

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad
Distrital De Tambogrande – Piura, 2018.**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado de
Administración**

Autor:

Domínguez Yovera Graciela Andrea

Asesora:

Isidora Concepción Zapata Periche

Código ORCID0000-0001-9673-0435

Piura – Perú

2019

Palabras clave

Tema	Clima organizacional y satisfacción laboral
Especialidad	Recursos Humanos

Keywords

Topic	Organizational climate, quality of service
Specialty	Human resources

Línea de investigación

- 5. Área : Ciencias Sociales.
- 5.2 Sub Área: : Economía y Negocios
- 5.2.1. Disciplina : Relaciones industriales
Talento Humano

Line of research

- 5. Social Sciences
- 5.2 Economy and business
- 5.2.1. Industrial relationships
- 5.2.1.1. Human talent

Título

**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral.
Municipalidad Distrital De Tambogrande – Piura, 2018.**

Title

**Organizational climate and its relationship with job satisfaction.
District Municipality of Tambogrande - Piura, 2018.**

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre variables de la investigación descriptiva, de diseño no experimental, corte transversal; la muestra estuvo constituida por 69 empleados; se aplicó, dos cuestionarios, destacando la existencia de la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral con un coeficiente $r=0.284$ de correlación positiva baja, también entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral con un coeficiente $r=0.441$ correlación positiva moderada, asimismo en la supervisión y la satisfacción laboral $r=0.422$ correlación positiva moderada, igualmente la comunicación y la satisfacción laboral con grado de correlación $r = 0.320$ positiva baja, de igual modo entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral con una correlación positiva baja de $r=0.309$. Concluyendo entre el clima laboral y satisfacción laboral, existe relación con un grado de correlación de $r=0.473$ en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Palabras clave: Compromiso laboral, condiciones laborales, realización personal y satisfacción

ABSTRACT

The study aimed to establish the relationship between descriptive research variables, non-experimental design, cross section; The sample consisted of 69 employees; Two questionnaires were applied, highlighting the existence of the relationship between personal achievement and job satisfaction with a low positive correlation coefficient $r = 0.284$, also between work commitment and job satisfaction with a moderate positive correlation coefficient $r = 0.441$, also in supervision and job satisfaction $r = 0.422$ moderate positive correlation, also communication and job satisfaction with low correlation degree $r = 0.320$ positive, similarly between working conditions and job satisfaction with a low positive correlation of $r = 0.309$. Concluding between the work environment and job satisfaction, there is a relationship with a correlation degree of $r = 0.473$ in the District Municipality of Tambogrande in Piura, 2018.

Keywords: Work commitment, working conditions, personal fulfillment and satisfaction

ÍNDICE

Palabras clave	ii
Título	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE DE TABLAS	vii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Fundamentación científica	3
2. Justificación de la investigación	6
3. Problema	7
3.1. Realidad del problema	7
3.2. Planteamiento del problema	8
4. Conceptualización y operacionalización de las variables	8
4.1. Conceptualización	8
4.2. Operacionalización de las variables	10
4.3. Delimitación de la investigación	11
5. Hipótesis	11
6. Objetivos	11
6.1. Objetivo general	11
6.2. Objetivos específicos	11
CAPITULO II: METODOLOGÍA	12
2.1. Tipo y nivel de investigación	12
2.1.1. Tipo de la investigación	12
2.1.2. Nivel de investigación	12
2.2. Método y diseño de investigación	12
2.2.1. Método de investigación	12
2.2.2. Diseño de investigación	12
2.3. Población y muestra	13
2.3.1. Población	13
2.3.2. Muestra	13
2.4. Técnicas e instrumentos	14
2.4.1. Técnica:	14
2.4.2. Instrumentos	14
2.5. Validación y confiabilidad de los instrumentos	15
2.5.1. Validación,	15
2.5.2. Confiabilidad	15
2.6. Procesamiento y análisis de la información	15
2.7. Aspectos éticos de la investigación	15
CAPITULO III: RESULTADOS	16
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	32
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
5.1. Conclusiones	35
5.2. Recomendaciones	36
AGRADECIMIENTO	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXO N° 01 Matriz de consistencia	40
ANEXO N° 02 Instrumentos validados	41
ANEXOS N° 03: Clima organizacional y su relación c	43
ANEXOS N° 04: Constancia de Validación	45
ANEXOS N° 05: Cuestionario	47
ANEXOS N° 06: Confiabilidad	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis del clima organizacional en Municipalidad.	16
Tabla 2 Análisis de la satisfacción laboral	17
Tabla 3 Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral	18
Tabla 4 Relación entre de la realización personal y la satisfacción laboral	22
Tabla 5 El compromiso laboral entre la satisfacción laboral	24
Tabla 6 El seguimiento o supervisión entre la satisfacción laboral	26
Tabla 7 La interacción o comunicación y la satisfacción laboral.....	28
Tabla 8 Recursos o condiciones laborales entre la satisfacción laboral.....	30

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral	19
Figura 2 Relación entre el logro o realización personal y la satisfacción	22
Figura 3 Relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral	24
Figura 4 Relación entre la supervisión y la satisfacción laboral	26
Figura 5 Relación entre interacción o comunicación y satisfacción laboral.	28
Figura 6 Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral	30

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1. Antecedentes

Después de una minuciosa búsqueda de trabajos previos relacionados con la investigación realizada se encontró antecedentes se presenta a continuación:

Polanco (2014). el objetivo de su investigación fue describir las variables con enfoque cuantitativo, diseño transeccional obtiene los siguientes resultados el 80% de los encuestados manifiestan, las relaciones humanas son positivas, por el ajuste de los roles según educadores o administrativos en el marco teoría de las expectativas y el ajuste a las cualidades profesionales, incidiendo en las relaciones humanas pero descontentos por los factores higiénicos por encima de 20% y 30 %. en tanto los motivadores laborales están entre 1.33-5.33% se deduce la mayoría se auto atribuyen que están ligeramente satisfechos también lo emocional influye en el bienestar laboral trascendiendo en la calidad educativa y para los jóvenes en proceso para la consolidación del perfil en función de las demandas del mercado, concluyendo los factores elementales del clima laboral y de la satisfacción laboral debe tipificarse desde la planificación en los documentos estratégicos.

Rojas (2017) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral la investigación empleado fue de cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño transversal, la muestra estuvo constituida por 117 trabajadores de quienes se recogió los datos a través de los cuestionarios los cuales fueron validados por los expertos y la confiabilidad a través del método de Alfa de Crombach, tuvo un coeficiente 0.902 y 0.768 de las variables evidencio una correlación de R-spearman de 0,526 positiva moderada. Concluyéndose, la implementación de proyectos, pero con mejoras en el clima organizacional y la satisfacción laboral para la prestación de un mejor servicio.

Vallejos (2017), el objetivo fue determinar la relación entre las variables de la investigación descriptiva, correlacional, cuantitativo, no se manipulo las variables se demostró la relacionan con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.701, con una significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se acepta la hipótesis alterna. El clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo; interacción de los jefes y bienestar de los trabajadores, con el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.706; 0,671; 0,523; con significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), respectivamente. Concluyendo, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres.

Navarro (2016) el objetivo de la investigación fue determinar el clima laboral con la satisfacción laboral en el restaurante la Casona de Catacaos de tipo relacional, transaccional y correlacional obtuvo no hay relación entre la realización y la satisfacción laboral, existe relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral moderada positiva, también existe relación la supervisión y la satisfacción con un grado de correlación=0,722 alta, asimismo hay relación entre la comunicación laboral positiva alta con un grado de correlación $r=0,706$ pero no existe relación de las condiciones laborales con la satisfacción laboral. Concluyendo que existe relación del clima laboral y la satisfacción laboral.

Del Carpio (2015) investigó la tesis, cuyo objetivo fue determinar el clima laboral en los servidores públicos, investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo, se obtuvo más de la mitad consideran que el clima es desfavorable, con respecto a la realización de personal, al desarrollo personal y al compromiso laboral, se consideran regular, asimismo, la supervisión, y la comunicación y las condiciones laborales se consideran débil su aplicación en la empresa.

Núñez (2015) el objetivo de la tesis fue determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo; de tipo práctica, no se manipulo la variable a, no experimental, de diseño es transeccional, correlacional, la muestra conformada por 83 trabajadores,

muestreo probabilístico se probó la hipótesis con el estadístico chi cuadrado demostró la asociación entre las variables del estudio.

Anaya y Paredes (2015) en su tesis cuyo objetivo es mejorar el clima organizacional, cualitativo, descriptiva y de rediseño transeccional descriptivo relaciones humanas son positivas concluyendo: para el cambio en la línea de la promoción de la cultura es necesario el compromiso de los trabajadores con idoneidad, con identificación, para disminuir la frustración, baja motivación de la sociedad empresarial para ello la propuesta en base del diagnóstico estratégico con estrategias estratégicas, tácticas y operativas, para la consecución de los propósitos como la seguridad en el trabajo y mantenimiento efectivo de los canales de la comunicación.

Pérez y Rivera (2015) la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organización y la satisfacción, obtuvo el compromiso, supervisión, comunicación, y las condiciones laborables tiene relación favorable con la satisfacción laboral y en cuanto a la realización del personal en un buen ambiente laboral la empresa o instituciones les permite mejores expectativas labora. Concluyendo en el ámbito de estudio existe un buen clima que le permite tener en sus trabajadores satisfacción laboral.

1.2. Fundamentación científica

El clima organizacional es la percepción descrita del entorno interno del negocio, por la ejercitación de las capacidades sensorio perceptuales y cognitivas realizada por el personal para la valoración entre las interacciones laborales en la empresa empero son percepciones del ambiente con intersubjetividad de allí, la obtención de diversa información en razón a su punto de vista de la situación del clima (Joyce y Slocum, 1979 y James y Sellos 1981).

Ante la complejidad de los climas de los entes societarios, por sus diferentes clases, pero se le considera como el ambiente humano en razón que en el desarrollan sus actividades los trabajadores diariamente por ello es importante un entorno favorable que permita al trabajador motivarse al aporte de sus sapiencias y habilidades (Koy y Decotis, citados por Chiang, 2010).

El clima organizacional, es el talante o el estado del clima apreciado por el personal de la empresa; a su vez es percibido en diferentes formas, características por cada integrante permitiendo hacer diferenciación entre las organizaciones, pero son relativamente temporales, sin embargo tiene influencia en el comportamiento de los trabajadores, está integrado por elementos que permite al trabajador reaccionar en el entorno con estímulos e interacciones desarrolladas en el quehacer de la empresa como oportunidades de progreso cada día para la autorrealización a través con el avance del aprendizaje, se identifica y se compromete para la llegada a la meta a través de un total involucramiento laboral, se argumenta en la supervisión para la previsión de los obstáculos pero lo fundamental en la mejora de la empresa mediante la comunicación y con las adecuadas condiciones laborales (Chiavenato, 2015).

El clima organizacional, es la idea del empleado en correspondencia con el ambiente laboral en base a los factores relacionados a los procesos o estructuras tales como las oportunidades del mundo empresarial a los trabajadores cualificados en provecho de su realización personal, también el involucramiento dentro del marco de los principios empresariales que regulan el compromiso laboral con la finalidad del logro del objetivo, la necesaria retroalimentación y los sesgos o desviaciones alineadas en su momento oportuno a través de la supervisión de las tareas, la operatividad de las interacciones de la información la concordancia y ajuste de la información a través de los canales de comunicación, asimismo, es fundamental la provisión de materiales, cambiarios, en la ejecución de las labores propias de cada rol del trabajador. En el presente estudio se tomará como dimensiones los factores del clima organizacional (Palma, 2004).

