



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE DOS EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA -2022

Línea de investigación
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR:

LIMA APAZA DANNA ROSSE
PAYE ITUSACA SINTHIA YESSICA

Tesis elaborada para optar el grado de licenciatura en psicología

Docente Asesor

Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones
Código ORCID [N° 0000-0003-3907-7606](https://orcid.org/0000-0003-3907-7606)

JULIACA – PERÚ
2022

Asesor

Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones

Miembros del jurado

Dr. Edmundo Gonzales Zavala

Dr. William Chu Estrada

Dr. Eugenio Cruz Telada

DEDICATORIA

En primera instancia a Dios por haberme concedido una familia extraordinaria, quienes siempre han estado apoyándome y motivándome a valorar todo lo que tengo hoy en día.

A todos ellos dedico este presente trabajo, porque han fomentado en mí el deseo de querer superarme y así poder triunfar en la vida
Sinthia Paye.

Primeramente, a Dios, por todo lo que me ha brindado hasta este momento. Con mucho amor a mi madre, mi abuela, mi tía y a mis tíos siendo mi pilar esencial en valores.

Y un agradecimiento especial a Joel Yonatán, por su apoyo y ánimo.

Dedico este trabajo a cada uno de ellos.

Danna Lima

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios siendo guía en cada paso que damos.

A nuestras familias, por el apoyo, cariño y afecto incondicional.

A nuestros docentes, por las enseñanzas y consejos.

A las empresas que nos abrieron las puertas para desarrollar la presente
investigación

Y a nuestro asesor, por las recomendaciones y el tiempo de enseñanza.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la asociación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa – 2022.

Material y método: Estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal y de nivel correlacional, población conformada por 300 trabajadores y la muestra fue de 200, se utilizaron las escalas CL-SPC (clima laboral) y SL-SPC (satisfacción laboral). Los resultados fueron presentados por análisis estadístico descriptivo y se utilizó la prueba Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

Resultados: Se halló relación entre las ambas variables con el valor $p=0,000$ siendo este valor menor a 0,05 ($p<0,005$).

Conclusiones: El estudio encontró relación estadísticamente significativa de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa- 2022.

Palabras claves: Clima laboral, satisfacción laboral, trabajadores de empresas industriales.

ABSTRACT

Objective: To determine the association between work climate and job satisfaction in workers of two industrial companies in the city of Arequipa-2022

Method: Quantitative study, non-experimental, cross-sectional, correlational, with a population of 300 workers and the sample was 200, using the CL-SPC (work climate) and SL-SPC (job satisfaction) scales. The results were presented by descriptive statistical analysis and Spearman's Rho test used to test the hypotheses.

Results: In relation between work climate and job satisfaction with p. value is 0.000 being this value less than 0.05 ($p < 0.005$)

Conclusions: The study found a statistically significant association between the variables work climate and job satisfaction in the workers of two industrial companies in Arequipa-2022

Key words: Organizational climate, job satisfaction, workers of industrial companies.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Pregunta de investigación general.....	15
2.3. Preguntas de investigación específicas	15
2.4. Objetivo general y específicos	16
2.5. Justificación e importancia.....	17
2.6. Alcances.....	18
2.7. Limitaciones.....	18
III. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1. Antecedentes.....	19
3.2. Bases Teóricas.....	21
3.3. Marco Conceptual	31
IV. METODOLOGÍA.....	33
4.1 Tipo y nivel de Investigación.....	33
4.2. Diseño de la Investigación.....	33
4.3 Hipótesis general y específicas	33
4.4 Identificación de las variables.....	34
4.5. Matriz de operacionalización de variables	35
4.6 Población – Muestra.....	37
4.7 Recolección de datos	38
V. RESULTADOS	41
5.1 Presentación de resultados	41
5.2. Interpretación de Resultados.....	56
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	65
6.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	65
6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico.....	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	74
ANEXO 1: Matriz de consistencia.	74

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos Variable 1	78
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos Variable 2.....	80
Anexo 4: Ficha de validación de los instrumentos de medición Variable 1	83
Anexo 5. Ficha de validación de los instrumentos de medición Variable 2.....	86
Anexo 6. Escala de valoración del instrumento.....	89
Anexo 7. Base de datos SPSS.....	90
Anexo 8. Documentos administrativos	105
Anexo 9. Informe de turnitin	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de las variables</i>	35
Tabla 2.	<i>Confiabilidad de la variable Clima Laboral</i>	38
Tabla 3.	<i>Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral</i>	39
Tabla 4.	<i>Clima laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i> 41	
Tabla 5.	<i>Nivel de realización personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	42
Tabla 6.	<i>Nivel de involucramiento laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	43
Tabla 7.	<i>Nivel de supervisión de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i> . 45	
Tabla 8.	<i>Nivel de comunicación de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	46
Tabla 9.	<i>Nivel de condiciones laborales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	47
Tabla 10.	<i>Satisfacción laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i> . 48	
Tabla 11.	<i>Condiciones físicas o materiales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	49
Tabla 12.	<i>Beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	50
Tabla 13.	<i>Políticas administrativas de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	51
Tabla 14.	<i>Relaciones sociales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i> . 52	
Tabla 15.	<i>Desarrollo personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i> . 53	
Tabla 16.....		54
Tabla 17.	<i>Relación con la autoridad de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	55
Tabla 18.	<i>Prueba de normalidad</i>	56
Tabla 19.	<i>Correlación entre el clima laboral y satisfacción laboral</i>	58
Tabla 20.	<i>Correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral</i> 59	
Tabla 21.	<i>Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral</i> 61	
Tabla 22.	<i>Correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral</i>	62
Tabla 23.	<i>Correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral</i> . 63	
Tabla 24.	<i>Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral</i> 64	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Clima laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	41
Figura 2. <i>Nivel de realización personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	42
Figura 3. <i>Nivel de involucramiento laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	44
Figura 4. <i>Nivel de supervisión de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	45
Figura 5. <i>Nivel de comunicación de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	46
Figura 6. <i>Nivel de condiciones laborales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	47
Figura 7. <i>Satisfacción laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	48
Figura 8. <i>Condiciones físicas o materiales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	49
Figura 9. <i>Beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	50
Figura 10. <i>Políticas administrativas de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	51
Figura 11. <i>Relaciones sociales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	52
Figura 12. <i>Desarrollo personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	53
Figura 13. <i>Desempeño de tareas de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	54
Figura 14. <i>Relación con la autoridad de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa</i>	55

I. INTRODUCCIÓN

Para el estudio, se ha seleccionado las variables de clima laboral y satisfacción laboral, con el fin de delimitar la asociación de dichas variables. En el tiempo actual las organizaciones son vistas como una estructura social que enfatiza el trabajo en equipo, puesto que, las personas que trabajan dentro de una organización además de cumplir sus funciones también van creando vínculos afectivos y laborales que ayudan a alcanzar las metas que se traza la organización en tiempo y forma, todo lo mencionado es un factor relevante para el funcionamiento ordenado de una empresa (Chiavenato , 2017).

Las variables mencionadas son los determinantes del comportamiento en los colaboradores; el clima es lo que determina “la originalidad y la permanencia”, creando en la conducta de cada trabajador la eficiencia, distinción, renovación y adaptación (Chiang & Salazar, 2007).

Actualmente, para las organizaciones se ha convertido en algo trascendente hablar respecto a estas variables, porque además permite empoderar a los colaboradores, logrando así resultados deseables a nivel de metas y objetivos, de este modo, los colaboradores desarrollan un comportamiento positivo dentro y fuera de la organización.

Este estudio se divide en cinco capítulos.

Capítulo I: Puntualiza el planteamiento del problema, su justificación e importancia, son previos conocimientos que permiten el planteamiento de las preguntas de investigación y los objetivos de manera concreta, al igual que las limitaciones del estudio y la descripción de términos que se asocian a ambas variables.

Capitulo II: Este capítulo engloba el marco teórico, incluyendo las teorías de diferentes investigadores y autores quienes han brindado sus aportes sobre las variables en mención.

Capitulo III: Se plantea el tipo y diseño de investigación, la metodología, la muestra de la población y el procedimiento de las escalas aplicadas

Capitulo IV: Se interpreta el análisis de los resultados obtenidos por las escalas.

Capitulo V: Concluye con la descripción de resultados, las recomendaciones y comparte referencias bibliográficas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Actualmente, las investigaciones acerca de la competitividad, máxima productividad e innovación se han convertido en temas trascendentales entre académicos, pero también entre las organizaciones (González, 2020). Son los directivos quienes tienen la misión de identificar y analizar el clima laboral, de esta manera tomarán decisiones basadas en la gestión del conocimiento, logrando así el ambiente apto para un buen desempeño laboral.

En psicología organizacional, resulta un factor clave para las empresas evaluar los factores del clima laboral, pues, la valoración que los colaboradores tengan del ambiente donde ejercen sus funciones, se relacionará directamente con el sentimiento de confianza, estabilidad, la capacidad del trabajo cooperativo y la sinergia entre los compañeros de trabajo, de esto se infiere que los resultados positivos o negativos de dicha percepción tendrán influencia en el rendimiento de la empresa. (Pilligua, 2019)

La satisfacción laboral, por otro lado, fue una de las materias más estudiadas del siglo XX (Judge et al., 2017), sobre todo en el ámbito de la psicología laboral. Son dos las principales razones que intentan justificar el interés en su investigación. El primero surge de su importancia para describir las diversas variables que se vinculan con la efectividad laboral, así como la rotación, la deserción, el compromiso y el rendimiento laboral (Tsaousis, et al., 2007). El siguiente motivo se relaciona con la relevancia moral del objeto de estudio, centrándose en la salud del individuo, desde la perspectiva del bienestar físico y mental (Grant, et al., 2009).

Bajo este concepto, Aptitus elaboró una encuesta para colaboradores peruanos,

dando por resultado que el 86% afirmaron su disposición a renunciar a su actual centro laboral si su clima organizacional fuese inadecuado, evidenciando la relevancia del clima organizacional en la organización. (Andina, 2018).

