboral. La investigación desarrollada fue de tipo descriptivo correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 145 personas de una organización militar y para la recolección de datos se empleó

el cuestionario. Se concluyó que la definición adoptada de felicidad en el trabajo demostró estar en línea con los componentes eudemonicos y hedónicos de la felicidad, expandiéndose en los estudios de ajuste que típicamente emplean la satisfacción laboral (componente hedónico) o los síndromes y patologías del trabajo (estrés, agotamiento). Los resultados demostraron que existe una relación curvilínea entre las variables valores organizacionales y la felicidad en el trabajo ($R^2 = 0,25$; $p < 0,01$), de manera que se acepta la hipótesis. Entonces, a grados más elevados de valores habrá un incremento de felicidad laboral ($0,07 \geq R^2 \leq 0,18$; $p < 0,05$). Entonces, a niveles más altos de valores habrá mayor felicidad laboral ($0,07 \geq R^2 \leq 0,18$; $p < 0,05$). El ajuste axiológico persona-organización afecta la felicidad en el trabajo y proporciona un soporte empírico para la analogía estudiada. Finalmente, el estudio destaca la importancia de incluir el eudemonismo componente de la felicidad en el trabajo en los estudios de bienestar. En este sentido, una línea de investigación prometedora consiste en la investigación de mediadores y moderadores de la relación entre ajuste axiológico y felicidad en el trabajo.

1.2.2. Antecedentes nacionales.

Morales (2017) en su tesis titulada *Felicidad laboral de los trabajadores en la dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017*, para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo general fue determinar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017. El tipo de estudio fue básico, se aplicó el método hipotético deductivo, el diseño de investigación fue no experimental y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 180 trabajadores de la dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017. La técnica que se empleó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicado a dichos trabajadores. Se concluyó que el 48.00% de los trabajadores presentó un nivel de felicidad laboral moderado. Sobre la felicidad laboral de los trabajadores según el género, el 48,1% de los hombres presentó un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que también presentaron nivel moderado. Asimismo, en relación a la

felicidad laboral según el grado académico, los trabajadores que describieron tener título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 56,50% de estos presentó un nivel moderado, frente al 50,0% que describieron tener el grado de bachiller. Finalmente sobre la felicidad laboral, según la edad, se concluyó que los trabajadores entre las edades de 36 a 45 años presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 49,00% presentó un nivel moderado, frente al 48,70% de los trabajadores mayores de 46 años que presentaron un nivel de felicidad laboral también moderado.

Tejada (2017) en su tesis titulada *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias con mención en Gestión y Administración Educativa por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los Docentes de la I.E. Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco 2016. La investigación desarrollada fue de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 38 docentes de la Institución Educativa estatal y la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que existe relación significativa al .000 (**p < .01) en medio del clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco, el coeficiente de correlación de Pearson (Correlación positiva) reconoce la hipótesis alterna, con el r p de ,860** y se niega la hipótesis nula. Se confirmó que los educadores de la institución educativa observan que el clima en la empresa ha cualificado de bueno a regular (37% y 29%) asimismo los vínculos interpersonales son estimados de buena (42%) a regular (26%). Crear un clima organizacional propicio no basta para tener un funcionamiento adecuado en la organización, además es primordial enriquecer el grado de dialogo entre los trabajadores. La prueba de hipótesis para comprobar indicó que entre el clima organizacional y las habilidades comunicativas existe una relación alta (r = .826**), considerable al .000 (**p < .01). La confrontación de los niveles entre las variables

correlacionadas indica que el ambiente laboral está entre los niveles bueno (41.7%) y regular (31.3%) y las habilidades comunicativas entre los niveles regular (35.4%) y bueno (27.1).

León (2015) en su tesis titulada *Clima Organizacional en la Dirección General de Administración y Finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana-2015*, para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo general comparar el clima organizacional en la dirección general de administración y Finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana. La investigación se desarrolló bajo una metodología de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 77 colaboradores encargados de la administración, distribuidos entre 50 nombrados y 27 contratados, la Dirección General Administración Financiera de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana. Se concluyó que hay desigualdad en el clima organizacional entre los trabajadores nombrados y los trabajadores contratados de la dirección general de administración y finanzas de la Comunidad Beneficiaria de Lima Metropolitana. Se ve que hay importante cantidad de personal contratado (123,57); del mismo modo, al hacer la prueba “U” de Mann-Whitney, se verifica que estas comparaciones no son significativas ($p >,05$), en los puntajes de clima organizacional; en otras palabras, se acepta la hipótesis nula, y se niega la hipótesis alterna.

Rojas (2014) en su tesis titulada *Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 30764 “Capelito” del Distrito de Chanchamayo-Junín*, para optar el grado académico de Magister en Educación por la Universidad Nacional del Centro del Perú. Tuvo como objetivo general determinar si existe relación directa entre el clima organizacional y sus dimensiones de manera tal que a medida que se incrementa el nivel de las diferentes dimensiones aumentarán los niveles del clima organizacional de la Institución Educativa N° 30764 “Capelito” del Distrito de Chanchamayo-Junín. La investigación desarrollada fue de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra de la investigación estuvo conformada por 26 docentes de la institución y la técnica empleada para la recolección de datos fue el cuestionario. Se ultimó que se acepta la hipótesis nula y rechaza la

alterna con una probabilidad de error del 0,05, la variable y dimensiones no están correlacionadas en la población de la que proviene la muestra y además existe una relación de asociación débil entre Clima Organizacional y la dimensión relación interpersonal. Por tanto no se considera comprobada la hipótesis específica 1. Es decir, no hay relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el Clima Organizacional de la institución educativa. Se puede afirmar que la probabilidad de relación entre el clima organizacional y las dimensiones: estilo de dirección fue de 0,521, sentido de pertenencia de 0,640, Disponibilidad de recursos de 0,626, claridad y coherencia en la dirección de 0,500, y valores colectivos fue de 0,390, están correlacionadas muy significativamente, existe una relación de asociación moderada que influye positivamente sobre el clima de la organización y sus integrantes. Los resultados del actual estudio, instituyeron que los objetivos se efectuaron en la medida que se indagó una respuesta a las interrogantes que intentaron formar la relación entre la variable clima organizacional y las dimensiones Es necesario que se continúe investigando en forma experimental aplicando diferentes estrategias en el desarrollo de cada dimensión.

Gamero (2013), en su estudio titulado *La Satisfacción Laboral como dimensión de la felicidad*, por la Universidad Católica San Pablo, tuvo como objetivo general hallazgos encontrados tras investigar, probar y medir la correlación existente entre la felicidad y la satisfacción laboral en la ciudad de Arequipa, Perú. La investigación desarrollada fue de tipo aplicada, de diseño correlacional transversal, no experimental. La población estuvo conformada por 386 individuos que pertenecen a la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Arequipa y para la recopilación de datos se realizó un cuestionario. En conclusión, se ratificó que se descubrió que si hay una correlación significativa al nivel de 0,01 (bilateral) entre la felicidad y la satisfacción laboral con un valor de 0,509 (Pearson), el 28% de los colaboradores arequipeños son bastantes felices y un 27% está sumamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad llegó un 69%, y por otro lado el de la satisfacción laboral un 61%; además se comprobó que la felicidad y la satisfacción laboral tienen intensa relación con la remuneración. Los estilos de vida, la edad y la profesión. Se aseguró la eficacia planteada en los ejemplos mostrados y, por

último, se comprobó que la influencia que la felicidad tiene acerca de la satisfacción laboral es más firme, en comparación a que la satisfacción laboral tenga una poca influencia sobre la felicidad.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: clima organizacional.

Con respecto a Louffat (2015) expuso que “El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados” (p. 279).

El clima organizacional básicamente es el medio humano y el medio físico en la cual se va desarrollar las labores diarias. Asimismo, los integrantes de una compañía perciben si el puesto que posee es el conveniente y adecuado para efectuar actividades laborales.

Para Schneider (citado por citado por Chiang, Salazar, Martín y Núñez, 2011) indicó:

El término clima se deriva de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, interpretándolo de una forma conjunta de procedimientos y prácticas en la organización (p. 6).

Hace referencia a las prácticas que efectúa el trabajador en sus actividades y como ello repercute en sus resultados dependiendo del buen o mal clima laboral en la que se encuentre.

Según Iglesias y Sánchez (2015) manifestó:

El clima organizacional trasciende en comportamiento y motivaciones que poseen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las

relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades(p. 456).

La variable clima organizacional es todo un conjunto que va más allá de motivaciones y actitudes, asimismo su implicancia se encuentra en la sociología (explica el papel fundamental que cumple el hombre a partir de un sistema social) asimismo, los distintos contextos de donde vienen los trabajadores hacen que surjan comportamientos divergentes que finalmente intervienen en toda la actividad de la organización.

Por otro lado, Ramírez y Domínguez (2012) expusieron que:

El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, y a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Por lo tanto, casi siempre la gerencia manipula el clima con mayor facilidad que la cultura para afectar de manera directa el comportamiento de los empleados (p. 23).

Se apoya en las distintas percepciones que poseen los colaboradores dentro de una empresa donde hace hincapié a la relación entre los equipos laborales y su desempeño en los diferentes contextos que se da.

Dimensiones.

Dimensión: credibilidad.

Para Louffat (2015):

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, basada en comunicaciones abiertas, accesibles, transparentes; asimismo

la capacidad de coordinar e integrar recursos tan humanos como materiales con la eficacia y eficiencia debida; y la integración y consistencia entre el decir y el hacer, la misión/visión con las acciones comportamentales de coherencia (p. 284).

La credibilidad es una de las dimensiones más relevantes ya que busca siempre generar la confianza necesaria entre el empleador y el empleado con la finalidad de que en la empresa exista la mejor percepción y transparencia al momento de accionar.

De acuerdo con Bantele y Seidenglanz (citado en Palau y Gómez, 2014) indicaron que:

La credibilidad llega a ser como un subfenómeno de la confianza, que podría conceptualizarse como una peculiaridad asignada a individuos, a empresas, o algún artículo comunicativo. De modo que, la credibilidad no logra ser una peculiaridad inmanente al texto, por lo contrario, un componente vínculo a distintos niveles (p. 16).

El autor menciona que es una característica que solo algunas personas lo poseen y que es de suma importancia ya que repercute en el prestigio profesional, laboral y personal.

De acuerdo López, Boluda y Bigne (2013) aludieron que:

La credibilidad y la reputación corporativa son definiciones esenciales para lograr entender el éxito en la organización. La reputación corporativa se dedica a recoger información ya sea primaria o secundaria, para acercar el buen hacer de la empresa (de trabajadores, directivos, accionistas, consumidores, medios de comunicación, indicadores financieros, etc.), mientras el término credibilidad corporativa se basa en designar el buen hacer en aspectos de confiabilidad a los ojos de los clientes, identificando que la credibilidad corporativa es mucho menos explotada que el primer campo de estudio (p. 63).

Mientras más crecimiento obtenga una compañía, mayor será también sus contactos con proveedores, clientes, trabajadores por ello es más que

necesario que demuestre siempre su credibilidad a través del cumplimiento de las expectativas, acuerdos o pactos comerciales.

Dimensión: respeto.

Asimismo, Louffat (2015):

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, que permite a la organización dotar de todos los equipos y recursos necesarios para que el trabajador pueda realizar su labor; busca la integración y colaboración plena, constante, sistemática entre todos los compañeros de trabajo; y que establezca patronas de salud y seguridad industrial que proteja y respeta la calidad de vida del trabajador no solo laboral sino personal (p. 284).

Dentro de una organización el respeto del equipo de trabajo es imprescindible para generar la felicidad laboral, asimismo tiene un vínculo en que los resultados son generados de manera óptima.

Según López y García (2006) mencionaron que:

En las democracias liberales se comprende que uno de los valores sin los que no es posible la convivencia es la tolerancia. El respeto activo es el interés por entender a los otros y por ayudar a llevar adelante sus proyectos o planes de vida (p. 228).

El respeto trata que el centro laboral comprenda al resto, en sus opiniones o planes a desarrollar, asimismo colabora a que el equipo mantenga la tolerancia.

Para Moreno (2011):

En el ámbito empresarial más positivo, las empresas no solo han revelado la importancia de los colaboradores como recursos humanos y lo que implica la experiencia recibida en el centro laboral, sino también bien que ha dado valor a su lado más humano como persona. El reconocimiento empresarial más profundo se ha basado en la consideración de que la gestión RH más eficiente y su consideración o respeto como individuos.

Lo cual ayuda al manejo o la gestión estratégica del capital humano es el supuesto básico de que los colaboradores son personas activas, que están constantemente en movimiento y administradores de sus propias acciones o comportamientos. Como menciona Sennet, uno de los sociólogos del trabajo actual más importantes, todo lo mencionado permite la recuperación del respeto como categoría básica de las relaciones laborales (p. 11).

El respeto ayuda al área de recursos humanos a que se fomente la tolerancia y otros movimientos que de soporte al equipo humano.

Dimensión: imparcialidad.

De modo que Louffat (2015) indicó que:

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, basada en la equidad, en la igualdad de beneficios y compensaciones por el desempeño realizado; donde no existan favoritismos subjetivos en oportunidades de desarrollo profesional; y eliminando toda forma de discriminación, con derecho a debidos procesos en caso de insatisfacción o apelaciones o reclamos (p. 284).

La entidad debe guardar una imparcialidad laboral adecuada en entre todos, ya que abarca el respeto de los derechos, es por ello que empresa tiene que presentar fundamentos propios, donde también se promueva para dar origen de una empresa saludable y equitativa.

Para O'Donovan y Oumarou (2013) "La institución se beneficia de manera global de una mejor imagen y reputación como organización profesional comprometida con la imparcialidad, la justicia y la competencia técnica" (p. 144).

La institución debe manejar bien el tema de imparcialidad y dar apoyo al equipo para que esto se fomente sobre todo muestra la buena imagen de la organización y beneficia a quienes lo imparten.

Dimensión: orgullo.

Por otro lado, Louffat (2015) mencionó que:

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador; donde se integran y conjuguen los beneficios y rendimientos de los tres niveles empresariales el trabajo individual de cada empleado, cuya sumatoria, permitirá obtener el trabajo en equipo y lo cual finalmente permitirá obtener el trabajo corporativo (p. 284).

Hace referencia al valor que le da cada empleado a la empresa en la que trabaja, es decir, que tan orgulloso se siente de realizar sus funciones laborales en la compañía o que tan feliz se siente de pertenecer ahí.

Teorías del clima organizacional.

Teoría de Likert, 1968 (citado en Ortiz)

Rensis Likert sostiene que la apreciación del clima de una empresa tiene razones de influir en el sistema de la empresa y la gestión, en las normas, reglas y tomar decisiones, a estas se le considera ser parte de las variables causales. A lo mencionado se le considera variable causal así mismo hay otro conjunto de variables como las intervinientes lo cual incluye la comunicación, las actitudes y las motivaciones. Por último, Likert menciona que las variables finales son de carácter dependiente a diferencia de las dos anteriores y se basa al producto que resulta de la empresa. La productividad, las ganancias y las pérdidas que son alcanzadas por la organización, son las que integran dentro las variables finales. Las variables causales, las variables intervinientes y las variables dependientes tienen una influencia en la percepción del clima, por parte de los integrantes de la empresa.

A raíz tener distintas clasificaciones de variables, Likert llega a unificar cuatro modelos de sistemas empresariales. Ellos son:

- Sistema I: Autoritario. En este modelo de sistema, se diferencia por la incredulidad. Las decisiones que se toma son adoptadas en el grupo superior

que forman la empresa y desde allí se da a conocer manteniendo una línea bastante administrativa de conducto regular.

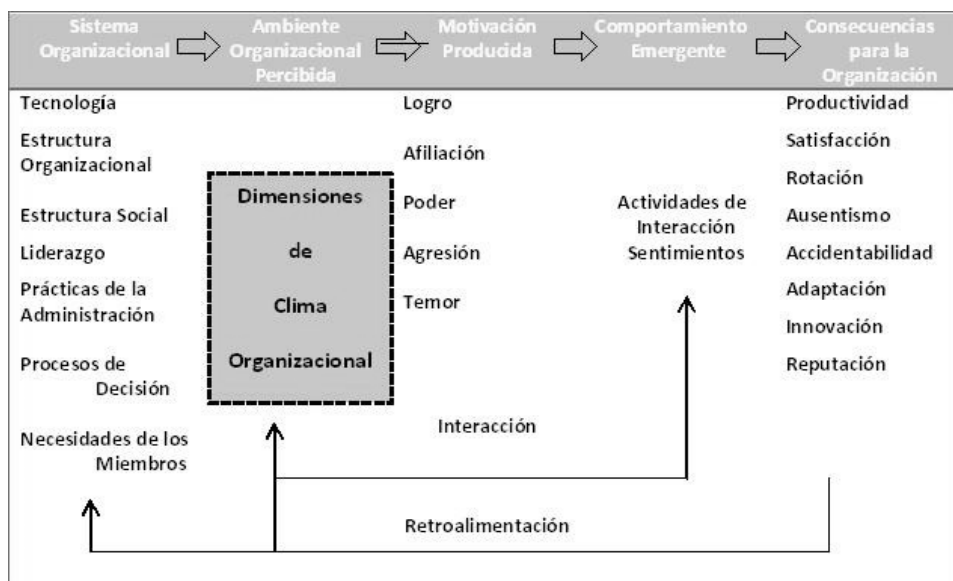
- Sistema II: Paternal. En este modelo empresarial, también se adoptan las decisiones en la parte superior de la empresa. Además, este sistema se enfoca en el control, donde hay una importante autorización, a diferencia del sistema I.

- Sistema III: Consultivo. Este es un modelo empresarial donde hay importante grado de descentralización y apoderamiento en las decisiones. Lo cual se conserva una estructura jerárquica, sin embargo, las decisiones específicas son adoptadas por niveles medios e inferiores.

- Sistema IV: Participativo. Las comunicaciones son un poco rígidas y extensas, lo cual genera un retiro en conjunto. El ambiente de este modelo de empresarial es fiable y se alcanza excelentes niveles de compromiso de los colaboradores con la empresa y con la consecución de los objetivos. (p. 15-17).

Teoría del Litwin y Stinger, 1978 (citado en Ortiz).

Litwin y Stinger (1978) propuso el esquema de Clima Organizacional que se observa a continuación:



*Figura 1.*Esquema de Clima Organizacional.

Fuente: Litwin y Stinger (1978)

Desde ese aspecto al clima organizacional se le considera como un filtro donde atraviesan los aberrados objetivos (estructura, liderazgo y toma de decisiones), por ende, al analizar el clima de la organización, se calcula de qué manera está siendo percibida la empresa. Esto implica acerca de las motivaciones de los participantes de la empresa y referente a su correspondiente comportamiento. El método de Litwin y Singer se basa en la herramienta del cuestionario que es utilizada a los integrantes de la empresa a raíz de nueve aspectos.

- Estructura: La medida en que la empresa se centra en la administración, versus el centrarse en un clima laboral informal, poco estructurado y libre.
- Responsabilidad: Es la medida donde el control que se recibe es de forma general y amplia, en otras palabras, el sentimiento de ser su propio jefe y no estará revisando el trabajo una y otra vez.
- Recompensa: Es la medida en que la empresa usa más el incentivo que el castigo.
- Desafío: La medida en que la empresa impulsa aceptar los riesgos calculados con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.
- Relaciones: Es la percepción por parte de los integrantes de la organización referente a la tener un clima laboral agradable y de buena interacción social.
- Cooperación: Es la sensación que tienen los miembros de la organización acerca de haber un espíritu de apoyo de parte de quienes están en la dirección y de otros empleados del equipo.
- Estándares: Es lo que perciben los colaboradores respecto al enfoque que pone la empresa sobre las normas de productividad.
- Conflictos: Es la sensación que los integrantes de la empresa tienen, tanto pares como superiores, admiten las diferentes acotaciones y no tienen miedo de afrontar y dar solución a los inconvenientes que se presente en cualquier momento.

