



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Consorcio Textil Vianny  
S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**PEREZ ANCHIRAICO, JORGE LUIS**

**ASESOR:**

**MG. ALONSO LOPEZ, ALFREDO**

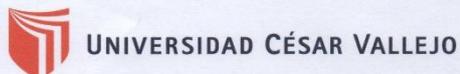
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

## Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 228 (D) - 2018-II-UCV Lima Ate /EP- ADM

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 676 -2018-II-UCV Lima Ate/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

**PRIMERO.-**

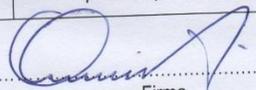
Aprobar pase a publicación ( )  
Aprobar por unanimidad ( )  
Aprobar por mayoría (X)  
Desaprobar ( )

La tesis presentada por el (la) estudiante **PEREZ ANCHIRAICO, JORGE LUIS**, denominado:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CONSORCIO TEXTIL VIANNY S.A.C., SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018”**

**SEGUNDO.** - Al culminar la sustentación, el (la) estudiante **PEREZ ANCHIRAICO, JORGE LUIS**, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
13	Trece	Aprobado por Mayoría

Presidente (a): Mg. EDGARD CERVANTES RAMÓN  Firma

Secretario: Mg. JORGE VARGAS MERINO  Firma

Vocal: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ  Firma

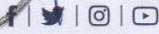


Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa  
Coordinadora de Escuela  
UCV – Lima Ate



CC.: Archivo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.


  
ucv.edu.pe

### Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a Dios y a mis padres, porque ellos constantemente estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus sabios consejos, además de hacer de mí una excelente persona. A mi hermano por sus mensajes y compañía. A mis amistades, colegas y a todas aquellas personas que de una u otra manera han aportado para el resultado de mis objetivos.

### Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme tener a mi familia, gracias a ellos por apoyarme en cada decisión y aspiración, gratitudes a la vida porque cada día me transmite lo bonita que es y lo justa que puede llegar a ser. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a todo ello, lo difícil de conseguir se ha percibido menos. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi encantadora familia.

## Declaratoria de Autenticidad

### Declaratoria de Autenticidad

Yo, JORGE LUIS PEREZ ANCHIRAICO estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 48288364, con la tesis titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; 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 la falta de 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.

Ate, 13 de diciembre del 2018.



Firma

JORGE LUIS PEREZ ANCHIRAICO

DNI 48288364

## Presentación

Respetables miembros del jurado de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, ponemos a vuestra consideración la Tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018”.

El presente trabajo de investigación analiza la relación de clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Se pretende que la presente investigación sirva como una herramienta de referencia para mayor investigación y permita mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C.

El autor

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajados previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación al problema	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivo	25
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	46

**Índice de tablas**

Tabla 1 Composición de la muestra por edad	30
Tabla 2 Composición de la muestra por sexo	30
Tabla 3 Análisis generalizado de la prueba de clima organizacional	31
Tabla 4 Análisis de validez de constructo de la prueba de clima organizacional	31
Tabla 5 Análisis generalizado de la prueba de satisfacción laboral	32
Tabla 6 Análisis de validez de constructo de la prueba de satisfacción laboral	32
Tabla 7 Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de clima organizacional	35
Tabla 8 Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de satisfacción laboral	35
Tabla 9 Análisis de las correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral	36

## RESUMEN

La presente investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018. Tuvo como objetivo conocer la relación de las variables, clima organizacional con dimensiones como productividad, bienestar, adaptación y la segunda variable satisfacción laboral con dimensiones como involucramiento con el puesto, compromiso con la organización, estados de ánimo del trabajador.

Con respecto a la metodología, la investigación presento un diseño no experimental-transversal de tipo descriptivo-correlacional. La finalidad fue conocer el nivel de relación que pueda existir entre las variables, la población de estudio se representó por 100 participantes que trabajan en el Consorcio Textil Vianny S.A.C. El instrumento empleado en la investigación fue la encuesta con 36 ítems (tipo escala de Likert). Para calcular la confiabilidad y validez se sometió al estadístico Alfa de Cronbach, pruebas de normalidad y pruebas de Spearman.

Para concluir, la investigación demostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral, cultura organizacional.

## ABSTRACT

The present research entitled Organizational climate and job satisfaction in the Textil Vianny SAC consortium, San Juan de Lurigancho - 2018. Its objective was to know the relationship of the variables, the organizational climate with dimensions such as productivity, well-being, adaptation and the second variable job satisfaction. With dimensions such as involvement with the position, commitment to the organization, states of mind of the worker.

Regarding the methodology, the research presented a non-experimental cross-sectional design of descriptive-correlational type. The objective was to know the level of relationship that may exist between the variables, the population of the study was represented by 100 participants working in the Consortium Textil Vianny S.A.C. The instrument used in the investigation was the survey with 36 items (type of Likert scale). To calculate reliability and validity, normality tests and Spearman tests were subjected to Cronbach's Alpha statistics.

To conclude, the research showed that the organizational climate is significantly related to job satisfaction in the Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho - 2018.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, organizational culture.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Las entidades protegen su reputación y prestigio para un mayor respaldo laboral, le dan importancia al funcionamiento interno como externo, entre sus actividades internas el clima y la satisfacción son uno de sus principales influyentes para alcanzar objetivos y metas. Además, una buena administración y evaluación oportuna de estas variables generan a la organización una mayor productividad lo cual significa un incremento en la rentabilidad. En el contexto competitivo del mercado, exige a las grandes organizaciones a tomar mayor conciencia sobre el factor humano sobre todo en el ambiente y las condiciones donde se desarrollan las actividades diarias de los trabajadores. Estos factores que no siempre se tiene en consideración, pueden ser perjudiciales para el bienestar del colaborador y generar una disminución en la mejora continua.

A nivel internacional, según el diario MBA & educación ejecutiva publicado (mayo del 2018) revela que, la eficiencia de las empresas tiene a ser medida de acuerdo a su productividad, una empresa exitosa no solo requiere de logros en ventas y/o servicios sino también con una reputación de buenos empleadores. Quienes lideran cada organización son los trabajadores que cumplen con su papel dentro de la organización. Los estudios a nivel mundial expuestos por State of the Global Workplace de Gallup, nos muestra que solo el 13% de los trabajadores están emocionalmente comprometidos, mientras 63% no están comprometidos y un 24% se desconecta activamente, el estudio se realizó a través de 142 países revela las posibles causas de estos resultados, un mal flujo de comunicación, una rotación de personal inadecuado, poca relación laboral, un mal ambiente laboral etc., todo estos factores generan un efecto de un mal clima y satisfacción en relación a los trabajadores. Estas organizaciones emergentes del mundo dependen menos de los recursos naturales y más del talento, es por ello que están tomando mayor importancia al factor humano.

A diferencia del nivel nacional, las entidades no se comprometen con el bienestar de sus trabajadores por que se prioriza el ingreso financiero más que la inversión del elemento humano, esta actitud de los empleadores hacia el personal no solo va en contra de su bienestar y su estado emocional sino también va en contra de la misma empresa. Es por ello

que las empresas peruanas más influyentes consideran efectuar evaluaciones a los participantes sobre el clima en el que laboran.

A nivel local las entidades laboran con una eminencia inferior de la comprensión sobre el factor clima en su entidad y la satisfacción de sus trabajadores, por lo cual tratan de involucrar estos elementos lo más posible con capacitaciones, talleres o charlas motivacionales, aunque no siempre se logran los resultados deseados. Por otra parte, en el departamento de RR. HH., los supervisores buscan la manera de que sus operarios ejecuten su labor diaria en la mejor condición posible, para que la percepción que se tiene del ambiente donde labora se vea reflejado en su satisfacción.

Según Bardales (2015) publicó en el diario Gestión, en su artículo “Los CEO del Perú observan el clima como algo intangible con respecto al industria” menciona en su gran mayoría de las empresas peruanas prefirieren realizar evaluaciones a través de encuestas para obtener información de sus evaluados y poder retener a los mejores talentos, incentivándolos con aumento de sueldo. Según Szeinman (citado por Cruzado en el diario la gestión publicada, 2015) en las empresas peruanas los CEO evidencian una mejora respecto al entorno del ambiente laboral durante estos últimos diez años. De igual forma, Szeinman menciona, en una organización se elabora las observaciones sobre la relación de sus miembros en equipo, además de alcanzar un aporte económico al rubro. Una de sus investigaciones con la de la compañía Hay Group, menciona que la “plataforma de los resultados en 3800 dirigentes expuso un 70% al estilo del clima gerencial y 30% en satisfacción de negocio empresa”.