Así también, datos de una última encuesta nacional de satisfacción laboral, realizado por Ackermann International mostró solo el 24% de colaboradores afirmó sentirse cómodo en su centro laboral, es un resultado preocupante pero también de gran interés para las empresas (La República, 2020).

Es así como un clima favorable y el cumplimiento de metas son propiciados por la satisfacción laboral (Manosalvas, Quintero y Manosalvas, 2015).

Existe una variedad de estudios que se han realizado de grado nacional e internacional, y en sus resultados se evidencia lo antes mencionado. En dichas investigaciones explican que un adecuado clima puede favorecer la satisfacción del colaborador y mejorar su desempeño laboral, así mismo mencionan que es importante analizar el ambiente laboral, ya que esto puede representar una oportunidad para el progreso del sector industrial, pues al estudiar este factor se obtienen datos que permitirían la mejora continua en cuanto a los estándares de calidad en bienestar y a las condiciones de trabajo.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa - 2022?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cómo se asocia la realización personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa - 2022?

P.E.2: ¿De qué manera se asocia el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa - 2022?

P.E.3: ¿De qué forma se asocia la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa – 2022?

P.E.4: ¿Cómo se asocia la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa – 2022?

P.E.5: ¿De qué modo se asocia las condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa – 2022?

2.4. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa - 2022.

Objetivos específicos

O.E.1: Definir la asociación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa - 2022.

O.E.2: Describir la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa - 2022.

O.E.3: Determinar la asociación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa - 2022.

O.E.4: Conocer la asociación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa - 2022.

O.E.5: Definir la asociación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa - 2022.

2.5. Justificación e importancia

Justificación:

A nivel teórico: da a conocer conceptos y datos actualizados referentes a la relación de ambas variables, obteniendo información objetiva y confiable, lo que permitirá describir su comportamiento dentro de la población determinada.

A nivel práctico: este estudio servirá como antecedente a diversos profesionales, utilizando como referencia los resultados obtenidos, de igual manera a las empresas industriales para su futura aplicación. Así también a nivel social, los datos darán a conocer la situación que atraviesa la población al momento del estudio.

A nivel metodológico: la investigación posee importancia de tipo organizacional y social, ya que utiliza pruebas psicométricas creadas en Lima, dichas pruebas se sometieron a juicio de expertos para su validez y se adaptaron al contexto peruano, lo que garantiza su confiabilidad, por lo tanto, los resultados son objetivos, claros y serán de utilidad en los antecedentes de investigaciones posteriores.

Importancia

Son los avances de la globalización los que empujan a que la sociedad continúe en el camino de estar mejor preparada y superarse para responder a las necesidades de las personas, el sector industrial es relevante en la economía peruana y fundamental en el desarrollo de las regiones, es por esto que, las empresas de este sector deben contar con las herramientas y estrategias, adaptadas a cada contexto organizacional, obteniendo así una mejor calidad, es por este motivo que, esta investigación evaluará debilidades y fortalezas que poseen las empresas en relación a las variables, de este modo se establecerá

la discusión de los resultados y los elementos que los afecten, de modo que se construyan nuevos conocimientos con el objetivo de constituir planes de acción y programas que puedan beneficiar a los colaboradores de forma física y psicológica generando un mayor valor agregado, esto influirá positivamente en el adecuado desempeño laboral; puesto que, las necesidades de seguridad y bienestar del personal del sector industrial de nuestro país, deben ser atendidas. Agregando a lo anterior, son escasas las investigaciones que estudien las condiciones que se tienen en las empresas industriales de nuestro país, en esta misma línea, se hace necesario descubrir las falencias que existan y poder brindar un respaldo para las futuras investigaciones tanto nacionales como internacionales.

2.6. Alcances

La población del estudio fue el personal de dos empresas industriales de Arequipa; en el muestreo se pudo determinar la relación entre ambas variables, incluyendo exclusivamente al personal de las diferentes áreas. Los resultados podrán ser generalizados a poblaciones con características similares.

2.7. Limitaciones

Por la carga de trabajo de las jornadas laborales, se ejecutó la aplicación de pruebas en las horas de descanso programadas para no interrumpir sus labores, por lo que se considera una limitante de tiempo.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Beijo & Montoya (2017), Chile, plantearon asociar en docentes y administrativos su grado de valoración de clima organizacional y satisfacción. Emplearon una metodología correlacional de corte transversal, colaboraron 166 trabajadores, aplicaron el cuestionario S20/23 de satisfacción laboral y una escala para clima organizacional. El estudio halló que un 90% muestran sentirse satisfechos laboralmente y el 70% alto valor al clima en su organización. Se halló $r = 0,523$; $p < 0,001$ para docentes y $r = 0,468$; $p < 0,001$ para administrativos. En definitiva, la apreciación de un alto clima se asocia a un nivel mayor de satisfacción laboral.

Govea & Zuñiga (2020), Ecuador, pretendieron analizar la asociación entre las mismas variables, desde la valoración de empleados en una empresa de servicios. Estudio cuantitativo no experimental. Aplicaron la prueba WES y la escala Warr, Cook y Wall de satisfacción. Con la prueba chi-cuadrado obtuvieron 10,57 y con el chi-crítico de 7,779, comparando estos resultados concluyen con una la relación positiva entre ambas variables.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Roman (2018) desarrolló un estudio con el propósito de asociar el clima y satisfacción laboral valorado por el personal de la industria Ripley S.A., Perú. Posee metodología correlacional, y una muestra compuesta de 50 colaboradores, los evaluó mediante dos cuestionarios de su autoría, los mismos que fueron sometidos a los criterios de autenticidad y confiabilidad. Sus resultados fueron satisfactorios, con un valor p de $0.000 < 0.05$. y su

coeficiente R de Pearson = 0.884. Los resultados describieron la correlación positiva considerable de ambas variables.

Cahuana & Pozo (2021) Determinaron la asociación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de una comisaría en Talavera-Perú. Con un estudio cuantitativo, no experimental con corte transversal, a la población compuesta por 43 efectivos policiales se les evaluó con la escala CL -SPC de clima laboral y SL – SPC de satisfacción laboral. Este estudio mostró como un 48.8% perciben un buen clima y el 32.6% un buen nivel de satisfacción laboral y con $p < 0.000$. En definitiva, evidencia correlación.

3.1.3. Antecedentes Regionales

Benegas & Cutiri (2019) pretendieron asociar el clima organizacional y la satisfacción laboral percibido por empleados de la empresa ROMELIZA S.A.C. Mediante un estudio básico, correlacional con 100 colaboradores que conformaron su muestra y fueron evaluados con la escala EDCO de clima organizacional y la escala SL-SPC, resultados: valor $p = 0.035$ siendo menor a $p < 0.005$, esto establece la existencia de significancia en la relación de sus variables y un valor $r = 0.829$, indicando una fuerte correlación.

Barrios & Lopez (2017) buscaron asociar el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa Retail post-fusión. Su muestra la conformaron 67 colaboradores de la compañía EFE y 51 de CURACAO. Se les evaluó con las escalas CL-SPC y SL-SPC. Su resultado mostró correlación buena y positiva con un valor $p = 0.0012$ y se concluyó que si un colaborador tiene una buena impresión de su lugar de trabajo su satisfacción laboral será mayor.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Clima laboral

3.2.1.1. Definición de clima laboral

Chiavenato (2017), lo describe como el ambiente interno de la empresa que directamente se asocia a sus empleados y sus puestos de trabajo, este ambiente se vincula a nivel grupal e individual con su grado de motivación para el cumplimiento de funciones y metas propuestas en la organización. En tal sentido, significa que, si existe una buena motivación y se logran satisfacer ciertas necesidades individuales y grupales, responderán así, al ambiente laboral de manera positiva, de lo contrario el ambiente de trabajo será negativo.

Litwin & Stringer (1968), lo explican como las influencias subjetivas de sistemas formales y estilos de los administrativos entre otros factores: como los ambientes, creencias, actitudes, valores y lo más importante, la colaboración de los colaboradores que trabajan en la organización.

Likert (1968), señala que la conducta de los empleados en la organización se asocia directamente con su percepción de las condiciones laborales y de gestión en el ambiente laboral, teniendo en cuenta la jerarquía de la organización, los recursos técnicos, su cargo en la empresa y su salario mensual son los que crearán un desarrollo favorable de la motivación, permitiendo así que el colaborador muestre una actitud positiva hacia la efectuación de sus funciones, y así se tendrá un ambiente de trabajo óptimo, si estas condiciones no son las idóneas, afectara directamente a las metas y tareas de la organización.

Así mismo Palma (2000), lo señala como la sensación general y específica que cada persona va formando durante el proceso de realización de funciones dentro de la entidad, enfatiza cinco valores para determinar el nivel de valoración sobre el clima.

Brunet (2011), lo describe como una agrupación de particularidades propias de cada empresa que las hace única y diferente a las demás organizaciones, estas características son percibidas por los propios colaboradores y ello condiciona conductas a nivel grupal e individual, así también indica que para la satisfacción existen ciertos factores de necesidades que claramente influye en la percepción del clima laboral. Dichos factores podrían estar estipulados por la infraestructura de la entidad, resolución de conflictos, tipos de liderazgo, de comunicación y control.

3.2.1.2. Teoría del clima organizacional

Teoría del comportamiento organizacional

Chiavenato (2017), explica que el comportamiento en la organización se verá influenciado por:

Aspectos visibles: se refiere a la organización, planificación de actividades, normas políticas administrativas y metas que definen la cultura de la empresa.

Aspectos invisibles: directamente se refiere a los grupos de personas de una organización, estos grupos participan la convivencia, reglas de interacción y resolución de problemas, puesto que, afectarán al comportamiento individual y colectivo.

Teoría del clima organizacional de Likert

Likert (1968), refiere que las acciones que toman los colaboradores dependen

de la actuación y el comportamiento de los jefes y de las condiciones laborales que presenta la empresa, es decir, las respuestas están determinadas por sus percepciones.