- Identidad: Lo más importante de esta perspectiva es que concede tener, mediante la utilización de un cuestionario, una rápida visión y mayor fidelidad de las percepciones y sensaciones vinculadas a específicos sistemas y condiciones de la empresa (pp. 19-21).

Importancia del clima organizacional.

De acuerdo con Huaman, Izquierdo y López (citado en Louffat, 2015) indicaron que la importancia recae en tres aspectos:

- Determina los orígenes del estrés, conflicto o insatisfacción que ayudan a incrementar las actitudes negativas ante la empresa.
- Empezar y mantener una transformación que mencione al administrador los componentes concretos sobre los cuales se debe manejar sus influencias.
- Continuar el incremento de la empresa y prevenir las dificultades que se pueda suscitar (pp. 279-280).

El análisis del ambiente laboral en la organización ayuda a los gerentes, directores, consultores, mediadores y personas que trabajan en las organizaciones a manejar de una manera óptima asuntos de la organización y a mejorar la eficacia de ésta.

Esto llevara a que los directores que dirigen las instituciones y empresas, se encuentren mejor preparados para conocer situaciones de trabajo y se pueda lograr las metas de manera eficiente.

Características del Clima Organizacional.

Para Louffat (2015) expuso que:

Algunas características principales del clima organizacional:

- El ambiente menciona una relación con respecto a la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Si bien es cierto lo que

determina el clima son las variables y pues ellas son quienes deben tener relación con el ambiente laboral.

- El ambiente de una empresa de alguna forma tiene permanencia, pese a comprobar cambios favorables. Lo cual implica que se pueda contar con una elemental estabilidad en el ambiente laboral de la empresa, con cambios parcialmente progresivos, sin embargo, la estabilidad que se alcanza puede soportar perturbaciones relevantes, que provienen de decisiones lo cual afectan considerablemente el cambio organizacional. Pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afectan en forma relevante el devenir organizacional. En una condición de no haber resuelto un problema, por ejemplo, agrava el ambiente laboral de la empresa por un periodo equiparadamente amplio.
- El clima organizacional posee un sólido impacto respecto los comportamientos de los integrantes de la organización.
- El ambiente laboral dentro de la organización perjudica el nivel de responsabilidad y reconocimiento de los colaboradores de la empresa.
- El clima organizacional se perjudica por la manera de cómo se comportan y actúan los colaboradores de la organización, así mismo afecta mencionados comportamientos y actitudes. (p. 279).

En el ambiente empresarial es bastante claro el cambio temporal de las acciones que las personas muestran, esto puede deberse a varias razones, como: entrega de gratificación, días de cierre mensual, los días de pago reducción de personal, aumento de salario, cambio de directivos, etc. En el caso de que hay un incremento general de sueldos, el entusiasmo de los colaboradores se refleja aumentado y se puede señalar que tienen más ánimos de realizar sus actividades correspondientes de la empresa, caso contrario a ello es que en vez de facilitar un incremento de sueldos se haría un recorte de personal.

Clima organizacional y sus métodos de medición.

Caldera, Meza y Padrón (2015) precisaron que:

Hoy por hoy, el concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia del estudio del fenómeno, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente (p. 9).

Según Méndez (citado en Caldera, Meza y Padrón, 2015) indicó que:

El principio del clima organizacional comienza en la sociología; donde el concepto de organización en la teoría de relaciones humanas, se enfoca en la importancia del ser humano en su puesto de trabajo y por su colaboración en una estructura social. El autor define el clima organizacional de como las personas determinan las técnicas de relaciones sociales y en donde ciertas técnicas son intervenidas por una estructura de actitudes, creencias y valores(p. 9).



Figura 2. Clima organización y sus métodos.

Fuente: Caldera, Meza y Padrón (2015)

Según García y Bedoya (citado en Caldera, Meza y Padrón, 2015) refirieron que:

Dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello. Existe una gran variedad de cuestionarios que han sido aplicados en los procesos de medición del clima, a continuación, se describen los más implementados en el contexto colombiano (p. 10).

Asimismo, Caldera, Meza y Padrón (2015) expuso que “Se puede reconocer tres formas: Medida múltiple de las cualidades empresariales, medida perceptiva de las cualidades personales y medida perceptiva de las cualidades organizacionales” (p. 10).

Iglesias y Sánchez (2015) manifestaron que:

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar dificultades empresariales, que pueden ser después inspeccionado. Algunas de las variables relevantes a la hora de medir el clima laboral, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo (p. 457).

Por otro lado, Segredo (2013) infirió que:

Existen una gran variedad de cuestionarios que han sido aplicados en los procesos de medición del clima, todas estas propuestas tienen como fin,

lograr desarrollar la investigación más efectiva, realizar recomendaciones pertinentes en cada caso, que las dimensiones analizadas puedan servir como elementos referenciales y que cada institución pueda escoger las variables de investigación y las dimensiones que considere pertinentes a los problemas detectados o por prevenir (p. 389).

Componentes del clima organizacional.

Asimismo, Segredo (2013) indicó que:

- Estructura,
- Responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones,
- Recompensa recibida,
- El desafío de las metas,
- Las relaciones y la cooperación entre sus miembros,
- Los estándares de productividad,
- El manejo,
- El conflicto (p. 389).

Modelo Great place to work.

De acuerdo con Louffat (2015) precisó que:

La propuesta Great place to work, es sin lugar a dudas una de las más referentes e importantes a nivel mundial en el estudio de clima organizacional se centra en el concepto de confianza entre líder y liderados (trabajadores), lo cual permite que haya un ambiente positivo e integrado, una especie de química perfecta donde la motivación por trabajar en un excelente lugar, motiva a que, de un lado, el trabajador crea en las personas para quienes trabaja; sienta una inmensa satisfacción por lo que se hace y que goce plenamente del equipo con quienes trabaja. Y del otro lado la motivación del líder es la de poder lograr los objetivos, conseguir que sus trabajadores lo entreguen todo de sí y que todos laboren en comunión de familia. Las dimensiones que Great place to work

considera fundamentales en la administración del clima laboral son: credibilidad, respeto imparcialidad, orgullo y camaradería (p. 283).

1.3.2 Variable: felicidad laboral.

Felicidad

De acuerdo a Moccia (2016) indicó que:

El ser humano ha tendido siempre a perseguir la felicidad como una meta o un fin, como un estado de bienestar ideal y permanente al que llegar. Pero no se conforma con un futuro feliz al precio de una vida desgraciada; desea ser feliz en cada momento de su vida. Esta felicidad permanente, sin embargo, parece muy difícil de alcanzar, por no decir imposible, pues la vida no hace más que plantearnos situaciones caracterizadas por la “contrariedad”, es decir, opuestas a nuestros gustos, a nuestros intereses y a nuestra tranquilidad. Si en algún momento nos sentimos felices, pronto aparece algún motivo de disgusto, alguna circunstancia que rompa nuestro bienestar. Parece que la felicidad no puede ser permanente, sino que se compone de pequeños instantes, de detalles vividos en el día a día (p. 143).

La felicidad principalmente se basa en autorrealizarse, lograr las metas planteadas, conseguir el trabajo anhelado, poseer un auto, viajes y todo aquello que específicamente aporte a la satisfacción misma, sin embargo podría existir contextos que derrumben dicha felicidad, depende de cada persona el sustento de su felicidad en el entorno persona, laboral, económico y social.

Según Sanín (2017) se enfocó en que:

La felicidad no puede limitarse a la simple sensación de estar bien (bienestar). La posibilidad de ser o no ser feliz, que se sustentada en su componente genético y epigenético hace que el sufijo “estar” sea insuficiente para hablar de una realidad que puede ser considerada también una característica. A causa de ellos, se pueda manifestar que se es o no feliz y de igual manera que se esté o no dichoso (p. 12).

La felicidad no consta únicamente de estar bien, sino que según el autor dependerá del elemento de la epigenética para saber si se está siendo feliz o no.

Felicidad laboral.

Según Uribe (2015) expuso que:

La exploración de la felicidad puede resultar de interés para diversos investigadores de múltiples disciplinas. En el caso aquí señalado, como se ha mencionado, se quiere hacerlo en el contexto de la psicología del trabajo y las organizaciones. Por lo pronto es posible adelantar que la felicidad es una emoción positiva que promueve resultados más favorables en el trabajo, lo cual amplía el interés en el concepto al mundo empresarial (p. 51).

El enfoque de la felicidad en el entorno laboral nos da otro tipo de conceptualización, donde se necesita de dicha felicidad para lograr óptimos resultados organizacionales.

De acuerdo con Páez, Campos y Bilbao (citado en Moccia, 2016) refirieron que:

Existen por lo menos cinco estudios longitudinales que muestran que hablar y compartir con otros una vivencia positiva refuerza la felicidad, más allá del impacto del hecho mismo. Este efecto de “capitalización o amplificación del impacto positivo” se da con mayor intensidad si las personas que escuchan la comunicación positiva responden de forma auténtica, validándola y aceptándola, sucediendo lo contrario si el entorno responde de forma pasiva o destructiva. Además, los autores notan que la amplificación de las emociones positivas sirve para fortalecer las relaciones sociales generando recursos que facilitan el altruismo, refuerzan las afiliaciones, etc. En la misma línea, otro autor, Myers (2000), advierte que, cuando somos felices, estamos más disponibles para ayudar a los demás. En realidad, los psicólogos llaman a este hecho el fenómeno del sentirse bien, y hacer el bien (p. 147).

A partir de los distintos estudios acerca de la felicidad en el trabajo, se puede deducir que una convivencia positiva nos da como respuesta a empleados más capaces y por ende se maneja mejor la comunicación asertiva, fortalece las interrelaciones entre gerentes y trabajadores, apoyo mutuo y mayores posibilidades de sentirse conforme y satisfecho dentro del contexto laboral.

Para Brime (2017) indicó que “La felicidad laboral es el hecho de alcanzar la satisfacción de los colaboradores en tu organización a partir de un excelente clima de trabajo, un espacio confortable, oportunidades de desarrollo profesional, motivación y finalmente un reconocimiento laboral”(p. 1).

Cada vez es más relevante que toda organización brinde a sus trabajadores espacios adecuados para sus labores, distintas oportunidades que ayuden a realizarse, motivaciones y más elementos necesarios para que se alcancen las metas corporativas.

Dimensiones de felicidad laboral.

Dimensión: sentido positivo de la vida.

De acuerdo con Alarcón (citado por Sanín, 2017) “Hace referencia al poseer sentimientos positivos hacia uno mismo y la vida, sentirse libre en estados depresivos” (p. 104).

En este caso para el autor hace mención lo importante que es poder sentir emisiones reales hacia las demás personas y hacia uno mismo, y poder expresarlas sin temor alguno.

Para García (2016):

Aquel que vive el presente: el aquí y el ahora. Se muestra satisfecha con todo lo que le sucede. Puede llegar a tener una vida feliz y llena de éxitos. Su pensamiento es: “Todo lo que me propongo consigo hacerlo bien”. El fracaso lo ve como algo concreto, específico y limitado en el tiempo. Su pensamiento es: “A veces también me salen mal algunas cosas”. Si me equivoco alguna vez, también puedo darme cuenta y corregir mis errores (p. 20).

Asimismo, se puede ver reflejado las ganas de vivir y lograr con éxito todo lo propuesto en la vida con metas y pensamiento hacia él triunfo. Todo lo planteado se logra el fracaso no es una alternativa, si tropezamos solo seguimos adelante.

Por otro lado, Frankl (citado en García, 2014) “El de sentido de la vida, como expresión de una vida satisfactoria. Experimentar que la vida propia tiene sentido es, para este autor, la fuerza motivacional fundamental del ser humano y condición de la autorrealización personal” (p. 24).

Para el autor es relevante que en la vida tengamos motivos (hijos, pareja, padres, amigos) ya que ello le permite al individuo alcanzar su formación propia; del mismo modo en el campo laboran.

Dimensión: satisfacción con la vida.

Asimismo, Alarcón (citado por Sanín, 2017) dijo que:

Expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (p. 104).

Asimismo, se ve relegado que las personas sienten que han logrado todo en la vida, o que estar por obtener la perfección absoluta en ella. Sentimientos como estos son los que hacen que las personas se motiven por alcanzar un objetivo y obtener como recompensa un bien ansiado.

Para Gonzales, Peiró y Bravo (citado en Martínez, 2015) indicó que:

La calidad de vida laboral comprende una cierta disposición referente al trabajo, como la programación de su horario, el salario, los recursos para un estudio o las relaciones humanas, los cuales pueden contribuir a incrementar la satisfacción del empleado y la motivación laboral. Se

centraron en asegurar que la mayor producción se logra cuando las capacidades físicas, organizacionales y financieras son las apropiadas (edificación de obras, distribución organizacional, tecnología, diseño de puesto, remuneración, beneficios, servicios) para conformar una atmósfera de trabajo beneficioso, lo cual incrementa consecuentemente la calidad de vida de los empleados (p. 92).

En este caso el autor hace referencia la importancia del tiempo, trabajo, dedicación de los trabajadores las cuales puedan ayudar a aumentar y motivar las relaciones humanas en el trabajo; de igual forma se afirmó que para obtener o lograr alcanzar las metas de una empresa los trabajadores deben estar en un ambiente cómodo donde se pueda obtener tanto calidad como cantidad.

Según Davis y Newstrom (citado en Chiang, Krausse, 2013) mencionaron que:

Tienen en cuenta que los estudios de satisfacción se localizan especialmente en los lugares más significativos de la organización, ya que las actitudes vinculadas con el trabajo incitan a que el empleado actúe de cierta manera. Entre los aspectos más importantes del concepto satisfacción laboral, se encuentran: la retribución, el superior inmediato, el entorno de las actividades ejecutadas, los compañeros o grupo de trabajo, las condiciones de trabajo inmediatas. También, elementos claves que giran alrededor de la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa (p.26).

En relación a lo mencionado por el autor se resalta aspectos importantes y significativos que dan a conocer cualidades y actitudes en los empleados; las cuales realizan sus actividades dentro de las organizaciones y repercute en los trabajadores.

Dimensión: realización personal.

Según Alarcón (citado por Sanín, 2017) “La definición de realización personal presenta relación con el concepto de felicidad, ya que hace referencia al enfoque de la persona hacia los objetivos que los encuentra importantes para la vida”(p. 104).

Para el autor es importante mencionar la relación que existe entre los dos conceptos, ya que resalta el significado que esta representa para la vida.

Para Colabella y Vargas (2015): “La realización personal con respecto al contexto del trabajo refiere al grado de influencia de las labores en relación a nuestra autorrealización, es decir, si es que cumplen con sus aspiraciones en términos de realización personal” (p. 211).

De este modo para el autor hace referencia el valor de interés que tiene en poder lograr sus ambiciones en relación a su entorno laboral o personal.

Según Trujillo (2015)

En el contexto laboral, como medio de realización personal y a su vez optimización organizacional, requiere de directores que establezcan escenarios precisos a fin de expandir potencias intelectuales que fijen la creatividad de los colaboradores que integran la empresa, con el propósito de evolucionar tanto el capital intelectual de uno mismo como el de la empresa (p. 1).

Asimismo, se menciona el propósito de las organizaciones para formar una atmosfera adecuada donde se establezcan o se logre integrar cambios para el individuo como para la empresa.

Dimensión: alegría de vivir.

De otra forma, Alarcón (citado por Sanín, 2017) manifestó que:

Esta dimensión obedece a sus ítems, las cuales fija lo increíble que es vivir, hace referencia a las experiencias de la vida de una manera positiva generalmente el sentir bien (p. 104).

En relación al tema señala lo importante e indescriptible que es vivir, se refleja que son experiencias que se logran a través del tiempo suelen ser buenas o malas; o en algunos casos en su vida laboral.

Según Pantojas (2018) indicó que:

Grandes líderes poseen las habilidades para estar alegres y disfrutar de lo que hacen, por ende, no hay sentido si una persona llega a la cima sin haber gozado de cada paso que se dió para llegar a ello, ya que para alcanzarlo hay que pasar por distintas situaciones dificultosas. Sin embargo, tener una perspectiva de que la vida es una aventura te hace dar cuenta que las cosas no serán como uno quiere, pero que tampoco es imposible lograrlo (pp. 5-6).

En este caso para lograr alcanzar niveles altos en su entorno laboral la mejor forma es disfrutando su cargo con responsabilidad, y respeto teniendo claro que se pueden lograr lo que uno quiere como no.

De acuerdo con Gomero (2017):

A pesar del avance tecnológico que viene suscitando, los humanos se encuentran limitados al no lograr gozar y compartir momentos con su entorno, especialmente por las distintas razones que lo lleva a satisfacer en una alta cantidad los deseos que impone la sociedad de consumo y los interés personales y gubernamentales (p. 117).

En este sentido conforme ha avanzado el tiempo y el mecanismo utilizado, se hace difícil el lograr compensar todas las necesidades o interés que impone la sociedad.

Teorías de felicidad laboral.

Desde una visión multidisciplinaria, han aparecido diversas investigaciones sobre la felicidad.

Rodríguez y Sanz (2014) señalaron:

La inquietud por el concepto de la felicidad no es reciente. En un enfoque filosófico Aristóteles o Platón se interrogaban que es ser feliz, examinando las distintas maneras de las cuales el hombre alcanzaba ese estado. En los últimos tiempos, gracias al fuerte crecimiento que tuvo la psicología

positiva, esta materia se ha transformado un factor significativo, ya sea para el análisis de la persona en todos sus ámbitos como en el entorno laboral que ha nacido la cara de la otra moneda, de una forma positiva de la vida organizacional, dándole mayor índole a fenómenos como *engagement*, la satisfacción y comodidad laboral.

El recubrimiento que fue aceptado en este ámbito, es que el laborar interviene y colabora a la satisfacción del individuo. Asimismo, es conocido que aún no se ha definida sistemáticamente la terminología felicidad.

Por lo general, los indagadores se han inclinado por encaminarse enfoque hedónico o eudaimónica para orientar sus estudios. Por otro lado, el enfoque hedonista se basaría en coyunturas emotivas subjetivas como por ejemplo la satisfacción, el bienestar, la felicidad, o el placer. No obstante, la costumbre eudaimónica orienta su estudio en las potencialidades de los individuos y sus talentos (pp.95-96).

Teorías Hedonista y Eudamonista

Ryan y Deci (2001) (citado por Padrós) se refirieron a la felicidad desde estas vertientes:

La perspectiva eudaimonista o eudaimónica tiene su origen en filósofos como Aristipo que, en el siglo IV AC, consideraba como propósito de la vida el experimentar la máxima cantidad de placer y la felicidad. Esta misma concepción de la vida se observa en los escritos de los filósofos Hobbes, Sade y Bentham (p.1).

En este caso considero que la mayor importancia o deseo era apreciar los detalles y placeres que la vida nos regala.

De acuerdo con Ryan y Deci (2001) manifestó que:

El hedonismo incluye las preferencias y los placeres de la mente y del cuerpo; y, en este sentido, el bienestar o felicidad subjetiva se refiere a la experiencia del placer contra el displacer, no siendo reducible al

hedonismo físico ya que puede derivarse del logro de metas o resultados valiosos en diversos campos (p. 144).

En este sentido nos da a entender de las preferencias y razones que produce el placer mental y físico, pero de acuerdo con esto tiene un sentido tanto negativo como positivo en diferentes ambientes.

Diener, Argyle y Martin (1991) (citado por Padrós) mencionaron que:

El hedonismo se encuentra establecido por tres elementos: el cognitivo, que significa el bienestar con la vida; y los afectivos, que significa la afectividad positiva y la negativa. Por ende, la satisfacción que prueba el individuo es una estimación subjetiva al contrastar el pasado de sus vidas con un hipotético estado.

Aristóteles, juzga la representación hedonista, por el motivo de que discurre un “ideal vulgar que hace a los hombres seguidores esclavos de sus deseos”; en otras palabras, da entender que cuando uno hace lo que vale pena ahí es donde se encuentra la felicidad, trabajando para la perfección y ejecución de uno mismo al utilizar y desarrollar el máximo potencial (p.20).