Con respecto a la variable *satisfacción laboral*, es la cualidad positiva basada con valores y la praxis de los elementos en las tareas con la infraestructura o materiales en las condiciones físicas, remuneraciones justas, incentivos bancarios enmarcado dentro de los beneficios laborales, en el marco de la regulación en correspondencia con las políticas administrativas, interrelación sociales, el personal calificado con aspiración del desarrollo personal que

permite realizar mejor las tareas y se tiene una línea de autoridad adecuada permitiendo el acatamiento de las ordenes con autoridad, confianza y valoración (Palma, 2006 y Chiavenato, 2015).

Los beneficios laborales reflejados por el clima organizacional, denotados por la actitud positiva de los trabajadores en el rol de sus funciones fundamentados por las capacidades de los trabajadores por los incentivos económicos, lineamientos, la sociabilidad, la autoridad, condiciones físicas y materiales adecuados impartidos por la empresas que facilitan la ocupación de las labores y presenta cuatro variables: las condiciones y conservación, interacción, motivaciones y expectativas del ambiente físico, social, según la empresa (Chiavenato, 2015).

Chiang, y Núñez (2015) citan a Locke, que dice el estado satisfactorio, consecuencia de la evaluación de las faenas de las que se obtiene la especialización connotando fases definidas de satisfacción en las labores en las relaciones con los colaboradores, con remuneraciones e incentivos equitativos a la responsabilidad, con procedimientos continuos de supervisión, además se presenta oportunidades de desarrollo, entre otros.

En cuanto a la satisfacción con el ausentismo se encuentra una relación moderada, se deduce, sí los trabajadores están insatisfechos tienden a no asistir al trabajo, piensa que es incomprendido, por otro lado, la satisfacción y la rotación del personal tienen una relación negativa.

Los tipos de satisfacción según Piero (2006) se presenta cuando cada día se perfecciona el trabajador y siente satisfacción progresiva conforme al incremento de sus aspiraciones, pero siente estabilizado cuando no avanza con su realización personal, pero si el trabajador minimiza sus aspiraciones sentirá satisfacción resignada.

La importancia se expresa en el bienestar se considera la palanca de gestión de la empresa y en el trabajador el elemento de motivación de realización para la competitividad con el fin del logro de calidad Asimismo, la interacción de los equipos de laborales con un clima favorable permite la familiaridad en el tiempo

de servicio; los enlaces efectivos en las empresas a través de sus lineamientos permitiendo la satisfacción del empleado entre su ingreso y su salida en la organización. Para el fortalecimiento de la empresa comete permutaciones culturales, hace esfuerzos para el incremento la productividad y mejora de la moral, enfatizando la participación y brindando coyunturas para el desarrollo y progreso. Se refleja el nivel de satisfacción de las aspiraciones y de los anhelos de las personas, se traduce, en última instancia en la realización del trabajador. De allí, la calidad de vida laboral produce en el contexto del trabajo una percepción más humana en paralelo presencia con habilidades tendientes a ser desarrolladas cada día más en los trabajadores (Werther, 2000).

2. Justificación de la investigación

2.1. Social, el clima organizacional, es el ambiente donde se realizan las actividades requeridas a través del desempeño laboral, constituyéndose en una herramienta primordial que permite apoyar y reforzar el proceso de mejora continua por ello la investigación se justifica

Actualmente la variable clima organizacional, caracteriza a la institución, u organización, también permite identificar las distintas percepciones y evaluar los cuellos de botella en el entorno laboral, con la finalidad de solucionar posibles conflictos laborales y los resultados serán de utilidad de los entes.

2.1.1. Teórica, a través del estudio se permite interactuar los conocimientos de las variables para la implementación en las municipalidades.

2.1.2. Metodológica, en la investigación se utilizó el instrumento llamado cuestionario para la recogida de los datos de las variables de estudio

Las limitaciones de la investigación, son la negativa participación de los trabajadores para responder la encuesta, Otro factor limitante no existe estadísticas sobre el tema

3. Problema

3.1. Realidad del problema

En este mundo, se evoluciona de manera acelerada, múltiple a la desbastadora con fuerte repercusiones en las naciones, empresas y trabajadores. Hoy en día el principal activo de las instituciones es el trabajador; por tanto y conscientes de esto existen muchos factores que contribuyen al confort de los mismos. Entre ellos se cita factores internos de bienestar y del ambiente en el ámbito del trabajo que imperan en las instituciones estos factores indican como las políticas institucionales la relevancia en cada uno de sus miembros.

Los trabajadores en el Perú, a diferencia de otros tiempos, exigen un trato digno y condiciones favorables para su desarrollo, en razón que su centro de labores se convierte en su segundo hogar y se espera que el entorno en donde se desenvuelven las actividades sea el más favorable y permita la identificación institucional; esto, conlleva a que la institución se desarrolle y logre su objetivo y por consiguiente las metas trazadas.

Se observa si hay un clima laboral agradable el quehacer en el desarrollo de las tareas se fortalece, también tiene influencia directa en la conducta se denota en la interacción que tiene el empleado con el superior o con el jefe, sus compañeros en la institución, si se presenta un ambiente desagradable es una debilidad inclusive baja la producción.

Hay relevancia en la actualidad las variables en estudio en toda institución como sus dimensiones e importantes indicadores para la marcha del personal, a la vez son de atención para los directivos por el impacto que suelen tener en la gestión de la empresa.

Los grados de complacencia de los empleados en los entes se traducen a la habilidad de las empresas para la satisfacción de las demandas y esperanzas de sus empleados, asimismo se repercute en la medida de sus resultados institucionales.

El presente trabajo se realizó en el ámbito del estudio se percibe problemas por los diferentes estados del ambiente reflejados en la satisfacción se evidencia en la duplicidad de las tareas, desconcierto de los trabajadores al no tener claro su descripción de puesto al interferir en áreas que no son de su competencia, presenta problemas de interacción personal, así mismo el desconocimiento de las variables filosóficas de la empresa ante la omisión de las funciones y su regulación, genera actitudes no coherentes, para la gestión empresarial.

Todo esto sumado a actitudes generadas por factores personales y a la inseguridad del personal joven porque carece de las competencias laborales da como resultados la limitación de la participación de los trabajadores, conflictos laborales y personales debido a la inseguridad, por la intolerancia, la frustración, estrés, y por el desconocimiento de mecanismos de defensa, se genera dificultades en la comunicación y limita el trabajo en equipo.

Por lo tanto, frente a esta perspectiva empresarial se considera importante investigar sobre la determinación de los niveles entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados del Distrito Municipal de Tambogrande en Piura.

3.2. Planteamiento del problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

4.1. Conceptualización

Clima organizacional, es la observación del trabajador con respecto a al entorno en especial al micro entorno de la empresa en relación a las funciones desarrolladas con las condiciones que las faciliten en base al atributo o suma de atributos que permite se facilita el desempeño que tienen influencia imperiosa en su actuación (Palma, 2006).

Dimensiones: logro personal, compromiso, seguimiento, interacción y recursos

Satisfacción laboral, es un estado de bienestar positivo, apreciado en el ambiente laboral o es resultado positivo o grado del buen funcionamiento incluso de las buenas prácticas laborales del trabajador (Palma, 2004 y Chiang y Núñez, 2015).

Dimensiones: condiciones de trabajo/materiales, beneficios laborales remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad.

Instrumento Cuestionario

4.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicador	Escala
Clima Organizacional	es el atributo o la suma de atributos observados por los integrantes de la institución los mismos que tienen influencia imperiosa en su actuación (Palma 2004).	Logro personal	Se midió a través de los indicadores de las dimensiones de las variables con respecto a su puntuación	Realización personal	Likert
		Compromiso		Compromiso	Likert
		Seguimiento		Supervisión	Likert
		Interactuación		Comunicación	Likert
		Recursos		Condición laboral	Likert
Satisfacción laboral	Es el estado de bienestar positivo, apreciado en el ambiente laboral o es resultado positivo o grado del buen funcionamiento incluso de las buenas prácticas laborales del trabajador (Palma, 2004)	Condiciones laborales	Se midió a través de los indicadores de las dimensiones de las variables con respecto a su puntuación	Nivel de organización	Ordinal Likert
		Incentivos laborales remunerativos		Incentivos	Likert
		Políticas administrativas		Cumplimiento de las reglas de la institución	Likert
		Interactuación sociales		Nivel de interacción	Likert
		Desarrollo personal		Progreso	Likert
		Ejecución de tareas		Comodidad	Likert
		Relación con la autoridad		Confianza y valoración	Likert

X

4.3. Delimitación de la investigación

Delimitación temporal, la investigación se realizó en el año 2018.

Delimitación social, la población de la investigación fue constituida por los empleados o trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Tambogrande.

Delimitación espacial, se realizó en la Municipalidad de Tambogrande.

Delimitación conceptual, estuvo en el marco de las teorías de las variables del estudio.

5. Hipótesis

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

6.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el logro personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Establecer la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral de los de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Describir la relación entre el seguimiento y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Identificar la relación de la interacción y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Identificar la relación entre los recursos laborales y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y nivel de investigación

2.1.1. Tipo de la investigación

El estudio fue de tipo básica en razón que se obtuvo información sustantiva y se comparó con la realidad es descriptiva correlacional, tuvo como finalidad del análisis de la relación entre el de las variables, transeccional, se recolectó la información en un momento único y de diseño descriptivo no experimental no existió manipulación de la variable sólo se observó tal como se presenta en su naturaleza (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

2.1.2. Nivel de investigación

Descriptiva correlacional porque se describió las relaciones y su grado entre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral (Ríos, 2017).

2.2. Método y diseño de investigación

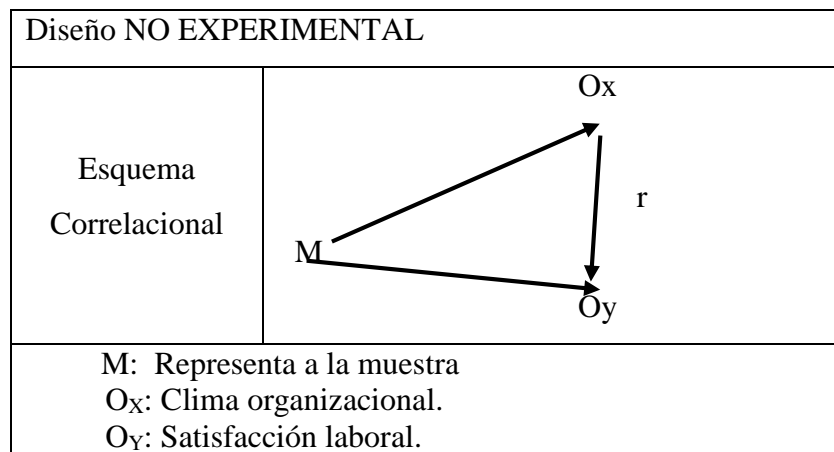
2.2.1. Método de investigación

Fue un estudio hipotético deductivo, en vista que se observó y se contrastó con las hipótesis

2.2.2. Diseño de investigación

En la investigación no se manipuló, ni se realizó de manera intencional las variables independientes sólo se observó las variables lo que permitió la determinación de la relación basada en la investigación no experimental (Hernández Fernández, y Baptista, 2014).

Se presenta el siguiente diseño:



2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población, reúne a todos los elementos o unidades de análisis en estudio constituida por 83 empleados que tienen una característica en común (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

2.3.2. Muestra

Es probabilístico aleatorio simple, según Sabino (2009) se calculó mediante fórmula en base a una población finita donde se observó y se obtuvo conclusiones para la generalización de la población, se detalla:

Ítems	Fórmula
Muestra (n) = ¿? Población (N) = 83 Nivel de Confianza (Z) = 1.96 si es 95% de confianza Probabilidad de Exito (P) = 0.5 Probabilidad de Fracaso (Q) = 0.5 Nivel de Error (E) = 0.05	$n = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)E^2 + Z^2PQ}$

Entonces teniendo el 95% de nivel de confianza y una varianza de 0.25 (PQ= 0.25), y el 0.05 de error de muestreo la población de 83 empleados, se obtuvo una muestra de 69 unidades de análisis.

$$n = \frac{83 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(83 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 69$$

La muestra está constituida por sesentinueve (69) trabajadores,

Criterios de inclusión

Se consideró todos los empleados estables de la entidad.