Así también, el autor en mención, creó tres variables para definir las características organizacionales que vendrían hacer las variables: causales, intermedias y finales.

Variables causales: Definida como una variable independiente que está orientada a señalar la dirección en la que se desarrolla la empresa y se alcanzan sus propósitos. Dentro de las variables causales se hayan las: estructuras organizacionales y administrativas, la habilidad de toma de decisiones, las capacidades y actitudes.

Variables intermediarias: Este tipo de variable se encuentra orientada a evaluar el estado interno de la organización y se podrá observar mediante las áreas de: comunicación, toma de decisiones, motivación y rendimiento.

Variables finales: Surgen como consecuencia de las variables precedentes, se orientan a constituir los resultados del rendimiento, pérdida y ganancia.

3.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Likert (1986) señala ocho dimensiones que determinan la valoración de un buen clima organizacional.

a. Método de mando: Es el procedimiento para influenciar en los colaboradores mediante el liderazgo.

b. Fuerzas motivacionales: Es el incentivo y satisfacción de necesidades

de los colaboradores mediante la aplicación de técnicas.

- c. **Procesos de comunicación:** Son los niveles de comunicación y el modo de ponerlos en práctica.
- d. **Procesos de influencia:** Se refiere a la influencia de la integración de superiores a subordinados para constituir los propósitos de la empresa.
- e. **Procesos de toma de decisiones:** En dicho proceso el rol del gerente le permite delegar roles hacia los colaboradores.
- f. **Procesos de planificación:** Este proceso constituye el sistema de proyección del propósito organizacional.
- g. **Procesos de control:** Se refiere a la asignación y el ejercicio del control que garantiza la obtención de resultados de la empresa.
- h. **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.** Se refiere al final del esquema y al final de la mejor respuesta para la empresa.

Litwin & Stringer (1968) señalan nueve dimensiones que explican el clima organizacional.

- a. **Estructura:** Es la valoración percibida el empleado de las metas y objetivos con base en cómo se asignan funciones y responsabilidades específicas.
- b. **Facultamiento:** Decisiones de los empleados en la organización.
- c. **Recompensa:** Un incentivo para hacer un buen trabajo.
- d. **Desafío:** Valoración del trabajo como reto.
- e. **Relaciones:** Nivel de agrado y cooperación que experimentan los colaboradores producto de la interacción entre ellos mismos.
- f. **Cooperación:** trabajo en equipo entre superiores y subordinados

- g. Estándares:** Es la evaluación que hace el empleado sobre los estándares de rendimiento de la empresa.
- h. Conflictos:** Se trata de problemas cotidianos y cómo resolverlos.
- i. Identidad:** La medida en que el colaborador tiene puesta la camiseta de la empresa.

Palma (2000), menciona cinco dimensiones que intervienen en el clima laboral.

- a. Realización personal:** Dentro de este campo se encuentra el progreso, aspiraciones personales y metas que el sujeto alcanza en la empresa
- b. Involucramiento laboral:** Encontraremos el nivel de compromiso de los colaboradores frente a los objetivos de la empresa.
- c. Supervisión:** Son las acciones tomadas por el jefe autorizado para controlar, hacer cumplir y apoyar la obtención de resultados de la empresa.
- d. Comunicación:** Interacción comunicativa entre colaboradores de la empresa.
- e. Condiciones laborales:** Percepción del trabajador hacia el lugar donde labora.

3.2.1.4. Tipos de clima laboral

Likert (1968), señala:

Clima autoritario: Se caracteriza por la desconfianza de la gerencia hacia los empleados, la fuente de motivación de los empleados son las recompensas y los castigos, y el mecanismo de control es la gestión de supervisión.

Clima participativo: Se caracteriza por el grado de confianza de los superiores

hacia sus trabajadores. Lo que posibilita a los colaboradores participar activamente dentro de su rango. Sus principales características son la comunicación eficaz, el trabajo cooperativo y la motivación. Los colaboradores se empoderan con su involucramiento en la toma de decisiones individuales y colectivas para constituir metas y objetivos. Así mismo la interacción entre jefe y trabajador se basa en la confianza y cooperación, esto promueve una relación adecuada.

3.2.2. Satisfacción Laboral

3.2.2.1. Definición

Locke (1976), lo detalla como un adecuado estado emocional o de agrado que el sujeto experimenta, siendo resultado de la valoración subjetiva de las experiencias al realizar sus funciones en la organización, se infiere que, no es una actitud específica sino general, puesto que ha sido resultado de diversas actitudes del colaborador ante su trabajo y hacia los factores que tienen relación con este. Es así que, no dependerá solamente de la línea de carrera o su remuneración, sino también de las personas que trabajan junto con él.

Robbins (2013), lo explica como el sentimiento positivo hacia las funciones que ejerce como trabajador, este sentimiento se obtiene por el alto nivel de satisfacción laboral, ahora bien, si el sujeto no obtiene esta satisfacción, desarrollará sentimientos negativos.

Para Palma (2005), esta variable se relaciona con la estable predisposición hacia el trabajo, esto puede centrarse en valores o creencias que los colaboradores adquieren durante su experiencia laboral.

Gibson (1996) explica que, la predisposición de los trabajadores hacia sus cargos y funciones se podrá obtener satisfacción laboral, siendo resultado de la percepción por el ambiente donde trabaja, las políticas, el estilo de dirección de los administrativos, el trabajo en equipo, la filiación hacia los grupos de trabajo, el margen de beneficios otorgados y las condiciones laborales.

3.2.2.2. Teorías de la satisfacción laboral

Se ha generado algunos modelos teóricos que buscan explicar los diversos elementos que originan las actitudes hacia la satisfacción laboral, los cuales son:

Teoría de la motivación - higiene

Robbins (2009) lo explica que se basa en la orientación externa y la orientación interna del trabajo de la persona. El psicólogo Frederick Herzberg propone esta teoría y argumenta que la relación del sujeto con su trabajo es importante y el éxito o fracaso del sujeto dependerá de la actitud que tome frente a su trabajo. Esta teoría se vincula a dos factores:

- Factores extrínsecos o higiénicos: Se relaciona con la insatisfacción, puesto que, está enfocado con el ambiente en el que se encuentra el sujeto donde realiza su desempeño de funciones, bajo condiciones que son administradas por la empresa; se infiere que, el trabajador no tiene control sobre estos factores, pero si son deseables o adecuados se evitará la insatisfacción.

Se encuentran las políticas administrativas de la entidad, el entorno laboral, condiciones laborales, la estabilidad, el status del puesto, el nivel de relación con supervisores, jefes o los colegas.

- Factores intrínsecos o motivacionales: Ahora bien, estos factores se

relacionan con las funciones del cargo entre otras actividades que el sujeto ejecuta, se infiere que, el trabajador sí puede controlar estos factores y produce un efecto de satisfacción más duradero y por consecuencia aumenta la productividad. Cuando se le otorga reconocimiento profesional el trabajador se sentirá realizado y manifestará sus tareas como un gran desafío con gran significado para la institución. Es así como estos factores intrínsecos pueden elevar o disminuir la satisfacción. Dentro de estos factores se incluye la delegación de tareas, la libertad del sujeto a decidir cómo realizarlo, el reconocimiento otorgado desde los directivos como también por parte de los compañeros, las oportunidades hacia promociones o ascensos, desarrollo de línea de carrera, capacitaciones el desarrollo de habilidades, planteamiento de metas por área y su evaluación.

Teoría de la equidad de J. Stacy Adams

Adams (1965) explica que un sujeto compara el trato que se le da con otra persona, si este percibe un trato diferente, ya sea en beneficiosos derechos, este trabajador sentirá insatisfacción, incomodidad, desmotivación y etc. en consecuencia su desempeño se verá afectado, no terminando en el tiempo indicado, disminuyendo su rendimiento y eficacia, además de influir en sus compañeros de trabajo. Es por ello que, cuando se percibe esta diferencia, los colaboradores experimentan el sentimiento de desigualdad y provoca en ellos un conflicto concluyendo en estrés.

3.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

Locke (1976), las clasifica del siguiente modo:

a. Eventos o condiciones de satisfacción laboral: Estas condiciones se

encuentran relacionadas de manera positiva con el interés intrínseco del trabajo:

- Satisfacción con el trabajo: Es la percepción del sujeto sobre su centro laboral, la línea de carrera, capacitaciones, experiencia y reconocimiento.
- Satisfacción con el salario: Se refiere a la remuneración económica que el sujeto obtiene, esto es de acuerdo a su rendimiento.
- Satisfacción con las promociones: Son las promociones que la organización le brinda al colaborador.
- Satisfacción con el reconocimiento: Esta es la acción de brindar incentivos y reconocer el trabajo del colaborador, de esta manera se refuerza su conducta.
- Satisfacción con los beneficios: Son los beneficios que el trabajador recibe de manera formal.
- Satisfacción con las condiciones laborales: Son situaciones relevantes para el colaborador, tales como los ambientes adecuados, materiales a utilizar y la flexibilidad de los horarios.

b. Agentes de satisfacción: Aquí es relevante el rol de las personas que determinan la satisfacción.

- Satisfacción con la supervisión: La asociación del colaborador y sus superiores
- Satisfacción con colegas de trabajo: Se caracteriza por el interactuar del colaborador y sus colegas.
- Satisfacción con la empresa y la dirección: Esta hace referencia al sentimiento de identidad con la empresa y su nivel de compromiso

con los objetivos.