En relación a lo mencionado, se señalaron tres elementos fundamentales que únicamente busca el placer la satisfacción y la felicidad en el individuo.

Vázquez (2016) señaló:

Posiblemente una de las razones por la que para muchas personas la relación entre trabajo y felicidad no es intuitiva sea que la felicidad presenta una doble dimensión. La primera, referida al bienestar subjetivo relacionada básicamente con su dimensión de placer, consiste en una preponderancia de sentimientos positivos sobre sentimientos negativos; esta dimensión ha sido denominada hedonista. La segunda, o perspectiva eudaimónica, desarrollada principalmente por Aristóteles, identifica la felicidad con la satisfacción ante la obra bien hecha a través del esfuerzo y de la utilización de nuestras habilidades y fortalezas (p. 22).

De esta manera para las personas la relación entre trabajo y felicidad no presenta importancia, pero se dieron a conocer dos dimensiones relacionadas con los sentimientos negativos y positivos y la otra la satisfacción de haber logrado algo con esfuerzo y por nuestras habilidades.

Padrós (2002) señaló que:

Se le conoce a la felicidad como un bienestar personal, lo cual hace referencia al desarrollo, a la superación personal y al sacrificio efectuado, y que a diferencia el bienestar subjetivo tiene vínculo con estar tranquilo, libre de dificultades y feliz. Y agregó, se ha entendido a la felicidad con varios conceptos como tipo de emoción (básica), la Felicidad ha sido concebida con diferentes significados o conceptos como Tipo de emoción (básica), lista para medir la afectividad positiva, influencia de buenos sentimientos, contento con la existencia, evaluación de bienestar subjetivo (comprende aspectos cognitivos y afectivos) y desenvolvimiento personal (p. 19).

En este caso para el autor hace mención que la felicidad es referente a la superación de sí mismo, que el bienestar personal tiene relación con la tranquilidad y la felicidad de saber que estas actuando en la vida positivamente.

Teorías de la Psicología Positiva

Fromm (1957) (citado por Ramírez) desde el campo del Psicoanálisis, analizó que la conveniencia de distinguir entre placer y felicidad. En este sentido, consideró que:

Una muestra de placer supone la mejora de una difícil presión, situación relacionada con las necesidades fisiológicas del organismo; y cuando esta presión es libre, sé que cuando esta tensión es liberada, se aprecia placer o como se suele destacar, satisfacción. Aparte de ello se maneja otra forma de placer, era aquel originado por el alivio de una presión psíquica irracional, originada por estados patológicos como la ansiedad o la depresión). La

denominación de este tipo de placer sería el de placer irracional, en contraste con el de satisfacción, placer que vendría a ser racional.

Según Fromm, el gozo y la felicidad no se considera como la complacencia de una necesidad originada por una falta de fisiológica o psicológica; tampoco es el alivio de una fuerte presión, más bien el fenómeno que conduce a toda una actividad desarrollada, en la acción, en el sentir y el pensar. El gozo y la felicidad solo se distinguen cuando el gozo hace referencia a un acto singular, mientras que, a la felicidad, se le considera una vivencia constante o compuesta de gozo; solamente la “felicidad” (en singular), aunque podemos decir de “gozos” (en plural).

En conclusión, Fromm consideró que la felicidad es el indicador de que el ser humano ha encontrado la respuesta a su problema existencial. En este sentido, según él, la felicidad no es sino “la realización productiva de sus potencialidades siendo simultáneamente uno con el mundo y conservando su propia integridad” (pp. 68-69).

De modo que se dio a entender que diferencias existía entre placer y felicidad ya que ellas son consideradas como indicadores, que las personas han encontrado como solución a su problema en la vida diaria.

Seligman (2003) en su teoría la auténtica felicidad identificó los tres pilares de la felicidad:

La vida placentera, la vida involucrada, y la vida con significado y dice que “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos. (p. 13).

Para Seligman el trabajo tiene un impacto directo en la satisfacción de las necesidades básicas y de seguridad.

“Las personas optimistas explican los sucesos positivos aludiendo a causas permanentes relacionadas con rasgos y capacidades; los pesimistas señalan la existencia de causas transitorias vinculadas a los estados de ánimo y al esfuerzo”, y por otra parte, “las personas que consideran que las causas de los sucesos positivos son permanentes, y obtienen éxito, se esfuerzan todavía más en la siguiente ocasión”; además, “ las personas optimistas son las que más se aprovechan de los éxitos y los convierten en un hecho repetido y continuo”.(p. 129).

Para el autor es relevante que en la vida tengamos significado y placeres envueltas en la felicidad como persona y que este se pueda demostrar en nuestra vida diaria como el hogar, el trabajo y más.

Característica de la felicidad laboral.

Según Warr (2013) indicó que:

De acuerdo con este enfoque, un aspecto fundamental para entender la felicidad en el trabajo es la clasificación adecuada de las características laborales. Dicha clasificación aparece en la tabla 1, donde se identifican las 12 características principales de un trabajo que se asocian con la felicidad o la infelicidad personal. Cada una de ellas está precedida por la letra “A” en referencia al ambiente y en la segunda columna aparecen cada uno de sus componentes. Por ejemplo, para que un trabajo sea psicológicamente “beneficioso”, además de proporcionar un salario adecuado deberá presentar puntuaciones elevadas en algunas de esas características. La oportunidad de control es esencial en cualquier ambiente para alcanzar las metas personales, así como para reducir los sentimientos de desesperanza (p. 99).

En relación con este aspecto es importante entender la felicidad laboral, o la infelicidad personal siempre y cuando tengamos claro que debe existir un ambiente adecuado donde se pueda alcanzar las metas propuestas.

Psicología positiva en las empresas.

Para Arias, Masías, Muñoz y Arpasi (2013) indicó que:

La psicología positiva prioriza la acción cooperativa antes que la competencia entre los trabajadores. Un profesional dentro de este enfoque no se concentra en ganar o perder, sino en desarrollar su potencial. Para ello es necesario descubrir la vocación de cada trabajador, lo que a su vez tiene que ver con encontrar un sentido a la vida y al trabajo. Si se ve el trabajo como una vocación, éste ya no se asume como un sacrificio. Como idea complementaria, indica que es productivo escoger actividades laborales en las que somos competentes. Se concluye que uno de los factores que contribuye a la felicidad de las personas es el emplear sus fortalezas todos los días, en distintos ámbitos de la vida. En resumen, la psicología positiva postula que las empresas mejor calificadas son las que generan un clima de mayor felicidad y satisfacción en sus empleados, ya que a la larga la felicidad del trabajador le convierte en una persona más motivada para trabajar e integrarse a los equipos de trabajo en base a mejores relaciones interpersonales, así como para mostrar mayor iniciativa e innovación y ser mejores líderes. La felicidad en el trabajo también reduce los efectos del estrés laboral y favorece, por ende, la conformación de una organización saludable (p. 18).

En este caso dio a entender que en las empresas los trabajadores que se encuentran laborando en un ambiente tranquilo y de felicidad realizan con mayor efectividad sus trabajos lo cual es beneficioso tanto para los trabajadores como para las empresas.

Intervención de la felicidad y sus efectos en el trabajo.

Según Sanín (2017) manifestó que:

Las intervenciones en felicidad suelen sustentarse, típicamente, en un modelo teórico que muestra que esta depende de tres aspectos fundamentales: el primero apunta a lo biológico, a lo genético, lo cual se refleja en el temperamento y los rasgos de personalidad. El segundo a las

circunstancias personales y contextuales, que incluye aspectos demográficos y situaciones vividas y, el tercero, a las intenciones de las personas en cuanto a la búsqueda de felicidad y bienestar. Investigaciones basadas en este modelo han encontrado que el segundo no predice cambios considerables en la felicidad, el primero lo hace en un 40 o 50% y la tercera es un fuerte predictor. Pese a la eficacia de diferentes estrategias para mejorar la felicidad, no se analiza si estos efectos repercuten sobre el desempeño y la productividad de las personas en el trabajo. Esto solo se menciona someramente como una posibilidad que se sustenta, no obstante, en un aspecto muy debatido de la psicología de las organizaciones y del trabajo, que ya hemos mencionado, a saber, el hecho de si la felicidad efectivamente afecta o no el desempeño laboral. (pp. 62-63).

Asimismo, se resalta tres aspectos importantes los cuales influyen en la búsqueda de la felicidad y el bienestar del mismo. Por ello se realizan varias estrategias para optimizar y lograr la felicidad y un mayor desempeño laboral.

En este orden de ideas, Nader, Peña y Sánchez (2014), señalaron:

Desde la psicología positiva las organizaciones saludables son aquellas en las que se implementan estrategias que llevan al desarrollo de un clima laboral positivo mediante la implementación de valores y el fomento de fortalezas y virtudes institucionales coincidentes con la visión y misión de la organización; el desarrollo y mantenimiento de relaciones positivas mediante el fomento de estilos de liderazgo positivos la gratitud y la capacidad de perdonar, entre otras; y el incremento del valor de las tareas que se realizan mediante el desarrollo del capital humano, social y psicológico. En esta línea, las organizaciones positivas no solo se dedican a identificar y satisfacer las necesidades y deseos de cada persona. Por el contrario, un ambiente de trabajo positivo o saludable es aquel en el que existe una interacción entre los aspectos del contexto y las expectativas individuales, lo que favorece la aparición del estado de fluidez en los individuos y, como resultado, la organización logra sus objetivos estratégicos (p.33).

En este caso se dieron a conocer en las organizaciones el desarrollo de un clima positivo donde se fomentarán valores, virtudes mediante relaciones positivas la cual ayuda a incrementar el desarrollo de los recursos humanos, favorece el contexto laboral y la fluidez de en el individuo en lograr sus metas.

Determinantes de la felicidad.

En esta sección se exploran los diferentes dominios que afectan la felicidad de las personas.

López y Fierro (2015) mencionaron que:

Se basan, inicialmente, en el modelo planteado por Lyubomirsky (2005). En este se propone que la felicidad de un individuo tiene tres componentes:

- 1) el factor genético o el valor de referencia,
- 2) las circunstancias externas y
- 3) las actividades deliberadas.

Este modelo es notablemente similar al del profesor Seligman (2000), en el cual se establece que el nivel de felicidad es la suma de

- 1) las precondiciones personales hacia el bienestar de cada individuo,
- 2) las circunstancias externas o demográficas y
- 3) los factores de control personal o la decisión personal, como relaciones sociales, objetivos y tiempo libre (p. 186).

López y Fierro (2015) continúan:

Según diferentes estudios, se determina que aproximadamente el 50% de nuestra felicidad depende de la herencia genética que tenemos. De acuerdo con estos estudios, y con la teoría de la adaptación hedónica, los acontecimientos importantes en la vida de un individuo, como un ascenso laboral, ganar la lotería o perder a un ser querido, solo llegaría afligir al individuo por un lapso de tiempo mientras que este retorne a su valor referencial genético.

En un segundo término son las circunstancias externas o demográficas de la persona. En otras palabras, su región, cultura o el país en el que se vive. Igualmente se piensan que son elementos demográficos como la edad, el género y la etnia, e importan la tradición individual, como la existencia de complejos en la niñez o vivencias familiares. Finalmente, componentes asociados con el estatus social como el dinero, las afiliaciones religiosas, el estado civil y el trabajo, deben ser también observados.

El último es tal vez el más significativo, por lo que puede ser manejado mediante las actividades internacionales, este lo establecen las funciones diarias o rutinarias. Es entendible pensar que gran parte de nuestras actividades predicen la importancia de nuestra felicidad, pueden traer como consecuencia cambios en nuestro trabajo, salud, convivencias y relaciones sociales (pp. 187-188).

De igual forma se dio a entender que se estableció una serie de teorías las cuales se fueron adaptando a los diferentes entornos de la vida de un individuo, en lograr diferentes objetivos en un lapso de tiempo como también las funciones diarias y rutinarias pueden generar cambios cuando en el ambiente familia existe inconvenientes ellos se reflejan en el ámbito laboral.

1.4 Formulación al problema

Problema general.

¿Cómo el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problema específico 2.

¿Cómo el respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problema específico 3.

¿Cómo la imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problema específico 4.

¿Cómo el orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

1.5 Justificación**Justificación teórica.**

Según Bernal (2010) comentó que, “En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p.106).

La actual indagación poseerá como justificación teórica analizar las variantes: clima organizacional y felicidad laboral. Examinando el clima organizacional desde un enfoque teórico de Likert (1968) que hizo referencia a la percepción del clima de una organización y su administración de la organización. Asimismo, para la variable felicidad laboral se analizaron las teorías Hedonista y Eudamonista y Teorías de la Psicología Positiva que explican el inicio de la felicidad en el ambiente laboral.

Justificación práctica.

Bernal (2010) señaló que, “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán resolverlo” (p.106).

Para la actual indagación poseerá como justificación práctica en

aumentar los entendimientos de las variantes: clima organizacional y felicidad laboral. En conformidad con el variante clima organizacional emplear la teoría para brindar una solución a la dificultad, de la misma forma especificar la realidad problemática de las variantes en indagación tal como se hallan, unido con el resultado.

Por otra parte, la variante felicidad laboral se empela la teoría, que según a ello aumente el entendimiento de acuerdo al conflicto en los colaboradores del Instituto nacional de defensa civil, igualmente que trascienda para las dos variantes de la indagación.

Justificación metodológica.

Según Valderrama (2015) comentó que “Hace alusión al uso de metodologías y técnicas específicas (instrumentos como encuestas, formularios o modelos matemáticos) que han de servir de aporte para el estudio de problemas similares al investigado, así como la aplicación posterior de otros investigadores” (p.140).

La actual indagación posee como justificación metodológica la preparación de los instrumentos que serán ratificados por dictamen de maestros y se ejecutará la confiabilidad del mismo, para que pueda ser empleado en otras investigaciones.

Sopesando que nuestro análisis posee la finalidad de determinar la influencia que existe entre clima organizacional con felicidad laboral, explica la realidad problemática. Asimismo, debe estimar el método de indagación científica, desde el conflicto hasta las sugerencias.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

El clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específicas.***Hipótesis específica 1.***

La credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 2.

El respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 3.

La imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 4.

El orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

1.7 Objetivos**Objetivo general.**

Determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivos específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la influencia de la credibilidad en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la influencia del respeto en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la influencia de la imparcialidad en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivo específico 4.

Determinar la influencia del orgullo en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque de investigación.

Para el presente estudio que tiene como nombre “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018”, tiene un enfoque cuantitativo debido que mediante datos numéricos se comprobará los resultados y se analizará los datos de estudio. Es como lo indicó Valderrama (2015) que el enfoque cuantitativo “Se caracteriza porque utiliza la recolección y el análisis de los datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza, además los métodos o técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis” (p. 106).

Tipo de investigación.

Asimismo, Carrasco (2006) precisó que la investigación básica:

Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos (p.43).

El actual proyecto corresponde al tipo de investigación básica ya que se busca las características, funciones, propiedades y entre otras informaciones que fundamenten a las variables, asimismo el análisis de sus teorías propias que corresponde a la variable clima organizacional y la felicidad laboral.

Nivel de investigación.

Valderrama (2015) comentó que:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, así como del establecimiento de relaciones entre conceptos. Están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre indica, su interés se centra en explicar

por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o bien por qué se relacionan dos o más variables (p. 174).

En el actual estudio “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018” tiene un nivel explicativo ya que se enfoca en responder la influencia de una variable a la otras que en este caso corresponde al clima organizacional en la felicidad laboral. Por otro lado.

Método de investigación.

Bernal (2010) indicó que el método de investigación “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

El método del presente estudio es hipotético deductivo ya que se plasma la hipótesis general y específicas en relación a las variables clima organizacional y felicidad laboral, con respecto a ello se logra constatar mediante una estadística

Diseño de investigación.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

Para este estudio “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de defensa civil, 2018” tiene un diseño no experimental ya que las variables no serán manipuladas es decir no se aplicará ningún método para su cambio simplemente es un estudio analítico que se desea constatar hipótesis.

Corte de investigación.

Por último, el estudio tiene un corte transversal o también llamado transeccional, ya que la obtención de los resultados serán un solo tiempo y de acuerdo con

Hernández, *et al* (2014) comentaron que:

“Los diseños de investigación transversal o transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea” (p. 154).

Por último, la indagación posee un corte transversal o también conocido como transeccional, debido a que a la adquisición de los resultados, se hará en un solo periodo.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual de la variable 1: clima organizacional.

De acuerdo con Louffat (2015) expuso que “El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados” (p. 279).

Definición de operacionalización.

La operacionalización se realizará utilizando un instrumento llamado cuestionario para medir las dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad y orgullo.

2.2.2 Definición conceptual de la variable 2: felicidad laboral.

Para Brime (2017) indicó “La felicidad laboral es el hecho de alcanzar la satisfacción de los colaboradores en tu organización a partir de un excelente clima de trabajo, un espacio confortable, oportunidades de desarrollo profesional, motivación y finalmente un reconocimiento laboral” (p. 1).

Definición de operacionalización.

La operacionalización se realizará utilizando un instrumento llamado cuestionario para medir las dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

2.2.3 Matriz de Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable clima organizacional.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Credibilidad	Comunicación	1-3	Ordinal tipo Likert Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Malo = 2 Nunca = 1	Bajo: 23-53 Medio: 54-83 Alto: 84-115
	Competencia	4		
	Integridad	5-6		
Respeto	Soporte	7		
	Colaboración	8-9		
	Cuidado	10-12		
Imparcialidad	Equidad	13-14		
	Justicia	15-16		
	Trabajo personal	17-18		
Orgullo	Equipos	19-21		
	Compañía	22-23		

Fuente: elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de la variable felicidad laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Sentido positivo de la vida	Ideal	24-25		
	Gozo	26-27		
	Excelencia	28-29		
	Optimista	30		
Satisfacción con la vida	Personal	31-32	Ordinal tipo Likert Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Malo = 2 Nunca = 1	Bajo:24-55
	Profesional	33		Medio:56-87
	Institución	34-36		Alto:88-120
Realización personal	Alegría	37		
	Realización	38-39		
	Laboral	40-41		
Alegría de vivir	Felicidad	42-44		
	Vocación	45-47		

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) precisó que “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

En el actual estudio “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de defensa civil, 2018” se recoge como población a los 300 colaboradores de la institución.

2.3.2. Muestra.

Asimismo, para Bernal (2010) expresó que “De la población se recoge una porción, en donde se consigue la indagación para desarrollar la investigación y a su vez será ahí donde se ejecutarán la medición y la observación de ambas variables en estudio” (p. 161).

$$n = \frac{NZ^2P(1 - p)}{(N - 1)e^2 + Z^2p(1 - p)}$$

N= corresponde al tamaño poblacional

Z= corresponde al nivel de confianza que es un 95% y ello representa como z = 1.96

p= representa a la proporción de la población que es igual a 0.5

e= nivel de error estándar = 0,05

Se pasa al poner los datos a la formula y resulta el siguiente:

$$n = \frac{(300)(1.96)^2(0.5)(1 - 0.5)}{(300 - 1)(0.05)^2 + 1.96^2 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{288.12}{1.7079}$$

$$n = 169$$

Se obtiene como muestra 169 colaboradores del Instituto Nacional de Defensa Civil que participaran para el estudio del presente estudio.

Muestreo.

Se presenta como un muestreo probabilístico ya que toda la población tiene la posibilidad de ser seleccionados dentro del estudio, se aplica la fórmula que en ello infiere la disponibilidad y resultado final de la muestra.

Seguidamente, Gomero (citado por Valderrama, 2015) comentó que:

En el muestreo probabilístico, las unidades de análisis u observación (personas, viviendas, etc.) son seleccionadas en forma aleatoria, es decir, al azar, cada elemento tiene la misma probabilidad de ser elegido y es posible conocer el error de muestreo, o sea, la diferencia entre el estimador y el parámetro (p.189).

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

2.4.1. Técnica.

Dentro de la investigación “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de defensa civil, 2018” tiene como técnica la encuesta.