Criterios de Exclusión

No se incluyeron empleados contratados de la entidad.

Empleados que no desearon participar en la investigación, no participaron

2.4. Técnicas e instrumentos

2.4.1. Técnica:

Se tiene en cuenta la unidad de análisis, se procedió y utilizó en la recogida de datos fue la técnica:

Encuesta es un procedimiento que se utilizó de modo estructurado y de acuerdo a las dimensiones de las variables con la finalidad de recoger información de manera sistemática según el diseño previamente establecido con el objetivo de desarrollar los objetivos (Tamayo & Tamayo (2008).

2.4.2. Instrumentos

Se aplicó el cuestionario preguntas, construido en base a la escala de lickert con referencia a las dimensiones e indicadores considerados en la variable clima organizacional y satisfacción laboral en base a la matriz de Operacionalización.

El instrumento a utilizado fue el cuestionario mediante el uso de la escala de Likert. Gómez (2006) precisa en la escala de Likert a cada respuesta se le asigna un valor numérico, así la unidad de análisis obtiene una puntuación respecto a la afirmación o negación y al final su puntuación total, se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones o negaciones. En el estudio fue aplicado a 69 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en el departamento de Piura, en el proceso de los resultados:

2.5. Validación y confiabilidad de los instrumentos

2.5.1. Validación,

En la validez de contenido se midió la consistencia y coherencia de la base teórica y los objetivos de la investigación mediante el juicio de los expertos que evaluaron la encuesta (Vara, 2007) En el presente estudio los cuestionarios fueron en base al estudio del investigador Navarro.

2.5.2. Confiabilidad

Es la consistencia del instrumento al ser aplicado en la muestra del estudio produce iguales resultados (Vara, 2007) se obtuvo mediante el coeficiente de 0,911; en cuanto a la variable cultura organizacional integrado por treintitres ítems y 0,887 variable desempeño laboral, a través de los trentiseis ítems.

2.6. Procesamiento y análisis de la información

La técnica que se utilizó fue la encuesta a través del cuestionario:

Variable	Indicador	Técnica de recolección	Instrumento de recolección
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Logro personal- Compromiso- Seguimiento- Interactuación- Recursos laborales	Encuesta	Cuestionario Likert
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Infraestructura- Incentivos- Normas- Interrelación- Progreso- Comodidad- Confianza	Encuesta	Cuestionario

2.7. Aspectos éticos de la investigación

La presente tesis de investigación se elaboró de conformidad con el reglamento del Colegio de Administración del Perú (2014), considerando el código de ética del administrador. Asimismo, no se transgredió ética.

Como primera consideración, se enmarcó en la función primordial del administrador dentro de la institución, para ello, se encaminó de acuerdo a los

principios establecidos en el código de ética profesional del administrador, base fundamental para la toma de decisiones concluyendo la información sea fiable.

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis de datos

En el proceso de la investigación en la fase de resultados se valoraron la información, además se determinó el análisis de cada variable con sus respectivas dimensiones y finalmente se relacionó las variables:

Determinación la relación del clima organizacional entre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, se obtuvo los niveles de cada variable y entre las variables.

Tabla 1

Análisis del clima organizacional en Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

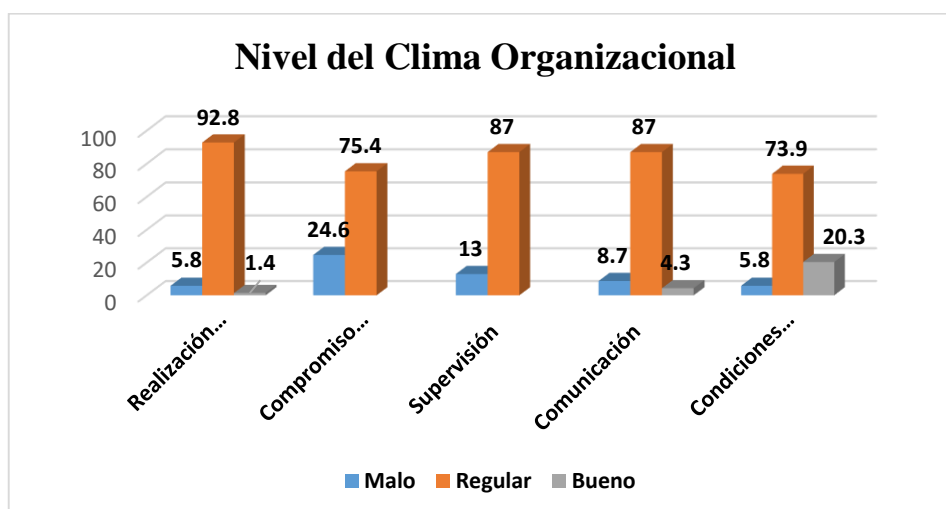
Dimensiones	Nivel							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Realización Personal	4	5.8	64	92.8	1	1.4	69	100
Compromiso laboral	17	24.6	52	75.4			69	100
Supervisión	9	13	60	87			69	100
Comunicación	6	8.7	60	87	3	4.3	69	100
Condición laboral	4	5.8	51	73.9	14	20.3	69	100
	40	57.9	287	416.1	18	26	345	500
		11.58		83.22		5.2		100

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

Se visualiza en la tabla N° 1; del 100% de los encuestados considera en promedio las dimensiones; el 11.58% expresa malo, el 83.22% nivel regular, 5.2% bueno

se deduce el nivel relevante de las dimensiones considera al clima organizacional en el nivel regular.



Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

Tabla 2

Análisis de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

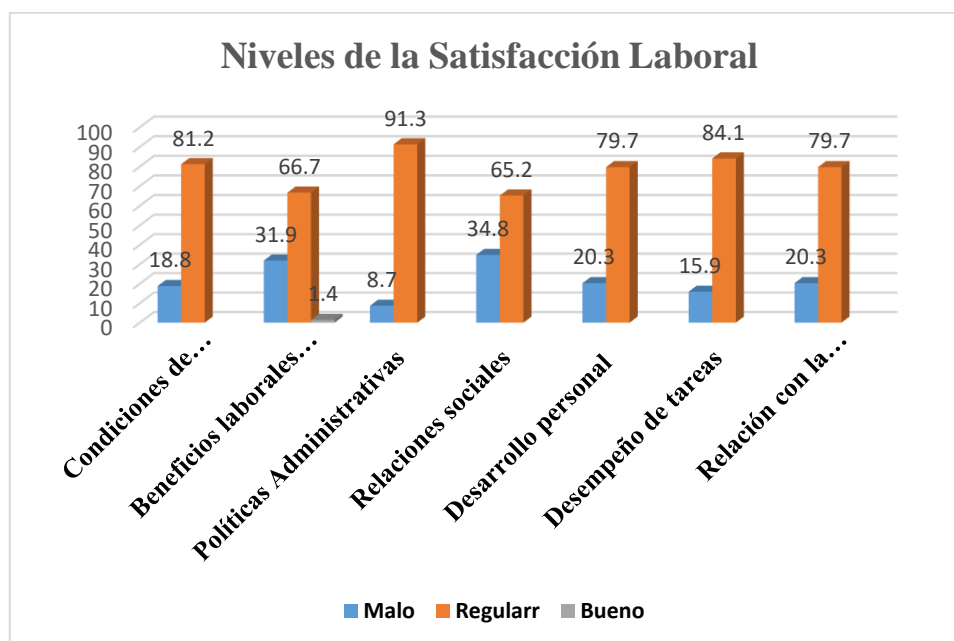
Dimensiones	Malo		Nivel Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Condiciones de trabajo materiales	13	18.8	56	81.2			69	100
Beneficios laborales remunerativos	22	31.9	46	66.7	1	1.4	69	100
Políticas Administrativas	6	8.7	63	91.3			69	100
Relaciones sociales	24	34.8	45	65.2			69	100
Desarrollo personal	14	20.3	55	79.7			69	100
Desempeño de tareas	11	15.9	58	84.1			69	100
Relación con la autoridad	14	20.3	55	79.7			69	100
	104	150.7	378	547.9	1	1.4	483	700
		21.53		78.271		0.2	69	100

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia.

Se visualiza en la tabla N° 2; del 100% de los encuestados considera en promedio porcentual; el 21.53% expresa malo, el 78,27% nivel regular, 0.2% bueno; se

deduce el nivel relevante de las dimensiones de la satisfacción laboral está en el nivel regular



Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

Tabla 3

Relación entre los niveles del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura

			Satisfacción Laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Clima Organizacional	Malo	Recuento	11	7	3	21
		% del total	15,9%	10,1%	4,3%	30,4%
	Regular	Recuento	7	20	4	31
		% del total	10,1%	29,0%	5,8%	44,9%
Bueno	Recuento	3	5	9	17	
	% del total	4,3%	7,2%	13,0%	24,6%	
Total	Recuento	21	32	16	69	
	% del total	30,4%	46,4%	23,2%	100,0%	

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

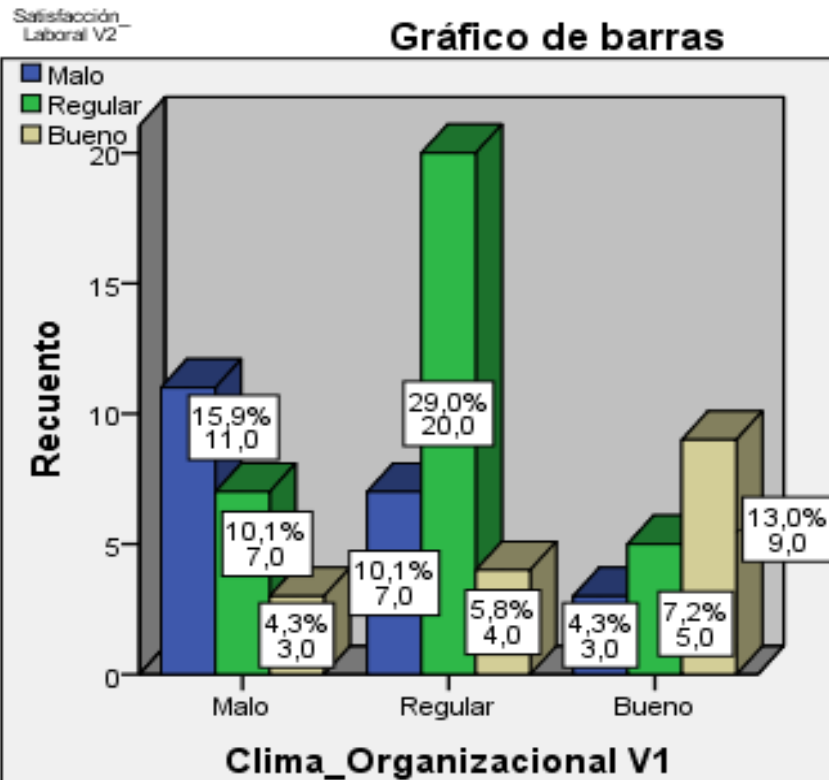


Figura 1 relación entre los niveles del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.
Elaboración Propia

Se visualiza en la tabla N° 3 se visualiza del 100% de la muestra el 30.4%, 44.9% y 24.6% seleccionaron los niveles malos, regular y bueno respectivamente con respecto al clima organizacional y a la satisfacción el 30.4%; 46.4 % y el 23.2% seleccionaron los niveles malo regular y bueno respectivamente por tanto el 30.4% relaciona ambas variables en el nivel "malo".