Palma (2005) realizó una investigación sobre esta variable con el personal de lima metropolitana, elaborando y validando su escala SL-SPC describe las siguientes dimensiones:

- Condiciones físicas y materiales: Son recursos, instalaciones y servicios con los que cuenta la entidad para que el colaborador realice sus funciones.
- Beneficios laborales o remunerativos: Lo describe como la valoración de retribuciones económicas, ya sean regulares o adicionales al pago por el trabajo que ha realizado.
- Políticas administrativas: Se refiere al nivel de tolerancia o aceptación hacia el reglamento y las normativas que posee la entidad, enfocadas a regular la interacción entre los administrativos superiores y los demás niveles.
- Relaciones sociales: Es la valoración sobre la interacción entre colaboradores, produciendo un ambiente laboral que permitirá mejorar la productividad y alcanzar el éxito
- Desarrollo Personal: Estas son las oportunidades que la entidad otorga a sus colaboradores, esto se da con el objetivo de generar una línea de carrera y desarrollar actividades que sean significativas permitiendo su realización personal.
- Desempeño de tareas: Es la percepción del colaborador sobre sus funciones y roles en la entidad.
- Relación con la autoridad: Es la estimación del colaborador sobre

la interacción que posee con el jefe directo.

3.3. Marco Conceptual

3.1.1. Clima Laboral

Valoración que un colaborador tiene hacia su ambiente laboral, este se encuentra relacionado con los compañeros de trabajo y su motivación a nivel individual y grupal, esta percepción influirá en sus actitudes y su comportamiento, así también, repercutirá en su rendimiento cotidiano dentro de la organización (Chiavenato , 2017)

3.1.2. Satisfacción laboral

Es el estado emocional y percepción de agrado que un colaborador experimenta como resultado de experiencias durante el cumplimiento de sus funciones, es consecuencia de las diversas actitudes del colaborador frente a su trabajo y a elementos que tienen relación con este. (Locke, 1976)

3.1.3. Productividad laboral

Es la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador por medio de la utilización de recursos, producto de la inversión en capital, el progreso tecnológico y desarrollo del talento humano.

3.1.4. Destreza

Es la capacidad para realizar de manera satisfactoria un trabajo o una tarea.

3.1.5. Liderazgo

Es la agrupación de habilidades, aptitudes y actitudes que permiten impulsar a un equipo para la obtención de metas y objetivos.

3.1.6. Clima participativo

Ambiente de trabajo donde las decisiones son tomadas por los superiores, quienes involucran a los subordinados para tomar acciones en áreas designadas, orientándose al cumplimiento de metas.

3.1.7. Reconocimiento laboral

Es la valoración positiva hacia el trabajo bien hecho, este incentivo permite aumentar o mantener conductas deseables dentro de la organización, puede ser formal, verbal o monetario o promocional.

IV. METODOLOGÍA

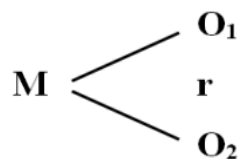
4.1 Tipo y nivel de Investigación

Tipo: cuantitativo, por lo que se realizó tanto el análisis y la recopilación de datos aproximándonos así al resultado que responderá a las preguntas planteadas en este estudio (Bernal, 2010).

Nivel: correlacional, tuvo como finalidad hallar la asociación entre las variables dentro de la población determinada.

4.2. Diseño de la Investigación

Diseño: no experimental (Hernandez & Mendoza, 2018) no se alteraron las variables de la investigación. Así mismo fue transversal, la finalidad del estudio fue analizar y describir ambas variables con información recolectada en un tiempo y espacio determinado.



DONDE:

M: Muestra

O1: Clima Laboral

O2: Satisfacción Laboral

R: Relación

4.3 Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

4.3.2. Hipótesis Específica

H.E.1: Existe asociación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

H.E.2: Existe asociación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

H.E.3: Existe asociación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

H.E.4: Existe asociación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

H.E.5: Existe asociación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

4.4 Identificación de las variables

4.4.1. Clima laboral

La investigadora Palma (2000), lo explica como la valoración que emiten los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, esto influye en el desempeño y el comportamiento durante su día a día.

4.4.2. Satisfacción laboral

Es la conducta favorable que los colaboradores poseen en una organización. (Palma S. , 2000).

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable							
Variables Cuantitativas	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Variable 1 Clima laboral	El clima laboral se refiere a la percepción que tiene cada colaborador de su entorno organizacional así mismo algunas características influyen en el individuo para satisfacer sus necesidades dentro de la organización (Palma S. , 2000)	En esta presente investigación se aplicará la escala CL-SPC, creada por Sonia Palma Carrillo, dicha escala está compuesta por 50 ítems y subdividido en 5 dimensiones.	Realización personal	Se refiere a la perspectiva que tiene el colaborador en referencia al ambiente organizacional	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.	Muy favorable	210-250 Muy favorable
			Involucramiento laboral	Se puede indicar que es la identificación que el colaborador tiene con los valores organizacionales y el compromiso para la mejora del a organización. (Palma S. , 2000)	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.	Favorable	170-209 Favorable
			Supervisión	Se refiere a las apreciaciones de funcionalidad de los jefes dentro de una organización. (Palma S. , 2000)	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.	Media	130-169 Media
			Comunicación	Se refiere a la fluides que tiene el colaborador con sus demás compañeros de trabajo (Palma S. , 2000)	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.	Desfavorable	90-129 Desfavorable
			Condiciones laborales	Se refiere a los materiales y estructura que la organización provee a sus trabajadores. (Palma S. , 2000)	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.	Muy desfavorable	50-89 Muy desfavorable

Variable 2 Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere a la actitud positiva que presente el colaborador dentro de la organización. (Palma S. , 2000)	En esta investigación se hará uso de la escala de satisfacción laboral SL.SPC creada por Sonia Palma Carrillo, dicha escala está compuesta por 36 items y subdividido en 7 dimensiones.	Condiciones físicas o materiales	Se refiere a la estructura y instrumentos que la empresa les brinda a los colaboradores para que puedan realizar de manera correcta sus funciones. (Palma S. , 2000)	1,13,21,28,32.	Alta Parcial Satisfacción laboral Regular Parcial insatisfacción laboral Baja	168 a + Alta 149 – 167 Parcial satisfacción laboral 112-148 Regular 93- 111 Parcial insatisfacción laboral 92 o - Baja
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Hace referencia al trato y salario que el trabajador recibe dentro de la organización (Palma S. , 2000)	2,7,14,22.		
			Políticas administrativas.	Se refiere a las reglas que establece la organización para sus trabajadores. (Palma S. , 2000)	8,15,17,23,33.		
			Relaciones sociales	Se refiere a la comunicación que tiene el colaborador con los demás trabajadores de la empresa. (Palma S. , 2000)	3,9,16, 24.		
			Desarrollo personal.	Se refiere a los logros que obtiene el colaborador dentro de la organización para que así pueda ir formando una línea de carrera dentro de la organización. (Palma S. , 2000)	4,10,18,25,29,34.		
			Desempeño de tareas.	Se refiere a la disposición que el colaborador tiene frente a sus funciones. (Palma S. , 2000)	5,11,19,26,30,35.		
			Relación con la autoridad	Se refiere al poder interrelacionar con el jefe de la organización. (Palma S. , 2000)	6,12,20,27,31,36.		

4.6 Población – Muestra

4.6.1 Población:

El estudio está constituido por 300 miembros del personal de las empresas industriales.

4.6.2 Muestra:

La muestra representa el subconjunto del grupo que se conforma por la unidad de análisis, este posee características relevantes para la investigación (Hernandez & Mendoza, 2018).

a. Criterios de inclusión

- Participantes incorporados antes del segundo semestre del 2022
- Participantes que hayan completado la totalidad de encuestas
- Participantes que hayan decidido participar voluntariamente dentro de este estudio de investigación
- Participantes que hayan firmado la ficha de consentimiento informado.

b. Criterios de exclusión

- Trabajadores de servicios terciarios que no pertenecen a las empresas industriales respectivas
- Trabajadores que no hayan aceptado participar voluntariamente en la investigación
- Trabajadores que han sido incorporados en el último semestre del 2022

4.6.3 Muestreo:

Para la presente investigación se aplicó el muestreo no probabilístico, la elección estuvo en función a las pautas del investigador (Hernandez & Mendoza, 2018).

En esta elección, se consideró a trabajadores incluidos en el banco de datos de la empresa con estas características, en total figuraron 200 trabajadores.

4.7 Recolección de datos

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica: encuesta, esta herramienta recolecta información mediante el uso de formularios que fueron aplicados de manera grupal (Hernández, 2014)

Instrumentos

Escala CL-SPC Clima Laboral

Se emplearon técnicas psicométricas para recolectar las variables de interés a través de la escala CL-SPC. Este instrumento cuenta con validez y fiabilidad. Sirve para evaluar a personas a partir de los 18 años, es de aplicación tipo Likert, cuenta con 5 dimensiones, posee 50 ítems con 10 a 15 minutos de aplicación (Palma, 2000).

La escala CL-SPC fue sometida al proceso de validez por medio de un juicio de 03 expertos, quienes evaluaron los ítems y brindaron sus respuestas con resultado positivo, por lo cual se obtiene que este instrumento es válido para su aplicación.

Tabla 2.

Confiabilidad de la variable Clima Laboral

Estadísticas de la fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	50

Se evaluó a 200 colaboradores de las empresas industriales de la ciudad de Arequipa, con el uso de la prueba de Alpha de Cronbach, obteniendo 0,932. Esto describe que los resultados obtenidos con este instrumento son confiables.

Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Se recolectaron datos con el uso de la Escala SL-SPC. Este instrumento cuenta con validez y fiabilidad. Su objetivo es evaluar a personas a partir de los 18 años, la aplicación es de tipo Likert, cuenta con 7 dimensiones, posee 36 ítems y la aplicación va desde 10 a 15 minutos (Palma, 2000).

La escala de satisfacción laboral fue validada para la población de este estudio, se sometió a un juicio de 03 expertos quienes evaluaron los ítems y brindaron sus respuestas con resultado positivo, por lo cual se obtiene que este instrumento es válido para su aplicación.

Tabla 3.

Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	36

Evaluando a 200 colaboradores de dos empresas industriales de la ciudad de Arequipa, con la prueba estadística de Alpha de Cronbach, se obtiene 0.953. Esto describe que la prueba es confiable.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Recolección de datos

Se utilizó el procedimiento de la siguiente manera: Primero se hizo el envío de las cartas de presentación a las respectivas empresas para solicitar la autorización; una vez otorgados los permisos, se procedió a coordinar con los encargados de cada sede local y se procedió a aplicar las escalas al personal de trabajo durante dos días del mes de noviembre del año 2022

Aplicando la encuesta por modalidad virtual haciendo uso de la plataforma de Google Forms, en donde se recogieron datos confidenciales de ambos instrumentos, así también datos sociodemográficos de los participantes como: sexo, edad, nivel de estudios. Se necesitó un aproximado de 20 minutos para la aplicación de ambas pruebas. Se les brindó la explicación detallada y el consentimiento informado en el cual mediante esta encuesta online y solo pudieron acceder al instrumento aquellos trabajadores que aceptaron participar en el estudio.

Luego, los investigadores del estudio realizaron el vaciado de datos en Excel y un programa estadístico para realizar el análisis para obtener los resultados de investigación.

Técnicas de análisis e interpretación de datos

Posterior al análisis estadístico se instauró una base con los datos recolectados usando el software Microsoft Excel 2019 y el Software SPSS (versión 23.0), En esta etapa, para evaluar la normalidad se utilizó Kolmogorov – Smirnov, donde los resultados no mostraron una distribución normal, por lo que utilizamos el coeficiente correlacional de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

Tabla 4.

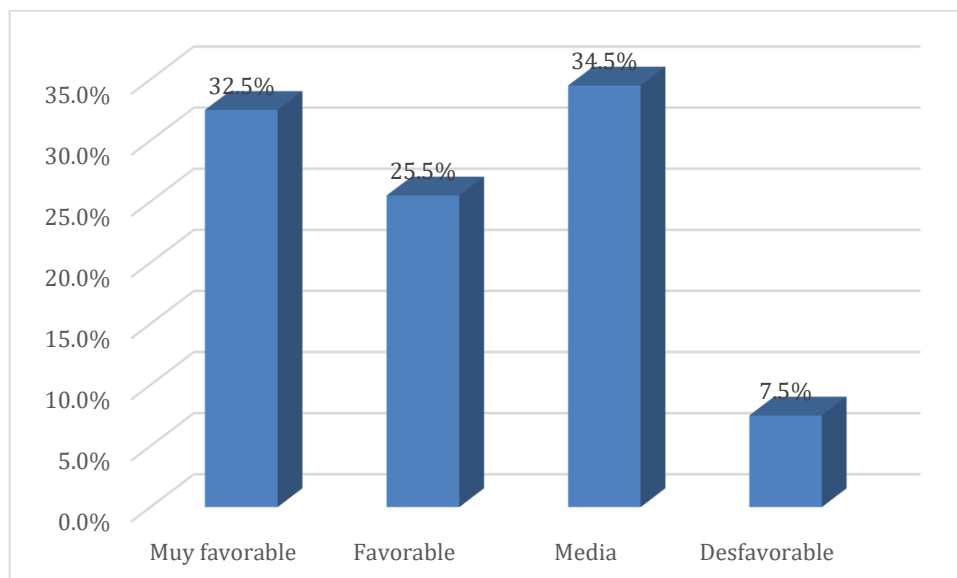
Clima laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	65	32,5%
Favorable	51	25,5%
Media	69	34,5%
Desfavorable	15	7,5%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1.

Clima laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 1, se visualiza que el 34.5% indican que tienen un nivel medio en el clima laboral, así mismo el 32.5% lo considera muy favorable, seguido del 25.5% que indican un grado favorable en el clima laboral, mientras

que el 7.5% manifiestan que es desfavorable y finalmente ninguno 0% indica que es muy desfavorable el clima laboral.

Tabla 5.

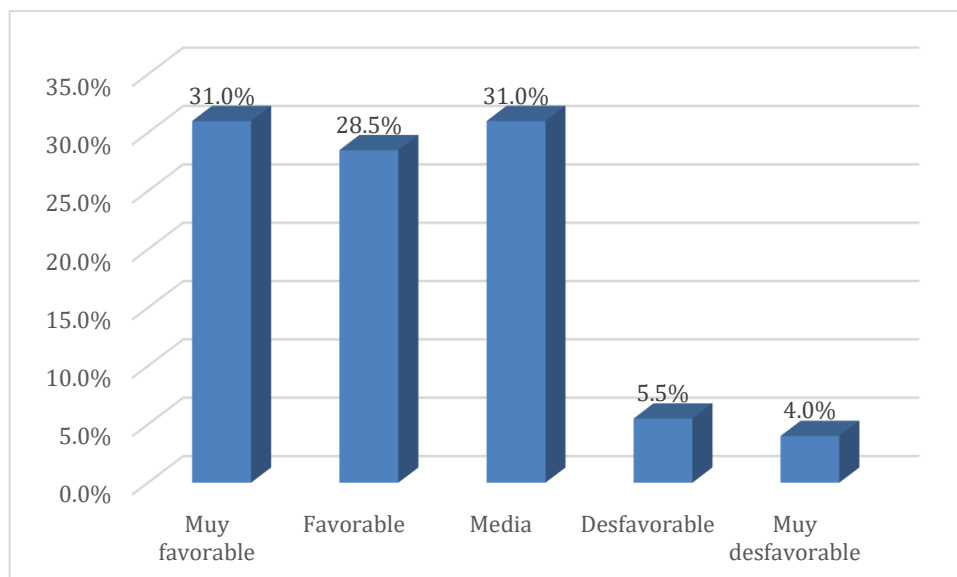
Nivel de realización personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	62	31,0%
Favorable	57	28,5%
Media	62	31,0%
Desfavorable	11	5,5%
Muy desfavorable	8	4,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2.

Nivel de realización personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 5 y figura 2, se visualiza que, el 31% de los trabajadores indican que el nivel de realización personal es muy favorable, así mismo el 31% lo considera en nivel medio, seguido del 28.5% que indican que es favorable la realización personal, mientras que el 5.5% manifiestan que es desfavorable y finalmente el 4% indica que es muy desfavorable la realización personal.

Tabla 6.

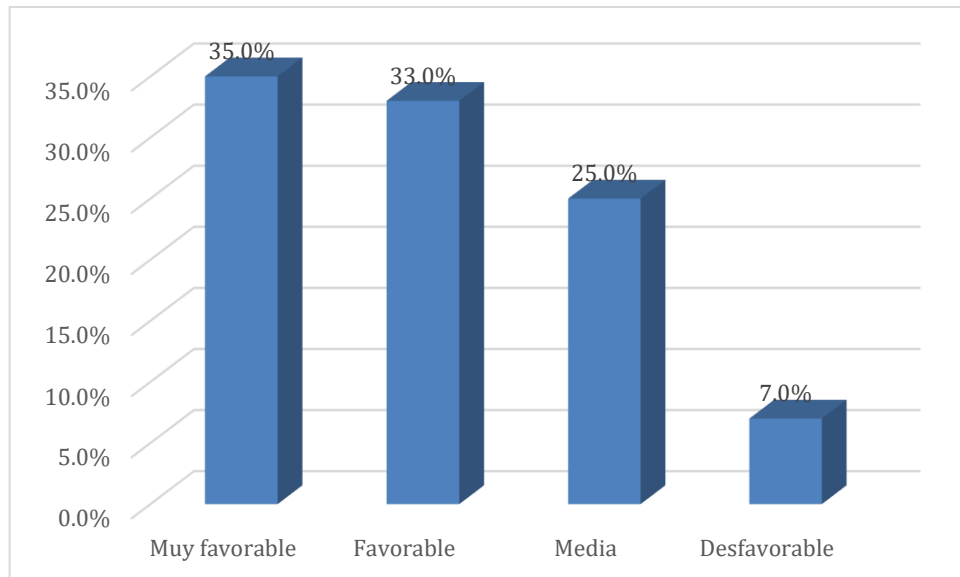
Nivel de involucramiento laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	70	35,0%
Favorable	66	33,0%
Media	50	25,0%
Desfavorable	14	7,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.

Nivel de involucramiento laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 6 y figura 3, se visualiza que, el 35% de los trabajadores indican que el nivel de involucramiento laboral es muy favorable, así mismo el 33% lo considera en nivel es favorable, seguido del 25% que indican que se tienen un nivel medio en el involucramiento laboral, mientras que el 7% lo manifiesta como desfavorable y finalmente ninguno 0% indica que es muy desfavorable el involucramiento laboral.

Tabla 7.

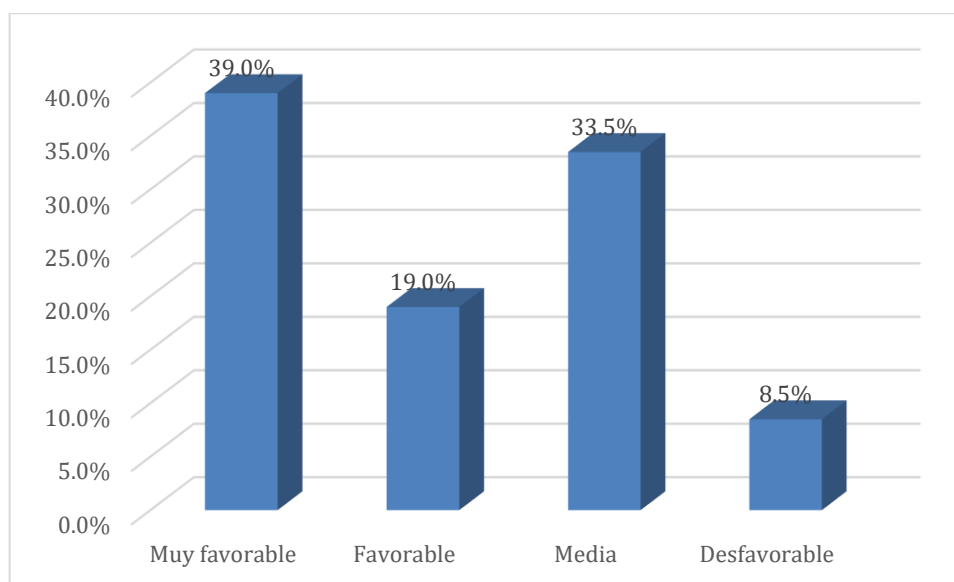
Nivel de supervisión de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	78	39,0%
Favorable	38	19,0%
Media	67	33,5%
Desfavorable	17	8,5%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4.