Asimismo, Bernal (2010) precisó que “Dentro del estudio científico existe diversidad de técnicas e instrumentos para efectuar la recolección de datos en el campo de investigación. Se empleará las distintas técnicas conforme al tipo y método dentro de la investigación” (p. 192).

2.4.2. Instrumento.

Con el presente estudio denominado “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de defensa civil, 2018” tiene como instrumento el cuestionario en la cual para la variable 1 Clima organizacional corresponde 23 preguntas y para la variable 2 felicidad laboral tiene 24 preguntas.

Seguidamente, Hernández *et al.* (2010) infirió que “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217).

Fichas técnicas.

Ficha técnica del instrumento clima organizacional.

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018
Tiempo:	15 min
Lugar:	Instituto Nacional de Defensa Civil
Fecha de aplicación:	Julio 2018
Administrado a:	Individual
Niveles:	3. Alto 2. Bajo 1. Medio
Dimensiones:	Numero de dimensiones: 4 Dimensión 1: 1-6 Dimensión 2: 7-12 Dimensión 3: 13-16 Dimensión 4: 17-23
Escala:	Ordinal tipo Likert

	Siempre = 5
	Casi Siempre = 4
	A veces = 3
	Malo = 2
	Nunca = 1
Baremos:	Bajo: 23-53
	Medio:54-83
	Alto: 84-115

Ficha técnica del instrumento felicidad laboral.

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018
Tiempo:	15 min
Lugar:	Instituto Nacional de Defensa Civil
Fecha de aplicación:	Julio 2018
Administrado a:	Individual
Niveles:	3. Alto 2. Bajo 1. Medio
Dimensiones:	Numero de dimensiones: 4 Dimensión 1: 24-30 Dimensión 2: 31-36 Dimensión 3: 37-41 Dimensión 4: 42-47
Escala:	Ordinal tipo Likert Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3

	Malo = 2
	Nunca = 1
	Bajo: 24-55
Baremos:	Medio:56-87
	Alto: 88-120

2.4.3. Validez.

Asimismo, La Torre (citado por Valderrama, 2015) expresó que “Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba” (p.206).

En la validez corresponde a que los juicios de expertos darán como válido las preguntas realizadas. Primero, los expertos observarán detalladamente que las preguntas guarden relación con las dimensiones e indicadores asimismo tomarán como referencia a la problemática y a lo que se desea demostrar en la investigación, luego de ello darán su veredicto final que es validarlo y continuar con la investigación. Del mismo modo, este proceso será para varios jurados que tengan altos grados académico, a continuación se presenta los datos personales de los validadores.

Tabla 3.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento clima organizacional.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Metodólogo	Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez	Aplica
02	Temático	Dra. Elvira Villanueva Figueroa	Aplica
03	Temático	Mg. Sara Elena Quiroz Miranda	Aplica

Nota: elaboración propia

Tabla 4.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento felicidad laboral.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Metodólogo	Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez	Aplica
02	Temático	Dra. Elvira Villanueva Figueroa	Aplica
03	Temático	Mg. Sara Elena Quiroz Miranda	Aplica

Nota: elaboración propia

2.4.4 Confiabilidad.

En este estudio “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de defensa civil, 2018” se obtendrá los resultados mediante el cuestionario, esos resultados se pasarán al programa Spss versión 23, en la cual mediante la prueba de Alfa de Cronbach se medirá la confiabilidad de los resultados, es decir ello determinara que tan fiable son los resultados hechos a los colaboradores de la institución.

Según Valderrama (2015) “El nivel de confiabilidad del instrumento de medición se averiguará mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de nuestros instrumentos de medición” (p.229).

Una vez obtenido el resultado se debe corroborar mediante una medida para determinar la confiabilidad de ello es por eso que según Hernández *et al* (2010). Compone una medida que admitedeterminar la confidencialidad entregado en las siguientes valoraciones: nula (-1 a 0), muy baja confiabilidad (0, a 0,2), baja confiabilidad (0,2 a 0,4), regular confiabilidad (0,4 a 0,6),

aceptable confiabilidad (0,6 a 0,8), elevada confiabilidad (0,8 a 1). Es decir, la herramienta es leal.

Tabla 5.

Resultado del análisis de fiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Clima organizacional	,836	23
Felicidad laboral	,755	24

Fuente: Software SPSS v. 23

De acuerdo con los resultados de la estadística SPSS se evidencia un alfa de Cronbach del 84% para la variable clima organizacional y un 76% para la variable felicidad laboral, lo cual evidencia que ello representa una aceptable confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

En relación al análisis de los datos, a continuación se detallará el procedimiento:

Primero: se desarrollará el estudio del análisis descriptivo, que corresponde a la estadística de gráficos y tablas con respecto a los resultados de la encuesta.

Segundo: corresponde a la constatación de la hipótesis, en ello se verá la influencia que presente de una variable a la otra. Es por ello que se usará el método de la regresión logística ordinal, donde por medio del nivel de significancia se determinará la influencia de las variables.

Para Hernández, *et al.* (2014), “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.6. Aspectos éticos

En la actual investigación se tiene en cuenta a los autores originales, asimismo que se guarda reserva de la información, por otro lado los datos de la encuesta son veredictos para la continuidad del desarrollo del trabajo, para finiquitar todo el trabajo está basado en las normas APA con respecto a lo entregado por la Universidad César Vallejo.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Descripción de la variable: clima organizacional

Tabla 6.

Frecuencia de los niveles de la variable clima organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	5,9
Medio	84	49,7
Alto	75	44,4
Total	169	100,0

Fuente: SPSS V.23

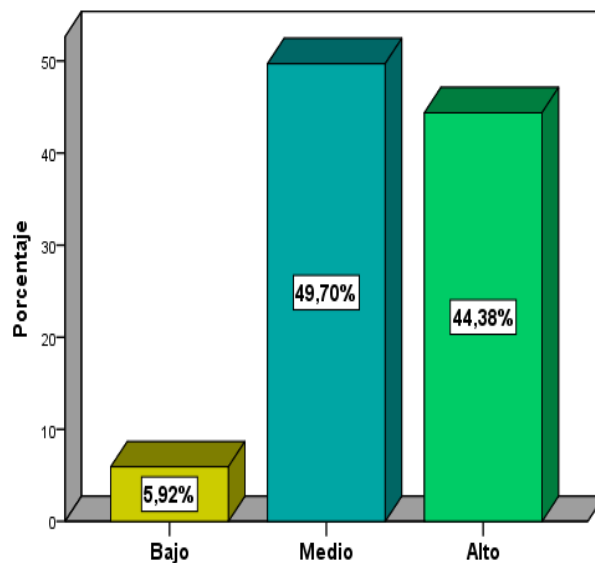


Figura 3. Diagrama de barras de la variable clima organizacional.

A partir del total de colaboradores encuestados del Instituto Nacional de Defensa civil el 44,38% indica que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, además el 49,70% precisa que está en un nivel medio y solo el 5,92% se encuentra en un nivel bajo.

Variable: felicidad laboral

Tabla 7.

Frecuencia de los niveles de la variable felicidad laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	7,7
Medio	105	62,1
Alto	51	30,2
Total	169	100,0

Fuente: SPSS V.23

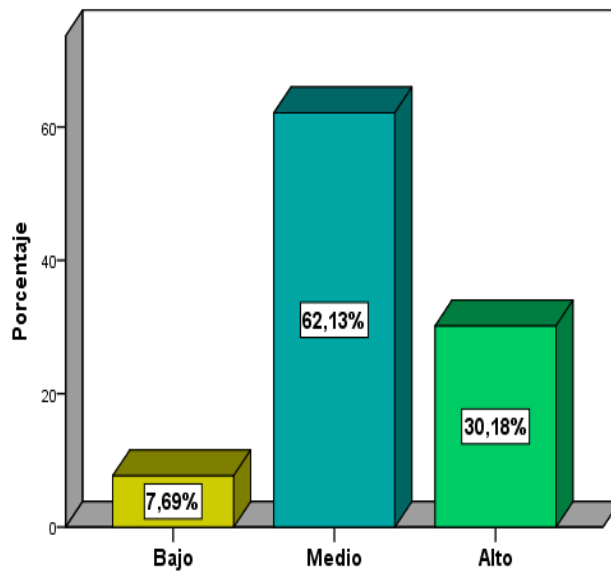


Figura 4. Diagrama de barras de la variable felicidad laboral.

A partir de las respuestas de los encuestados del Instituto Nacional de Defensa Civil, el 30,18% precisa que se ubica en un nivel alto en felicidad laboral, asimismo el 62,13% comentó que está en un nivel medio y tan solo el 7,69% indicó que está en un nivel bajo.

3.2. Tablascruzadas

Tabla 8.

Niveles comparativos del clima organizacional y la felicidad laboral.

			Felicidadlaboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Climaorganizacional	Bajo	Recuento	10	0	0	10
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Medio	Recuento	3	75	6	84
		% del total	1,8%	44,4%	3,6%	49,7%
	Alto	Recuento	0	30	45	75
		% del total	0,0%	17,8%	26,6%	44,4%
Total		Recuento	13	105	51	169
		% del total	7,7%	62,1%	30,2%	100,0%

Fuente: SPSS V.23

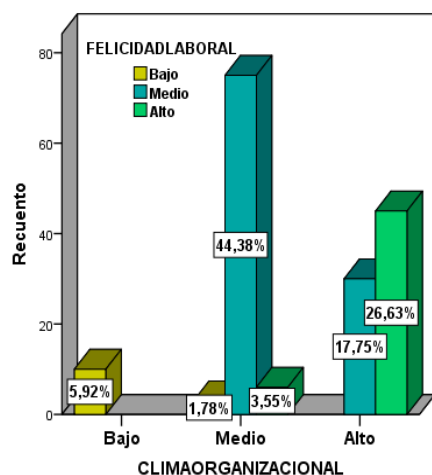


Figura 5. Niveles del clima organizacional y la felicidad laboral.

De acuerdo con los encuestados el 26,6% que representa a 45 colaboradores del instituto nacional de defensa civil corresponde a un nivel alto del clima organizacional y en la felicidad laboral, asimismo el 17,8% que son 30 colaboradores presentan un nivel alto en clima organizacional y un nivel medio en felicidad laboral. Por otro lado, el 3,6% que son 6 colaboradores está a un nivel medio del clima organizacional y dentro de ello representa un nivel alto en felicidad laboral, para finalizar el 5,9% que es 10 colaboradores representa un nivel bajo en clima organizacional y felicidad laboral

Tabla 9.

Niveles comparativos de la dimensión credibilidad y la felicidad laboral.

		Felicidad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Credibilidad	Bajo	Recuento	12	5	0	17
		% del total	7,1%	3,0%	0,0%	10,1%
	Medio	Recuento	1	76	16	93
		% del total	0,6%	45,0%	9,5%	55,0%
	Alto	Recuento	0	24	35	59
		% del total	0,0%	14,2%	20,7%	34,9%
Total		Recuento	13	105	51	169
		% del total	7,7%	62,1%	30,2%	100,0%

Fuente: SPSS V.23

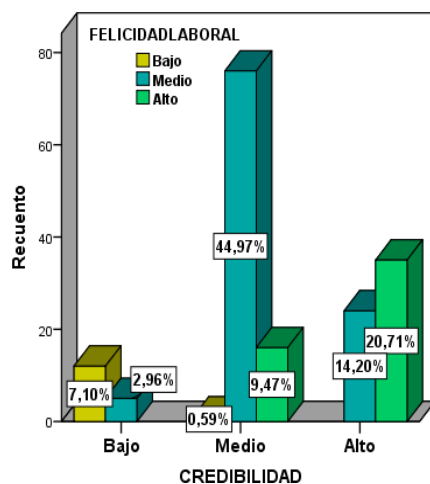


Figura 6. Nivel de la dimensión credibilidad y la felicidad laboral.

De total de encuestados, el 20,7% que representa a 35 colaboradores están en un nivel alto en felicidad laboral y credibilidad, además, el 9,5% que son 16 colaboradores están a un nivel alto en felicidad laboral pero un nivel medio en credibilidad. Por otro lado, el 14,2% que son 24 colaboradores representa un nivel medio en felicidad laboral y un nivel alto en credibilidad. 76 colaboradores que representan 45% está en un nivel medio en felicidad laboral y credibilidad. 5 colaboradores que representa el 3% está un nivel medio en felicidad laboral, pero en un nivel bajo para credibilidad y 1 colaborador está a un nivel bajo en felicidad laboral, pero en credibilidad está en un nivel medio y 12 colaboradores que son el 7,1% está en nivel bajo para felicidad laboral y credibilidad.

Tabla 10.

Niveles comparativos de la dimensión respeto y la felicidad laboral.

		Felicidadlaboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Respeto	Bajo	Recuento	12	0	0	12
		% del total	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
	Medio	Recuento	1	81	21	103
		% del total	0,6%	47,9%	12,4%	60,9%
	Alto	Recuento	0	24	30	54
		% del total	0,0%	14,2%	17,8%	32,0%
Total		Recuento	13	105	51	169
		% del total	7,7%	62,1%	30,2%	100,0%

Fuente: SPSS V.23

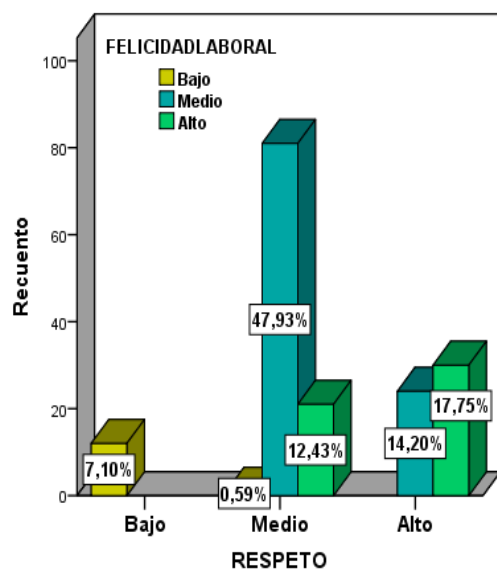


Figura 7. Nivel de la dimensión respeto y la felicidad laboral.

De acuerdo con los resultados, 30 de los colaboradores que representan el 17,8% está en un nivel alto en felicidad laboral y respeto, además el 12,4% que es 21 colaboradores está a un nivel alto en felicidad laboral y medio en respeto. 24 de los colaboradores que es un 14,2% se sitúa en un nivel medio de felicidad laboral y alto en respeto, asimismo el 47,9% que equivale a 81 colaboradores está en un nivel medio para felicidad laboral y respeto. Para finalizar, 12 colaboradores que es el 7,1% tiene un nivel bajo en felicidad laboral y respeto.

Tabla 11.

Niveles comparativos de la dimensión imparcialidad y la felicidad laboral.

		Felicidad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Imparcialidad	Bajo	Recuento	10	0	0	10
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Medio	Recuento	3	84	24	111
		% del total	1,8%	49,7%	14,2%	65,7%
	Alto	Recuento	0	21	27	48
		% del total	0,0%	12,4%	16,0%	28,4%
Total		Recuento	13	105	51	169
		% del total	7,7%	62,1%	30,2%	100,0%

Fuente: SPSS V.23

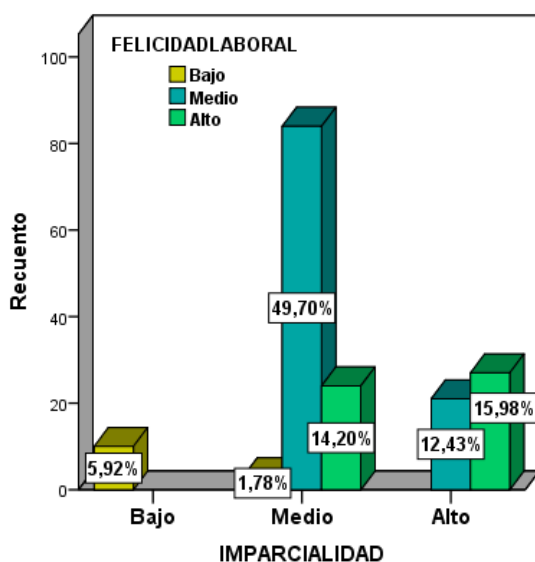


Figura 8. Nivel de la dimensión imparcialidad y la felicidad laboral.

De acuerdo con los encuestados, el 16% que representa 27 colaboradores están un nivel alto en felicidad laboral y la imparcialidad, asimismo 14,2% que son 24 trabajadores están en un nivel alto en felicidad laboral y un nivel medio en imparcialidad. Seguidamente, 21 colaboradores que es un 12,4% se ubican en un nivel medio de felicidad laboral y un alto en la imparcialidad, además el 49,7% que son 84 colaboradores están en un nivel medio en felicidad laboral e imparcialidad. Para finiquitar, el 5,9% que representa a 10 trabajadores está en un nivel bajo en felicidad laboral e imparcialidad.

Tabla 12.

Niveles comparativos de la dimensión orgullo y la felicidad laboral.

			Felicidad laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Orgullo	Bajo	Recuento	10	0	0	10
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Medio	Recuento	3	97	20	120
		% del total	1,8%	57,4%	11,8%	71,0%
	Alto	Recuento	0	8	31	39
		% del total	0,0%	4,7%	18,3%	23,1%
Total		Recuento	13	105	51	169
		% del total	7,7%	62,1%	30,2%	100,0%

Fuente: SPSS V.23

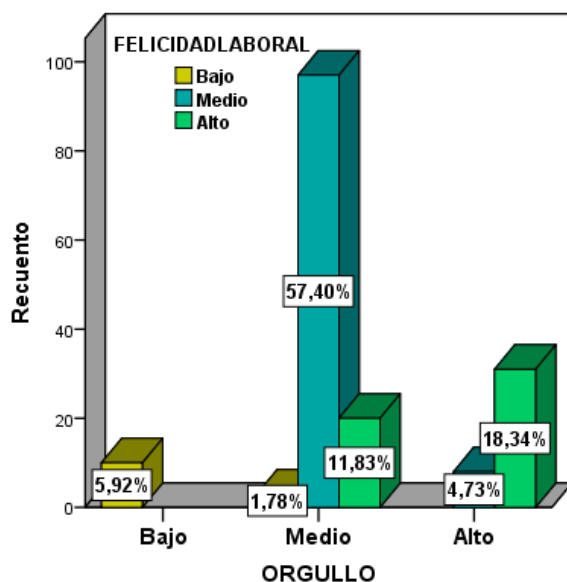


Figura 9. Nivel de la dimensión orgullo y la felicidad laboral.

A partir de los encuestados, el 18,3% que equivale a 31 colaboradores están en un nivel alto en felicidad laboral y orgullo, seguidamente el 11,8% que representa a 20 colaboradores se encuentra a un nivel medio en orgullo. Por otro lado, el 4,7% que representa 8 trabajadores está a un nivel medio en felicidad laboral y alto en orgullo, asimismo el 57,4% que representa a 97 colaboradores está en un nivel medio en felicidad laboral y orgullo. Finalmente, 10 colaboradores que son el 5,9% se ubica en un nivel bajo en felicidad laboral y orgullo.

3.3. Análisis inferencial

Regresión logística ordinal

Hipótesis general: clima organizacional en la felicidad laboral

H0: El clima organizacional no influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

H1: El clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Donde la significancia debe ser < 0.05

Tabla 13.

Regresión logística ordinal del clima organizacional en la felicidad laboral.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR2: Felicidad Laboral = 1.00]	4,857	,936	26,947	1	,000	3,023	6,691
	[VAR2: Felicidad Laboral = 2.00]	10,713	1,385	59,822	1	,000	7,998	13,428
Ubicación	VAR1: Clima organizacional	3,754	,482	60,757	1	,000	2,810	4,698

Fuente: SPSS V.23

En la tabla se analiza que la sig (p-valor) = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 1: credibilidad en la felicidad laboral

H0: La credibilidad no influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

H1: La credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Donde la significancia debe ser < 0.05

Tabla 14.