La investigación está comprendida por la relación existencial entre ambas variables en la entidad. El cual se encuentra orientado a la producción diaria de tejido y confección de prendas con resultados mensuales de sus actividades para consolidarse como una organización eficaz. Para obtener estos resultados los colaboradores deben tener un ambiente agradable el cual no se percibe, a causa de los espacios reducidos de trabajo lo que ocasiona con mayor frecuencia los conflictos, atraso del cumplimiento, entre otros. De manera que el desinterés del colaborador se ve expresado en su insatisfacción. En ese sentido la interrogante se da si el clima de una entidad corresponde a la complacencia del colaborador.

## **1.2. Trabajados previos**

### **1.2.1. Internacional.**

Para Bueso (2016) demuestra en su exploración con título “La relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”, emplea objetivo la correspondencia que hay en ambas variables de su equipo en trabajo Industria Calan. Cual es planteada, transversal con recaudación mediante una lista de preguntas. Asimismo, la población y la muestra están conformado con 21 personas. Además, el instrumento que emplea es el cuestionario con 62 preguntas para ambas variables. De acuerdo al estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach se alcanza 0.865 en clima y 0.855 en satisfacción, en cuanto al factor de la relación de Pearson las variables muestran una afinidad de 0.807 que representa una correlación formidable. Concluye, que la correspondencia asocia ambas variables, presenta afinidad real, existe más con grado confianza en 99% y significancia 0.001, inferior a 0.5 el error máximo permitido.

Según Aguilar (2016) presenta en su exploración titulado “Trabajo en equipo y clima organizacional en los colaboradores del hotel del Campo de Quetzaltenango”, formula su objetivo de estudio establecer la correspondencia en ambas variables. La población está conformada por todos los colaboradores, se toma como muestra de 30 trabajadores del Hotel. El instrumento es un cuestionario con interrogantes con dos opciones. Como resultado el 91% de participantes responden positivamente a todas las cuestiones y los factores que intermedian con la conexión del clima laboral son: grado de confianza, comunicación, calidad de liderazgo y satisfacción laboral.

Por otro lado, Figueroa (2015) en su exploración de la “Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Institución Gubernamental”, cuyo ecuánime coexistió implantar reciprocidad unirse ambas variables participantes entidad gubernativa. De diseño correlacional, población conformada por empleados en una entidad gubernativa laborosa a proteger la ley determinada por la Constitución Política de Guatemala, se manipuló tipo de muestreo no probabilístico teniendo 47 empleados con desiguales observancias o jurisdicciones escogidas en el departamento RRHH. Para los fines de la investigación se tomó en cuenta la herramienta para calcular la correspondencia de ambas variables, técnica en niveles de observación de comportamiento

(BOS) demostrado por Levy en 1990. El cual concluye en que no coexiste discrepancia con un 0.05 entre ambas variables en dicha institución. Como resultado se halló que no existe correspondencia en los participantes entidad gubernativa, además se llegó a la conclusión que los colaboradores que tienen mayor tiempo en la institución perciben un mejor clima lo cual genera mayor compromiso y calidad de cultura.

Por otra parte, Luengo (2013) en su investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial. Que obtuvo a modo ecuánime examinar la reciprocidad entre sus dos variables de los pedagógicos de entidades de formación preliminar de la municipalidad Mara, estado Zulia. Indagación de tipo descriptivo correlacional; en cuanto a la localidad está establecida por 49 personas, entre dirigentes y pedagógicos, así también se tomó como muestra a la localidad mencionada para validación de la prueba. Como pericia de recaudación de datos se empleó la encuesta y como herramienta se utilizaron 2 interrogatorios, dirigido al personal docente y otro al personal directivo. Para calcular la confiabilidad de la herramienta se obtuvo  $r=0.879$ , representa la herramienta posee valor de confiabilidad alta. Asimismo, para constituir la relación, se manejó el factor Spearman (0.726), enseña correspondencia en ambas variables de indagación. Se define el prototipo que se percibe en las entidades de formación inicial es autoritario, lo cual repercute en el ambiente laboral percibiéndose desconfianza desde la gerencia de la institución.

Por último, Salazar (2013) en su estudio de Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala. Que asumió tal ecuánime en instituir la correspondencia entre las dos variables de los participantes del sanatorio. Utiliza como herramienta el cuestionario, consta de 24 preguntas. Asimismo, se aplicó el cuestionario de la segunda variable que consta de 26 ítems, estos instrumentos fueron medidos con la Escala de Likert de 1-4. Para hallar la significancia en la población se aplicó el 95% del nivel de confianza, obteniendo como resultado una correlación fuerte y significativa.

### 1.2.2. Nacional.

Para Lescano (2017) su estudio del “Clima organizacional y el desempeño de los asesores de servicio del banco Cencosud en la zona Wong Lima 2017”. Tantea ecuánime que las dos variables se relacionan. De esta forma, la población total de 60 asesores. Cumple la variable 1, intercede efectivamente con el desempeño de los colaboradores, se valida la hipótesis con 95% de confiabilidad y significancia de 9.49. La correlación (bilateral) con un valor menor 0.005, acepta presunción sustituye manifiesta correspondencia, demostrativo valor de 0.741 en ambas variables.

De igual manera, Inocente (2017) expone en su trabajo de investigación de título “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación año 2016”, establecer relación ambas variables. Asimismo, se conforma de 95 trabajadores y no toma ninguna muestra, es una censal. Se emplea la habilidad de la información mediante la herramienta del interrogatorio con 21 ítems, es validado por expertos y se demuestra mediante la confiabilidad del Alfa de Cronbach de ambas variables es 0.922 y 0.805 demostrando un nivel de confiabilidad alto. El investigador concluye, hay correspondencia entre ambas variables, resultado 0.00 por eso se objeta la presunción invalidada y la correlación de Spearman es de 0.561.

Igualmente, Quispe (2015) expone el “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachuca, Andahuaylas, 2015”, establecer correspondencia. Conforman por 64 empleados. Cuestionario por 30 ítems (escala de Likert). La confiabilidad variable 1 (0.864) y variable 2 (0.873). Concluye existe relación moderada con  $Rho = 0.743$ .

Por otro lado, Valdivia (2015) en su investigación titulada Relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo Percibido en los Trabajadores, Área Administrativa Hospital III Yanahuara, Arequipa 2015. Cuyo objetivo fue constituir la correspondencia entre las dos variables. Cuantitativo y prospectivo. Quedó consentida todo el personal del hospital del área administrativa, que conforman un total de 108 trabajadores. En cuanto a la muestra se consideró a todos los trabajadores, entre directivos, técnicos en administración, digitadores y auxiliares administrativos. Se empleó la técnica de diálogo personal y como herramienta se utilizó el interrogatorio. Deducciones se lograron a partir de la utilización del

chi cuadrado obteniendo como resultado 10.158. Para concluir se estableció no existencia de correspondencia entre las dos variables.

Para terminar, Muñoz (2015) en su investigación titulada Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014. El ecuánime era establecer correspondencia positiva con ambas variables estatales del municipio. Indagación cuantitativa no experimental y diseño descriptiva - correlacional. Muestra probabilística de 80 personales nombrados de 295 participantes del municipio distrital Huaura. Asimismo, se recolectó datos con la técnica de recaudación de información a los operarios del municipio mencionado utilizando interrogatorio de tipo Likert, sujeto a criterio de un conjunto de jueces especialistas. Para verificar la confiabilidad del cuestionario el alfa de Cronbach  $r=0.910$  y para su análisis Spearman ( $Rho=0.305$ ). Se consigue concluir que existe correspondencia baja y positiva en ambas variables dicha entidad, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Clima organizacional.**

##### ***1.3.1.1. Definiciones clima organizacional.***

Para Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015), “es el escenario en el que un grupo de participantes presentan conocimientos característicos y razonables, el cual refleja la acción de cada uno de los participantes” (p. 105).

En el cual la estructura presenta el retrato expresado del participante con respecto a su entidad, por lo cual de alguna u otra manera interviene en su disposición de operar.

Según Chiavenato (como se citó por Aguillón, et al. 2015), “la organización interna, es la característica esencial del ambiente en que se labora, en el que los participantes la conforman, además de que no ser presenciado, pero si entendido por ellos mismos” (p. 95). Por lo tanto, en el contexto profesional es la transparencia de toda estructura desarrollada es respetada por los participantes.

Pintado (2014), “refleja la alusión que expresa cada participante con las situaciones y términos que tienen en relación a su entorno laboral, que interviene de manera positiva o negativa con respecto a su estado físico y psicológico al desarrollar sus tareas. (p. 312). Es por ello, su apreciación de interacción de la participante allegada en relación al ambiente laboral que tiene como consecuencia su estado emocional, inferior situación contexto laboral establecen poca producción laboral.

Según Bordas (2016), “presenta la característica principal en relación a lo que se puede o no observar en el área de trabajo y que se refleja en la conducta de cada participante, además de su desarrollo productivo” (p. 34).

En consecuencia, se muestra un departamento en el que intercede la conducta del participante, detallan su estado de ánimo y expresan sus descargos emocionales.