Nivel de supervisión de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7 y figura 4, se visualiza que, el 39% de los trabajadores indican que es muy favorable el nivel de supervisión, así mismo el 33.5% lo considera el

nivel medio, seguido del 19% que indican que se tienen un nivel favorable en la supervisión, mientras que el 8.5% manifiestan que es desfavorable y finalmente ninguno 0% indica que es muy desfavorable la supervisión.

Tabla 8.

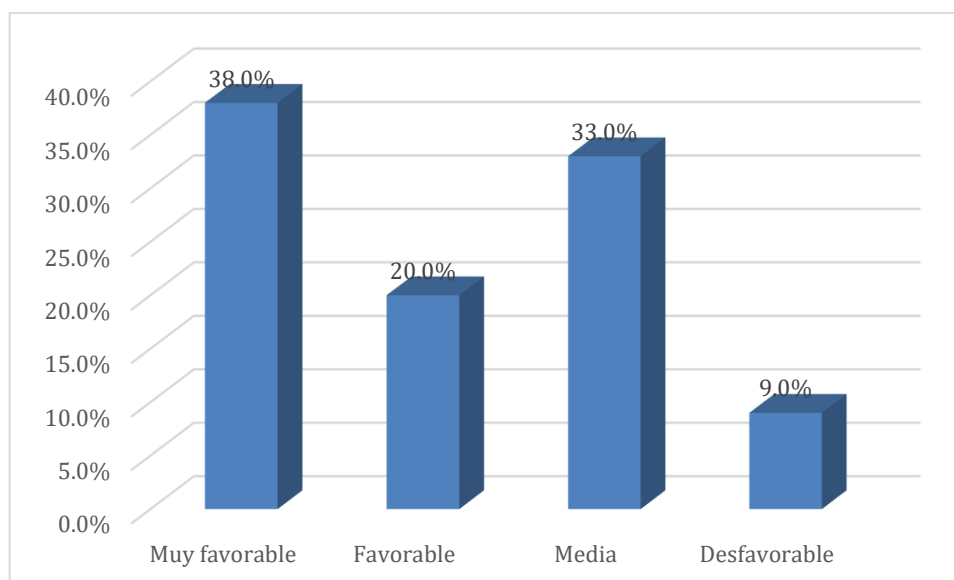
Nivel de comunicación de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	76	38,0%
Favorable	40	20,0%
Media	66	33,0%
Desfavorable	18	9,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.

Nivel de comunicación de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 8 y figura 5, se visualiza que, el 38% de los trabajadores indican que es muy favorable el nivel de comunicación, así mismo el 33% lo considera el nivel medio, seguido del 20% que indican que se tienen un nivel favorable en la comunicación, mientras que el 9% manifiestan que es desfavorable y finalmente ninguno 0% indica que es muy desfavorable la comunicación.

Tabla 9.

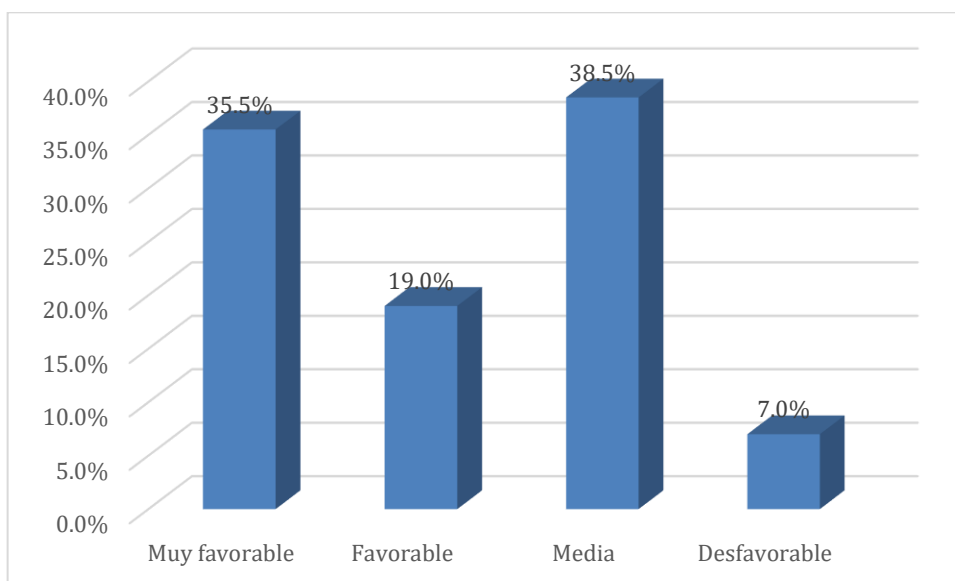
Nivel de condiciones laborales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	71	35,5%
Favorable	38	19,0%
Media	77	38,5%
Desfavorable	14	7,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6.

Nivel de condiciones laborales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 9 y figura 6, se visualiza que, el 38.5% indican que se tienen un nivel medio en las condiciones laborales, así mismo el 35.5% lo considera muy favorable, seguido del 19% que indican que se tiene un nivel favorable en las condiciones laborales, mientras que el 7% manifiestan que es desfavorable y finalmente ninguno 0% indica que es muy desfavorable.

Tabla 10.

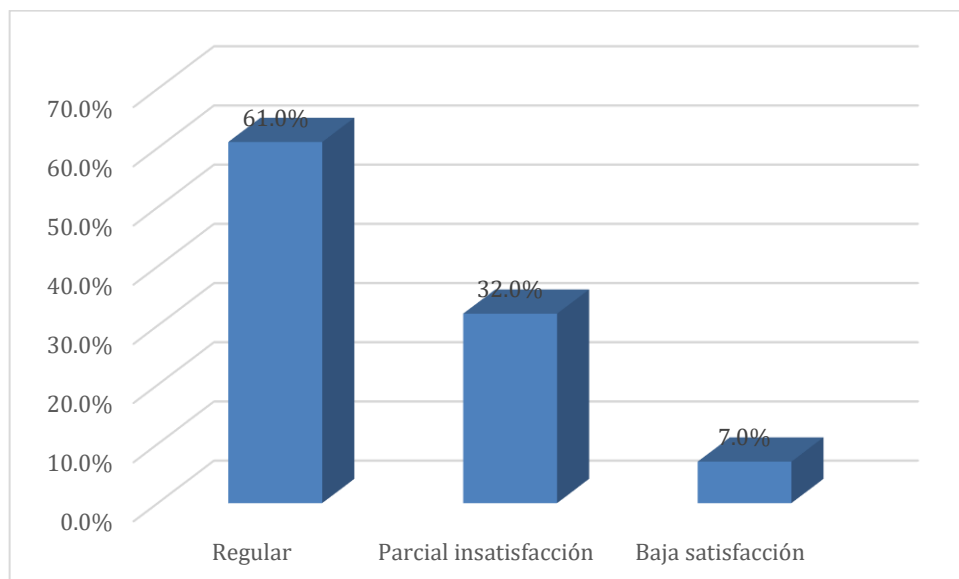
Satisfacción laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	122	61,0%
Parcial insatisfacción	64	32,0%
Baja satisfacción	14	7,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7.

Satisfacción laboral de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 10 y figura 7, se visualiza que, el 61% de los trabajadores indican que se tiene una regular satisfacción laboral, así mismo el 32% considera que existe una parcial insatisfacción, mientras que el 7% manifiesta que se tiene una baja satisfacción y finalmente ninguno 0% manifiesta que se tiene una alta o parcial satisfacción laboral.

Tabla 11.

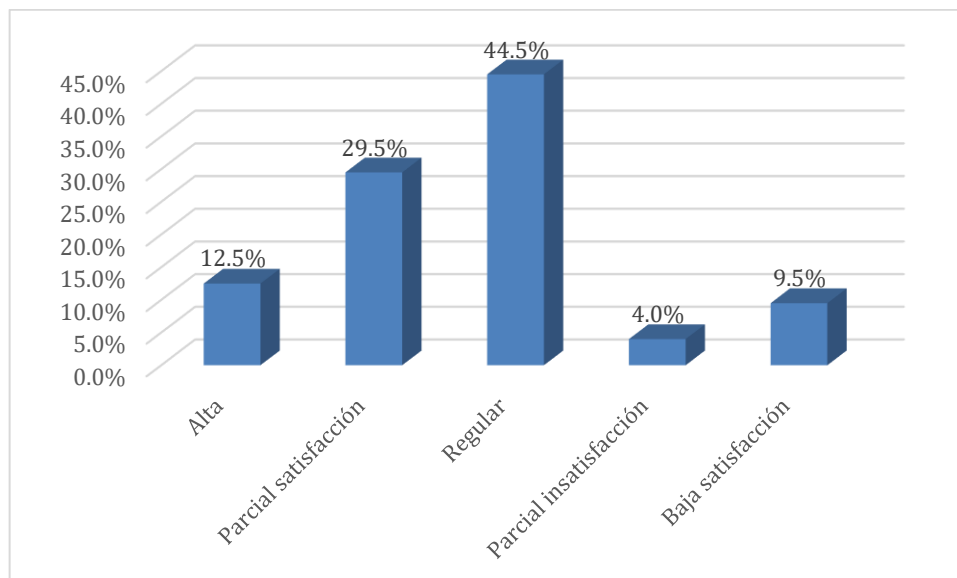
Condiciones físicas o materiales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Alta	25	12,5%
Parcial satisfacción	59	29,5%
Regular	89	44,5%
Parcial insatisfacción	8	4,0%
Baja satisfacción	19	9,5%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8.

Condiciones físicas o materiales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 11 y figura 8 se visualiza que, el 44.5% de los trabajadores indican que se tiene una regular condición física o de materiales, así mismo el 29.5% considera que es parcial la satisfacción, seguido del 15.5% que indican que es alta las condiciones físicas, mientras que el 9.5% manifiesta que es baja la satisfacción en las condiciones y finalmente el 4% manifiestan parcial insatisfacción en las condiciones físicas o materiales.