La relación se realizó en base a los criterios conforme se observa en la tabla N° 01 en los niveles malo, regular bueno considerando cada dimensión en el 100%. Siendo relevante el nivel regular igualmente conforme se visualiza en la tabla N° 02 y su relación relevante es en el nivel regular de las variables conforme se observa en la tabla 3

Prueba de hipótesis General

Se formula las hipótesis estadísticas

H₁: El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018 se relacionan.

H₀: El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018. No se relacionan.

Prueba estadística, se realizó en base al tamaño de la muestra en razón por tanto se aplicó el estadístico Kolmogorov – Smirnov por ser mayor a cincuenta datos u observaciones

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
N		69	69
Parámetros normales ^{a,b}	Media	74,22	80,84
	Desviación estándar	12,543	13,592
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,127	,113
	Positivo	,127	,113
	Negativo	-,098	-,085
Estadístico de prueba		,127	,113
Sig. asintótica (bilateral)		,007 ^c	,030 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa el p – valor obtenido es igual 0,007 y 0,030 de las variables del estudio son menores a 0,05 denotando, cuando el p-valor es mayor al alfa ósea 0,05 se acepta la hipótesis nula pero cuando es menor se refuta la hipótesis nula aceptando la hipótesis del investigador. Es decir, a un nivel de confianza del 95%, los valores no se comportan de manera normal por esta razón se utilizó la prueba kolmogorov-smirnow.

Al analizar la prueba kolmogorov-smirnow, se determinó los datos normales en el presente estudio por ello se utilizó la prueba de Rho Spearman que corresponde a la prueba no paramétrica

Correlación entre el Clima organización y la satisfacción laboral

Correlaciones			Clima	Satisfacción
			Organizacional	Laboral
R- Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
	1	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El Rho de Spearman indica, a un nivel de significancia 0,05 ($0,000 < 0,05$) bilateral (con dos colas) existe una relación y se acepta la hipótesis alterna además el coeficiente 0,473 indica que tiene una correlación positiva moderada, pero con tendencia a ser buena

Interpretación, cuando el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica, existe relación entre las variables luego se concluye la existencia de una relación significativa y el grado de correlación es 0,473 positiva moderada entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura por tanto se acepta la hipótesis del investigador.

La relación entre los niveles de logro personal o realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018, se determinó.

Tabla 4

Relación entre los niveles de la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

		Satisfacción Laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Logro Personal (agrupado)	Malo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	2,9%	2,9%	0,0%	5,8%
	Regular	Recuento	19	29	16	64
		% del total	27,5%	42,0%	23,2%	92,8%
	Bueno	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,4%	0,0%	1,4%
Total		Recuento	21	32	16	69
		% del total	30,4%	46,4%	23,2%	100,0%

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

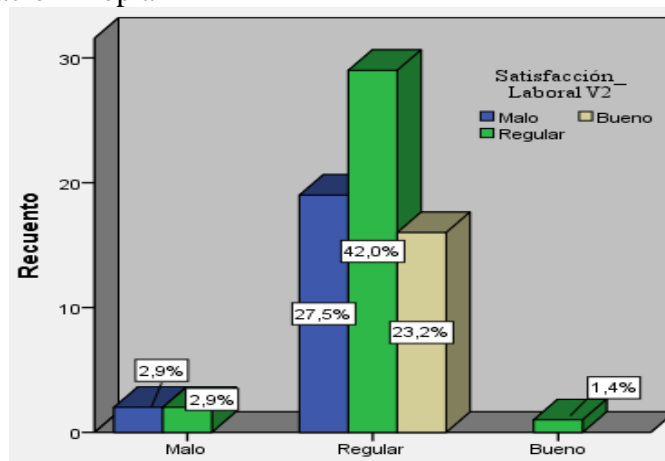


Figura 2 relación entre los niveles del logro o realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

Elaboración Propia

La tabla N° 4 se observa del 100%, el 5,8% y el 30,4% considera en un nivel “malo”, el 92,8% y el 46,4%; en un nivel regular y en 1,4% y 23,2% la

realización personal y la satisfacción laboral respectivamente siendo relevante el nivel la realización o logro personal y la satisfacción se encuentra ubicada en un nivel “regular”

Prueba de hipótesis

H₁ : La realización o logro personal entre la satisfacción laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018. Existe relación

H₀ : La realización o logro personal entre la satisfacción laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018. No existe relación.

Correlaciones

			Logro o	
			Realización	Satisfacción
			Personal	Laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,284*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	69	69
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,284*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	69	69

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación, el coeficiente R-Spearman es 0,284 según el baremo de estimación de la correlación de Spearman es positiva moderada asimismo el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,018 < 0,05$) precisa, sí existe relación entre las variables luego se concluye que existe una relación, positiva, baja entre la el logro o realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

Determinación entre la relación del compromiso laboral y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Tabla 5

El compromiso laboral entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

			Satisfacción Laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Compromiso Laboral (agrupado)	Malo	Recuento	8	6	3	17
		% del total	11,6%	8,7%	4,3%	24,6%
	Regular	Recuento	13	26	13	52
		% del total	18,8%	37,7%	18,8%	75,4%
Total		Recuento	21	32	16	69
		% del total	30,4%	46,4%	23,2%	100,0 %

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

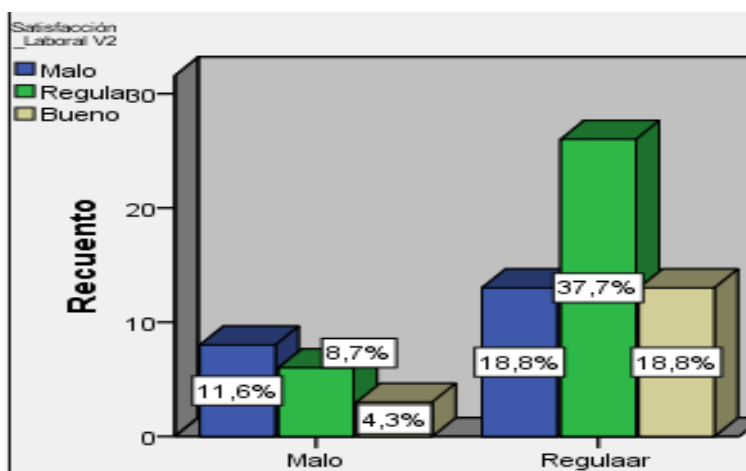


Figura 3 relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

Se observa en la tabla N° 5 del 100% de los empleados, el 24,6% y el 30,4% considera en un nivel “malo” también el 75,4% y el 46,4%; en un nivel regular el respectivamente las variables del estudio, pero el 23,2% manifiestan

satisfacción laboral se visualiza que se percibe de modo relevante a las variables en un nivel “regular”

H₁ : Existe relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

H₀: No existe relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Correlaciones				
			Compromis o Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compromis o Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,441**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación, el grado de correlación es 0,441 en concordancia con el baremo de estimación es positiva moderada además el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) denotando se acepta la hipótesis alterna donde se relaciona el compromiso laboral entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Determinación de la relación entre los niveles del seguimiento o supervisión y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Tabla 6

El seguimiento o supervisión entre la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

		Satisfacción Laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Supervisión	Malo	Recuento	3	6	0	9
D31 (agrupado)		% del total	4,3%	8,7%	0,0%	13,0%
	Regular	Recuento	18	26	16	60
		% del total	26,1%	37,7%	23,2%	87,0%
Total		Recuento	21	32	16	69
		% del total	30,4%	46,4%	23,2%	100,0%

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

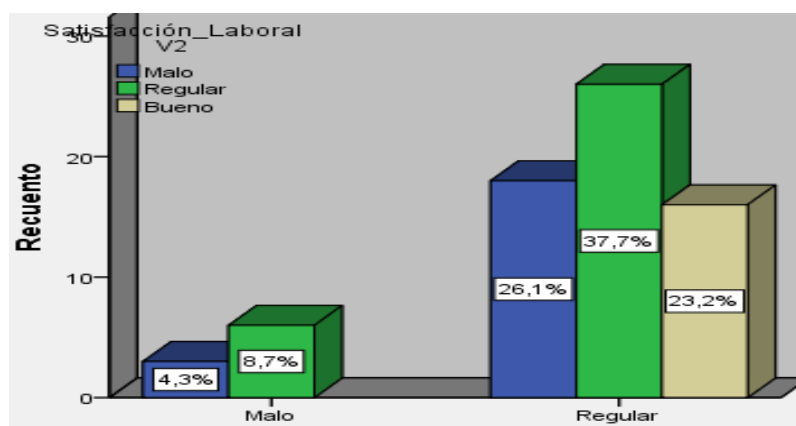


Figura 4 relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

La tabla N° 6 se observa del 100% de los encuestados, el 13,0% y el 30,4% considera en un nivel “malo” asimismo el 87,0% y el 46,44%; en un nivel regular la supervisión de las variables del trabajo y el 23,2% manifiestan satisfacción

laboral en el nivel bueno la percepción relevante entre la supervisión o seguimiento y la satisfacción se encuentra en un nivel “regular”

H₁ : Existe la relación entre el seguimiento o la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

H₀ : NO existe relación entre el seguimiento o la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Correlaciones				
			Seguimiento o Supervisión	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N			69
Satisfacción Laboral	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N			69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación, la correlación tiene un grado de 0,422 en concordancia con el baremo de estimación es positiva moderada además el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) resultando sí existe relación entre las variables concluyendo la existencia de relación entre la supervisión o el seguimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

Determinación de la interacción o comunicación entre la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Tabla 7

Niveles entre la interacción o comunicación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

			Satisfacción Laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Comunicación (agrupado)	Malo	Recuento	3	1	2	6
		% del total	4,3%	1,4%	2,9%	8,7%
	Regular	Recuento	18	31	11	60
		% del total	26,1%	44,9%	15,9%	87,0%
	Bueno	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%
Total	Recuento	21	32	16	69	
	% del total	30,4%	46,4%	23,2%	100,0%	

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

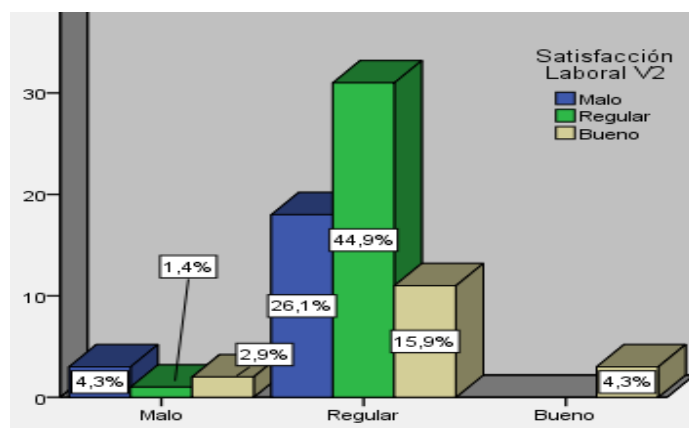


Figura 5 relación entre la interacción o comunicación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

La tabla N° 7 se observa del 100% de los encuestados, el 8,7% y el 30,4% considera en un nivel “malo”, el 87,0% y el 46,4%; en un nivel regular la y en 4,3% y 23,2% de las la comunicación personal y la satisfacción laboral respectivamente siendo relevante el nivel regular porque los encuestados manifiestan que tanto la interacción o comunicación y la satisfacción se encuentra en un nivel “regular”

H₁ : Existe relación entre la interacción o comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

H₀ : No existe relación entre la interacción o comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Correlaciones				
			Interacción o Comunicación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	69	69
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación, El coeficiente de correlación es 0,320 y de acuerdo al baremo de estimación es positiva baja además el nivel de significancia es menor a 0,05 ($0,007 < 0,05$) denotando sí existe relación entre las variables luego se concluye, existe relación entre la interacción o la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

Determinación entre los recursos o condiciones laborales y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Tabla 8 Los recursos y las condiciones laborales entre la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