Para García (como se citó en Uribe, 2015), “resalta la caracterización de manera individual o grupal de lo observado en cada participante de su área laboral como desarrollo productivo del que se posiciona la entidad” (p. 40).

La correspondencia entre el contorno profesional y la valoración del contexto de los participantes es la deducción del concepto de clima en una organización.

Según, Pintado (2014), “el clima laboral es la agrupación de conductas emocionales que refleja cada participante con respecto a su actividad productiva” (p.320).

Es decir, la actitud que presenta cada participante influye en el desarrollo profesional de cada uno de sus miembros.

### ***1.3.1.2. Importancia clima organizacional.***

Pintado (2014), es “es importante analizar las funciones proactivas de la gerencia con la finalidad de encontrar el estatus de la entidad” (p. 315).

Las operaciones gerenciales aprueban estimar el principio del problema, que son las condiciones desfavorables frente a la organización.

Según Uribe (2015), “predomina la conducta que presenta cada participante en relación a su área laboral, la cual influye en la productividad de cada uno de ellos” (p. 44).

Por lo cual, se valora el ambiente laboral porque se encuentran los resultados que muestran los colaboradores con su actitud y su desenvolvimiento en el trabajo.

### *1.3.1.3. Dimensiones clima organizacional.*

Para Aguilón et al., (2015), formula que se debe presentar un indicador con respecto al ambiente laboral y se debe de considerar dimensiones como productividad, bienestar adaptación de conocer e intervenir con su progreso personal de una organización.

- Productividad. El empleo eficaz de los patrimonios en la ejecución de servicios. El resultado del trabajo del colaborador, entre el tiempo para conseguir las metas.
- Bienestar. Es el reconocimiento que expresa el participante sobre el grupo detallado de tentaciones dentro del contenido, condiciones de compromiso.
- Adaptación. Interacción del colaborador ante las reglas y requerimientos sociales en donde se relaciona e identifica laboralmente.

Por su parte Pintado (2014), “el ambiente consta por una muchedumbre de dimensiones que forman la configuración global, las conductas particulares, estimulación, empatía, dimensiones y métodos de una entidad” (p. 320).

Las dimensiones de una organización son las determinantes del clima, esta a su vez determina el comportamiento de involucrados en la organización.

Por otro lado, Likert (como se citó por Aguilón, et al. 2015) planteo ocho dimensiones necesarias.

- Liderazgo. Implica comprender los procesos de la organización diseñado por los directivos.
- Motivación. Factores que inducen un malestar al comportamiento y pensamiento del sujeto.
- Comunicación. Factores que inducen un malestar al comportamiento y pensamiento del sujeto.
- Interacción. Relación entre las personas y su área para llevar acabo los objetivos.
- Toma de decisiones. Resolución de problemas

- Establecimiento de metas. Todo integrante se identifica y responde cuando una organización posee los objetivos sencillos y específicos.
- Control. Proceso del sistema para definir las variables que cuentan con transparencia y no se realizan equivocaciones.
- Rendimiento. Llegar a las metas de una estructura.

Por su parte Hellrieger y Slocum (como se citó por Aguillón et al., 2015), con base del instrumento de los autores propone evaluar al clima con las siguientes dimensiones.

- Autonomía. Evalúa el nivel de confianza que deposita el empleador a su colaborador.
- Estructura. Impresión de las personas a la limitación e inspección en la organización.
- Aspectos físicos. Indica la apreciación de los colaboradores respecto a los componentes materiales que forman su ambiente laboral.
- Recompensa. La percepción de los niveles de reconocimiento de trabajo.
- Calidez. Existencia de fraternidad positiva en la privacidad del grupo, presencia de un ambiente de amistad, preocupación entre compañeros.
- Apoyo. Representa la colaboración entre las partes de la organización.

#### ***1.3.1.4. Enfoques y modelos.***

##### ***1.3.1.4.1. Enfoques.***

- Enfoque estructuralista. Muestra las particularidades de una organización que difiere de otras influyen el comportamiento de las personas, así como también no niega que el distintivo propio del participante influya en la definición de los sucesos de una organización.
- Enfoque subjetivo. Permite distinguir la vinculación interna de la organización con base a la apreciación de los gerentes, enfocado en la comunicación, rendimiento, establecimiento de metas, liderazgo, motivación, etc.
- Enfoque de síntesis. Para mediar en el clima es preciso primero darle seguimiento y conocer para poder brindar mejoras y lograr nuevas conductas.

#### *1.3.1.4.2. Modelos.*

Según Cárdenas y Villamizar (como se citó por Aguillón et al. 2015), proponen un modelo medición para el clima organizacional (PMCO), estudio de factores del comportamiento individual, grupal y organizacional. Además, el modelo encaja en las cualidades de los integrantes por el requerimiento de la estructura.

De igual manera, Martín (como se citó por Aguillón et al. 2015), diseñó un modelo de correspondencia organizado de clima laboral para una institución educativa, este modelo se debe utilizar en el mismo tipo de organización. Este modelo impulsa la elaboración del instrumento, el cuestionario está compuesto con las siguientes variables, motivación, comunicación, confianza y participación.

Para Ascaray (como se citó por Aguillón et al. 2015), propuso un modelo intervención diagnóstica al clima laboral (IDCO), el cual se asemeja al método diagnóstico que involucra un prototipo de la organización, además, es más dinámico, claro y dirigido a soluciones. La línea de este modelo consiste en el recorrido de ocho fases: detonante, el comité, pensamiento con estrategia, operación, tratamiento de los resultados, el informe, socialización de resultados y plan operativo.

Por su parte, Field y Abelson (como se citó en Chiang et al. 2010), propone la guía de clima psicológico al clima organizacional, se plantea este modelo para optimizar los tradicionales aspectos teórico y operatividad como son; la intervención del ambiente físico y sociocultural, las variables organizacionales (estructura) y la intervención de los involucrados sobre otros en la organización.

### **1.3.2. Satisfacción laboral.**

#### *1.3.2.1. Definiciones satisfacción laboral.*

Para Newstrom (2011, citado por Abarca, 2014), “aduce la complacencia de trabajo al grupo de conductas y emociones que presenta un participante con respecto a su actividad productiva en su área laboral, de igual manera indica que sus sentimientos interfieren de manera positiva o negativa en la resolución de sus actividades” (p. 218).

La satisfacción o complacencia interactúa en relación a como desempeña su laboral cada participante en su área de trabajo, ya sea positiva o negativa.

Por su parte Robbins y Judge (2009), “son elementos significativos llevados a la complacencia en el área laboral de una actividad rotatoria desde el punto de vista se relacionan con estímulos imparciales, contextos de trabajo que establecen un respaldo, miembros que apoyan con la personalidad en el puesto laboral. Por otra parte, el resultado de la satisfacción en el lugar de trabajo se refleja en el desempeño que posee el participante e implica una satisfacción y productividad” (p. 192).

Para ser más efectivos se necesita resaltar la acción que toma cada participante en su labor, ya que de esta manera se hace un reconocimiento personal por lo logrado y genera un ambiente positivo y satisfactorio para cada uno de ellos.

Según Hellriegel y Slocum (2009, citado por Abarco, 2014), la “satisfacción laboral manifiesta nivel del colaborador en la actividad laboral. La complacencia laboral es respectiva para los participantes puedan permanecer en su área con una limitación rotatoria de su actividad” (p. 53).

La decisión que presenta cada participante se refleja en la complacencia que tendrá con su entidad, es por ello que se pide determinación por parte de cada uno de ellos con respecto a sus resultados que desean en el área.

#### ***1.3.2.2. Importancia satisfacción laboral.***

Según Newstrom (2011), “es determinante que cada participante se encuentre presuntuoso y a gusto con su actividad asignada con un apropiado incentivo para lograr el compromiso que se busca para mejorar como entidad” (p. 34).

Por lo cual, resulta significativo explorar la variable y estar al tanto de cómo conseguir resultados ante distintas desgracias en una organización, si el participante no define su interés y/o motivación con el lugar, expresará una antipatía para efectuar cargos y no brindará el cuidado que se requiere.

Para Koontz y Weihrich (2014), “justifica que cada participante complacido goza de mayor bienestar, cada que hayan perfeccionado mejores capacidades y desarrollo en su lugar laboral. Una labor compensada se convierte en mayor productividad, además de mayor utilidad y menores variantes estimuladas por las faltas o las despedidas de los buenos trabajadores” (p. 392).

Las investigaciones señalan que la complacencia laboral pronostica una conservación de participantes, además de la fidelidad con organización, prospera la salud no solo en el contexto laboral, intercede en el ambiente personal.

### ***1.3.2.3. Dimensiones satisfacción laboral.***

Para Newstrom (2011), existen los primeros enfoques.