Regresión logística ordinal de la credibilidad en la felicidad laboral.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR2: Felicidad Laboral = 1.00]	2,550	,636	16,061	1	,000	1,303	3,797
	[VAR2: Felicidad Laboral = 2.00]	7,409	,889	69,525	1	,000	5,667	9,150
Ubicación	DIM1: CREDIBILIDAD	2,699	,339	63,364	1	,000	2,034	3,364

Fuente: SPSS V.23

A partir de los resultados de la regresión logística ordinal, la sig (p-valor) = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 2: respeto en la felicidad laboral

H0: El respeto no influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

H1: El respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Donde la significancia debe ser < 0.05

Tabla 15.

Regresión logística ordinal del respeto en la felicidad laboral.

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
[VAR2: Felicidad Laboral = 1.00]	2,565	,678	14,313	1	,000	1,236	3,893
Umbral							
[VAR2: Felicidad Laboral = 2.00]	7,032	,861	66,687	1	,000	5,344	8,720
DIM2:							
Ubicación RESPETO	2,580	,338	58,254	1	,000	1,918	3,243

Fuente: SPSS V.23

De acuerdo a los resultado de la tabla la sig (p-valor) = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, el respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 3: imparcialidad en la felicidad laboral

H0: La imparcialidad no influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

H1: La imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Donde la significancia debe ser < 0.05

Tabla 16.

Regresión logística ordinal de la imparcialidad en la felicidad laboral.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
	[VAR2: Felicidad Laboral = 1.00]	2,306	,697	10,951	1	,001	,940	3,672
Umbral	[VAR2: Felicidad Laboral = 2.00]	6,501	,836	60,430	1	,000	4,862	8,140
Ubicación	DIM3: Imparcialidad	2,411	,340	50,372	1	,000	1,745	3,077

Fuente: SPSS V.23

A partir de los resultados de la regresión logística ordinal la sig (p-valor) = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 4: orgullo en la felicidad laboral

H0: El orgullo no influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

H1: El orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Donde la significancia debe ser < 0.05

Tabla 17.

Regresión logística ordinal del orgullo en la felicidad laboral.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR2: Felicidad Laboral = 1.00]	4,600	,864	28,340	1	,000	2,906	6,293
	[VAR2:Felicidad Laboral = 2.00]	9,361	1,018	84,542	1	,000	7,365	11,356
Ubicación	DIM4: Orgullo	3,761	,447	70,881	1	,000	2,886	4,637

Fuente: SPSS V.23

Mediante los resultados de la regresión logística ordinal la sig (p-valor) = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Es decir, el orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

IV. Discusión

Para discutir los resultados con otras investigación primero se determina el objetivo general que es determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018. Además, para constatar los resultados se ha tomado como referencia al Rho de Spearman puesto que el nivel de significancia debe tener un valor < 0.05 para aceptar la hipótesis alternativa y anula la hipótesis nula asimismo el coeficiente debe resultar un dato considerable para afirmar la influencia de las variables.

Para constatar la hipótesis general, resulto que el nivel de significancia (p-valor) fue = 0.000 y por ello se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, se afirma que el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018. En la estadística descriptiva tuvo como resultado que el 44,38% indica que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, además el 49,70% precisa que está en un nivel medio y solo el 5,92% se encuentra en un nivel bajo y el 30,18% precisa que se ubica en un nivel alto en felicidad laboral, asimismo el 62,13% comento que está en un nivel medio y tan solo el 7,69% indico que está en un nivel bajo.

Se constata de acuerdo con Morales (2017) en su tesis titulada *Felicidad laboral de los trabajadores en la dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017*. Sobre la felicidad laboral de los trabajadores según el género, el 48,1% de los hombres presentó un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que también presentaron nivel moderado. Asimismo, en relación a la felicidad laboral según el grado académico, los trabajadores que describieron tener título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 56,50% de estos presentó un nivel moderado, frente al 50,0% que describieron tener el grado de bachiller. Finalmente, sobre la felicidad laboral, según la edad, se concluyó que los trabajadores entre las edades de 36 a 45 años presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 49,00% presentó un nivel moderado, frente al 48,70% de los trabajadores mayores de 46 años que presentaron un nivel de felicidad laboral también moderado.

Para constatar la hipótesis específica 1, resulto que el nivel de significancia (p-valor) fue = 0.000 y por ello se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis

alternativa, se afirma que la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Se constata la hipótesis, según Tejada (2017) en su tesis *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016*. Se concluyó que existe influencia significativa al .000 (**p < .01) en medio del clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco, el coeficiente de correlación de Pearson (Correlación positiva) reconoce la hipótesis alterna, con el r p de ,860**y se niega la hipótesis nula. Se confirmó que los educadores de la institución educativa observan que el clima en la empresa ha cualificado de bueno a regular (37% y 29%) asimismo los vínculos interpersonales son estimados de buena (42%) a regular (26%).

Para constatar la hipótesis específica 2, resultó que el nivel de significancia fue (p-valor) = 0.000 y por ello se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, se afirma que el respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

A partir de ello se constata los resultados, de acuerdo con León (2015) en su tesis titulada *Clima Organizacional en la Dirección General de Administración y Finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana-2015* Se concluyó que hay desigualdad en el clima organizacional entre los trabajadores nombrados y los trabajadores contratados de la dirección general de administración y finanzas de la Comunidad Beneficiaria de Lima Metropolitana. Se ve que hay importante cantidad de personal contratado (123,57); del mismo modo, al hacer la prueba “U” de Mann-Whitney, se verifica que estas comparaciones no son significativas (p >,05), en los puntajes de clima organizacional; en otras palabras, se acepta la hipótesis nula, y se niega la hipótesis alterna.

Para constatar la hipótesis específica 3, resultó que el nivel de significancia (p-valor) fue = 0.000 y por ello se rechaza la hipótesis nula y

aceptamos la hipótesis alternativa, se afirma que la imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Se constata los resultados con el autor Rojas (2014) en su tesis titulada *Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 30764 "Capelito" del Distrito de Chanchamayo-Junín*. Se ultimó, que se acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna con una probabilidad de error del 0,05, la variable y dimensiones no están correlacionadas en la población de la que proviene la muestra y además existe una relación de asociación débil entre Clima Organizacional y la dimensión relación interpersonal.

Para constatar la hipótesis específica 4, resultó que el nivel de significancia (p-valor) fue = 0.000 y por ello se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, se afirma que el orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

De acuerdo con el siguiente autor se constata los resultados, a partir de Gamero (2013), en su estudio titulado *La Satisfacción Laboral como dimensión de la felicidad*, por la Universidad Católica San Pablo. En conclusión se ratificó que se descubrió que si hay una correlación significativa al nivel de 0,01 (bilateral) entre la felicidad y la satisfacción laboral con un valor de 0,509 (Pearson), el 28% de los colaboradores arequipeños son bastantes felices y un 27% está sumamente satisfecho con su trabajo.

V. Conclusiones

Primera

En relación al objetivo general se concluye que el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Segunda

En referencia al primer objetivo específico se concluye que la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Tercera

En referencia al segundo objetivo específico se concluye que el respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Cuarta

En referencia al tercer objetivo específico se concluye que la imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018, ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Quinta

En referencia al cuarto objetivo específico se concluye que el orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

VI. Recomendación

Primera

Se recomienda al área de recursos humanos realizar estudios tomando encuenta la percepción de los colaboradores, de una situación real; con ello podrá tener como resultado la felicidad y armonía que presentan los colaboradores en cada una de sus actividades, asimismo conservar los lineamientos que manejan, pero enfocados en el personal.

Segunda

Se recomienda al Instituto Nacional de Defensa Civil rediseñar las estructuras que evidencien algún retraso de los procesos, puesto que una vez identificado el problema se rediseñara los formatos de acuerdo a ello mejorar la credibilidad de las informaciones y que los colaboradores no caigan en el error, asimismo el personal debe mantener una postura creíble ante el resto.

Tercera

Se recomienda que en la institución realizar dinámicas o alguna actividad en las distintas áreas que conlleve a que el personal se conozca mejor, desarrollando así las relaciones interpersonales, por otro lado mantener la supervisión con un perfil adecuado que evidencia el respeto con el resto con ello influye en la felicidad laboral

Cuarta

Se recomienda a la institución que el administrador o director debe mantener el cargo de una postura imparcial, es decir tomar las decisiones bajo criterios objetivos de modo que influye en la felicidad laboral.

Quinta

Por último, se recomienda al personal manejar mejor las emociones y para ello enseñarle herramientas que conlleve a evitar algunos problemas, asimismo el manejo del orgullo así mejorar la felicidad laboral.

VII. Referencias

- Arias, W., Masías, M., Muñoz, E. y Arpasi, E. (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Recuperado de http://www.ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Espiritualidad-y-felicidad-en-el-trabajador.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3era.ed. Colombia: Pearson Educación.
- Brime, A. (2017). *La felicidad laboral*. Publica TIC,Deusto. Mexico. Recuperado de <file:///C:/Users/pc/Downloads/la-felicidad-laboral.pdf>
- Caldera, A., Meza, J. y Valecillos, R. (2015). *Gerenciar, Clima y Cambio Organizacional*. Recuperado de https://issuu.com/josedaviddmeza/docs/clima_organizacional_revista_issuu
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiang, M., Salazar, C., Martín, M. y Nuñez, A. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. Venezuela, 19 (1), pp. 5-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chiang, M. y Krausse, K. (2013). *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. Horizonte Empresariales. Recuperado de <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-1/margarita.pdf>
- Colabella, L. y Vargas, P. (2015). *Entre la salida laboral y la realización personal: una interpretación etnográfica de la vida universitaria en sectores populares a partir del Mozart de Norbert Elia*, 8 (2), 209-2016, Córdova,

- Argentina. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/remua/v8n2/v8n2a20.pdf>
- Contreras, D. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3742/1/MAD1CYC01601.pdf>
- Gamero, H. (2013). *La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad*. (Artículo Original). Ciencia & Trabajo. Universidad Católica San Pablo, Perú.
- García, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*. En-claves del Pensamiento, VIII (16), 13-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=141132947001>
- García, M. (2016). *Emociones positivas, pensamiento positivo y satisfacción con la vida*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2 (1), 17-22. Recuperaod de <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777002.pdf>
- Gomero, M. (2017). *Alegria de vivir. Guía preventiva y curativa*. (1° ed.). Perú. Recuperado de https://issuu.com/edicionesdespertar/docs/alegria_de_vivir_vs_fibromialgia_gu
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. *MediSur*, 13 (3), 455-457. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=180039699016>
- León, V. (2015). *Clima Organizacional en la Dirección General de Administración y Finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana-2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- López, J. y Fierro, I. (2015). *Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada*. Dialnet. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5467304>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4 ed.). Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CengageLearning.
- Maroto, D. La infelicidad en el trabajo alcanza su nivel más alto desde 2011 al dejar atrás la crisis. Recuperado de <https://www.elindependiente.com/economia/2017/10/30/los-espanoles-infelices-con-su-trabajo-alcanzan-el-nivel-mas-alto-desde-2011/>
- Martínez, R. (noviembre, 2015). *Concepto de calidad de vida laboral*. *Revista Salud Bosque.*, 5(2), pp. 89-100. Recuperado de https://issuu.com/universidadelbosque/docs/rev_salud_bosque_vol5_no2/95
- Medina (2018) *Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo*. Disponible en: <https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222>
- Moccia, S. (2016). *Felicidad en el Trabajo*. *Papeles del Psicólogo*, 37 (2), 143-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Moraes de Souza, J. y Bareiros, J. (2013). *La Felicidad Laboral: El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste Persona-Organización*. (Artículo Original) Universidad de de São Paulo. Brasil. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/3054/305439005009.pdf>

- Morales, C. (2017). *Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Nader, M., Peña, S. y Sánchez, E. (2014). *Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia*. Elsevier España. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461>
- O'Donovan, M. y Oumarou, M. (2013). *Sistema de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento*. (1° ed.). Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Ortiz, R. (2001). *Diagnóstico del clima organizacional para la optimización del recurso humano*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020146516/1020146516.PDF>
- Padrós, F. (2002). *Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio psicométrico de Gaudibilidad*. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4741/fpb1de2.pdf?sequence>.
- Palau y Gómez (2014). *Calidad y credibilidad, un binomio inexorable para el futuro de los medios*, 1(16), pp. 11-28, Barcelona, España. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/Periodistica/article/viewFile/321204/411689>
- Pantojas (2018). *Alegría para la Vida: Felicidad: Clave de la Efectividad*. (1° ed.) Estados Unidos: Whitaker House. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=Km3BDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ramírez, Á. y Domínguez, L. (2012). *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*. Investigación

Administrativa, (109), 21-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>

Ramírez, L. (2016). *Felicidad en el trabajo: una primera aproximación*. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1152/928>

Ryan, R. & Deci, E. (2001). *On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being*. *Annu Rev Psychol*, 52, 141-166.

Rodríguez, A. y Sanz A. (2013) *Happiness and well-being at work: A special issue introduction*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (3), 95-97.

Rojas. G. (2014). *Clima Organizacional en la Institución Educativa n° 30764 "Capelito" del Distrito de Chanchamayo-Junín*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.

RPP Noticias (2017). *¿Cómo promover la felicidad en los entornos laborales?*. Disponible en: <http://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/como-promover-la-felicidad-en-los-entornos-laborales-noticia-1074062>

Sanín, A. (2017). *Felicidad y Optimismo en el Trabajo*. Colombia: Unoversitat Juame. Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2), 385-393. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>

Tejada, R. (2017). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero*

Urubamba, Cusco – 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Trujillo, J. (2015). *El trabajo como medio de realización personal y excelencia empresarial.* Universidad de la Sabana, Chía, Colombia.

Uribe, F. *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad.* Mexico: Editorial El Manual Moderno S.A.
Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=03vWDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* Lima: Editorial San Marcos

Vásquez, S. (2016) *La felicidad en el trabajo y en la vida: La positividad como inspiración laboral y personal.* España: LID.

Vázquez, S. (2016). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo.* (Tesis doctoral). Universidad de Santiago de Compostela. España. Disponible en: <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/13940>

Vera, L. (2016). *El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario.* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/4064/1/MAD1ICO01016.pdf>

Warr, P. (2013). *Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada.* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (3), 99-106. Recuperado <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231329411002.pdf>

Anexo

Anexo 1:Artículo científico

Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

AUTOR:

Br. Miguel Angel Ferrer Recarte

Escuela de Postgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación titulada: “Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018”, tuvo como objetivo general determinar la influencia entre el clima organizacional y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

El tipo de investigación fue básico, con el enfoque cuantitativo además de diseño no experimental y que lleva un nivel explicativo. Para la población estuvo formada por 300 colaboradores de la institución, la muestra será probabilística endonde son seleccionadas en forma aleatoria para lo cual la muestra estuvo conformada por 169 colaboradores del Instituto Nacional de Defensa Civil que participaran para el estudio de la presente investigación. La técnica empleada para recolectar información fue a través de encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a

través de juicios de expertos y determinando su conformidad a través de estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se concluye que el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 . Al primer objetivo específico se concluye que la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Palabras clave: Clima organizacional, felicidad laboral, credibilidad y respeto

Abstract

The present investigation titled: "Organizational climate in the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018", had like general objective to determine the influence between the organizational climate and the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018

The type of research was basic, with the quantitative approach in addition to non-experimental design and that carries an explanatory level. For the population it was formed by 300 collaborators of the institution, the sample will be probabilistic where they are selected in a random way for which the sample was confirmed by 169 collaborators of the National Institute of Civil Defense that participated for the study of the present investigation. The technique used to collect information was through surveys and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determining their compliance through reliability statistics Cronbach's Alpha.

It is concluded that the organizational climate influences the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018; since the significance (p-value) was < 0.05 . The first specific objective concludes that the credibility influences the labor happiness of the workers of the National Institute of Civil Defense, 2018; since the significance (p-value) was < 0.05 .

Keywords: Organizational climate, work happiness, credibility and respect

Introducción

Observando la realidad en el Instituto Nacional de Defensa Civil donde se evidencia un clima organizacional negativo, ya que el personal administrativo no encuentra motivación en las funciones que realiza, no les gusta asumir responsabilidades más allá de sus funciones establecidas y si pudieran lo evitarían, existen problemas de trabajo en equipo y liderazgo. Todo ello genera problemas en la felicidad laboral del personal que ha perdido el horizonte de lo que le gusta hacer con la obligación que tienen, priorizan la remuneración con el trabajo que realizan, donde siempre están sobre pesando el trabajo que realizan con lo que ganan, otorgándole una valorización monetaria a su trabajo y no aceptan desafíos.

Es por ello que la finalidad de la presente es resolver el problema general de la investigación que es ¿Cómo el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?.

Clima organizacional

De acuerdo con Louffat (2015) expuso que “El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados” (p. 279).

Dimensión

De acuerdo con Louffat (2015) indicó las siguientes variables:

Dimensión 1: credibilidad.

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, basada en comunicaciones abiertas, accesibles, transparentes; asimismo la capacidad de coordinar e integrar recursos tan humanos como materiales con la eficacia y eficiencia debida; y la integración y consistencia entre el decir y el hacer, la misión/visión con las acciones comportamentales de coherencia (p. 284).

Dimensión 2: respeto.

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, que permite a la organización dotar de todos los equipos y recursos necesarios para que el trabajador pueda realizar su labor; busca la integración y colaboración plena, constante, sistemática entre todos los compañeros de trabajo; y que establezca patronas de salud y seguridad industrial que protege y respeta la calidad de vida del trabajador no solo laboral sino personal (p. 284).

Dimensión 3: imparcialidad.

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, basada en la equidad, en la igualdad de beneficios y compensaciones por el desempeño realizado; donde no existan favoritismos subjetivos en oportunidades de desarrollo profesional; y eliminando toda forma de discriminación, con derecho a debidos procesos en caso de insatisfacción o apelaciones o reclamos (p. 284).

Dimensión 4: orgullo.

Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador; donde se integran y conjuguen los beneficios y rendimientos de los tres niveles empresariales el trabajo individual de cada empleado, cuya sumatoria, permitirá obtener el trabajo en equipo y lo cual finalmente permitirá obtener el trabajo corporativo (p. 284).

Felicidad Laboral

Para Brime (2017) indicó que: “La felicidad laboral es el hecho de alcanzar la satisfacción de los colaboradores en tu organización a partir de un excelente clima de trabajo, un espacio confortable, oportunidades de desarrollo profesional, motivación y finalmente un reconocimiento laboral” (p. 1).

Dimensión

Dimensión 5: sentido positivo de la vida.

De acuerdo con Alarcón (citado por Sanín, 2017) “Hace referencia al poseer sentimientos positivos hacia uno mismo y la vida, sentirse libre en estados depresivos” (p. 104).

Dimensión 6: satisfacción con la vida.

Asimismo, Alarcón (citado por Sanín, 2017) dijo que:

Expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (p. 104).

Dimensión 7: realización personal.

Según Alarcón (citado por Sanín, 2017):

La definición de “realización personal” presenta relación con el concepto de felicidad, ya que hace referencia al enfoque de la persona hacia los objetivos que los encuentra importantes para la vida (p. 104).

Dimensión 8: alegría de vivir.

De otra forma., Alarcón (citado por Sanín, 2017) manifiesta que:

Esta dimensión obedece a sus ítems, las cuales fija lo increíble que es vivir, hace referencia a las experiencias de la vida de un manera positivas y generalmente el sentir bien (p. 104).

Problema general.

¿Cómo el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problema específico 2.

¿Cómo el respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problema específico 3.

¿Cómo la imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Problema específico 4.

¿Cómo el orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?

Hipótesis general.

El clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específicas.***Hipótesis específica 1.***

La credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 2.

El respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 3.

La imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis específica 4.

El orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivo general.

Determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivos específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la influencia de la credibilidad en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la influencia del respeto en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la influencia de la imparcialidad en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Objetivo específico 4.