Tabla 12.

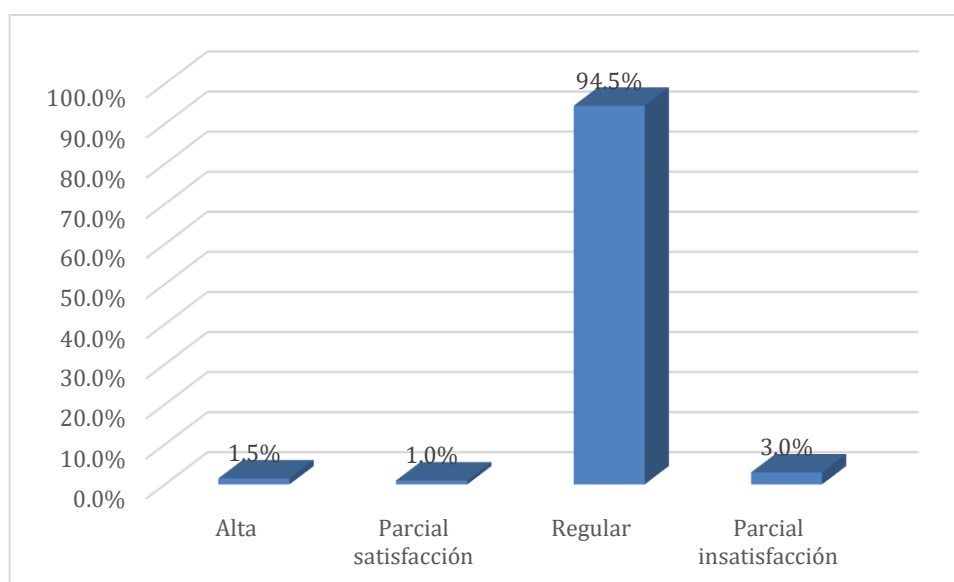
Beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	1,5%
Parcial satisfacción	2	1,0%
Regular	189	94,5%
Parcial insatisfacción	6	3,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9.

Beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la 12 y figura 9, se visualiza que, el 94.5% de los trabajadores indican que se tiene un regular beneficio laboral y/o remunerativo, así mismo el 3% considera que se tiene una parcial insatisfacción, seguido del 1.5% que indican que se tiene una alta satisfacción de los beneficios laborales, mientras que el 1% manifiesta que es parcial la satisfacción en los beneficios y finalmente ninguno 0% manifiestan que se tenga una baja satisfacción.

Tabla 13.

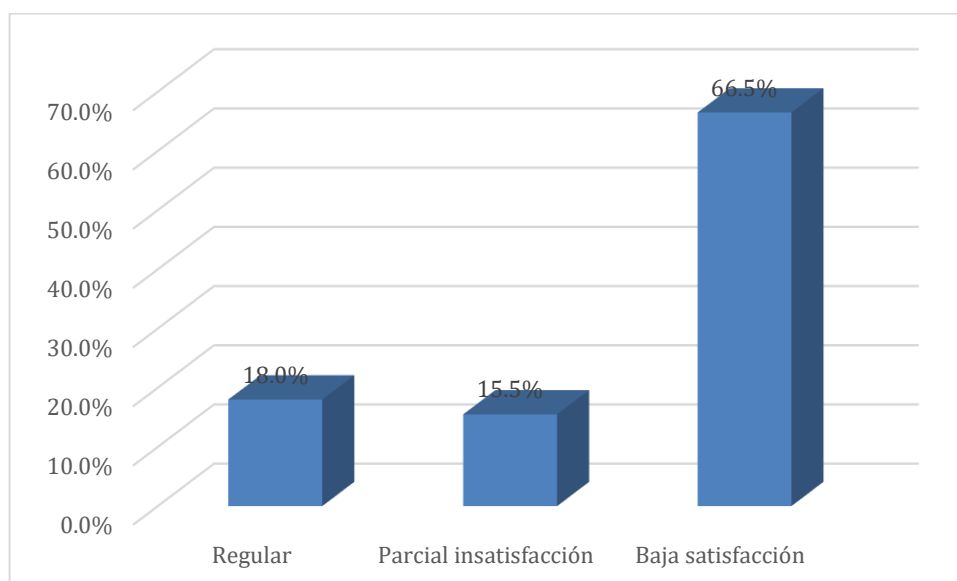
Políticas administrativas de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	36	18,0%
Parcial insatisfacción	31	15,5%
Baja satisfacción	133	66,5%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10.

Políticas administrativas de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 13 y figura 10, se visualiza que, el 66.5% de los trabajadores indican que sienten una baja satisfacción en referencia a las políticas administrativas, así mismo el 18% considera que sienten una regular política administrativa, seguido del 15.5% que indican que se tiene una parcial insatisfacción de las políticas administrativas, mientras que ninguno 0% manifiestan una alta satisfacción administrativa.

Tabla 14.

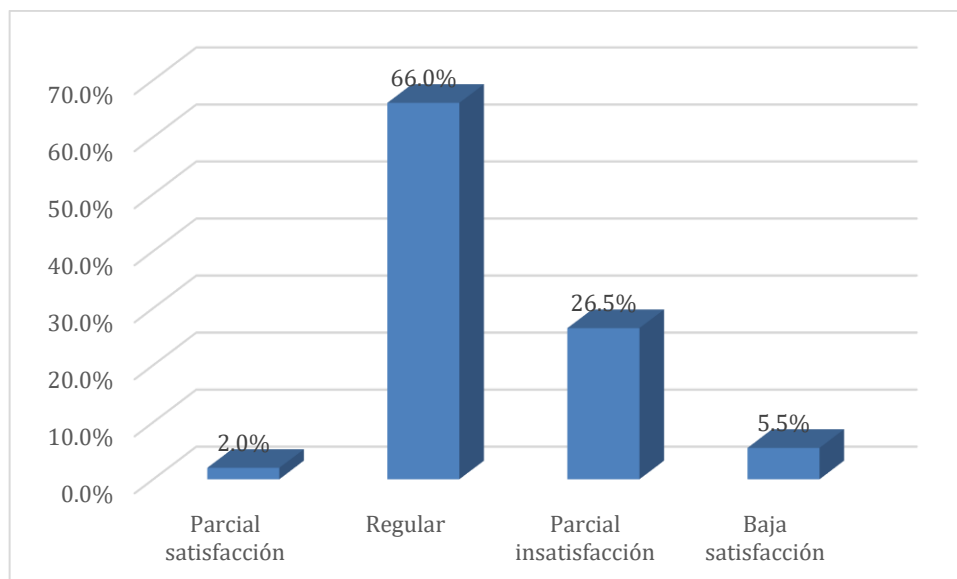
Relaciones sociales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial satisfacción	4	2,0%
Regular	132	66,0%
Parcial insatisfacción	53	26,5%
Baja satisfacción	11	5,5%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11.

Relaciones sociales de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 14 y figura 11, se visualiza que, el 66% de los trabajadores indican que se tiene una regular relación social, así mismo el 26.5% considera que existe una parcial insatisfacción de las relaciones sociales, seguido del 5.5% que indican que se tiene una baja satisfacción de las relaciones sociales, mientras que el 2% manifiesta que se tiene una parcial satisfacción en referencia a las relaciones sociales y finalmente ninguno 0% manifiesta que tiene una alta satisfacción en las relaciones sociales.

Tabla 15.

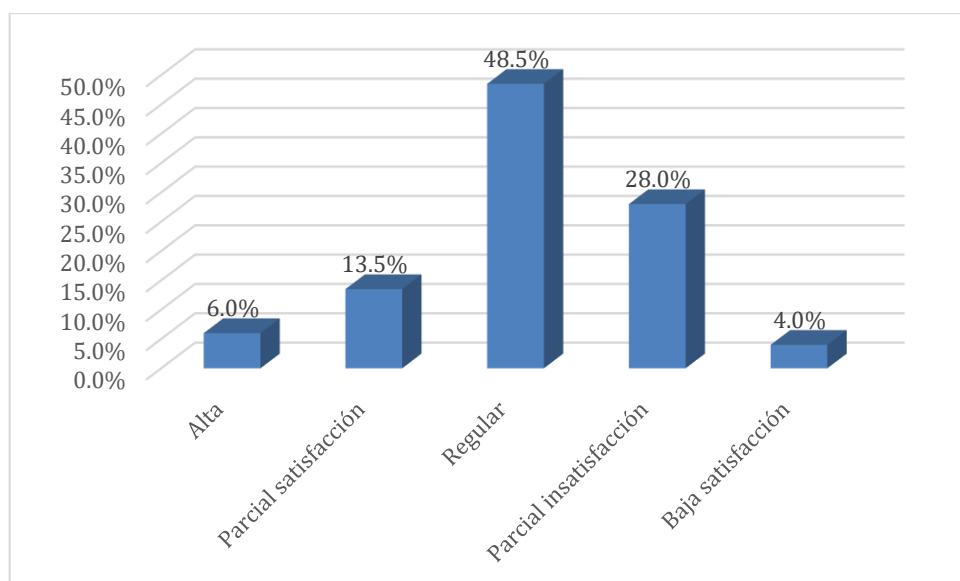
Desarrollo personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Alta	12	6,0%
Parcial satisfacción	27	13,5%
Regular	97	48,5%
Parcial insatisfacción	56	28,0%
Baja satisfacción	8	4,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12.

Desarrollo personal de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 15 y figura 12, se visualiza que, el 48.5% de los trabajadores indican que se tiene un regular desarrollo personal, así mismo el 28% considera que existe una parcial insatisfacción del desarrollo personal, seguido del 13.5% que indican que se tiene una parcial satisfacción del desarrollo personal, mientras que el 6% manifiesta que se tiene una alta satisfacción en referencia al desarrollo personal y finalmente el 4% manifiestan que se tiene una baja satisfacción.