- Involucramiento con el puesto. Compostura de participante acopla labor, brinda tiempo y energía. Los participantes se identifican con su actividad laboral, porque se encuentran reconocidos ya se por algún incentivo adicional o posición en jerarquía.
- Compromiso con la organización. Disposición del participante que se relaciona con su ambiente laboral y participa con disposición. Se identifica con los enfoques de la entidad.
- Estados de ánimo. Las conductas componente determinado de la actividad laboral que se desempeña.

### ***1.3.2.4. Enfoques y modelos.***

#### ***1.3.2.4.1. Enfoques.***

Para Herzberg (1969, citado por Rivero, 2009), La “teoría define cuanta más correspondencia se da entre las destrezas de un participante con las diferentes asignaciones de sus actividades encargadas, entonces es posible que logre mejorar la producción así al mismo momento se queda presuntuoso por su labor ejecutada” (p. 43).

En cuanto más se define con su compromiso, esas energías presentan estímulos por parte de sus superiores los cuales observan los resultados que concluye y logran mayor complacencia. De igual manera, presenta superación en su actividad personal, el participante obtiene mayor compensación.

Por otro lado, Herzberg (1969, citado por Palma, 2004), “presenta estimulación de elementos, ejecutó un estudio de desiguales ejemplares en determinantes que desagradaban a los participantes en la estructura. De la misma forma, se genera aumentar la motivación a los participantes, pero existen reacciones que les genera antipatía y el resultado de varios porqués. Entonces, el participante busca mejorar” (p. 43).

#### *1.3.2.4.2. Modelos.*

De acuerdo a Robbins y Judge (2009), Aunque se ha investigado en relación menor a la satisfacción en el contexto laboral, una definición coherente es la interacción. El cual define el nivel de un participante se relaciona personalmente con su área laboral y reflexiona el nivel de su rendimiento en recepción como beneficio para la misma. Cada participante sin déficit de interacción en su labor se relaciona y se compromete. (p. 79).

De la misma manera Robbins (2014), define una actividad inapropiada en constante con su contexto laboral desarrolla una antipatía. Por la que en circunstancias y ocasiones predomina la estructura con limitaciones para concluir su área laboral. (p. 286).

Por otro lado, Gonzales (2012), constan de varios elementos que intervienen en la satisfacción laboral. Complacencia laboral, incentivo y promociones. (p. 57).

Según Robbins y Judge (2009), interacciona diferentes conocimientos, incluso el participante refleja sus conductas con algunos individuos de su entorno que inducen a actividades positivas o negativas. Cualquier compañía simbolizara al participante algo positivo y presente, reconocido y preciso como ve a la organización. (p. 83).

## **1.4. Formulación al problema**

### **1.4.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos.**

- Problema específico 1

¿Existe relación entre involucramiento con el puesto y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?

- Problema específico 2

¿Existe relación entre compromiso con la organización y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?

- Problema específico 3

¿Existe relación entre estados de ánimo del trabajador y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Teórica. Objetivo en indagación buscar, por medio teórico y definiciones principales de clima organizacional y satisfacción laboral favorecer la comprensión, progreso, constituir relación ambas variables a través del estudio. Esto permite evidenciar diferentes conocimientos en un contexto específico del Consorcio Textil Vianny S.A.C.

Práctica. Estudio en acuerdo a las deducciones vale de plataforma académica del participante en administración, intereses de extender una comprensión en progreso de clima organizacional y satisfacción laboral. Variedad de apreciaciones de los participantes, en este modo se muestra respuestas a dificultades que se puede optimizar el clima organizacional y la satisfacción laboral de Consorcio Textil Vianny S.A.C.

Metodológica. El autor emplea métodos estadísticos y herramientas de investigación para la recaudación de datos confiables que aprueba como contribución para manifestar correspondencia de clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C.

Social. Con este estudio se busca colaborar como antecedente en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., e iniciar la averiguación proporcionada al vinculo de clima organizacional y satisfacción laboral.

Económica. Del presente estudio un clima organizacional y satisfacción laboral, quiere lograr el progreso económico del estado, contribuyendo al progreso de esta indagación que permitirá al Consorcio Textil Vianny S.A.C., incrementar su producción.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general.**

Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicos.**

- Hipótesis específico 1

Existe relación entre involucramiento con el puesto y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

- Hipótesis específico 2

Existe relación entre compromiso con la organización y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

- Hipótesis específico 3

Existe relación entre estados de ánimo del trabajador y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

## **1.7. Objetivo**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Describir la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

- Objetivo específico 1

Identificar la relación del involucramiento con el puesto con el clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

- Objetivo específico 2

Identificar la relación del compromiso con la organización con el clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

- Objetivo específico 3

Identificar la relación de los estados de ánimo del trabajador con el clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

#### 2.1.1. Diseño.

En la investigación se ha empleado un diseño no experimental, de corte transaccional.

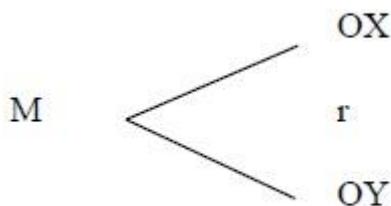
Hernández, Fernández, & Baptista, (2016) definieron al diseño no experimental “al estudio de ejecutar sin operar intencionadamente las variables. En otras palabras, que la investigación no varié de manera intencional afectando las variables” (p. 152).

En la investigación no se alteró las variables así mismo se observaron en escenarios dentro de su ambiente de naturalidad, los estudios se hicieron en Consorcio Textil Vianny S.A.C.

Hernández et al. (2016) afirmaron, “los diseños de investigación transaccional o transversal recogen antecedentes en tiempo único” (p. 154).

En la investigación se recolecto la información en un solo momento, por ello es una investigación transversal.

Este diseño tiende detallar correspondencia que hay entre variables de tiempo determinado, la investigación se dio por única vez. Un diagrama de este tipo sería el siguiente:



En este caso M es una muestra en el que se realizaron los estudios, X e Y son subíndices. Cada O indica las percepciones recolectadas de cada variable y r es la relación posible entre ambas variables.

#### 2.1.2. Tipo de investigación.

El estudio es tipo descriptivo – correlacional, porque busca detallar la situación actual, además de indicar las técnicas que se emplearan y buscar la relación de ambas variables.

Para García (2014) el “estudio descriptivo es el análisis de un problema y la búsqueda de hallar y describir la relación de las variables” (p. 38).

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Variables de estudio.

1. Clima organizacional
2. Satisfacción laboral

### 2.2.2. Operacionalización de variables.

#### 2.2.2.1. Clima organizacional.

D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Aguillón, Berrón, Peña y Treviño (2015), el “clima en el trabajo es un conjunto de percepciones de tipo descriptivo y evaluativo, que se refiere a la totalidad o partes de la organización e influye en la conducta y actitudes de sus miembros” (p. 105).	La medición del clima organizacional, se dará a través de la aplicación de instrumento el cuestionario basado en la escala de Likert compuesto por 18 ítems de las dimensiones, productividad, bienestar y adaptación.	Productividad	Metas	1-5 Likert
			Recursos	
			Rendimiento	
		Bienestar	Reconocimiento	
			Condiciones de trabajo	
			Capacitación	
Adaptación	Identidad			
	Resistencia al cambio			
			Control	

### 2.2.2.2. Satisfacción laboral.

D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Para Newstrom (2011, citado por Abarca, 2014), La “satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo. Estos sentimientos de satisfacción concernientes al trabajo son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes del empleado” (p. 218).	La medición de satisfacción laboral, se dará a través de la aplicación de el instrumento cuestionario basado en la escala de Likert compuesto por 18 ítems de las dimensiones, involucramiento con el puesto, compromiso con la organización y estados de ánimo del trabajador.	Involucramiento con el puesto	Identificación	1-5 Likert
			Ética del trabajo	
			Expectativas	
			Compromiso afectivo	
		Compromiso con la organización	Compromiso normativo	
			Disposición	
			Energía	
		Estados de ánimo del trabajador	Entusiasmo	
			Creatividad	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población.

Según Hernández et al. (2016) aseguraron “una población es grupo de hechos en relación a una sucesión de descripciones” (p. 174).

El conjunto en estudio fue constituido por la integridad de la población de 100 colaboradores de ambos sexos.

Hernández et al., (2016) afirmaron que “la muestra es un subgrupo de la población” (p. 175).

Debido a nuestra población estuvo conformado por 100 colaboradores, se optó por usar una muestra censal, puesto que no emplee fórmula estadística de hallar el volumen de muestra.

López (1998, citado por Mendoza 2017) señala que “una muestra censal es un segmento constituido por la población total” (p.123)

### **2.3.2.1. Composición de la muestra por edad.**

*Tabla 1 Composición de la muestra por edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje válido
19	9	9,0
22	7	7,0
24	7	7,0
26	8	8,0
Total	100	100%

Muestra por edad. El resultado de la tabla 1, indica los años de los participantes de muestra que fluctúa entre 18 y 48 años, el porcentaje mayor son las edades de 19 (9%), 26(8%), 22 (7%) y 24(7%).