Determinar la influencia del orgullo en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Antecedentes internacionales

Crespo (2016) en su tesis titulada *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.*, para optar al título de Maestro en Administración con Énfasis en Negocios por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Tuvo como objetivo general determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí, así como la correlación

que existe entre ambos conceptos, a fin de proveer información útil para implementar estrategias que mejoren el clima y afianzar el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha empresa. La investigación desarrollada fue no experimental con un enfoque cuantitativo y un corte transversal. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa, tanto sindicalizados como de confianza y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Se concluyó que sí existe correlación positiva moderada entre clima y compromiso organizacional con un coeficiente de correlación de .644 y nivel de significancia obtenido de .000 y de ellos con algunas características personales como género de .017 para las mujeres y .010 para los hombres, si pertenece o no al sindicato nivel de significancia de .001., nivel de puesto, el turno si es fijo o rola nivel de significancia de .006 y ha estado fomentado a una mejor área dentro de la organización nivel de significancia de 0.005. Entre tanto no se encuentre una considerable relación con los aspectos de edad correlación negativa de -0.104, antigüedad correlación negativa del 7% (-0.079), si hay individuos a cargo fue de .257 y con el nivel escolar de los encuestados. El ambiente laboral es una apreciación del colaborador, por ejemplo en el caso de esta indagación – por lo menos para la organización examinada-, se halló resultados diferentes, teniendo en consideración las variables escogidas. Finalmente si hay una relación entre algunos aspectos personales, un ejemplo de ello es que respecto al género, los hombres observan que hay un buen ambiente laboral; mientras que para las mujeres es todo lo contrario.

Antecedentes nacionales

Tejada (2017) en su tesis titulada *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias con mención en Gestión y Administración Educativa por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los Docentes de la I.E. Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco 2016. La investigación desarrollada fue de tipo descriptivo

correlacional con diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 38 docentes de la Institución Educativa estatal y la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que existe relación significativa al .000 (**p < .01) en medio del clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco, el coeficiente de correlación de Pearson (Correlación positiva) reconoce la hipótesis alterna, con el r_p de ,860**y se niega la hipótesis nula. Se confirmó que los educadores de la institución educativa observan que el clima en la empresa ha cualificado de bueno a regular (37% y 29%) asimismo los vínculos interpersonales son estimadas de buena (42%) a regular (26%). La prueba de hipótesis para comprobar indicó que entre el clima organizacional y las habilidades comunicativas existe una relación alta ($r = .826^{**}$), considerable al .000 (**p < .01). La confrontación de los niveles entre las variables correlacionadas indica que el ambiente laboral está entre los niveles bueno (41.7%) y regular (31.3%) y las habilidades comunicativas entre los niveles regular (35.4%) y bueno (27.1).

Metodología

La investigación es de enfoque cuantitativo debido que mediante datos numéricos se comprobará los resultados y se analizará los datos de estudio; asimismo, el tipo de investigación es básica porque busca fundamentar a las variables. Además, el diseño es no experimental y de corte transversal, ya que se realiza el estudio en un tiempo y espacio determinado. El nivel de investigación es explicativo. Para esta investigación se presentará como población 300 colaboradores de la institución; asimismo; a través de un muestreo probabilístico donde son seleccionadas en forma aleatoria y la muestra fue 169 colaboradores del Instituto Nacional de Defensa Civil que participaron del presente estudio. Asimismo, en esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario 23 preguntas para la variable clima organizacional y 24 preguntas para la variable felicidad laboral con la escala ordinal tipo Likert, por ese medio se obtendrá los resultados con respecto a las variables. Por otro parte, la investigación se divide en varios procesos estadísticos como: el análisis de confiabilidad donde se utiliza la prueba de alfa de Cronbach; el análisis descriptivo donde se analiza las dimensiones y variables

en tablas y figuras; y el análisis inferencial donde se contrasta la hipótesis general y específicas.

Resultados inferenciales

Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Hipótesis General

H0: El clima organizacional no influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

H1: El clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Donde la significancia debe ser < 0.05

Regresión logística ordinal del clima organizacional en la felicidad laboral.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR2: Felicidad Laboral = 1.00]	4,857	,936	26,947	1	,000	3,023	6,691
	[VAR2: Felicidad Laboral = 2.00]	10,713	1,385	59,822	1	,000	7,998	13,428
Ubicación	VAR1: Clima organizacional	3,754	,482	60,757	1	,000	2,810	4,698

Fuente: SPSS V.23

En la tabla se analiza que la sig = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Discusión

Para discutir los resultados con otras investigación primero se determina el objetivo general que es determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018. Además, para constatar los resultados se ha tomado como referencia al Rho de Spearman puesto que el nivel de significancia debe tener un valor < 0.05 para aceptar la hipótesis alternativa y anula la hipótesis nula asimismo el coeficiente debe resultar un dato considerable para afirmar la influencia de las variables.

Para constatar la hipótesis general, resulto que el nivel de significancia (p-valor) fue = 0.000 y por ello se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, se afirma que el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018. En la estadística descriptiva tuvo como resultado que el 44,38% indica que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, además el 49,70% precisa que esta en un nivel medio y solo el 5,92% se encuentra en un nivel bajo y el 30,18% precisa que se ubica en un nivel alto en felicidad laboral, asimismo el 62,13% comento que esta en un nivel medio y tan solo el 7,69% indico que esta en un nivel bajo. Se constata de acuerdo con Morales (2017) en su tesis titulada *Felicidad laboral de los trabajadores en la dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017*. Sobre la felicidad laboral de los trabajadores según el género, el 48,1% de los hombres presentó un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que también presentaron nivel moderado. Asimismo, en relación a la felicidad laboral según el grado académico, los trabajadores que describieron tener título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 56,50% de estos presentó un nivel moderado, frente al 50,0% que describieron tener el grado de bachiller. Finalmente sobre la felicidad laboral, según la edad, se concluyó que los trabajadores entre las edades de 36 a 45 años presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 49,00% presentó un nivel moderado, frente al 48,70% de los trabajadores mayores de 46 años que presentaron un nivel de felicidad laboral también moderado.

Conclusiones

Primera

En relación al objetivo general se concluye que el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Segunda

En referencia al primer objetivo específico se concluye que la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Tercera

En referencia al segundo objetivo específico se concluye que el respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Cuarta

En referencia al tercer objetivo específico se concluye que la imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018, ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Quinta

En referencia al cuarto objetivo específico se concluye que el orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018; ya que la significancia (p-valor) resultó < 0.05 .

Recomendaciones

Primera

Se recomienda al área de recursos humanos realizar estudios tomando en cuenta la percepción de los colaboradores, de una situación real; con ello podrá tener como resultado la felicidad y armonía que presentan los colaboradores en cada una de sus actividades, asimismo conservar los lineamientos que manejan pero enfocados en el personal.

Segunda

Se recomienda al Instituto Nacional de Defensa Civil rediseñar las estructuras que evidencien algún retraso de los procesos, puesto que una vez identificado el problema se rediseñara los formatos de acuerdo a ello mejorar la credibilidad de las informaciones y que los colaboradores no caigan en el error, asimismo el personal debe mantener una postura creíble ante el resto.

Tercera

Se recomienda a la institución realizar dinámicas o alguna actividad en las distintas áreas que conlleve a que el personal se conozca mejor, desarrollando así las relaciones interpersonales, por otro lado mantener la supervisión con un perfil adecuado que evidencia el respeto con el resto con ello influye en la felicidad laboral

Cuarta

Se recomienda a la institución que el administrador o director debe mantener el cargo de una postura imparcial, es decir tomar las decisiones bajo criterios objetivos de modo que influye en la felicidad laboral.

Quinta

Por último, se recomienda al personal manejar mejor las emociones y para ello enseñarle herramientas que conlleve a evitar algunos problemas, asimismo el manejo del orgullo y así se mejorará la felicidad laboral.

Referencias

Brime, A. (2017). *La felicidad laboral*. Publica TIC, Deusto. Mexico. Recuperado de file:///C:/Users/pc/Downloads/la-felicidad-laboral.pdf

Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3742/1/MAD1CYC01601.pdf>

- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4 ed.). Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CengageLearning.
- Morales, C. (2017). *Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y Optimismo en el Trabajo*. Colombia: UnoversitatJuame. Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejada, R. (2017). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo PumacchahuaChihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
¿De qué manera el clima organizacional influye en la felicidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de defensa civil, 2018?	Determinar la influencia entre el clima organizacional y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Existe una influencia entre el clima organizacional y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Credibilidad	Comunicación	1-3	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Malo = 2 Nunca = 1	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
				Competencia	4		
				Integridad	5-6		
			Respeto	Soporte	7		
				Colaboración	8-9		
				Cuidado	10-12		
			Imparcialidad	Equidad	13-14		
				Justicia	15-16		
				Orgullo	Trabajo personal		
			Equipos		19-21		
Compañía	22-23						
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Dimensión	VARIABLE 2: FELICIDAD LABORAL			

¿De qué manera la credibilidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa civil, 2018?	Determinar la influencia entre la credibilidad y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Existe una influencia entre la credibilidad y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Sentido positivo de la vida	Ideal	24-25	
				Gozo	26-27	
				Excelencia	28-29	
				Optimista	30	
¿De qué manera el respeto influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa civil, 2018?	Determinar la influencia entre el respeto y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Existe una influencia entre el respeto y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Satisfacción con la vida	Personal	31-32	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Malo = 2 Nunca = 1
				Profesional	33	
				Institución	34-36	
¿De qué manera la imparcialidad influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa civil, 2018?	Determinar la influencia entre la imparcialidad y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Existe una influencia entre la imparcialidad y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Realización personal	Alegría	37	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
				Realización	38-39	
				Laboral	40-41	
¿De qué manera el orgullo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018?	Determinar la influencia entre el orgullo y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Existe una influencia entre el orgullo y la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.	Alegría de vivir	Felicidad	42-44	
				Vocación	45-47	

Anexo 3: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio



Escuela de Posgrado

Unión del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Lima, 28 de junio de 2018

Carta P. 0459-2018-EPG-UCV-LN

ABOG. GUSTAVO VERNE LA SERNA VIDAL
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MIGUEL ANGEL FERRER RECARTE** identificado con DNI N.º **06657605** y código de matrícula N.º **7001136541**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FELICIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
 INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL, 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Jefe de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

ACDA

Somos la universidad de los
 que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Instituto Nacional de Defensa Civil
Oficina de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

El Jefe de la Oficina Recursos Humanos del Instituto Nacional de Defensa civil,
que al final suscribe:

HACE CONSTAR

Que el Sr. FERRER RECARTE, Miguel Angel, identificado con D. N. I. N° 06657605, tesista de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, aplico en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información al personal, denominados Cuestionario sobre el Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del INDECI, correspondiente al trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional en la Felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018".

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Isidro, 16 julio del 2018

Atentamente,


Gustavo La Serna Vidal
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

Anexo 4: Validación de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2018-1, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Miguel Angel Ferrer Recarte
DNI. 06657605



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Louffat (2015) preciso que:

El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados (p. 279).

Medir: a través de una técnica

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario

Dimensiones

- Credibilidad
- Respeto
- Imparcialidad
- Orgullo



Variable 2: Felicidad laboral

Para Brime (2017) indicó que “La felicidad laboral es lograr el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo” (p. 1).

Medir: a través de una técnica

Técnica: instrumento

Instrumento: cuestionario

Dimensiones

- Sentido positivo de la vida
- Satisfacción con la vida
- Realización con la vida
- Alegría de vivir

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable 1. Clima Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Clima organizacional	El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados (Louffat, 2015, p. 279).	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad y orgullo	Credibilidad	Comunicación Competencia Integridad	Ordinal	Cuestionario
			Respeto	Soporte Colaboración Cuidado		
			Imparcialidad	Equidad Justicia		
			Orgullo	Trabajo personal Equipos Compañía		


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Credibilidad								
1	Cree usted que existe una comunicación asertiva entre compañeros	✓		✓		✓		
2	Usted cree que mantener una comunicación adecuada con su jefe beneficia a la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
3	Cree usted que dentro de la institución existen mecanismos de información sobre los diferentes asuntos internos (reuniones, documentos, etc.)	✓		✓		✓		
4	Usted se siente competente dentro de la Institución	✓		✓		✓		
5	Usted cree que sueldo se encuentra acorde con la función o el área al que pertenece	✓		✓		✓		
6	Usted se sentiría mejor laborando en otra institución	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Respeto								
7	Cree usted cuando da alguna idea para la mejora de la Institución, estos son apoyados y tomados en cuenta	✓		✓		✓		
8	Cree usted que si se le presenta algún inconveniente, sus compañeros serían capaz de apoyarlo (a)	✓		✓		✓		
9	Usted brinda apoyo a sus compañeros de trabajo dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil	✓		✓		✓		
10	Cree usted que el ambiente en donde labora se encuentra con los cuidados adecuados	✓		✓		✓		
11	Cree usted que la Institución le brinda los materiales e implementos para cumplir con sus funciones	✓		✓		✓		
12	Considero que las condiciones físicas tales como: espacio, ventilación, iluminación, ausencia de ruidos, etc., son favorables para cumplir con mis funciones	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Imparcialidad								
13	Usted cree que las tareas que realiza son tan valiosas como cualquier otra	✓		✓		✓		
14	Cree usted que su jefe valora el esfuerzo laboral de manera equitativa	✓		✓		✓		
15	Usted siente que el trabajo que realiza es de manera justa	✓		✓		✓		
16	Cree usted que su superior tiene preferencias por algún colaborador en específico	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Orgullo								
17	A usted le avergüenza decir que pertenece a la Institución Nacional de Defensa Civil	✓		✓		✓		
18	Para usted es realmente importante las funciones que realiza dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil	✓		✓		✓		
19	Cree usted que se trabaja en equipo dentro de la Institución	✓		✓		✓		
20	Considera usted que los trabajos en equipo hacen posible que se cumplan las objetivos propuestos por la institución	✓		✓		✓		
21	Usted participa activamente proponiendo alternativas de solución y mejora para la Institución	✓		✓		✓		
22	Cree usted que la institución presenta los métodos adecuados para que sus colaboradores se encuentren satisfechos en su entorno laboral	✓		✓		✓		
23	A usted le interesa realmente el futuro de la Institución	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: YRENE CECILIA URIBE HERNANDEZ DNI: 21413122

Especialidad del validador:

02 de Julio del 2018

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Variable 2. Felicidad Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	It
Felicidad Laboral	La felicidad laboral es lograr el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo (Brime, 2017, pp. 1)	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir.	Sentido positivo de la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir	Ideal Gozo Excelencia Optimista Personal Profesional Institución Alegría Realización Labora Felicidad Vocación	Ordinal	Ct


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerenc
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Sentido positivo de la vida								
24	Cree usted que ha encontrado sentido a su existencia.	✓		✓		✓		
25	Cree que la felicidad es para algunas personas, más no para usted.	✓		✓		✓		
26	Usted se siente muy cómodo en su contexto laboral.	✓		✓		✓		
27	Usted presenta problemas tan grandes que no posee la tranquilidad debida en su campo laboral.	✓		✓		✓		
28	Usted la mayoría de tiempo no está satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
29	Cree usted que su vida ha sido muy buena en su contexto laboral.	✓		✓		✓		
30	Usted se siente menos incompetente que otros colaboradores.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Satisfacción con la vida								
31	Usted se encuentra satisfecho con lo que realiza.	✓		✓		✓		
32	Cree usted que sus condiciones de vida son excelentes.	✓		✓		✓		
33	Usted se encuentra satisfecho profesionalmente.	✓		✓		✓		
34	Cree usted que está cumpliendo con sus expectativas laborales.	✓		✓		✓		
35	Usted se encuentra satisfecho con lo logrado en la institución.	✓		✓		✓		
36	Usted es feliz trabajando en la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Realización personal								
37	Cree usted que ha experimentado la alegría al trabajar motivadamente.	✓		✓		✓		
38	Usted se considera una persona realizada.	✓		✓		✓		
39	Cree usted que su trabajo le inspira a realizarse como persona.	✓		✓		✓		
40	Para usted su rutina laboral es placentera.	✓		✓		✓		
41	Se encuentra usted orgulloso de las funciones que realiza en la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Alegría de vivir								
42	Usted se siente feliz con el tiempo que le dedica a su trabajo.	✓		✓		✓		
43	Usted se siente feliz con su vocación de servicio.	✓		✓		✓		
44	Cree usted que es maravilloso poder trabajar con sus compañeros.	✓		✓		✓		
45	Usted se considera una persona optimista en el contexto laboral.	✓		✓		✓		
46	Cree usted que su trabajo es retador.	✓		✓		✓		
47	Usted es muy persisten en las labores que realiza en la institución.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Yrene Cecilia Uribe Hernández DNI: 21413122

Especialidad del validador: Metodología

02 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2018-1, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Miguel Ángel Ferrer Recarte
DNI. 06657605



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Louffat (2015) preciso que:

El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados (p. 279).

Medir: a través de una técnica

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario

Dimensiones

- Credibilidad
- Respeto
- Imparcialidad
- Orgullo



Variable 2: Felicidad laboral

Para Brime (2017) indicó que "La felicidad laboral es lograr el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo" (p. 1).

Medir: a través de una técnica

Técnica: instrumento

Instrumento: cuestionario

Dimensiones

- Sentido positivo de la vida
- Satisfacción con la vida
- Realización con la vida
- Alegría de vivir

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable 1. Clima Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Clima organizacional	El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados (Louffat, 2015, p. 279).	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad y orgullo	Credibilidad	Comunicación Competencia Integridad	Ordinal	Cuestionario
			Respeto	Soporte Colaboración Cuidado		
			Imparcialidad	Equidad Justicia		
			Orgullo	Trabajo personal Equipos Compañía		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Credibilidad								
1	Cree usted que existe una comunicación asertiva entre compañeros.	✓		✓		✓		
2	Usted cree que mantener una comunicación adecuada con su jefe beneficia a la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
3	Cree usted que dentro de la institución existen mecanismos de información sobre los diferentes asuntos internos (reuniones, documentos, etc.).	✓		✓		✓		
4	Usted se siente competente dentro de la institución.	✓		✓		✓		
5	Usted cree que el sueldo se encuentra acorde con la función o el área al que pertenece.	✓		✓		✓		
6	Usted se sentiría mejor laborando en otra institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Respeto								
7	Cree usted cuando da alguna idea para la mejora de la institución, estos son apoyados y tomados en cuenta.	✓		✓		✓		
8	Cree usted que si se le presenta algún inconveniente, sus compañeros serían capaz de apoyarlo (a).	✓		✓		✓		
9	Usted brinda apoyo a sus compañeros de trabajo dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
10	Cree usted que el ambiente en donde labora se encuentra con los cuidados adecuados.	✓		✓		✓		
11	Cree usted que la institución le brinda los materiales e implementos para cumplir con sus funciones.	✓		✓		✓		
12	Considero que las condiciones físicas tales como: espacio, ventilación, iluminación, ausencia de ruidos, etc., son favorables para cumplir con mis funciones.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Imparcialidad								
13	Usted cree que las tareas que realiza son tan valiosas como cualquier otra.	✓		✓		✓		
14	Cree usted que su jefe valora el esfuerzo laboral de manera equitativa.	✓		✓		✓		
15	Usted siente que el trabajo que realiza es de manera justa.	✓		✓		✓		
16	Cree usted que su superior tiene preferencias por algún colaborador en específico.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Orgullo								
17	A usted le avergüenza decir que pertenece a la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
18	Para usted son realmente importante las funciones que realiza dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
19	Cree usted que se trabaja en equipo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que los trabajos en equipo hacen posible que se cumplan las objetivos propuestos por la institución.	✓		✓		✓		
21	Usted participa activamente proponiendo alternativas de solución y mejora para la institución.	✓		✓		✓		
22	Cree usted que la institución presenta los métodos adecuados para que sus colaboradores se encuentren satisfechos en su entorno laboral.	✓		✓		✓		
23	A usted le interesa realmente el futuro de la institución.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [4] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Ortiz Miranda Sosa Elena DNI: 06872448

Especialidad del validador: SEPTON AMBIENTAL

03 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Variable 2. Felicidad Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Felicidad Laboral	La felicidad laboral es lograr el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo (Brime, 2017, pp. 1)	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir.	Sentido positivo de la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir	Ideal Gozo Excelencia Optimista Personal Profesional Institución Alegría Realización Labora Felicidad Vocación	Ordinal	Cuestionario



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Sentido positivo de la vida								
24	Cree usted que ha encontrado sentido a su existencia.	✓		✓		✓		
25	Cree que la felicidad es para algunas personas, más no para usted.	✓		✓		✓		
26	Usted se siente muy cómodo en su contexto laboral.	✓		✓		✓		
27	Usted presenta problemas tan grandes que no posee la tranquilidad debida en su campo laboral.	✓		✓		✓		
28	Usted la mayoría de tiempo no está satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
29	Cree usted que su vida ha sido muy buena en su contexto laboral.	✓		✓		✓		
30	Usted se siente menos incompetente que otros colaboradores.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Satisfacción con la vida								
31	Usted se encuentra satisfecho con lo que realiza.	✓		✓		✓		
32	Cree usted que sus condiciones de vida son excelentes.	✓		✓		✓		
33	Usted se encuentra satisfecho profesionalmente.	✓		✓		✓		
34	Cree usted que está cumpliendo con sus expectativas laborales.	✓		✓		✓		
35	Usted se encuentra satisfecho con lo logrado en la institución.	✓		✓		✓		
36	Usted es feliz trabajando en la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Realización personal								
37	Cree usted que ha experimentado la alegría al trabajar motivadamente.	✓		✓		✓		
38	Usted se considera una persona realizada.	✓		✓		✓		
39	Cree usted que su trabajo le inspira a realizarse como persona.	✓		✓		✓		
40	Para usted su rutina laboral es placentera.	✓		✓		✓		
41	Se encuentra usted orgulloso de las funciones que realiza en la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Alegría de vivir								
42	Usted se siente feliz con el tiempo que le dedica a su trabajo.	✓		✓		✓		
43	Usted se siente feliz con su vocación de servicio.	✓		✓		✓		
44	Cree usted que es maravilloso poder trabajar con sus compañeros.	✓		✓		✓		
45	Usted se considera una persona optimista en el contexto laboral.	✓		✓		✓		
46	Cree usted que su trabajo es retador.	✓		✓		✓		
47	Usted es muy persistente en las labores que realiza en la institución.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) QUIROZ MIRANDA SARA ELENA DNI: 06872448

Especialidad del validador: SECTOR AMBIENTAL

03 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2018-1, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Miguel Angel Ferrer Recarte
DNI. 96657605



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Louffat (2015) preciso que:

El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados (p. 279).