		Satisfacción Laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Condiciones de Trabajo	Malo	Recuento	11	2	0	13
		% del total	15,9%	2,9%	0,0%	18,8%
Materiales	Regular	Recuento	10	30	16	56
		% del total	14,5%	43,5%	23,2%	81,2%
Total		Recuento	21	32	16	69
		% del total	30,4%	46,4%	23,2%	100,0%

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

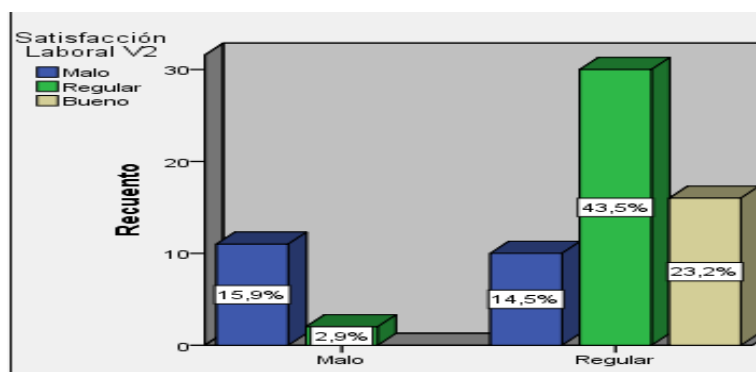


Figura 6 relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Fuente Cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Elaboración Propia

Se observa en la tabla N° 8 del 100% de los encuestados, el 18,8% y el 30,4% considera en un nivel “malo”; el 81,2% y el 46,4%; en un nivel regular en las variables condiciones o recursos de trabajo y la satisfacción laboral pero el

23.2% manifiestan satisfacción laboral tiene un nivel bueno pero se percibe relevante el nivel regular las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral

H₁ : Existe relación entre las condiciones o recursos laborales y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

H₀ : No existe relación entre las condiciones o recursos laborales y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.

Correlaciones				
		Condiciones o recursos Satisfacción Laborales Laboral		
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	69	69
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,309**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación, El Rho de Spearman la correlación es 0,309 y de acuerdo al baremo de estimación es positiva baja además el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,010$) denotando la existencia de relación entre las variables luego se concluye, existe una relación positiva baja entre relación de las variables (recursos o condiciones laborales y la satisfacción laboral) de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018

CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018, se obtuvo: Primero que 83.2% manifiestan que el clima organizacional y el 78.2% perciben que el clima organizacional y la satisfacción laboral en el ámbito de estudio como se evidencia en la tabla uno y dos se encuentra en un nivel regular. Segundo se obtuvo una significancia ($0,000 < 0,005$) demostrando que existe relación entonces la hipótesis alterna se acepta con un coeficiente $r=0.473$ correlación moderada positiva concluyendo, existe relación entre las variables en un nivel regular e concuerda con Vallejos (2017) precisando la relación de las variables con un grado de correlación moderada de 0.523 según el baremo, también concuerda con Rojas (2017) quien precisa existe relación moderada entre las variables y con Núñez (2015) precisando que existe evidencia de estadística entre la relación de las variables del presente estudio.

En el objetivo la determinación entre la relación de la realización o logro personal y la satisfacción laboral Se obtuvo, que existe relación con una significancia ($0,000 < 0,005$). Con un coeficiente de correlación $r=0.284$, considerada baja, pero con tendencia positiva se deduce crecimiento del personal permitirá la sostenibilidad de la institución y la posibilidad del empleado de contar las condiciones necesarias para el logro de la realización de sus objetivos personales y profesionales concluyendo existe relación entre la dimensión y la variable en un nivel regular concuerda con la investigación de Pérez y Rivera (2015) y con Navarro que existe relación en las variables de la investigación.

La determinación entre los niveles del compromiso laboral y la satisfacción laboral, en la tabla N° 05, se visualiza 0,05 (Sig.0.000 < 0,05) que existe una relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los empleados y con una de grado $r=0.441$ correlación moderado concluyendo la dimensión compromiso se relaciona con la variable satisfacción laboral en un nivel regular.

Los resultados muestran los empleados están comprometido, pero en un nivel moderado en la empresa, para la identificación, en concordancia con Anaya y Paredes (2015) al afirmar la identificación o compromiso con la entidad, asimismo con Pérez y Rivera (2015) y Navarro (2015) al precisar que el compromiso laboral se relaciona con la satisfacción laboral pero moderadamente concordando con la hipótesis del estudio que se acepta.

La determinación de la relación entre los niveles del seguimiento o la supervisión y la satisfacción laboral vista desde la tabla 6 se encontró que el nivel de significación es menor a 0,05 ($\text{Sig.}0.000 < 0,05$) donde existe una relación con un coeficiente $r=0.422$ de correlación moderada aceptándose la hipótesis del investigador concluyendo que existe relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción en un nivel regular en concordancia con la investigación Del Carpio (2015) quien precisa que existe relación entre las variables en un nivel regular asimismo con Navarro (2015) quien afirma que existe relación

En cuanto a la determinación de la relación entre los niveles de la interacción o comunicación de las variables del estudio en los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, según el análisis de la tabla N° 07, se encontró la significancia de $\text{Sig.} < 0.007$ se evidencia la aceptación de la hipótesis del investigador entre las variables existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los empleados con un grado de coeficiente de $r=0.320$ de correlación moderada concordante con los resultados de la investigación de Pérez y Rivera (2015) y Navarro (2015) quienes puntualizan que la dimensión de comunicación con la variable satisfacción se relacionan moderadamente denotando en la municipalidad sí las comunicaciones son claras mejoran el trabajo el clima organizacional y personal satisfecho el resultado que hay relación entre la comunicación y la variable satisfacción laboral en un nivel regular. Asimismo, con la Del Carpio (2015) pero precisa que en su investigación es baja la comunicación y por ello se percibe que también es baja porque se percibe en los trabajadores mínima satisfacción.

Los niveles de las condiciones o recursos laborales con la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018, se determinó según la tabla 8 se visualiza la significancia de 0.010 ($0,010 < 0,05$) denotando que se acepta la hipótesis alterna afirmando que se acepta con un grado de $r=0.309$ correlación moderado resulta que existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral. Concordante con Del Carpio (2015) dice en su estudio el nivel de las condiciones se relacionan con la satisfacción

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Las variables clima organizacional y satisfacción laboral se relacionan además se comprobó en un nivel regular asimismo la relación de las dimensiones de la variable clima organizacional entre la variable satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Tambogrande, según detalla:

- (1) La realización o logro personal se relaciona con la satisfacción laboral conforme evidencia la significación con un coeficiente de correlación en un nivel regular.
- (2) El nivel de significancia compromiso laboral se relaciona con la satisfacción laboral conforme evidencia la significación con un coeficiente de correlación en un nivel regular.
- (3) El nivel de significancia en la dimensión del seguimiento o supervisión se relaciona con la satisfacción laboral conforme evidencia la significación con un coeficiente de correlación en un nivel regular.
- (4) La comunicación o la interacción y la satisfacción laboral se relacionan conforme evidencia el nivel de significancia en el Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.
- (5) Las condiciones y recursos laborales y la satisfacción laboral se relacionan en un nivel moderado

5.2. Recomendaciones

Se recomienda la ejecución de talleres con respecto a las variables con el objeto que las correlaciones con tendencia positiva disminuyan las brechas con el fin que la percepción de los empleados del regular cambie su valoración a mejora y se sienta satisfecho para que la correlación moderado tienda a subir a perfecta en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura desde sus dimensiones del clima entre la satisfacción laboral según los objetivos conforme se detalla:

- (1) Incentivar realización o logro personal mediante talleres de praxis y de conocimientos para el impulso de los empleados de los Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018, se ubique en el nivel bueno.
- (2) Incentivar a los empleados de la entidad se identifiquen o se comprometan para obtención de una relación positiva con la satisfacción laboral mediante el respeto e identificación para su ubicación en el nivel bueno.
- (3) Incentivar el seguimiento o la supervisión de las tareas para la mejora de la satisfacción laboral mediante el seguimiento de las actividades para la retroalimentación de las tareas de los empleados de los Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018, en el nivel bueno.
- (4) Estimular la interacción o comunicación en todas las líneas para la relación con la satisfacción laboral a través de talleres en todos los niveles de jerarquía del proceso del producto para la de los empleados de los Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018, se ubique en el nivel bueno.
- (5) Las entidades, instituciones o empresas brinden las condiciones o recursos laborales para la mejora de la satisfacción laboral sí se logra la relación se fortalece en el ámbito del estudio Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018, se ubique en el nivel bueno.

DEDICATORIA

*A Dios, por haberme permitido
terminar mi carrera profesional de
administración.*

*A los esfuerzos y apoyo
incondicional he podido lograr mi
más anhelada meta.*

*Además, porque son la razón y el
motivo por el cual sigo adelante,
gracias por siempre poder contar
con ustedes y así poder cumplir con
todas mis metas propuestas.*

Graciela Domínguez

AGRADECIMIENTO

*A Dios, a mis padres, asesores de tesis, por
todas sus enseñanzas y guía; asimismo a
cada uno de los profesionales de
administración, que me brindaron su
apoyo en su asesoría, para la culminación
de la presente investigación.*

Graciela Domínguez

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atoche, L y Palacios, Y (2010) Clima laboral y calidad de atención al usuario en el área de admisión del hospital I – ESSALUD de Sullana durante el 2do trimestre del periodo 2010. Universidad César Vallejo Filial Piura.
- Anaya G y Paredes R. (2015) investigo la tesis Propuesta de Mejora del Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano Área de Ventas Corporativas (VC) de una empresa del sector de cosméticos de Perú
- Cabezas E., Andrade D. y Torres J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación Científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Disponible <http://www.espe.edu.ec>
- Chiang, M. (2010) Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Editorial Universidad pontificia de Comillas, p. 24. Madrid. Disponible en <http://goo.gl/igsA0l>
- Chiavenato (2015), -Gestión del Talento Humano México: Graw Hill
- Del Carpio (2015) la tesis titulada Importancia del Clima Laboral en los Servidores Públicos. diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas, México.
- Diccionario (s.f.) Definición de diccionario basado en el diccionario de la Real Academia Española disponible en <https://definicion.de/diccionario/>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003) *Metodología de la investigación. México. Recuperado de*<http://goo.gl/sRv0K>
- Navarro K. (2016). Clima Laboral y su relación con la satisfacción laboral en el restaurante la casona Catacaos, Año 2016.
- Núñez L. (2015). Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, Tesis de Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social. De la Universidad Nacional de Moquegua. Perú. Disponible <http://repositorio.unam.edu.pe/>
- Palma (2004) Construcción de una escala de clima laboral CL-SPC
- Palma (2006) Manual de Satisfacción Laboral Perú: Cartolan EIRL.
- Pieró, J (2006) Satisfacción laboral y calidad de servicio. UIPOT. Universitat de Valencia

- Pérez N y Núñez M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Tesis de Grado de Magister de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Disponible en: <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe>
- Polanco (2014). En Honduras, investigó la tesis titulada “El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés
- Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española (Edición del tricentenario) Madrid – España: Espasa disponible en: <https://dle.rae.es/>
- Ríos R. (2017) Metodología para la investigación y redacción. España: Servicios Académicos Intercontinentales S. L. disponible colección biblioteca Virtual de Derecho, economía y ciencias sociales – <Http://www.eumed.net/libros.php>.
- Rojas (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Lurigancho - Chosica, 2016. Tesis de grado de Maestro en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Filial Lima. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9079/Rojas>
- Werther (2000) Administración de personal y recursos humanos. Editorial Mc. Graw – Hill. México.
- Vallejos (2017), “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017 de la ciudad de Lima