### **2.3.2.2. Composición de la muestra por sexo.**

*Tabla 2 Composición de la muestra por sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje valido
Masculino	73	73%
Femenino	27	27%
Total	100	100%

Muestra por sexo. En la tabla 2 observo, cantidad masculina predominante en la muestra tomada, 73% con respecto al 27% de las mujeres.

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

### **2.4.2. Técnicas.**

El estudio trabajó con técnica de encuesta, permitió al autor adquirir información de modo directo, la aplicación estuvo orientado a los participantes del Consorcio Textil Vianny S.A.C.

### 2.4.3. Análisis generalizado de la prueba de clima organizacional.

Tabla 3 Análisis generalizado de la prueba de clima organizacional

Áreas	Media	Correlación	Desv. estándar	N
Productividad	106,2500	,896	3,64975	100
Bienestar	106,2500	,915	4,40242	
Adaptación	106,2500	,978	2,87580	
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados			N de elementos
,873	,975			3

El resultado permite valorar las correlaciones áreas – test corregida es ascendente 0.20, indica la estabilidad entre las áreas. Alfa de Cronbach ascendente 0,873, resulta significativo; permite determinar, que el clima organizacional demuestra confiabilidad.

### 2.4.4. Análisis de validez de constructo de la prueba de clima organizacional.

Tabla 4 Análisis de validez de constructo de la prueba de clima organizacional

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,613
Sig.	,000
Varianza total explicada	90,878%
N	100

El resultado permite muestra Kaiser-Meyer-Olkin, logra 0,613 conveniente, indica correspondencia adecuada.

Aprecia 90,878% varianza. Permite definir el estudio clima organizacional muestra aprobación en constructo.

### 2.4.5. Análisis generalizado de la prueba de satisfacción laboral.

Tabla 5 Análisis generalizado de la prueba de satisfacción laboral

Áreas	Media	Correlación	Desv. estándar	N
Involucramiento con el puesto	111,2500	,816	3,43592	
Compromiso con la organización	113,5000	,674	3,33333	100
Estados de ánimo del trabajador	111,5000	,914	4,08248	
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados			N de elementos
,851	,918			3

El resultado permite valorar las correlaciones áreas – test corregida es ascendente 0.20, indica la estabilidad entre las áreas. Alfa de Cronbach ascendente 0,851, resulta significativo; permite determinar, que la satisfacción laboral demuestra confiabilidad.

### 2.4.6. Análisis de validez de constructo de la prueba de satisfacción laboral.

Tabla 6 Análisis de validez de constructo de la prueba de satisfacción laboral

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,577
Sig.	,000
Varianza total explicada	74,771%
N	100

El resultado permite muestra Kaiser-Meyer-Olkin, logra 0,577 conveniente, indica correspondencia adecuada.

Aprueba 74,771% varianza. Permite definir el estudio satisfacción laboral muestra aprobación en constructo.

### 2.4.7. Instrumentos de recolección de datos.

Hernández et al., (2016) menciona “una herramienta de cotejo que manipula el investigador para inspeccionar e indagar sobre las variables que tiene en sentido” (p.199). El instrumento cuestionario estuvo compuesto por 36 preguntas en total que se preparó a partir de 03 dimensiones de la primera variable, y 03 dimensiones de la segunda variable, cada uno cuenta con 05 opciones de respuesta, teniendo la libre deliberación del participante, la encuesta fue de forma personal y sin condiciones de tiempo.

#### 2.4.8. Validez de los instrumentos.

Validación herramienta dio a través juicios expertos calificados. Los resultados obtenidos muestran que es aplicable para medir herramienta de estudio en ambas variables: Clima organizacional y satisfacción laboral.

GRADO Y NOMBRE	
Experto N° 1	Dr. Navarro Tapia, Javier
Experto N° 2	Mg. Aramburu Geng, Carlos
Experto N° 3	Mg. Cervantes Ramón, Edgard

#### 2.4.9. Confiabilidad de los instrumentos.

Es una herramienta indica grado de aplicación, para la investigación se empleó Alfa de Cronbach a fin probar la confiabilidad del instrumento y se obtuvo primera variable clima organizacional 0.873 y variable 2 satisfacción laboral 0.851, demostró que es confiable para aplicar en los participantes del Consorcio Textil Vianny S.A.C.

### 2.5. Métodos de análisis de datos

Investigación adquirida medio del instrumento procesó en software Microsoft Excel y programa estadístico SPSS v22, posteriormente realizar los cálculos y se proporcionó datos para la investigación.

#### 2.5.1. Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Hernández et al., (2016), la correspondencia Rho de Spearman sirve en medir nivel correlación en ambas variables estudiadas, para ello consideran valores dese -1 hasta +1.

#### 2.5.2. Prueba descriptiva Normal Kolmogorov- Smirnov para la muestra.

Estudio calcula valor correlación en los datos, pues coteja repartición y repeticiones.

### **2.5.3. KMO y prueba Barlett.**

La prueba KMO analiza valor de correspondencia en variables y dimensiones, considerando los siguientes valores 0 y 1.

### **2.6. Aspectos éticos**

El autor asumió la responsabilidad en venerar autenticidad en resultas, conservando normas, valores confidenciales una administración en datos, se brindó información del objetivo de la encuesta fue voluntaria y anónima la participación de los colaboradores de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación de resultados

##### 3.1.1. Análisis descriptivos.

##### *3.1.1.1. Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de clima organizacional.*

Tabla 7 Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de clima organizacional

Áreas	N	Media	Desv. Típica	K-SZ
Productividad		21,2500	3,64975	,000 <sup>c</sup>
Bienestar	100	21,2500	4,40242	,000 <sup>c</sup>
Adaptación		21,2500	2,87580	,000 <sup>c</sup>

Se realizó Kolmogorov - Smirnov en estudio Tabla N° 7, se obtienen estadísticos K – SZ diferencias no significativas, en el estudio de clima organizacional no presentan aproximaciones adecuadas. Es factible utilizar diferencias estadísticas no paramétricos.

##### *3.1.1.2. Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de satisfacción laboral.*

Tabla 8 Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de satisfacción laboral

Áreas	N	Media	Desv. Típica	K-SZ
Involucramiento con el puesto		23,2500	3,43592	,000 <sup>c</sup>
Compromiso con la organización	100	21,0000	3,33333	,000 <sup>c</sup>
Estados de ánimo del trabajador		23,0000	4,08248	,000 <sup>c</sup>

Se realizó Kolmogorov - Smirnov en estudio Tabla N° 8, se obtienen estadísticos K – SZ diferencias no significativas, en el estudio de clima organizacional no presentan aproximaciones adecuadas. Es factible utilizar diferencias estadísticas no paramétricos.

### 3.1.2. Análisis correlacional.

#### 3.1.2.1. Análisis de las correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 9 Análisis de las correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral

	Involucramiento con el puesto	Compromiso con la organización	Estados de ánimo del trabajador	Total satisfacción laboral
Productividad	,949**	,632**	,949**	1,000**
Bienestar	,500**	,889**	,833**	,632**
Adaptación	,500**	,889**	,833**	,632**
Total clima organizacional	,632**	,949**	,949**	,800**

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral. El análisis correlacional en áreas de variable 1 y variable 2, accede estimar que todas las correspondencias son demostrativas.

- Involucramiento el puesto con el total de clima organizacional ( $r=0.632$ ).
- Compromiso con la organización con el total de clima organizacional ( $r=0.949$ ).
- Estados de ánimo del trabajador con el total de clima organizacional ( $r=0.949$ ).
- El total de variable 2 con variable 1 ( $r=0.800$ ).

### 3.2. Prueba de hipótesis general

#### 3.2.1. Hipótesis general.

##### 3.2.1.1. Planteamiento de hipótesis general.

Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

Interpretación. Al obtener los resultados de la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva fuerte entre ambas variables de 0,800\*\* y una significancia de 0,000<sup>c</sup>, cual aceptó hipótesis, determinó a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral.

### **3.3. Prueba de hipótesis específicas**

#### **3.3.1. Prueba de hipótesis específica 1**

Existe relación entre involucramiento con el puesto y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

Interpretación. Al obtener resultados en estudio, se estableció una relación de confiabilidad positiva moderada entre ambas variables de 0,632\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mayor involucramiento con el puesto mayor será el clima organizacional.

#### **3.3.2. Prueba de hipótesis específica 2.**

Existe relación entre compromiso con la organización y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

Interpretación. Al obtener resultados en estudio, se estableció una relación de confiabilidad positiva alta en ambas variables 0,949\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mayor compromiso con la organización mayor será el clima organizacional.