Medir: a través de una técnica

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario

Dimensiones

- Credibilidad
- Respeto
- Imparcialidad
- Orgullo



Variable 2: Felicidad laboral

Para Brime (2017) indicó que “La felicidad laboral es lograr el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo” (p. 1).

Medir: a través de una técnica

Técnica: instrumento

Instrumento: cuestionario

Dimensiones

- Sentido positivo de la vida
- Satisfacción con la vida
- Realización con la vida
- Alegría de vivir

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable 1. Clima Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Clima organizacional	El clima organizacional puede conceptualizarse como el conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral. Básicamente son apreciaciones relacionadas a como los trata la organización y que les ofrece como empleados (Louffat, 2015, p. 279).	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad y orgullo	Credibilidad	Comunicación Competencia Integridad	Ordinal	Cuestionario
			Respeto	Soporte Colaboración Cuidado		
			Imparcialidad	Equidad Justicia		
			Orgullo	Trabajo personal Equipos Compañía		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Credibilidad								
1	Cree usted que existe una comunicación asertiva entre compañeros.	✓		✓		✓		
2	Usted cree que mantener una comunicación adecuada con su jefe beneficia a la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
3	Cree usted que dentro de la institución existen mecanismos de información sobre los diferentes asuntos internos (reuniones, documentos, etc.).	✓		✓		✓		
4	Usted se siente competente dentro de la institución.	✓		✓		✓		
5	Usted cree que el sueldo se encuentra acorde con la función o el área al que pertenece.	✓		✓		✓		
6	Usted se sentiría mejor laborando en otra institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Respeto								
7	Cree usted cuando da alguna idea para la mejora de la institución, estos son apoyados y tomados en cuenta.	✓		✓		✓		
8	Cree usted que si se le presenta algún inconveniente, sus compañeros serían capaz de apoyarlo (a).	✓		✓		✓		
9	Usted brinda apoyo a sus compañeros de trabajo dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
10	Cree usted que el ambiente en donde labora se encuentra con los cuidados adecuados.	✓		✓		✓		
11	Cree usted que la institución le brinda los materiales e implementos para cumplir con sus funciones.	✓		✓		✓		
12	Considero que las condiciones físicas tales como: espacio, ventilación, iluminación, ausencia de ruidos, etc., son favorables para cumplir con mis funciones.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Imparcialidad								
13	Usted cree que las tareas que realiza son tan valiosas como cualquier otra.	✓		✓		✓		
14	Cree usted que su jefe valora el esfuerzo laboral de manera equitativa.	✓		✓		✓		
15	Usted siente que el trabajo que realiza es de manera justa.	✓		✓		✓		
16	Cree usted que su superior tiene preferencias por algún colaborador en específico.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Orgullo								
17	A usted le avergüenza decir que pertenece a la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
18	Para usted son realmente importante las funciones que realiza dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
19	Cree usted que se trabaja en equipo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que los trabajos en equipo hacen posible que se cumplan las objetivos propuestos por la institución.	✓		✓		✓		
21	Usted participa activamente proponiendo alternativas de solución y mejora para la institución.	✓		✓		✓		
22	Cree usted que la institución presenta los métodos adecuados para que sus colaboradores se encuentren satisfechos en su entorno laboral.	✓		✓		✓		
23	A usted le interesa realmente el futuro de la institución.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ^(Dr) Mg: VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA DNI: 07586867

Especialidad del validador: Doctora en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Julio del 2018

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Variable 2. Felicidad Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Felicidad Laboral	La felicidad laboral es lograr el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo (Brime, 2017, pp. 1)	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir.	Sentido positivo de la vida	Ideal Gozo Excelencia Optimista	Ordinal	Cuestionario
			Satisfacción con la vida	Personal Profesional Institución		
			Realización personal	Alegría Realización Labora		
			Alegría de vivir	Felicidad Vocación		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Sentido positivo de la vida								
24	Cree usted que ha encontrado sentido a su existencia.	✓		✓		✓		
25	Cree que la felicidad es para algunas personas, más no para usted.	✓		✓		✓		
26	Usted se siente muy cómodo en su contexto laboral.	✓		✓		✓		
27	Usted presenta problemas tan grandes que no posee la tranquilidad debida en su campo laboral.	✓		✓		✓		
28	Usted la mayoría de tiempo no está satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
29	Cree usted que su vida ha sido muy buena en su contexto laboral.	✓		✓		✓		
30	Usted se siente menos incompetente que otros colaboradores.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Satisfacción con la vida								
31	Usted se encuentra satisfecho con lo que realiza.	✓		✓		✓		
32	Cree usted que sus condiciones de vida son excelentes.	✓		✓		✓		
33	Usted se encuentra satisfecho profesionalmente.	✓		✓		✓		
34	Cree usted que está cumpliendo con sus expectativas laborales.	✓		✓		✓		
35	Usted se encuentra satisfecho con lo logrado en la institución.	✓		✓		✓		
36	Usted es feliz trabajando en la Institución Nacional de Defensa Civil.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Realización personal								
37	Cree usted que ha experimentado la alegría al trabajar motivadamente.	✓		✓		✓		
38	Usted se considera una persona realizada.	✓		✓		✓		
39	Cree usted que su trabajo le inspira a realizarse como persona.	✓		✓		✓		
40	Para usted su rutina laboral es placentera.	✓		✓		✓		
41	Se encuentra usted orgulloso de las funciones que realiza en la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Alegría de vivir								
42	Usted se siente feliz con el tiempo que le dedica a su trabajo.	✓		✓		✓		
43	Usted se siente feliz con su vocación de servicio.	✓		✓		✓		
44	Cree usted que es maravilloso poder trabajar con sus compañeros.	✓		✓		✓		
45	Usted se considera una persona optimista en el contexto laboral.	✓		✓		✓		
46	Cree usted que su trabajo es retador.	✓		✓		✓		
47	Usted es muy persistente en las labores que realiza en la institución.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^(Dr) Mg: VILLANUEVA FIEVROA, ROSA ELVIRA DNI: 07586867

Especialidad del validador: Doctora en Administración

03 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Base de datos de prueba piloto

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	DIM_1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	DIM_2	p13	p14	p15	p16	DIM_3	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	DIM_4	VAR_1
1	3,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	5,0	5,0	5,0	19,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	99,0
2	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	80,0
3	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	90,0
4	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	5,0	5,0	5,0	19,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	90,0
5	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	20,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	80,0
6	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	91,0
7	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	84,0
8	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	87,0
9	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	88,0
10	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	91,0
11	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	89,0
12	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	4,0	24,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	92,0
13	4,0	3,0	5,0	4,0	4,0	5,0	25,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	89,0
14	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	94,0
15	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	23,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	89,0
16	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	5,0	26,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	89,0
17	3,0	5,0	4,0	2,0	5,0	5,0	24,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	2,0	23,0	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	83,0
18	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	3,0	3,0	5,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	77,0
19	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	4,0	4,0	3,0	5,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	71,0
20	5,0	4,0	1,0	3,0	4,0	2,0	19,0	4,0	3,0	2,0	4,0	5,0	4,0	22,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	83,0
21																												
22																												
23																												
24																												
25																												
26																												
27																												
28																												
29																												
30																												
31																												
32																												
33																												
34																												
35																												

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																													
38 : p42																													
	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	DIM_5	p31	p32	p33	p34	p35	p36	DIM_6	p37	p38	p39	p40	p41	DIM_7	p42	p43	p44	p45	p46	p47	DIM_8	
1	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	
2	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	
3	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	
4	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	
5	4,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	19,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	
6	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	20,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	
7	4,0	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0	2,0	20,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	
8	4,0	2,0	3,0	5,0	2,0	3,0	5,0	24,0	2,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	22,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	
9	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	3,0	4,0	27,0	3,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	
10	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	27,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	
11	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	28,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	
12	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	1,0	24,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	
13	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	
14	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	
15	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	
16	5,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	22,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	5,0	5,0	4,0	2,0	3,0	2,0	21,0	
17	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	5,0	4,0	3,0	5,0	4,0	3,0	24,0	2,0	2,0	3,0	5,0	5,0	17,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	23,0	
18	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	20,0	3,0	2,0	3,0	4,0	4,0	16,0	2,0	5,0	3,0	4,0	2,0	4,0	20,0	
19	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	5,0	3,0	4,0	4,0	2,0	4,0	22,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	2,0	2,0	3,0	2,0	16,0	
20	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	4,0	2,0	3,0	5,0	1,0	3,0	18,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	4,0	1,0	1,0	4,0	4,0	3,0	17,0	
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													
28																													
29																													
30																													
31																													
32																													
33																													
34																													
35																													

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6:Base de datos de la variable clima organizacional

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																												
38 : DIM_2																							23.0				Visible: 67 de 67 variat	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	DIM_1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	DIM_2	p13	p14	p15	p16	DIM_3	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	DIM_4	VAR_1
1	3.0	4.0	5.0	3.0	5.0	5.0	25.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0	4.0	5.0	5.0	5.0	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	29.0	99.0
2	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	22.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	21.0	3.0	4.0	4.0	4.0	15.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	80.0
3	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	28.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	3.0	24.0	3.0	5.0	4.0	4.0	16.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	90.0
4	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	4.0	23.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	19.0	4.0	5.0	5.0	5.0	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	29.0	90.0
5	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	23.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	20.0	3.0	4.0	4.0	4.0	15.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	80.0
6	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	28.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0	3.0	4.0	4.0	4.0	15.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	91.0
7	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	23.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	19.0	3.0	4.0	5.0	4.0	16.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	26.0	84.0
8	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	24.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	21.0	3.0	5.0	4.0	5.0	17.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	25.0	87.0
9	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	22.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	21.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	28.0	88.0
10	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	26.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	3.0	24.0	3.0	4.0	5.0	5.0	17.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	24.0	91.0
11	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	5.0	25.0	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	22.0	4.0	4.0	5.0	4.0	17.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	25.0	89.0
12	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	24.0	5.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	23.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	28.0	92.0
13	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	25.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	4.0	23.0	3.0	5.0	4.0	4.0	16.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	25.0	89.0
14	5.0	4.0	5.0	3.0	5.0	5.0	27.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	25.0	3.0	4.0	5.0	4.0	16.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	26.0	94.0
15	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	25.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	23.0	3.0	5.0	4.0	4.0	16.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	25.0	89.0
16	4.0	3.0	5.0	1.0	4.0	4.0	21.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	26.0	4.0	4.0	5.0	4.0	17.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	25.0	89.0
17	3.0	5.0	4.0	2.0	5.0	5.0	24.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	2.0	23.0	3.0	4.0	3.0	2.0	12.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	24.0	83.0
18	2.0	2.0	3.0	5.0	2.0	4.0	18.0	2.0	3.0	2.0	4.0	3.0	1.0	15.0	3.0	3.0	5.0	4.0	15.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	29.0	77.0
19	2.0	3.0	2.0	4.0	3.0	1.0	15.0	2.0	2.0	3.0	5.0	2.0	4.0	18.0	4.0	4.0	3.0	5.0	16.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	71.0
20	5.0	4.0	1.0	3.0	4.0	2.0	19.0	4.0	3.0	2.0	4.0	5.0	4.0	22.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	25.0	83.0
21	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	22.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0	3.0	5.0	4.0	5.0	17.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	29.0	94.0
22	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	28.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	21.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	88.0
23	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	4.0	23.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	3.0	24.0	3.0	4.0	5.0	5.0	17.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	86.0
24	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	23.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	19.0	4.0	4.0	5.0	4.0	17.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	29.0	88.0
25	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	28.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	20.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	87.0
26	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	23.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0	3.0	5.0	4.0	4.0	16.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	87.0
27	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	24.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	19.0	3.0	4.0	5.0	5.0	17.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	26.0	86.0
28	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	23.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	21.0	4.0	4.0	5.0	4.0	17.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	25.0	86.0
29	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	24.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	28.0	95.0
30	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	22.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	19.0	3.0	5.0	4.0	4.0	16.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	25.0	82.0
31	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	26.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	21.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	26.0	90.0
32	4.0	3.0	5.0	3.0	5.0	5.0	25.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	21.0	3.0	4.0	5.0	5.0	17.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	25.0	88.0
33	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	22.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	3.0	24.0	4.0	4.0	5.0	4.0	17.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	25.0	88.0
34	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	28.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	3.0	24.0	3.0	5.0	4.0	5.0	17.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	24.0	93.0
35	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	4.0	23.0	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	22.0	4.0	5.0	4.0	4.0	17.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	22.0	84.0

74 : p9																												4,0		Visible: 67 de 67 variabl	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	DIM_1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	DIM_2	p13	p14	p15	p16	DIM_3	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	DIM_4	VAR_1			
36	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	23,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	92,0			
37	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	89,0			
38	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	87,0			
39	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	91,0			
40	3,0	5,0	4,0	2,0	5,0	5,0	24,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	23,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	88,0			
41	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	5,0	26,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	87,0			
42	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	80,0			
43	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	88,0			
44	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	92,0			
45	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	92,0			
46	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	81,0			
47	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	92,0			
48	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	23,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	85,0			
49	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	4,0	5,0	5,0	5,0	19,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	87,0			
50	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	89,0			
51	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	86,0			
52	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	81,0			
53	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	4,0	24,0	4,0	3,0	2,0	4,0	5,0	4,0	22,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	88,0			
54	4,0	3,0	5,0	4,0	4,0	5,0	25,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	96,0			
55	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	90,0			
56	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	23,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	90,0			
57	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	88,0			
58	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	20,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	86,0			
59	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	87,0			
60	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	85,0			
61	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	90,0			
62	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	84,0			
63	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	3,0	5,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	78,0			
64	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	4,0	3,0	5,0	16,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	89,0			
65	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	86,0			
66	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	92,0			
67	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	85,0			
68	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	4,0	24,0	4,0	3,0	2,0	4,0	5,0	4,0	22,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	88,0			
69	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	93,0			
70	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	92,0			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																												
103 : p27 4,0 Visible: 67 de 67 variab																												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	DIM_1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	DIM_2	p13	p14	p15	p16	DIM_3	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	DIM_4	VAR_1
71	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	82,0
72	4,0	3,0	5,0	4,0	4,0	5,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	20,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	87,0
73	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	92,0
74	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	82,0
75	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	87,0
76	3,0	5,0	4,0	2,0	5,0	5,0	24,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	83,0
77	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	81,0
78	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	79,0
79	5,0	4,0	1,0	3,0	4,0	2,0	19,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	87,0
80	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	87,0
81	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	91,0
82	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	85,0
83	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	4,0	24,0	4,0	3,0	2,0	4,0	5,0	4,0	22,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	88,0
84	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	93,0
85	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	85,0
86	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	83,0
87	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	20,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	74,0
88	5,0	4,0	1,0	3,0	4,0	2,0	19,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	84,0
89	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	83,0
90	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	89,0
91	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	84,0
92	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	91,0
93	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	82,0
94	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	92,0
95	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	86,0
96	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	4,0	24,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	81,0
97	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	3,0	3,0	5,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	93,0
98	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	87,0
99	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	4,0	24,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	81,0
100	4,0	3,0	5,0	4,0	4,0	5,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	20,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	87,0
101	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	94,0
102	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	86,0
103	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	84,0
104	3,0	5,0	4,0	2,0	5,0	5,0	24,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	86,0
105	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	81,0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																												
103 : p27																											4,0	Visible: 67 de 67 variab
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	DIM_1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	DIM_2	p13	p14	p15	p16	DIM_3	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	DIM_4	VAR_1
106	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	76,0
107	5,0	4,0	1,0	3,0	4,0	2,0	19,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	88,0
108	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	84,0
109	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	23,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	88,0
110	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	5,0	25,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	95,0
111	4,0	3,0	5,0	4,0	4,0	5,0	25,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	87,0
112	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	5,0	27,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	93,0
113	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	86,0
114	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	20,0	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	78,0
115	3,0	5,0	4,0	2,0	5,0	5,0	24,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	3,0	5,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	87,0
116	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	4,0	3,0	5,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	82,0
117	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	73,0
118	5,0	4,0	1,0	3,0	4,0	2,0	19,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	79,0
119	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	82,0
120	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	91,0
121	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	4,0	23,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	92,0
122	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	86,0
123	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	96,0
124	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	89,0
125	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	88,0
126	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	83,0
127	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	90,0
128	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	80,0
129	4,0	3,0	5,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	81,0
130	5,0	4,0	3,0	4,0	3,0	2,0	21,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	3,0	3,0	5,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	88,0
131	4,0	3,0	5,0	1,0	4,0	4,0	21,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	3,0	5,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	82,0
132	3,0	5,0	4,0	2,0	5,0	5,0	24,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	80,0
133	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	82,0
134	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	1,0	15,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	78,0
135	5,0	4,0	1,0	3,0	4,0	2,0	19,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	90,0
136	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	83,0
137	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	92,0
138	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	86,0
139	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	23,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	89,0
140	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	28,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	93,0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																												
103 : p27 4,0 Visible: 67 de 67 variab																												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	DIM_1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	DIM_2	p13	p14	p15	p16	DIM_3	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	DIM_4	VAR_1
141	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	84,0
142	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	2,0	2,0	3,0	5,0	2,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	80,0
143	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	89,0
144	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	24,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	87,0
145	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	83,0
146	4,0	3,0	5,0	5,0	4,0	4,0	25,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	95,0
147	5,0	2,0	3,0	4,0	2,0	2,0	18,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	80,0
148	2,0	3,0	1,0	2,0	5,0	3,0	16,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	84,0
149	3,0	4,0	4,0	1,0	2,0	2,0	16,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	77,0
150	2,0	2,0	5,0	2,0	3,0	1,0	15,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	73,0
151	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	2,0	20,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	3,0	5,0	4,0	15,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	80,0
152	1,0	2,0	2,0	4,0	5,0	2,0	16,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	4,0	3,0	5,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	85,0
153	2,0	1,0	3,0	2,0	4,0	4,0	16,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	79,0
154	1,0	2,0	1,0	3,0	4,0	2,0	13,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	76,0
155	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	13,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	75,0
156	3,0	3,0	5,0	1,0	3,0	2,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	23,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	79,0
157	4,0	2,0	2,0	2,0	1,0	1,0	12,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	84,0
158	2,0	1,0	5,0	3,0	2,0	2,0	15,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	5,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	75,0
159	5,0	3,0	3,0	1,0	3,0	4,0	19,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	82,0
160	2,0	2,0	5,0	2,0	1,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,0	26,0	79,0
161	3,0	2,0	2,0	3,0	2,0	3,0	15,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	20,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	25,0	77,0
162	4,0	4,0	3,0	4,0	3,0	2,0	20,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	26,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	91,0
163	2,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,0	9,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,0	19,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	24,0	68,0
164	3,0	2,0	2,0	3,0	4,0	5,0	19,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	3,0	4,0	5,0	4,0	16,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	4,0	25,0	81,0
165	2,0	3,0	3,0	4,0	5,0	2,0	19,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	3,0	5,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	28,0	84,0
166	1,0	2,0	4,0	2,0	2,0	1,0	12,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	3,0	24,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	82,0
167	2,0	5,0	2,0	4,0	3,0	2,0	18,0	4,0	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	22,0	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	74,0
168	3,0	3,0	3,0	5,0	1,0	1,0	16,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	23,0	3,0	3,0	5,0	4,0	15,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	22,0	76,0
169	5,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	13,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	23,0	4,0	4,0	3,0	5,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	29,0	81,0
170																												
171																												
172																												
173																												
174																												
175																												