ANEXO N° 01 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	
¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.	Existe una relación el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
¿Cuál es la relación entre la realización o el logro personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018?	identificar la relación entre la realización o el logro personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.	. Existe relación entre la realización o el logro personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018?	Establecer la relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018	Existe relación entre los el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.	Diseño: No experimental
¿Cuál es la relación entre el seguimiento o la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018?	Describir la relación entre el seguimiento o supervisión y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.	Existe una relación entre el seguimiento o supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018	Nivel: Correlaciona 1 Transversal Aplicada
¿Cuál es la relación entre la interacción o la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018?	Identificar la relación entre la interacción o comunicación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.	Existe relación entre la interacción o la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018	Población: 83 trabajadores Muestra: 69
¿Cuál es la relación entre las condiciones o recursos laborales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018?	Identificar la relación entre los recursos o las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018	Existe entre las condiciones o recursos laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande en Piura, 2018.	Técnica: Encuesta
			Instrumentos : Cuestionario

Piura 15 de mayo 2019

Estimado Maestro

Mg. Herminia Sánchez

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO, para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar para determinar la relación entre la **Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad Distrital de Tambogrande – Piura, 2018.**

A continuación, presento una lista de afirmaciones ítems relacionados a cada concepto teórico. Lo que se le solicita marcar X el grado de pertenencia a cada ítem con su respectivo concepto de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Se le pide si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De antemano agradezco su cooperación

Domínguez Yovera Graciela Andrea
Bachiller de administración

Piura 15 de mayo 2019

Estimado Maestro

Dra. Isidora Zapata Periche

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO, para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar para determinar la relación entre la **Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad Distrital de Tambogrande – Piura, 2018.**

A continuación, presento una lista de afirmaciones ítems relacionados a cada concepto teórico. Lo que se le solicita marcar X el grado de pertenencia a cada ítem con su respectivo concepto de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Se le pide si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De antemano agradezco su cooperación

Domínguez Yovera Graciela Andrea
Bachiller de administración

ANEXOS N° 03: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad Distrital de Tambogrande – Piura, 2018

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBS
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																x				x	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		x			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

Mgrt.: Herminia Sánchez

DNI: Teléfono:

E-mail

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad Distrital de Tambogrande – Piura, 2018
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBS
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																x					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		x			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		x			

validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

Dra.: Isidora C. Zapata Periche

DNI: 02649327

Teléfono: 968010856

E-mail isidora:zapata@yahoo.es

ANEXOS N° 04: Constancia de Validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg° Herminia DNI N° ANR/COP de profesión Administradora de Empresas desempeñándome actualmente como Docente de la Universidad Nacional de Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cultura tributaria	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cumplimiento de las obligaciones tributarias	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

Mg° Herminia Sánchez

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Isidora C. Zapata Periche con DNI N°02649327 Magister en Gestión Gubernamental N° ANR/COP .REG CPC.1766, de profesión Administradora de Empresas desempeñándome actualmente como docente de la Universidad Nacional de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Clima organizacional	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Satisfacción Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

Dra. Isidora Zapata Periche

ANEXOS N° 05: Cuestionario

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN CUESTIONARIO; CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Este cuestionario está destinado a recopilar información necesaria para sustento de la investigación que se realiza en la Universidad San Pedro - Filial - Piura. Sobre

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad Distrital de Tambogrande – Piura, 2018. Con respecto al Clima Organizacional

Por lo que se solicita su colaboración en contestar la presente encuesta, Se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene carácter confidencial y para fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lea pausadamente las preguntas y marque con una “X” la alternativa que usted crea conveniente y según la escala que se presenta a continuación:

Ninguno o nunca :1
Poco :2
Regular :3
Mucho :4
Todo o siempre :5

ÍTEM	N	P	R	M	S
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3.Se valora los altos niveles de desempeño					
4.El jefe expresa reconocimiento por los logros.					
5.Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
6.El jefe promueven la capacitación que se necesita.					
7.La empresa promueve el desarrollo del personal.					
8.Se reconocen los logros en el trabajo.					
VAN ...					

ÍTEM	N	P	R	M	S
... VIENEN.					
9. Se siente comprometido con el éxito en la organización					
10. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
11. Cada empleado se considera factor clave para el éxito del restaurante.					
12. Los trabajadores están comprometidos con el restaurante.					
13. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
15. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
16. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
17. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
18. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
19. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
20. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
21. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
22. Existe un trato justo en el restaurante					
23. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
24. Existen suficientes canales de comunicación.					
25. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
26. En el restaurante, se afrontan y superan los obstáculos.					
27. El restaurante fomenta y promueve la comunicación interna.					
28. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
29. Los objetivos de trabajo son retadores.					
30. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
31. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
32. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
33. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO; SATISFACCIÓN LABORAL

OBJETIVO: Este cuestionario está destinado a recopilar información necesaria para sustento de la investigación que se realiza en la Universidad San Pedro - Filial - Piura. Sobre

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad Distrital de Tambogrande – Piura, 2018.con respecto a la satisfacción laboral

Por lo que se solicita su colaboración en contestar la presente encuesta, Se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene carácter confidencial y para fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lea pausadamente las preguntas y marque con una “X” la alternativa que usted crea conveniente y según la escala que se presenta a continuación:

Total, Acuerdo: TA 5

De Acuerdo: A 4

Indeciso: I 3

En Desacuerdo: D 2

Total, Desacuerdo: TD 1

P	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
P1	34. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
P2	35. El ambiente donde trabajo es confortable					
P3	36. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
P4	37. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
P5	38. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
P6	39. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
P7	40. Me siento mal con lo que hago					
P8	41. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
p9	42. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	VAN ...					

P	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
	VIENEN					
P10	43. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
P11	44. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
P12	45. Me disgusta mi horario					
P13	46. El horario de trabajo me resulta incómodo					
P14	47. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
P15	48. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
P16	49. Me agradan trabajar con mis compañeros					
P17	50. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
P18	51. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
P19	52. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
P20	53. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
P21	54. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
P22	55. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
P23	56. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
P24	57. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
P25	58. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
P26	59. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
P27	60. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
P28	61. Mi trabajo me aburre.					
P29	62. Me gusta el trabajo que realizo					
P30	63. Me siento complacido con la actividad que realizo					
P31	64. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
P32	65. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
P33	66. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
P34	67. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
P35	68. No me siento a gusto con mis jefes(s)					
P36	69. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXOS N° 06: Confiabilidad

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

(I). DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	DOMINGUEZ YOVERA GRACIELA ANDREA
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Municipalidad Distrital de Tambogrande – Piura, 2018.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Contabilidad
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	
1.7. MUESTRA APLICADA:	69

(II). CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	
Clima Organizacional	<i>0,877</i>
Satisfacción laboral	<i>0,879</i>

----- Docente	----- Estudiante: DOMINGUEZ YOVERA GRACIELA ANDREA
------------------	---

CONFIABILIDAD: Cima organizacional**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:**

VARIABLE: Clima organizacional y análisis laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	69

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	152,75	475,541	,554	,908
2.El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	152,74	478,343	,362	,909
3.Se valora los altos niveles de desempeño	153,09	474,198	,473	,908
4.El jefe expresa reconocimiento por los logros.	152,93	487,598	,127	,911
5.Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	152,91	479,375	,335	,910
6.El jefe promueven la capacitación que se necesita.	153,04	481,807	,273	,910
7.La empresa promueve el desarrollo del personal.	153,03	488,764	,081	,911
8. Se reconocen los logros en el trabajo.	152,97	480,529	,280	,910
9. Se siente comprometido con el éxito en la organización	153,07	471,921	,519	,908
10. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	153,00	470,265	,548	,908
11. Cada empleado se considera factor clave para el éxito del restaurante.	152,26	477,166	,341	,910
12. Los trabajadores están comprometidos con el restaurante.	152,97	469,911	,559	,908
13.Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	152,94	481,026	,310	,910
14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	151,51	479,548	,273	,910
15. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	152,90	481,357	,284	,910

16. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	152,93	483,598	,232	,910
17. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	152,75	475,541	,554	,908
18. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	152,74	478,343	,362	,909
19. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	153,09	474,198	,473	,908
20. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	152,93	487,598	,127	,911
21. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	152,91	479,375	,335	,910
22. Existe un trato justo en el restaurante	153,04	481,807	,273	,910
23. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	152,86	490,773	,011	,913
24. Existen suficientes canales de comunicación.	152,97	480,529	,280	,910
25. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	153,07	471,921	,519	,908
26. En el restaurante, se afrontan y superan los obstáculos.	153,00	470,265	,548	,908
27. El restaurante fomenta y promueve la comunicación interna.	152,26	477,166	,341	,910
28. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	152,97	469,911	,559	,908
29. Los objetivos de trabajo son retadores.	152,94	481,026	,310	,910
30. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	151,33	475,461	,374	,909
31. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	152,90	481,357	,284	,910
32. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	152,93	483,598	,232	,910
33. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	152,96	481,630	,244	,910
34. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	152,41	477,892	,341	,910
35. El ambiente donde trabajo es confortable	152,91	469,257	,607	,907
36. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	152,97	476,587	,409	,909
37. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	152,16	481,430	,230	,911
38. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	152,88	468,751	,655	,907
39. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	152,99	478,456	,389	,909
40. Me siento mal con lo que hago	152,52	481,724	,226	,911
41. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	152,97	470,882	,556	,908
42. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	153,01	474,426	,496	,908
43. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	152,41	489,451	,042	,912
44. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	152,72	476,967	,374	,909
45 Me disgusta mi horario	152,97	473,323	,512	,908

46. El horario de trabajo me resulta incómodo	152,80	475,576	,513	,908
47. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	152,52	482,988	,192	,911
48. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	152,96	482,160	,241	,910
49. Me agradan trabajar con mis compañeros	152,93	480,980	,326	,910
50. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	152,90	473,857	,523	,908
51. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	152,97	483,058	,236	,910
52. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	153,17	489,940	,070	,911
53. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	152,93	485,098	,165	,911
54. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	152,97	474,793	,439	,909
55. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	152,99	480,485	,284	,910
56. Mi trabajo me hace sentir realizado.	152,52	481,724	,226	,911
57. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	152,97	470,882	,556	,908
58. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	153,01	474,426	,496	,908
59. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	152,80	480,164	,273	,910
60. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	152,72	476,967	,374	,909
61. Mi trabajo me aburre.	152,97	473,323	,512	,908
62. Me gusta el trabajo que realizo	152,94	481,085	,267	,910
63. Me siento complacido con la actividad que realizo	152,51	488,577	,062	,912
64. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)	152,94	477,644	,365	,909
65. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	152,64	481,852	,237	,910
66. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	152,91	475,051	,468	,909
67. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	152,94	478,526	,365	,909
68. No me siento a gusto con mis jefes(s)	152,55	478,486	,298	,910
69. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	152,75	479,777	,284	,910

FIABILIDAD Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	71,91	146,669	,628	,870
2.El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	71,90	145,092	,576	,870
3.Se valora los altos niveles de desempeño	72,25	150,012	,321	,875
4.El jefe expresa reconocimiento por los logros.	72,09	150,934	,329	,875
5.Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	72,07	148,362	,410	,873
6.El jefe promueven la capacitación que se necesita.	72,20	148,899	,391	,874
7.La empresa promueve el desarrollo del personal.	72,19	156,273	,022	,881
8. Se reconocen los logros en el trabajo.	72,13	149,645	,318	,875
9. Se siente comprometido con el éxito en la organización	72,23	144,328	,588	,869
10. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	72,16	143,607	,606	,869
11. Cada empleado se considera factor clave para el éxito del restaurante.	71,42	149,865	,282	,876
12. Los trabajadores están comprometidos con el restaurante.	72,13	142,997	,638	,868
13.Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	72,10	149,504	,379	,874
14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	70,67	149,843	,272	,877

15. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	72,06	149,173	,375	,874
16. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	72,09	151,610	,264	,876
17. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	71,91	146,669	,628	,870
18. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	71,90	145,092	,576	,870
19. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	72,25	150,012	,321	,875
20. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	72,09	150,934	,329	,875
21. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	72,07	148,362	,410	,873
22. Existe un trato justo en el restaurante	72,20	148,899	,391	,874
23. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	72,01	153,044	,137	,880
24. Existen suficientes canales de comunicación.	72,13	149,645	,318	,875
25. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	72,23	144,328	,588	,869
26. En el restaurante, se afrontan y superan los obstáculos.	72,16	143,607	,606	,869
27. El restaurante fomenta y promueve la comunicación interna.	71,42	149,865	,282	,876
28. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	72,13	142,997	,638	,868
29. Los objetivos de trabajo son retadores.	72,10	149,504	,379	,874
30. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	70,49	149,254	,301	,876
31. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	72,06	149,173	,375	,874
32. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	72,09	151,610	,264	,876
33. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	72,12	150,633	,262	,877

FIABILIDAD: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
34. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	78,19	171,155	,540	,872
35. El ambiente donde trabajo es confortable	78,70	168,627	,702	,869
36. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	78,75	175,218	,400	,875
37. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	77,94	174,908	,346	,877
38. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	78,67	170,578	,645	,871
39. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	78,77	174,681	,464	,874
40. Me siento mal con lo que hago	78,30	172,803	,435	,875
41. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	78,75	169,247	,666	,870
42. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	78,80	173,135	,526	,873
43. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	78,19	182,714	,042	,883
44. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	78,51	174,224	,417	,875
45. Me disgusta mi horario	78,75	171,806	,573	,872
46. El horario de trabajo me resulta incómodo	78,58	175,247	,471	,874
47. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	78,30	179,538	,162	,881
48. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	78,74	175,813	,351	,876
49. Me agradan trabajar con mis compañeros	78,71	180,356	,192	,879
50. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	78,68	177,867	,302	,877

51. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	78,75	179,424	,213	,879
52. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	78,96	184,042	,021	,881
53. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	78,71	179,179	,206	,879
54. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	78,75	174,924	,394	,875
55. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	78,77	176,004	,342	,877
56. Mi trabajo me hace sentir realizado.	78,30	172,803	,435	,875
57. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	78,75	169,247	,666	,870
58. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	78,80	173,135	,526	,873
59. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	78,58	175,541	,337	,877
60. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	78,51	174,224	,417	,875
61. Mi trabajo me aburre.	78,75	171,806	,573	,872
62. Me gusta el trabajo que realizo	78,72	176,232	,330	,877
63. Me siento complacido con la actividad que realizo	78,29	183,562	,009	,884
64. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)	78,72	176,114	,343	,877
65. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	78,42	174,512	,390	,876
66. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	78,70	172,068	,567	,872
67. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	78,72	173,967	,471	,874
68. No me siento a gusto con mis jefes(s)	78,33	176,343	,286	,878
69. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	78,54	177,488	,259	,878

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

14 : P14 3 Visible: 97 de 97 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	
2	4	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	1	4	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	1	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3		
4	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	2	
5	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
6	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
9	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	
10	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	
11	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	
12	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	5	3	3	1	4	
15	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	1	
17	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	2	2	
18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	
19	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	5	2	2	1	3	
21	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	2	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	4	
23	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

16:18 7/11/2019

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

43 : P32 3 Visible: 97 de 97 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	4	
23	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	4	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	3	2	5	2	3	4	3	
25	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	
26	4	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	1	4	4	4	2	1	4	3	4	3	4	4	3	1	4	2	1	3	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	
28	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	1	
29	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
30	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		
31	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	3	
32	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	
33	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	5	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	3	3	2	3
34	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	4	
35	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	3		
36	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	4	3	3	2	3	
37	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	
38	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	3	3	1	1	
39	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	
40	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	4	3	
41	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	2	4	
42	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	
43	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	
44	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	1	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

16:19 7/11/2019

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

54 : P17 2 Visible: 97 de 97 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
43	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2		
44	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	1	3	
45	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	4	
46	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	4	
47	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	4	
48	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	5	2	3	4	3	
49	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	3	
50	3	4	1	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
51	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		
52	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	1	
53	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
54	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	3	3	2	3
55	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3	
56	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2		
57	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	4	3	3	2	3	
58	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	
59	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	
60	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	3	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	2	2	
62	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	2	1	
63	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2		
64	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	1	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

16:20 7/11/2019

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

54 : P17 2 Visible: 97 de 97 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
64	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	1	4		
66	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	4	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2		
68	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	3	
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	5	2	3	4	4	
70																																			
71																																			
72																																			
73																																			
74																																			
75																																			
76																																			
77																																			
78																																			
79																																			
80																																			
81																																			
82																																			
83																																			
84																																			
85																																			
86																																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

16:21 7/11/2019

- Satisfacción Laboral

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: P34 3

	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69
1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	4	3	5
2	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
4	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	1	1	4
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2
6	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	2	5
7	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2
8	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	2
9	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1
10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	5	3	3	1	2	2	3
12	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	1	2	1	1
14	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	1	1	2	3	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
16	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	5	2	2	1	2	3	3
18	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	1	2	2	1	1	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3
20	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3
22	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics F

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

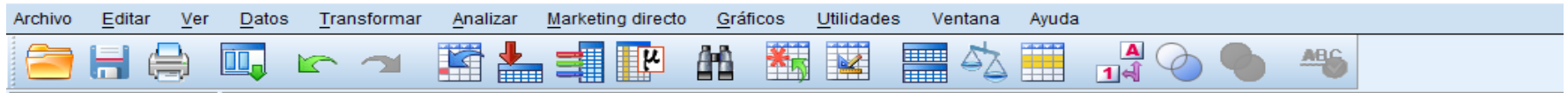
1 : P34 3

	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	
22	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
23	4	3	1	4	2	1	4	3	1	2	2	1	4	3	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	4	3
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3		
25	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	
28	1	1	1	4	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	
29	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	3	2	2	5	3	3	3	2	2	5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	
31	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	
33	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
35	3	2	2	5	3	3	3	2	2	5	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	4	4	2	1	
36	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	
37	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	2	3	3	1	3	2	3	
38	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	3
39	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	
41	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	
42	4	1	1	3	1	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
43	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	

Vista de datos Vista de variables

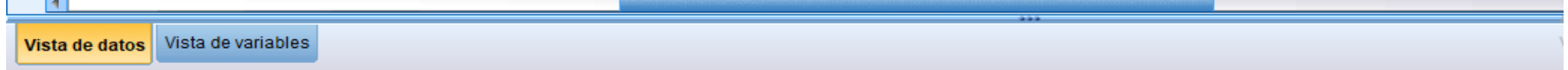
IBM SPSS Statistics 1

Escribe aquí para buscar



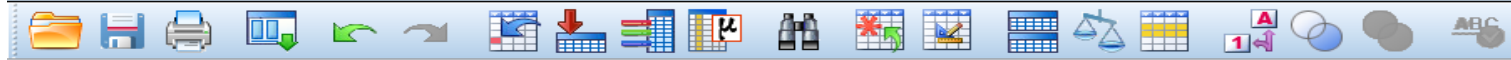
1: P34 3

	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	
43	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	
45	4	3	2	5	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	5	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2	
46	4	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	
47	4	3	1	4	2	1	4	3	1	2	2	1	4	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	1	3	2	4	4	3	1	2	4	
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	
49	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	3	3	2	1	3	4	3	2	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	1	
52	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2		
53	1	2	1	2	2	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	
54	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	
55	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	5	2	
56	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	
57	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	3	4	2	
58	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	
59	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	5	2	
60	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	
61	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	3	2	2	1	1	3	2	
62	1	1	5	3	1	1	1	1	1	3	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	2	2	4	1	1	1	4	4	
63	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



1: P34 3

	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	3
65	4	2	3	5	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2
66	4	1	1	3	1	2	4	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	2
67	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1
69	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2
70																																				
71																																				
72																																				
73																																				
74																																				
75																																				
76																																				
77																																				
78																																				
79																																				
80																																				
81																																				
82																																				
83																																				
84																																				
85																																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics





1 : Clima_Organizacion... 94

	Clima_Orga_niz...	Clima_organiz...	Realizaci3n...	Realizaci3n...	Compromiso...	Compromiso...	Supervisi3n_D31	Supervisi3n...	Comunicaci3n...	Comunicaci3n...	Condicione...	Condicione...	Satisfacci3n...	Satisfacci3n...	Condicione...	Condicione...	Beneficios_La...	Beneficios_La...	Politicascas_A...	Politicascas_A...	Relaciones_S...	Relaciones_S...	Desarrollo_Pe...	Desarrollo_Pe...	Desempeño...	Desempeño...	Relaci3n_Auto...	Relaci3n_Auto...
1	94	3	19	2	24	2	15	2	18	3	18	3	97	3	13	2	6	1	16	2	12	2	12	2	17	2	21	2
2	97	3	25	2	21	2	20	2	17	2	14	2	106	3	16	2	10	2	15	2	13	2	16	2	18	2	18	2
3	95	3	22	2	22	2	21	2	13	2	17	2	97	3	14	2	9	2	15	2	9	2	16	2	18	2	16	2
4	83	2	18	2	18	2	17	2	9	2	21	3	67	1	11	2	7	1	9	2	7	1	11	2	11	2	11	2
5	97	3	23	2	21	2	22	2	13	2	18	3	65	1	10	2	8	2	8	1	7	1	12	2	10	1	10	1
6	88	3	20	2	21	2	18	2	13	2	16	2	82	2	9	2	7	1	13	2	10	2	10	1	16	2	17	2
7	60	1	15	2	12	1	13	2	9	2	11	2	75	2	9	2	6	1	14	2	9	2	10	1	14	2	13	2
8	60	1	16	2	12	1	13	2	9	2	10	2	74	2	9	2	7	1	14	2	8	2	10	1	15	2	11	2
9	74	2	14	2	19	2	14	2	10	2	17	2	80	2	9	2	7	1	15	2	10	2	11	2	14	2	14	2
10	68	2	14	2	17	2	12	1	10	2	15	2	74	2	10	2	7	1	12	2	8	2	11	2	14	2	12	2
11	69	2	14	2	17	2	12	1	12	2	14	2	81	2	9	2	8	2	14	2	10	2	11	2	15	2	14	2
12	74	2	15	2	17	2	14	2	11	2	17	2	64	1	8	1	6	1	9	2	8	2	9	1	13	2	11	2
13	75	2	15	2	18	2	14	2	14	2	14	2	67	1	10	2	8	2	10	2	6	1	12	2	11	2	10	1
14	74	2	15	2	17	2	14	2	12	2	16	2	90	2	17	2	15	3	7	1	12	2	20	2	11	2	8	1
15	58	1	13	1	13	2	12	1	8	1	12	2	62	1	11	2	8	2	8	1	6	1	13	2	9	1	7	1
16	61	1	16	2	12	1	13	2	9	2	11	2	81	2	7	1	8	2	15	2	10	2	10	1	15	2	16	2
17	91	3	28	3	16	2	22	2	15	2	10	2	81	2	10	2	8	2	13	2	8	2	12	2	17	2	13	2
18	60	1	17	2	11	1	14	2	11	2	7	1	65	1	10	2	6	1	11	2	7	1	11	2	11	2	9	1
19	74	2	14	2	17	2	13	2	13	2	17	2	65	1	10	2	8	2	9	2	6	1	12	2	11	2	9	1
20	78	2	16	2	20	2	14	2	13	2	15	2	78	2	11	2	4	1	12	2	10	2	10	1	16	2	15	2
21	61	1	15	2	12	1	14	2	10	2	10	2	81	2	10	2	8	2	11	2	9	2	12	2	14	2	17	2
22	64	1	16	2	12	1	13	2	11	2	9	2	104	2	16	2	12	2	12	2	7	1	14	2	16	2	17	2