#### **3.3.3. Prueba de hipótesis específica 3.**

Existe relación entre estados de ánimo del trabajador y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.

Interpretación. Al obtener los resultados de la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva alta en ambas variables 0,949\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mejor estado de ánimo del trabajador mayor será el clima organizacional.

#### IV. DISCUSIÓN

En primer lugar, tomar antecedentes que permiten al autor poder comparar las deducciones más relevantes con resultados en investigación, objetivo es definir correspondencia en ambas variables. Al obtener resultados de estudio, se estableció una relación de confiabilidad positiva fuerte entre ambas variables de 0,800\*\* y una significancia de 0,000c, aceptó hipótesis y se determinó a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral. Por lo cual, queda justificado que se efectúa el objetivo general de estudio. (Tabla 9).

Para Lescano (2017) tesis “Clima organizacional y el desempeño de los asesores de servicio del banco Cencosud en la zona de Wong Lima 2017”, obtuvo resultado RHO Spearman de 0,741. Concluyo, clima organizacional interviene positivamente con desempeño laboral. Se afirma un adecuado clima organizacional en la entidad favorece el involucramiento con el puesto e incrementa el rendimiento de los colaboradores.

En cuanto a hipótesis específica, correlacional entre involucramiento con el puesto y clima organizacional. Al obtener los resultados de la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva moderada entre ambas variables de 0,632\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mayor involucramiento con el puesto mayor será el clima organizacional.

Por otra parte, Inocente (2016) en su investigación realizada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación”, obtuvo resultado de Rho Spearman de 0,561 teniendo como resultado una correlación significativa moderada. Define existencial relación positiva alta en variable 1 y variable 2. Al comprobar con resultados del autor referente manifiesta relación de clima organizacional reflejada en la satisfacción de los colaboradores y esta su vez en el rendimiento de cada trabajador.

En cuanto a la prueba de hipótesis correlacional entre compromiso con la organización y clima organizacional. Al obtener los resultados de la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva alta entre ambas variables de 0,949\*\* y una

significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mayor compromiso con la organización mayor será el clima organizacional.

Por su parte Quispe (2015) su tesis sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”, obtuvo como resultado Rho de Spearman 0,652 teniendo una correlación significativa moderada. Define la relación positiva alta, clima organizacional corresponde de modo significativa positiva la satisfacción laboral.

Por último, en cuanto a la prueba de hipótesis correlacional entre estados de ánimo del trabajador y clima organizacional. Se obtuvo los resultados la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva alta entre ambas variables de 0,949\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que aún mejor estado de ánimo del trabajador mayor será el clima organizacional.

## V. CONCLUSIONES

1. Acerca de objetivo general propuse describir correspondencia entre ambas variables. Asimismo, define las resultas del estudio, se establece una relación de confiabilidad positiva fuerte entre ambas variables de 0,800\*\* y una significancia de 0,000c, es decir aceptó hipótesis y determinó a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral.
2. En cuanto al primer objetivo específico, identificar correspondencia con involucramiento con el puesto y clima organizacional en la entidad. Además, RHO de Spearman obtuvo los resultados de la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva moderada entre ambas variables de 0,632\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mayor involucramiento con el puesto mayor será el clima organizacional.
3. Con relación al segundo objetivo específico, identificar correspondencia de compromiso con la organización y clima organizacional en la entidad. Además, RHO de Spearman obtuvo los resultados de la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva alta entre ambas variables de 0,949\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mayor compromiso con la organización mayor será el clima organizacional.
4. Finalmente, al tercer objetivo específico identificar correspondencia de estados ánimo del trabajado y clima organizacional en la entidad. El cual, ejecutó RHO de Spearman al obtener los resultados de la prueba, se estableció una relación de confiabilidad positiva alta entre ambas variables de 0,949\*\* y una significancia de 0,000c, por lo cual se aceptó la hipótesis y se determinó que a mejor estado de ánimo del trabajador mayor será el clima organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Antes de nada, clima organizacional define una correspondencia de confiabilidad positiva fuerte en relación a satisfacción laboral de los colaboradores de esta entidad, Así pues, afirma aún mejor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de Vianny.
2. En segundo lugar, resultas logradas en correspondencia a la dimensión del involucramiento con el puesto y variable clima organizacional, recomienda que en gerencia incremente el compromiso del colaborador con su trabajo, que le dedique tiempo, energía y la considere parte de su vida. De manera que, el trabajador pueda identificarse con la organización.
3. En tercer lugar, se determinó la relación de dimensión compromiso con organización y la variable clima organizacional, recomienda mantener responsabilidad que tienen colaboradores con organización. De manera que, se pueda alcanzar la relación de confiabilidad positiva alta de valor 1.
4. De acuerdo a los resultados de la relación entre los estados de ánimo del trabajador y clima organizacional es favorable, se recomienda mantenerlo para que de esta manera se pueda alcanzar la relación de confiabilidad positiva alta de valor 1.

## REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del hotel de Campo de Quetzaltenango (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar campus Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz /2016/05/43/Aguilar -Hector.pdf>
- Aguillón, A., Berrún, L., Peña, J. y Treviño, F. (2015) El comportamiento humano en las organizaciones. Fundamentación. México, D.F.: El manual Moderno.
- AmericaEconomia. (01 de mayo de 2018). La comunicación interna como aliada de la productividad laboral. Mba & educación ejecutiva. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/la-comunicacion-interna-como-aliada-de-la-productividad-laboral>
- Bardales, E. (2015, 07 de septiembre). Los CEO en el Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/noticias/clima-organizacional?ref=gesr>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Recuperado de [https://play.google.com/store/books/details/BORDAS\\_MART%C3%8DNEZ\\_Mar%C3%ADA\\_Jes%C3%BA\\_GESTI%C3%93N\\_ESTRAT%C3%89GICA\\_DE?id=2YaxCwAAQBAJ](https://play.google.com/store/books/details/BORDAS_MART%C3%8DNEZ_Mar%C3%ADA_Jes%C3%BA_GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DE?id=2YaxCwAAQBAJ)
- Bueso, S. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industria el Calan en la zona Norte (tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Honduras, Honduras. Recuperado de <https://uth.hn/wpcontent/uploads/2012/03/TESIS-CLIMA -ORGANIZACIONAL-YSATISFACCION-LABORAL.pdf>
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Recuperado en [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=v\\_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfaccion+laboral&ots=TqbYnq3QFU&sig=CzNvV9I6oudu6MR2bSNWsmzgiOY#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral&f=true](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfaccion+laboral&ots=TqbYnq3QFU&sig=CzNvV9I6oudu6MR2bSNWsmzgiOY#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral&f=true)
- Chiavenato I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.
- Coello, V. (2013-2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel Claro (Tesis de grado). Universidad de

- Guayaquil, Ecuador. Recuperado en <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>
- Cruzado, D. (2015, 07 de julio). Liderazgo impacta en 70% en clima organizacional. Gestión. Recuperado de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/liderazgoimpacta-70-clima-organizacional-2136456>
- Cuesta, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. Lima, Perú: Macro EIRL.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos. (14 a ed.). México: Pearson Educación.
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Figueroa, L. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental (tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la asunción. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- González, M. (2012). Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México: Continental.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2005). Administración: Un enfoque basado en Competencias. (10ª. Ed.). México: Editorial Thomson.
- Hernández, R., Fernández. C., & Baptista, M. (2016). Metodología de la investigación. (6ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1969). Motivation to work. New York: Wiley.
- Inocente, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación año 2016 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9017>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). Elementos de administración: México: Mac Graw Hill.
- León, M., y Días, E. (2013). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. Recuperado de <http://go.galegroup.com/ps/pdfViewer>
- Lescano, F. (2017). Clima organizacional y el desempeño de los asesores de servicio del banco Cencosud en la zona Wong Lima 2017 (tesis de pregrado). Universidad Inca

- Garcilaso de la Vega, Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1851>
- Lira, M. (2014). Empleo y management. Diario gestión. (© Copyright Gestion.pe). Recuperado de: <https://gestion.pe/empleo-management>
- Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial (tesis maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo. Recuperado de [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo\\_cruz\\_yubisay\\_coromoto.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf)
- Mendoza, K. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de dependencia emocional en estudiantes de instituciones educativas nacionales del distrito de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/687/mendoza\\_ak.pdf?sequenc=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/687/mendoza_ak.pdf?sequenc=1)
- Muñoz, R. (2014). Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014 (tesis pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/981>
- Newstrom, J. (2011) Comportamiento humano en el trabajo (13ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Pintado, E., (2014). Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. (4 a ed.). Lima, Perú: Manual moderno.
- Quispe, N. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Tesis para obtener el título de licenciatura en administración. Universidad “José María Arguedas”, Andahuaylas Perú. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/244>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15ª ed.). México, D.F.: Pearson educación.
- Robbins, S y Coulter, M. (2010). Administración. México: Ed. Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2016). Administración de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas. México: Trillas
- Salazar, J. (2013). Relacion entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala (tesis pregrado).

Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>

Sánchez C, y Reyes, C. (2015). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: San Marcos.

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. México, D.F.: El Manual Moderno.

Valdivia, C. (2015). Relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo percibido en los trabajadores, Área Administrativa Hospital III Yanahuara, Arequipa 2015. (tesis pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa Perú. Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2025/53.0807.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Weller, J (2011), Artículo publicado en la revista Nueva Sociedad No 232, marzo abril de 2011, ISSN: 0251-3552. Recuperada de <https://www.nuso.org>

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos gestión del capital humano. México: Duplicate Asesores Grafico.

## ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> Clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018								
<b>Autor:</b> Jorge Luis Perez Anchiraico								
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>					
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Existe relación entre involucramiento con el puesto y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?</p> <p>¿Existe relación entre compromiso con la organización y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?</p> <p>¿Existe relación entre estados de ánimo del trabajador y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Describir la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la relación del involucramiento con el puesto con el clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p>Identificar la relación del compromiso con la organización con el clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p>Identificar la relación de los estados de ánimo del trabajador con el clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b> Existe relación entre involucramiento con el puesto y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p>Existe relación entre compromiso con la organización y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p>Existe relación entre estados de ánimo del trabajador y clima organizacional en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018.</p>	<b>Variable 1: Clima Organizacional</b>			<p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal, descriptivo correlacional</p> <p><b>Población:</b> 100 colaboradores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de 36 enunciados</p> <p><b>Validez:</b> Por juicio de expertos</p> <p><b>Confiabilidad:</b> 0.873 clima organizacional 0.851 satisfacción laboral</p>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		<b>Escala</b>	<b>Metodología</b>
			Productividad	Metas	1 – 2		1=Nunca	
				Recursos	3 – 4			
				Rendimiento	5 – 6			
			Bienestar	Reconocimiento	7 – 8		2=Casi nunca	
				Condiciones de trabajo	9 – 10		3=A veces	
				Capacitación	11 – 12		4=Casi siempre	
			Adaptación	Identidad	13 – 14		5=Siempre	
				Resistencia al cambio	15 – 16			
				Control	17 – 18			
			<b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b>				<b>Escala</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
			Involucramiento con el puesto	Identificación	1 – 2			
				Ética del trabajo	3 – 4			
				Expectativas	5 – 6			
			Compromiso con la organización	Compromiso afectivo	7 – 8			
Compromiso normativo	9 – 10							
Disposición	11 – 12							
Estados de ánimo del trabajador	Energía	13 – 14						
	Entusiasmo	15 – 16						
	Creatividad	17 – 18						

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLES	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems
Variable 1: Clima organizacional	Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015) “el clima en el trabajo es un conjunto de percepciones de tipo descriptivo y evaluativo, que se refiere a la totalidad o partes de la organización e influye en la conducta y actitudes de sus miembros” (p. 105).	La medición del clima organizacional, se dará a través de la aplicación de instrumento basado en la escala de Likert compuesto por 18 ítems de las dimensiones, productividad, bienestar y adaptación.	Productividad	Metas	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	1. ¿La empresa te informa sobre las metas mensuales?
				Recursos		2. ¿La organización te brinda las herramientas necesarias para alcanzar tus objetivos?
				Rendimiento		3. ¿La gerencia te brinda los recursos necesarios para desarrollar tus actividades?
			Bienestar	Reconocimiento		4. ¿La compañía cumple con los implementos necesarios para trabajar?
				Condiciones de trabajo		5. ¿El consorcio se preocupa por tu desempeño en el trabajo?
				Capacitación		6. ¿El gerente reconoce tu desempeño en el trabajo?
			Adaptación	Identidad		7. ¿La empresa te otorga incentivos económicos por tu trabajo?
				Resistencia al cambio		8. ¿La gerencia te reconoce tus horas extras de trabajo?
				Control		9. ¿El gerente te brinda un ambiente adecuado para trabajar?
						10. ¿El gerente cumple con tus requerimientos para mejorar tu trabajo?
						11. ¿La empresa te brinda capacitaciones para mejorar tu desarrollo en el trabajo?
						12. ¿La compañía se preocupa por tu desarrollo profesional?
						13. ¿El gerente te reconoce como un miembro importante para la planta?
						14. ¿El gerente valora tu esfuerzo constante de trabajo?
						15. ¿La gerencia te brinda nuevas ideas de mejora en tu trabajo?
						16. ¿Te sientes cómodo con la posibilidad de trabajar en otra área?
						17. ¿La gerencia te informa sobre las nuevas observaciones de trabajo?
						18. ¿La empresa realiza una inspección en tus procesos de trabajo?

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Variables	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems	
Variable 2: Satisfacción laboral	Newstrom (2011) “la satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo. Estos sentimientos de satisfacción concernientes al trabajo son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes del empleado” (p.218).	La medición de satisfacción laboral, se dará a través de la aplicación de instrumento el cuestionario basado en la escala de Likert compuesto por 18 ítems de las dimensiones, involucramiento con el puesto, compromiso con la organización y estados de ánimo del trabajador.	Involucramiento con el puesto	Identificación	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	19. ¿Te sientes reconocido en tu área de trabajo?	
				Ética del trabajo		20. ¿Te identificas con tu puesto de trabajo?	
						Expectativas	21. ¿Tus compañeros tienen una adecuada conducta de trabajo?
			Compromiso con la organización	Compromiso afectivo			22. ¿Ud. tiene un comportamiento adecuado en el trabajo?
						Compromiso normativo	23. ¿Te brindan la oportunidad de crecer profesionalmente?
				Estados de ánimo del trabajador			Disposición
			Energía			25. ¿Valoras el compromiso que te brinda la empresa?	
						Entusiasmo	
			Creatividad	Energía			27. ¿Tus compañeros son responsables con las normas del trabajo?
						Entusiasmo	28. ¿Ud. cumple con las normas del trabajo?
			Creatividad	Energía			29. ¿Te sientes capacitado para cumplir con las actividades del trabajo?
						Entusiasmo	30. ¿Siempre estás dispuesto a mejorar tu trabajo?
			Creatividad	Energía			31. ¿Tienes voluntad para ayudar a tus compañeros de trabajo?
Entusiasmo	32. ¿Tienes un carácter positivo al realizar tu trabajo?						
	Creatividad	Energía	33. ¿Compartes tu alegría con tus compañeros de trabajo?				
Entusiasmo			34. ¿Tu conducta positiva es reconocida por el jefe?				
	Creatividad	Energía	35. ¿Tus compañeros comparten ideas creativas en el trabajo?				
Entusiasmo			36. ¿Tu estado de ánimo influye en tu creatividad?				

## CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

**INVOCACIÓN – OBJETIVO:** Estimado colaborador, le agradeceremos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando una (X) en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración indicada para cada pregunta.

<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### 1. GENERALIDADES

1.1. Edad: .....

1.2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

N°	ASPECTOS	A	B	C	D	E
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
01	¿La empresa te informa sobre las metas mensuales?					
02	¿La organización te brinda las herramientas necesarias para alcanzar tus objetivos?					
03	¿La gerencia te brinda los recursos necesarios para desarrollar tus actividades?					
04	¿La compañía cumple con los implementos necesarios para trabajar?					
05	¿El consorcio se preocupa por tu desempeño en el trabajo?					
06	¿El gerente reconoce tu desempeño en el trabajo?					
<b>BIENESTAR</b>						
07	¿La empresa te otorga incentivos económicos por tu trabajo?					
08	¿La gerencia te reconoce tus horas extras de trabajo?					
09	¿El gerente te brinda un ambiente adecuado para trabajar?					
10	¿La empresa cumple con tus requerimientos para mejorar tu trabajo?					
11	¿La gerencia te brinda capacitaciones para mejorar tu desarrollo en el trabajo?					
12	¿La compañía se preocupa por tu desarrollo profesional?					
<b>ADAPTACIÓN</b>						
13	¿El gerente te reconoce como un miembro importante para la planta?					
14	¿El gerente valora tu esfuerzo constante de trabajo?					
15	¿La gerencia te brinda nuevas ideas de mejora en tu trabajo?					
16	¿Te sientes cómodo con la posibilidad de trabajar en otra área?					
17	¿La gerencia te informa sobre las nuevas observaciones de trabajo?					
18	¿La empresa realiza una inspección en tus procesos de trabajo?					

## CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

**INVOCACIÓN – OBJETIVO:** Estimado colaborador, le agradeceremos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando una (X) en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración indicada para cada pregunta.