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7: Base de datos de la variable felicidad laboral

1: DIM4_ORGULLO																												3,00		Visible: 67 de 67 variables	
	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	DIM_5	p31	p32	p33	p34	p35	p36	DIM_6	p37	p38	p39	p40	p41	DIM_7	p42	p43	p44	p45	p46	p47	DIM_8	VAR_2		
1	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	98,0		
2	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	83,0		
3	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	80,0		
4	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	93,0		
5	4,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	19,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	77,0		
6	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	20,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	80,0		
7	4,0	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0	2,0	20,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	79,0		
8	4,0	2,0	3,0	5,0	2,0	3,0	5,0	24,0	2,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	22,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	87,0		
9	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	3,0	4,0	27,0	3,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	94,0		
10	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	27,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	93,0		
11	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	28,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	91,0		
12	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	1,0	24,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	91,0		
13	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	85,0		
14	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	81,0		
15	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	86,0		
16	5,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	22,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	5,0	5,0	4,0	2,0	3,0	2,0	21,0	87,0		
17	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	5,0	4,0	3,0	5,0	4,0	3,0	24,0	2,0	2,0	3,0	5,0	5,0	17,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	23,0	83,0		
18	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	20,0	3,0	2,0	3,0	4,0	4,0	16,0	2,0	5,0	3,0	4,0	2,0	4,0	20,0	75,0		
19	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	5,0	3,0	4,0	4,0	2,0	4,0	22,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	2,0	2,0	3,0	2,0	16,0	75,0		
20	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	4,0	2,0	3,0	5,0	1,0	3,0	18,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	4,0	1,0	1,0	4,0	4,0	3,0	17,0	72,0		
21	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	98,0		
22	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	83,0		
23	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	80,0		
24	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	93,0		
25	4,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	19,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	77,0		
26	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	20,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	80,0		
27	4,0	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0	2,0	20,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	79,0		
28	4,0	2,0	3,0	5,0	2,0	3,0	5,0	24,0	2,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	22,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	87,0		
29	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	3,0	4,0	27,0	3,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	94,0		
30	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	27,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	93,0		
31	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	28,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	91,0		
32	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	1,0	24,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	91,0		
33	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	88,0		
34	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	90,0		
35	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	82,0		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

1 : DIM4_ORGULLO																												3,00		Visible: 67 de 67 variables	
	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	DIM_5	p31	p32	p33	p34	p35	p36	DIM_6	p37	p38	p39	p40	p41	DIM_7	p42	p43	p44	p45	p46	p47	DIM_8	VAR_2		
36	4.0	1.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	21.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	21.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	18.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	27.0	87.0		
37	5.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0	4.0	25.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	27.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	18.0	3.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	22.0	92.0		
38	5.0	1.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	24.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	24.0	87.0		
39	1.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	3.0	19.0	3.0	3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	22.0	2.0	2.0	3.0	5.0	5.0	17.0	3.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0	21.0	79.0		
40	2.0	3.0	2.0	1.0	3.0	3.0	5.0	19.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	27.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	16.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	86.0		
41	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	20.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	21.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	17.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	25.0	83.0		
42	3.0	1.0	5.0	2.0	2.0	2.0	3.0	18.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	21.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	82.0		
43	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	26.0	3.0	1.0	3.0	4.0	5.0	4.0	20.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	25.0	91.0		
44	2.0	3.0	2.0	1.0	3.0	3.0	5.0	19.0	2.0	3.0	3.0	5.0	4.0	5.0	22.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	80.0		
45	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	20.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	23.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	16.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	5.0	21.0	80.0		
46	3.0	1.0	5.0	2.0	2.0	2.0	3.0	18.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	26.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	17.0	4.0	5.0	5.0	4.0	3.0	3.0	24.0	85.0		
47	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	26.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	24.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	19.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0	22.0	91.0		
48	4.0	2.0	5.0	5.0	5.0	3.0	2.0	26.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	24.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0	3.0	5.0	4.0	2.0	1.0	2.0	17.0	87.0		
49	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	5.0	22.0	4.0	3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	23.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	3.0	21.0	81.0		
50	5.0	2.0	1.0	4.0	1.0	3.0	3.0	19.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	25.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	25.0	84.0		
51	4.0	5.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	19.0	4.0	2.0	3.0	5.0	4.0	4.0	22.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0	3.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	23.0	84.0		
52	5.0	2.0	3.0	3.0	2.0	1.0	4.0	20.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	22.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	21.0	78.0		
53	4.0	3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	20.0	4.0	3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	23.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	27.0	85.0		
54	4.0	2.0	3.0	5.0	2.0	3.0	5.0	24.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	25.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	18.0	3.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	22.0	89.0		
55	5.0	5.0	5.0	3.0	2.0	3.0	4.0	27.0	4.0	2.0	3.0	5.0	4.0	4.0	22.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	17.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	24.0	90.0		
56	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	27.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	22.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	19.0	3.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0	21.0	89.0		
57	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	28.0	5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	3.0	24.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	16.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	92.0		
58	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	1.0	24.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	20.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	18.0	3.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0	21.0	83.0		
59	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	22.0	5.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	22.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	17.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	85.0		
60	4.0	1.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	21.0	4.0	2.0	3.0	5.0	1.0	3.0	18.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	19.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	25.0	83.0		
61	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	22.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	27.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	93.0		
62	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	22.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	19.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	5.0	21.0	77.0		
63	4.0	1.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	21.0	3.0	3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	22.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	16.0	4.0	5.0	5.0	4.0	3.0	3.0	24.0	83.0		
64	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	22.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	27.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	17.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	25.0	91.0		
65	4.0	1.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	21.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	26.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	19.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	90.0		
66	5.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0	4.0	25.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	24.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	25.0	94.0		
67	5.0	1.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	24.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	24.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	87.0		
68	1.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	3.0	19.0	4.0	3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	23.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	25.0	82.0		
69	2.0	3.0	2.0	1.0	3.0	3.0	5.0	19.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	25.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0	88.0		
70	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	20.0	4.0	2.0	3.0	5.0	4.0	4.0	22.0	2.0	2.0	3.0	5.0	5.0	17.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	5.0	21.0	80.0		

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																													
1: DIM4_ORGULLO 3,00 Visible: 67 de 67 variabl																													
	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	DIM_5	p31	p32	p33	p34	p35	p36	DIM_6	p37	p38	p39	p40	p41	DIM_7	p42	p43	p44	p45	p46	p47	DIM_8	VAR_2
71	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	22,0	3,0	2,0	3,0	4,0	4,0	16,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	80,0
72	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	88,0
73	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	87,0
74	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	89,0
75	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	88,0
76	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	75,0
77	4,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	19,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	85,0
78	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	20,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	87,0
79	4,0	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0	2,0	20,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	84,0
80	4,0	2,0	3,0	5,0	2,0	3,0	5,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	87,0
81	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	3,0	4,0	27,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	17,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	95,0
82	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	27,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	91,0
83	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	28,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	16,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	93,0
84	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	1,0	24,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	86,0
85	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	85,0
86	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	79,0
87	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	5,0	5,0	4,0	2,0	3,0	2,0	21,0	80,0
88	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	23,0	94,0
89	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	89,0
90	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	86,0
91	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	84,0
92	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	2,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	83,0
93	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	3,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	86,0
94	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	2,0	2,0	3,0	5,0	5,0	17,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	88,0
95	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	3,0	2,0	3,0	4,0	4,0	16,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	87,0
96	5,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	24,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	82,0
97	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	82,0
98	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	85,0
99	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	81,0
100	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	77,0
101	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	5,0	4,0	3,0	5,0	4,0	3,0	24,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	85,0
102	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	20,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	17,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	83,0
103	5,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	24,0	5,0	3,0	4,0	4,0	2,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	5,0	5,0	4,0	2,0	3,0	2,0	21,0	86,0
104	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	4,0	2,0	3,0	5,0	1,0	3,0	18,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	16,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	23,0	76,0
105	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	89,0

Vista de datos
Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON

1: DIM4_ORGULLO 3,00																												Visible: 67 de 67 variabl	
	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	DIM_5	p31	p32	p33	p34	p35	p36	DIM_6	p37	p38	p39	p40	p41	DIM_7	p42	p43	p44	p45	p46	p47	DIM_8	VAR_2
106	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	86,0
107	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	79,0
108	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	88,0
109	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	88,0
110	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	87,0
111	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	5,0	5,0	4,0	2,0	3,0	2,0	21,0	84,0
112	4,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	19,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	2,0	2,0	3,0	5,0	5,0	17,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	23,0	83,0
113	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	20,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	85,0
114	4,0	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0	2,0	20,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	87,0
115	4,0	2,0	3,0	5,0	2,0	3,0	5,0	24,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	87,0
116	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	95,0
117	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	2,0	3,0	4,0	4,0	16,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	83,0
118	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	85,0
119	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	89,0
120	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	86,0
121	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	82,0
122	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	77,0
123	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	2,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	22,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	91,0
124	5,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	24,0	3,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	23,0	2,0	2,0	3,0	5,0	5,0	17,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	86,0
125	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	3,0	2,0	3,0	4,0	4,0	16,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	78,0
126	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	81,0
127	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	23,0	86,0
128	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	2,0	5,0	3,0	4,0	2,0	4,0	20,0	81,0
129	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	2,0	2,0	3,0	2,0	16,0	82,0
130	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	4,0	1,0	1,0	4,0	4,0	3,0	17,0	73,0
131	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	88,0
132	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	4,0	2,0	3,0	5,0	1,0	3,0	18,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	76,0
133	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	81,0
134	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	86,0
135	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	17,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	82,0
136	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	95,0
137	5,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	24,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	16,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	82,0
138	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	18,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	82,0
139	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	80,0
140	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	2,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	84,0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

1: DIM4_ORGULLO																												3,00		Visible: 67 de 67 variab	
	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	DIM_5	p31	p32	p33	p34	p35	p36	DIM_6	p37	p38	p39	p40	p41	DIM_7	p42	p43	p44	p45	p46	p47	DIM_8	VAR_2		
141	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	3,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	85,0		
142	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	4,0	26,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	87,0		
143	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	89,0		
144	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	93,0		
145	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	79,0		
146	4,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	19,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	83,0		
147	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	20,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	83,0		
148	3,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	20,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	22,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	82,0		
149	3,0	1,0	5,0	2,0	2,0	2,0	3,0	18,0	5,0	4,0	3,0	5,0	4,0	3,0	24,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	18,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	85,0		
150	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	20,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	82,0		
151	2,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	5,0	19,0	5,0	3,0	4,0	4,0	2,0	4,0	22,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	80,0		
152	3,0	2,0	2,0	3,0	3,0	4,0	4,0	20,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	17,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	88,0		
153	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	26,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	19,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	91,0		
154	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	5,0	22,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	23,0	86,0		
155	5,0	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	3,0	19,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	4,0	25,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	21,0	80,0		
156	4,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	19,0	4,0	2,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	27,0	83,0		
157	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	20,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	22,0	89,0		
158	4,0	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0	2,0	20,0	2,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	24,0	78,0		
159	4,0	2,0	3,0	5,0	2,0	3,0	5,0	24,0	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	22,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	15,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	21,0	82,0		
160	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0	3,0	4,0	27,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	27,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	96,0		
161	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	27,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	17,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	3,0	25,0	90,0		
162	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	28,0	4,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0	21,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	24,0	92,0		
163	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	1,0	24,0	3,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	20,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	16,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	5,0	21,0	81,0		
164	5,0	2,0	4,0	3,0	4,0	2,0	2,0	22,0	2,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	22,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	18,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0	24,0	86,0		
165	4,0	1,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	21,0	3,0	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	19,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	4,0	22,0	85,0		
166	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	5,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	26,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	5,0	4,0	2,0	1,0	2,0	17,0	86,0		
167	5,0	1,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	24,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	3,0	4,0	5,0	4,0	2,0	3,0	21,0	87,0		
168	1,0	2,0	4,0	2,0	5,0	2,0	3,0	19,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	24,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	18,0	5,0	5,0	4,0	2,0	3,0	2,0	21,0	82,0		
169	5,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0	4,0	25,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	4,0	23,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	20,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	23,0	91,0		
170																															
171																															
172																															
173																															
174																															
175																															

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Estimado(a) Sr(a)

El actual instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Clima Organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Indicaciones: La encuesta es anónima y las respuestas son confidenciales, así que le agradecemos ser muy sincero. Marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca
CN	Casi Nunca
AV	A Veces
CS	Casi Siempre
S	Siempre

Variable 1: Clima Organizacional						
	Dimensión 1: Credibilidad	N	CN	AV	CS	S
1	Cree usted que existe una comunicación asertiva entre compañeros					
2	Usted cree que mantener una comunicación adecuada con su jefe beneficia a la calidad del trabajo					
3	Cree usted que dentro de la institución existen mecanismos de información sobre los diferentes asuntos internos (reuniones, documentos, etc.)					
4	Usted se siente competente dentro de la institución					
5	Usted cree que sueldo se encuentra acorde con la función o el área al que pertenece					

6	Usted se sentiría mejor laborando en otra institución					
	Dimensión 2: Respeto	N	CN	AV	CS	S
7	Cree usted cuando da alguna idea para la mejora de la institución, estos son apoyados y tomados en cuenta					
8	Cree usted que si se le presenta algún inconveniente, sus compañeros serían capaz de apoyarlo (a)					
9	Usted brinda apoyo a sus compañeros de trabajo dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil					
10	Cree usted que el ambiente en donde labora se encuentra con los cuidados adecuados					
11	Cree usted que la institución le brinda los materiales e implementos para cumplir con sus funciones					
12	Considero que las condiciones físicas tales como: espacio, ventilación, iluminación, ausencia de ruidos, etc., son favorables para cumplir con mis funciones					
	Dimensión 3: Imparcialidad	N	CN	AV	CS	S
13	Usted cree que las tareas que realiza son tan valiosas como cualquier otra					
14	Cree usted que su jefe valora el esfuerzo laboral de manera equitativa					
15	Usted siente que el trabajo que realiza es de manera justa					
16	Cree usted que su superior tiene preferencias por algún colaborador en específico					
	Dimensión 4: Orgullo	N	CN	AV	CS	S
17	A usted le avergüenza decir que pertenece a la Institución Nacional de Defensa Civil					
18	Para usted es realmente importante las funciones que realiza dentro de la Institución Nacional de Defensa Civil					
19	Cree usted que se trabaja en equipo dentro de la institución					
20	Considera usted que los trabajos en equipo hacen posible que se cumplan las objetivos propuestos por la institución					
21	Usted participa activamente proponiendo alternativas de solución y mejora para la institución					

22	Cree usted que la institución presenta los métodos adecuados para que sus colaboradores se encuentren satisfechos en su entorno laboral					
23	A usted le interesa realmente el futuro de la institución					

Cuestionario

Estimado(a) Sr(a)

El actual instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Clima Organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018.

Indicaciones: La encuesta es anónima y las respuestas son confidenciales, así que le agradecemos ser muy sincero. Marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca
CN	Casi Nunca
AV	A Veces
CS	Casi Siempre
S	Siempre

Variable 2: Felicidad laboral						
Dimensión 1: Sentido positivo de la vida		N	CN	AV	CS	S
1	Cree usted que ha encontrado sentido a su existencia					
2	Cree que la felicidad es para algunas personas, mas no para usted					
3	Usted se siente muy cómodo en su contexto laboral					
4	Usted presenta problemas tan grandes que no posee la tranquilidad debida en su campo laboral					
5	Usted la mayoría de tiempo no está satisfecho en su trabajo					
6	Cree usted que su vida ha sido muy buena en su contexto laboral					
7	Usted se siente menos incompetente que otros colaboradores					
Dimensión 2: Satisfacción con la vida		N	CN	AV	CS	S

8	Usted se encuentra satisfecho con lo que realiza					
9	Cree usted que sus condiciones de vida son excelentes					
10	Usted se encuentra satisfecho profesionalmente					
11	Cree usted que está cumpliendo con sus expectativas laborales					
12	Usted se encuentra satisfecho con lo logrado en la institución					
13	Usted es feliz trabajando en la Institución Nacional de Defensa Civil					
	Dimensión 3: Realización personal	N	CN	AV	CS	S
14	Cree usted que ha experimentado la alegría al trabajar motivadamente					
15	Usted se considera una persona realizada					
16	Cree usted que su trabajo le inspira a realizarse como persona					
17	Para usted su rutina laboral es placentera					
18	Se encuentra usted orgulloso de las funciones que realiza en la institución					
	Dimensión 4: Alegría de vivir	N	CN	AV	CS	S
19	Usted se siente feliz con el tiempo dedica a su trabajo					
20	Usted se siente feliz con su vocación de servicio					
21	Cree usted que es maravilloso poder trabajar con su compañeros de trabajo					
22	Usted se considera una persona optimista en el contexto laboral					
23	Cree usted que su trabajo es retador					
24	Usted es muy persisten en las labores que realiza en la institución					



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018”** del estudiante **Miguel Angel Ferrer Recarte**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 19% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de setiembre del 2018

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSTGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FERRER RECARTE MIGUEL ANGEL

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FELICIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAGISTER

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE AGOSTO 2018

NOTA O MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

FERRER RECARTE Miguel ANGEL

D.N.I. : 06657605

Domicilio : Paseo Jaen 165 Barranco

Teléfono : Fijo : Móvil : 949603846

E-mail : mayfrancia23@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FERRER RECARTE Miguel ANGEL

Título de la tesis:

Cliza Organizacional en la felicidad
laboral de los trabajadores del Instituto Nacional
de DEFENSA CIVIL

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

24 Noviembre 2018

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&u=1075786382&o=989164637

feedback studio clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajador... /0 1 de 5

ESCUELA DE POSGRADO
 EN CIENCIAS DE LA SALUD

Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil. 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
 Dr. Miguel Ángel Torres Rosales

ASESOR:
 Dr. Nivaldo Zúñiga

SECCIÓN:
 Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Administración del Cambio Organizacional

PERÚ, 2018

Resumen de coincidencias

19 %

1	repositorio.unsa.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
2	www.redalyc.org <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
4	ninive.usajp.mx <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	docplayer.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	issuu.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %

Página: 1 de 47 Número de palabras: 11993 Text-only Report High Resolution Activado

Busqueda en Windows 11:55 a.m. 11/08/2018