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : Clima_Organizac... 94

	Clima_Organizac...	Clima_organiz...	Realizaci...	Realizaci...	Compromis...	Compromis...	Supervisi...	Supervisi...	Comunicaci...	Comunicaci...	Condicione...	Condicione...	Satisfacci...	Satisfacci...	Condicione...	Condicione...	Beneficios_...	Beneficios_...	Politic...	Politic...	Relaciones...	Relaciones...	Desarrollo...	Desarrollo...	Deseñ...	Deseñ...	Relaci...	Relaci...
22	61	1	16	2	12	1	13	2	11	2	9	2	101	3	16	2	12	2	12	2	7	1	21	2	16	2	17	2
23	72	2	14	2	17	2	15	2	8	1	18	3	98	3	14	2	9	2	12	2	11	2	20	2	12	2	20	2
24	83	2	16	2	18	2	15	2	15	2	19	3	101	3	16	2	12	2	15	2	12	2	16	2	15	2	15	2
25	94	3	19	2	23	2	15	2	19	3	18	3	92	3	15	2	13	2	16	2	8	2	13	2	16	2	11	2
26	98	3	25	2	21	2	20	2	18	3	14	2	96	3	15	2	12	2	14	2	12	2	16	2	16	2	11	2
27	93	3	22	2	22	2	21	2	11	2	17	2	96	3	15	2	11	2	13	2	12	2	16	2	14	2	15	2
28	86	3	18	2	20	2	17	2	10	2	21	3	63	1	8	1	5	1	11	2	7	1	10	1	9	1	13	2
29	99	3	23	2	21	2	22	2	15	2	18	3	65	1	8	1	5	1	10	2	8	2	11	2	11	2	12	2
30	88	3	20	2	21	2	18	2	13	2	16	2	89	2	15	2	10	2	15	2	7	1	12	2	15	2	15	2
31	62	1	17	2	12	1	13	2	9	2	11	2	80	2	14	2	9	2	13	2	6	1	12	2	14	2	12	2
32	63	1	17	2	14	2	13	2	9	2	10	2	74	2	13	2	8	2	11	2	6	1	12	2	10	1	14	2
33	75	2	15	2	19	2	14	2	10	2	17	2	87	2	15	2	11	2	15	2	7	1	11	2	16	2	12	2
34	67	2	13	1	17	2	12	1	10	2	15	2	78	2	13	2	10	2	11	2	8	2	13	2	13	2	10	1
35	66	2	15	2	15	2	12	1	10	2	14	2	88	2	15	2	10	2	16	2	7	1	13	2	14	2	13	2
36	73	2	16	2	17	2	14	2	9	2	17	2	68	1	11	2	8	2	11	2	6	1	9	1	14	2	9	1
37	72	2	15	2	18	2	14	2	11	2	14	2	67	1	8	1	6	1	8	1	8	2	11	2	11	2	15	2
38	75	2	15	2	19	2	14	2	11	2	16	2	80	2	8	1	4	1	14	2	13	2	17	2	9	1	15	2
39	58	1	13	1	13	2	12	1	8	1	12	2	59	1	7	1	5	1	8	1	9	2	11	2	9	1	10	1
40	62	1	15	2	12	1	13	2	10	2	12	2	83	2	15	2	12	2	13	2	6	1	12	2	15	2	10	1
41	91	3	27	2	16	2	22	2	16	2	10	2	84	2	14	2	11	2	11	2	8	2	14	2	12	2	14	2
42	59	1	17	2	11	1	14	2	10	2	7	1	69	1	10	2	8	2	9	2	8	2	10	1	11	2	13	2
43	74	2	15	2	17	2	13	2	9	2	17	2	64	1	9	1	6	1	9	2	8	2	14	2	9	1	10	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Proces

Windows taskbar with search bar and application icons (e.g., Edge, Firefox, File Explorer, Outlook, etc.)

*Dominguez6.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



1 : Clima_Organizacion... 94

	Clima_Orga_niz...	Clima_organiz...	Realizaci3n...	Realizaci3n...	Compromiso...	Compromiso...	Supervisi3n_D31	Supervisi3n...	Comunicaci3o...	Comunicaci3o...	Condicione s...	Condicione s...	Satisfacci3n...	Satisfacci3n...	Condicione s...	Condicione s...	Beneficios_La...	Beneficios_La...	Politicar_A...	Politicar_A...	Relaciones_S...	Relaciones_S...	Desarrollo_Pe...	Desarrollo_Pe...	Desepeño...	Desepeño...	Relaci3n_Auto...	Relaci3n_Auto...
43	71	2	15	2	17	2	13	2	9	2	17	2	61	1	8	1	6	1	9	2	8	2	11	2	9	1	10	1
44	79	2	18	2	20	2	14	2	12	2	15	2	89	2	15	2	12	2	13	2	8	2	10	1	17	2	14	2
45	62	1	17	2	12	1	14	2	9	2	10	2	96	3	16	2	12	2	11	2	8	2	15	2	18	2	16	2
46	61	1	17	2	12	1	13	2	10	2	9	2	103	3	15	2	12	2	11	2	7	1	21	2	18	2	19	2
47	72	2	14	2	18	2	15	2	7	1	18	3	98	3	14	2	9	2	13	2	11	2	20	2	13	2	18	2
48	83	2	17	2	20	2	15	2	12	2	19	3	108	3	16	2	12	2	15	2	12	2	16	2	18	2	19	2
49	87	3	20	2	20	2	17	2	9	2	21	3	100	3	15	2	13	2	16	2	8	2	13	2	19	2	16	2
50	96	3	22	2	21	2	22	2	13	2	18	3	106	3	15	2	12	2	15	2	12	2	16	2	17	2	19	2
51	89	3	21	2	21	2	18	2	13	2	16	2	97	3	15	2	11	2	11	2	12	2	16	2	15	2	17	2
52	60	1	15	2	12	1	13	2	9	2	11	2	60	1	7	1	5	1	10	2	7	1	10	1	10	1	11	2
53	59	1	15	2	12	1	13	2	9	2	10	2	64	1	8	1	5	1	11	2	8	2	11	2	11	2	10	1
54	74	2	14	2	19	2	14	2	10	2	17	2	83	2	12	2	10	2	12	2	7	1	12	2	14	2	16	2
55	67	2	13	1	17	2	12	1	10	2	15	2	82	2	14	2	9	2	11	2	6	1	12	2	14	2	16	2
56	67	2	14	2	17	2	12	1	10	2	14	2	73	2	11	2	8	2	11	2	6	1	12	2	11	2	14	2
57	72	2	15	2	17	2	14	2	9	2	17	2	85	2	14	2	11	2	13	2	7	1	11	2	14	2	15	2
58	71	2	14	2	18	2	14	2	11	2	14	2	83	2	13	2	10	2	11	2	8	2	13	2	12	2	16	2
59	73	2	15	2	19	2	14	2	11	2	14	2	87	2	13	2	10	2	13	2	7	1	13	2	14	2	17	2
60	60	1	15	2	13	2	12	1	8	1	12	2	67	1	11	2	8	2	9	2	6	1	9	1	12	2	12	2
61	62	1	16	2	12	1	13	2	10	2	11	2	64	1	8	1	6	1	7	1	8	2	11	2	13	2	11	2
62	90	3	26	2	16	2	22	2	16	2	10	2	84	2	11	2	4	1	13	2	13	2	17	2	11	2	15	2
63	60	1	17	2	11	1	14	2	10	2	8	1	60	1	8	1	5	1	9	2	9	2	11	2	8	1	10	1
64	70	2	14	2	17	2	13	2	9	2	17	2	84	2	15	2	12	2	12	2	6	1	12	2	12	2	14	2

Vista de datos Vista de variables

Ve a C

IBM SPSS Statistics Proces



	Clima_Orga_niz...	Clima_organiz...	Realización...	Realización...	Compromiso...	Compromiso...	Supervisión...	Supervisión...	Comunicación...	Comunicación...	Condiciones...	Condiciones...	Satisfacción...	Satisfacción...	Condiciones...	Condiciones...	Beneficios...	Beneficios...	Políticas...	Políticas...	Relaciones...	Relaciones...	Desarrollo...	Desarrollo...	Deseño...	Deseño...	Relación...	Relación...
58	71	2	14	2	18	2	14	2	11	2	14	2	83	2	13	2	10	2	11	2	8	2	13	2	12	2	16	2
59	73	2	15	2	19	2	14	2	11	2	14	2	87	2	13	2	10	2	13	2	7	1	13	2	14	2	17	2
60	60	1	15	2	13	2	12	1	8	1	12	2	67	1	11	2	8	2	9	2	6	1	9	1	12	2	12	2
61	62	1	16	2	12	1	13	2	10	2	11	2	64	1	8	1	6	1	7	1	8	2	11	2	13	2	11	2
62	90	3	26	2	16	2	22	2	16	2	10	2	84	2	11	2	4	1	13	2	13	2	17	2	11	2	15	2
63	60	1	17	2	11	1	14	2	10	2	8	1	60	1	8	1	5	1	9	2	9	2	11	2	8	1	10	1
64	70	2	14	2	17	2	13	2	9	2	17	2	84	2	15	2	12	2	12	2	6	1	12	2	13	2	14	2
65	77	2	16	2	20	2	14	2	12	2	15	2	86	2	16	2	11	2	11	2	8	2	14	2	12	2	14	2
66	60	1	15	2	12	1	14	2	9	2	10	2	69	1	10	2	8	2	11	2	8	2	10	1	10	1	12	2
67	59	1	16	2	12	1	13	2	10	2	8	1	61	1	8	1	6	1	9	2	8	2	11	2	9	1	10	1
68	72	2	14	2	18	2	15	2	7	1	18	3	87	2	15	2	12	2	13	2	8	2	10	1	15	2	14	2
69	80	2	16	2	18	2	15	2	12	2	19	3	91	2	14	2	12	2	11	2	8	2	15	2	15	2	16	2
70																												
71																												
72																												
73																												
74																												
75																												
76																												
77																												
78																												

P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6 + P7 + P8 + P9 + P10 + P11 + P12 + P13 + P14 +
P15 + P16 + P17 + P18 + P19 + P20 + P21 + P22 + P23 + P24 + P25 + P26 +
P27 + P28 + P29 + P30 + P31 + P32 + P33

P34 + P35 + P36 + P37 + P38 + P39 + P40 + P41 + P42 + P43 + P44 + P45 +
P46 + P47 + P48 + P49 + P50 + P51 + P52 + P53 + P54 + P55 + P56 + P57 +
P58 + P59 + P60 + P61 + P62 + P63 + P64 + P65 + P66 + P67 + P68 + P69

Clima organizacional

Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	5,8	5,8	5,8
Regular	64	92,8	92,8	98,6
Bueno	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Compromiso laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	17	24,6	24,6	24,6
Regular	52	75,4	75,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	13,0	13,0	13,0
Regular	60	87,0	87,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	8,7	8,7	8,7
Regular	60	87,0	87,0	95,7
Bueno	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Condiciones Labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	5,8	5,8	5,8
Regular	51	73,9	73,9	79,7
Bueno	14	20,3	20,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	13	18,8	18,8	18,8
Regular	56	81,2	81,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Beneficios Laborales Remunerativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	22	31,9	31,9	31,9
Regular	46	66,7	66,7	98,6
Bueno	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Políticas Administrativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	8,7	8,7	8,7
Regular	63	91,3	91,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Relaciones Sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	24	34,8	34,8	34,8
Regular	45	65,2	65,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	14	20,3	20,3	20,3
Regular	55	79,7	79,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Desempeño Tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	11	15,9	15,9	15,9
Regular	58	84,1	84,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Relación Autoridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	14	20,3	20,3	20,3
Regular	55	79,7	79,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

26%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
3	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.eiposgrado.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

Activar Windows
Ve a Configuración