<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### 2. GENERALIDADES

2.1. Edad: .....

2.2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

N°	ASPECTOS	A	B	C	D	E
<b>INVOLUCRAMIENTO CON EL PUESTO</b>						
19	¿Te sientes reconocido en tu área de trabajo?					
20	¿Te identificas con tu puesto de trabajo?					
21	¿Tus compañeros tienen una adecuada conducta de trabajo?					
22	¿Ud. tiene un comportamiento adecuado en el trabajo?					
23	¿Te brindan la oportunidad de crecer profesionalmente?					
24	¿Te sientes conforme con tu salario?					
<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>						
25	¿Valoras el compromiso que te brinda la empresa?					
26	¿Tus compañeros son solidarios cuando se presentan emergencias en el trabajo?					
27	¿Tus compañeros son responsables con las normas del trabajo?					
28	¿Ud. cumple con las normas del trabajo?					
29	¿Te sientes capacitado para cumplir con las actividades del trabajo?					
30	¿Siempre estás dispuesto a mejorar tu trabajo?					
<b>ESTADOS DE ÁNIMO DEL TRABAJADOR</b>						
31	¿Tienes voluntad para ayudar a tus compañeros de trabajo?					
32	¿Tienes un carácter positivo al realizar tu trabajo?					
33	¿Compartes tu alegría con tus compañeros de trabajo?					
34	¿Tu conducta positiva es reconocida por el jefe?					
35	¿Tus compañeros comparten ideas creativas en el trabajo?					
36	¿Tu estado de ánimo influye en tu creatividad?					

## VALIDACIÓN - JUICIO DE EXPERTOS



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV-ATE  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ ANCHURRICO JORGE LUIS

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					93%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					93%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					93%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					93%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					93%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>94%</b>

#### ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Ninguno.*

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

94%

Ate, de junio del 2018

*13 OCT. 2018*

*[Firma]*

Firma de experto informante  
DNI *06614768*


**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD F.  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV- ATE  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: PEREZ ANCHICAO JORGE LUIS

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					93%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .					93%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					93%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					93%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					93%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>94%</b>

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Ninguno.*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, de junio del 2018

*13 OCT. 2018*

94%

Firma de experto informante  
DNI *06014761*


**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO SARIA JAVIER  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTO. UCV  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: PENEZ ANCHIRALICÓ JORGE

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

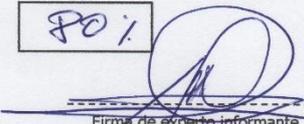


---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de junio del 2018  
13 Oct. 2018

FOI



Firma de experto informante  
DNI 2881434


**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. NOVIANO TAPIA JAVIER  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC-UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ ANCHIRALCO JORGE

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

IV PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, de junio del 2018

13 Oct. 2018

80%

Firma de experto informante

DNI 08814139


**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Arce mburua Gary Cerda Abraham  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						85%

**ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de 18 octubre del 2018

85%

-----  
Firma de experto informante

DNI -----  
44075404



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Arceburu Gery Gerardo Abraham
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
- 1.3. Especialidad del experto: Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
- 1.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .					87%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						87%

#### ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, del 5 de octubre del 2018

87%

Firma de experto informante

DNI 54075784

## MATRIZ DE DATOS

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIACIONAL																				
Nº	EDAD	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	25	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
2	22	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
3	19	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
4	35	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
5	26	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
6	24	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
7	40	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
8	21	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
9	19	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
10	30	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
11	45	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
12	32	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
13	20	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
14	20	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
15	39	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
16	25	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
17	41	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
18	23	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
19	34	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
20	18	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
21	21	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
22	27	2	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
23	23	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
24	31	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
25	24	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
26	18	2	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
27	39	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
28	26	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
29	35	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
30	25	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
31	22	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
32	19	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
33	35	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
34	26	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
35	24	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
36	40	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
37	21	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
38	19	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
39	30	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
40	45	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
41	32	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
42	28	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
43	23	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
44	20	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
45	25	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
46	34	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
47	24	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4
48	18	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
49	37	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
50	48	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3
51	27	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	4

52	39	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	2
53	29	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
54	24	1	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3
55	19	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
56	21	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
57	29	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
58	22	2	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
59	27	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
60	39	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
61	32	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
62	22	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
63	26	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
64	19	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
65	34	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
66	31	2	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
67	26	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
68	20	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
69	46	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
70	39	2	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
71	25	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
72	22	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
73	19	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
74	35	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
75	26	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
76	24	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
77	40	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
78	21	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
79	19	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
80	30	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
81	45	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
82	32	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
83	26	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
84	34	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
85	28	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
86	25	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
87	22	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
88	28	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
89	28	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
90	29	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
91	21	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
92	24	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
93	26	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
94	18	1	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
95	22	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
96	28	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	
97	33	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
98	29	2	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	
99	23	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	
100	19	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL																				
N°	EDAD	SEXO	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	25	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
2	22	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
3	19	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
4	35	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
5	26	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
6	24	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
7	40	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
8	21	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
9	19	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	30	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
11	45	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
12	32	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
13	20	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
14	20	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
15	39	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
16	25	2	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
17	41	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
18	23	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
19	34	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
20	18	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
21	21	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
22	27	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
23	23	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
24	31	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
25	24	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
26	18	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
27	39	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
28	26	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
29	35	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
30	25	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
31	22	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
32	19	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
33	35	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
34	26	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
35	24	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
36	40	2	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
37	21	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
38	19	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
39	30	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
40	45	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
41	32	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
42	28	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
43	23	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
44	20	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
45	25	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
46	34	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
47	24	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
48	18	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
49	37	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
50	48	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
51	27	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
52	39	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
53	29	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
54	24	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
55	19	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
56	21	2	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
57	29	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
58	22	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3

59	27	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
60	39	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
61	32	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
62	22	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
63	26	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
64	19	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
65	34	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
66	31	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
67	26	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
68	20	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
69	46	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
70	39	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
71	25	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
72	22	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
73	19	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
74	35	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
75	26	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
76	24	2	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
77	40	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
78	21	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
79	19	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
80	30	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
81	45	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
82	32	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
83	26	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
84	34	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
85	28	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
86	25	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
87	22	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
88	28	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
89	28	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
90	29	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
91	21	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
92	24	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
93	26	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
94	18	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
95	22	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
96	28	2	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3
97	33	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
98	29	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3
99	23	1	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3
100	19	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3

## Acta de Aprobación de Originalidad de tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, ALFREDO ALONSO LOPEZ, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Ate, revisor de la tesis titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CONSORCIO TEXTIL VIANNY S.A.C., SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018". Del estudiante JORGE LUIS PEREZ ANCHIRAICO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate, 13 de diciembre del 2018.



Firma

ALFREDO ALONSO LOPEZ

DNI 09460324

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## Pantallazo del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1065777568&s=&lang=es&student\_user=1&o=1196341622

feedback studio Jorge Pérez Anchiraico PEREZ\_AJL

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Consorcio Textil Vianny  
 S.A.C., San Juan de Lurigancho - 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**  
 PEREZ ANCHIRAICO, JORGE LUIS

**ASESOR:**  
 MG. ALONSO LOPEZ, ALFREDO

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**  
**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA - PERÚ**

2018

Resumen de coincidencias

22 %

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
3	repositorio.ucap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.kipbs.org Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.lamolina.ed... Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 32 Número de palabras: 7605

Text-only Report High Resolution Activado

ESP 11:34  
 NITL 22/02/2020

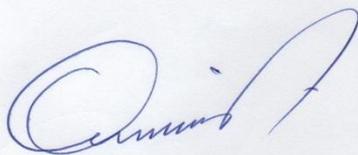
## Acta de Aprobación de la tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentado por don JORGE LUIS PEREZ ANCHIRAICO cuyo título es: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CONSORCIO TEXTIL VIANNY S.A.C., SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.3... (número)  
buena..... (letras).

Lima, Ate 13 de diciembre del 2018.



.....  
 Firma  
 MG. EDGARD CERVANTES RAMON  
 PRESIDENTE



.....  
 Firma  
 MG. JORGE VARGAS MERINO  
 SECRETARIO



.....  
 Firma  
 MG. ALONSO LOPEZ ALFREDO  
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Autorización de Publicación de tesis en Repositorio Institucional UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo JORGE LUIS PEREZ ANCHIRAICO identificado con DNI N° 48288364, egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CONSORCIO TEXTIL VIANNY S.A.C., SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

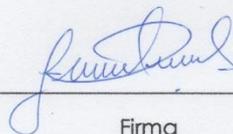
.....

.....

.....

.....

.....



Firma

DNI: 48288364

FECHA: 13 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## Autorización de la versión final del trabajo de investigación

**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:

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JORGE LUIS PEREZ ANCHIRAICO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CONSORCIO TEXTIL  
VIANNY S.A.C., SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 13 de diciembre del 2018

NOTA O MENCIÓN:



ALFREDO ALONSO LOPEZ

DNI 09460324