Tabla 16.

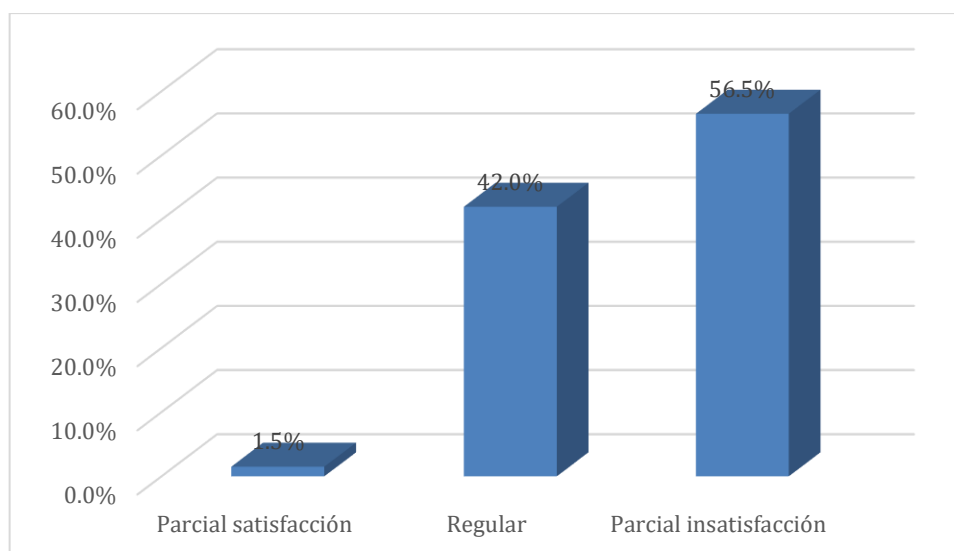
Desempeño de tareas de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial satisfacción	3	1,5%
Regular	84	42,0%
Parcial insatisfacción	113	56,5%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13.

Desempeño de tareas de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 16 y figura 13, se visualiza que, el 56.5% de los trabajadores indican que se tiene una parcial insatisfacción con el desempeño de las tareas, así mismo el 42% considera regular el desempeño de tareas, mientras que el 1.5% manifiesta que se tiene una parcial satisfacción en referencia al desempeño de las tareas y finalmente ninguno 0% manifiestan satisfacción.

Tabla 17.

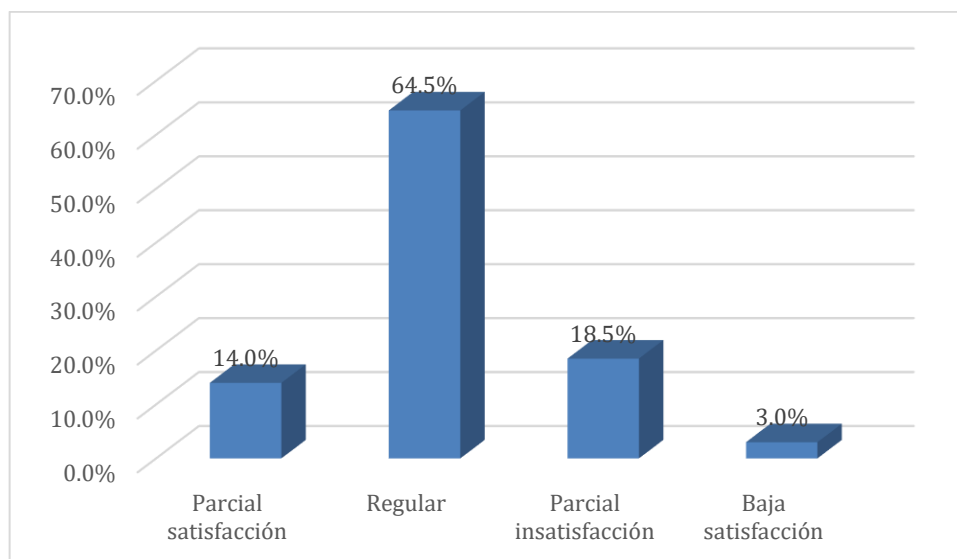
Relación con la autoridad de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial satisfacción	28	14,0%
Regular	129	64,5%
Parcial insatisfacción	37	18,5%
Baja satisfacción	6	3,0%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14.

Relación con la autoridad de los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 17 y figura 14, se visualiza que, el 64.5% de los trabajadores indican que se tiene una regular relación con la autoridad, así mismo el 18.5% considera que existe una parcial insatisfacción en relación con la autoridad, seguido del 14% que indican que se tiene una parcial satisfacción con la autoridad, mientras que el 3% manifiesta que se tiene una baja satisfacción en relación con la autoridad y finalmente ninguno 0% manifiestan satisfacción.

5.2. Interpretación de Resultados

Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis

Ho: La distribución de los datos sigue una distribución normal

Ha: La distribución de los datos no sigue una distribución normal

Nivel de significancia

Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Tabla 18.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,156	200	,000
Satisfacción laboral	,122	200	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como indica la Tabla 18, se optó por utilizar Kolmogorov-Smirnov, siendo la muestra mayor a 50 ($200 > 50$) y se determina el p-valor de 0.000 menor al grado de significancia 0,05, esto indica que no presenta una distribución normal, lo que nos permite utilizar la prueba Rho de Spearman.

6.1.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022

Ho: No existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022

Nivel de significancia

Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Tabla 19.

Correlación entre el clima laboral y satisfacción laboral

			Clima laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 19 expone el p valor = 0.000, siendo menor que el alfa estadística planteado ($\alpha = 0.05$), esto describe una relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa-2022. Además, indica que existe una correlación significativa alta de 0.679.

Hipótesis Específicas

Planteamiento de HE1

Ho: No existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa – 2022

Ha: Existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa – 2022

Nivel de significancia

Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Tabla 20.

Correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral

			Realización personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 20, se muestra p valor =a 0.000, siendo menor que el alfa estadística planteado ($\alpha =0.05$), esto evidencia la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa-2022. Por último, muestra que existe una correlación significativa alta de 0.646.

Contrastación de HE2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Nivel de significancia

Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Tabla 21.

Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral

Correlaciones			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 21, se muestra el p valor = a 0.000, siendo menor que el alfa estadística planteado ($\alpha = 0.05$), se demuestra la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022. Por último, se evidencia una correlación significativa alta de 0.647.

Contrastación de HE3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Nivel de significancia

Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Tabla 22.

Correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral

			Correlaciones	
			Supervisión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 22 se muestra el p valor = 0.000, siendo menor que el alfa estadística planteado ($\alpha = 0.05$), confirmando la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022. Además, se observa que existe una correlación significativa alta de 0.679.

Contrastación de HE4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Nivel de significancia

Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Tabla 23.

Correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 23 se muestra el p valor = 0.000, siendo menor que el alfa estadística planteado ($\alpha = 0.05$), confirmando la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022. Así también que existe una alta significativa correlación de 0.695.

Contrastación de HE

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022.

Nivel de significancia

Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Tabla 24.

Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral

			Condicione s laborales	Satisfacció n laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la Tabla 24, se visualiza el resultado del p valor es igual a 0.000, siendo menor que el alfa estadística planteado ($\alpha = 0.05$), Demostrando la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022. Así también, se visualiza una correlación significativa alta de 0.713.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

En el resultado de la variable clima laboral se distingue que un 7.5% del personal de las dos empresas industriales de Arequipa presentan un valoración desfavorable, un 25,5% manifiesta un nivel favorable, así mismo un 32.5% presenta un nivel muy favorable y por último el porcentaje mayor de 34.5% presenta un nivel medio, lo cual indica que prevalece el nivel medio y muy favorable, quienes muestran predisposición para participar debido a que perciben las relaciones interpersonales como agradables permitiendo la realización de los objetivos planteados de manera interna en cada organización, así también, se reconoce que un porcentaje mínimo, manifiesta escasa satisfacción con el clima percibido en sus centros de trabajo.

Por otro lado, el resultado de la variable satisfacción laboral distingue un 7.0% del personal de las empresas industriales de Arequipa presentan un nivel bajo, a continuación, un 32.0% presenta un nivel parcial y por último un 61,0% presenta un nivel regular. Demostrando así que, un mayor porcentaje de los colaboradores de las dos empresas industriales muestran un desenvolvimiento de nivel regular en la realización de diversas funciones de su organización. En tal sentido, es válido deducir que el desempeño de cada trabajador está condicionada al correcto abastecimiento de materiales y recursos para el óptimo cumplimiento de las funciones correspondientes, así como la impresión de una correcta gestión del clima laboral, lo cual fue corroborado con un buen relacionamiento y desarrollo del trabajo en equipo.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Luego de haber realizado el análisis de los resultados y determinar la existencia de relación entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa en el año 2022, se puede establecer que esta relación es directa y fuerte ($Rho = .679; p < 0.009$) es así que, rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Esto se describe interpretando que, una mayor y mejor percepción del clima laboral incrementará también la satisfacción del trabajador, de esto se infiere que ambas variables son dependientes entre sí. Dicho resultado muestra semejanza con el trabajo realizado por Beiiio & Montoya (2017) quienes afirman relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional ($r = 0,523; p < 0,001$ para docentes y $r = 0,468; p < 0,001$ para administrativos). Igualmente Benegas & Cutiri (2019) encontraron correlación entre sus variables clima organizacional y satisfacción laboral con un nivel significancia $p = 0.035$ y el valor $r = 0,829$. Los estudios en mención, evidencian el buen nivel de clima laboral y una alta satisfacción laboral, esto explica que los administrativos de las instituciones asumen y respetan las órdenes de sus superiores, manteniendo comunicación asertiva y efectiva, fomentando una interrelación adecuada dentro del entorno laboral, además, debido al tiempo que se encuentran laborando en las áreas respectivas, el manejo y ejecución de funciones es efectivo, esto permite un correcto desarrollo dentro de su ámbito y se obtiene satisfacción dentro de la organización. (Cahuana & Pozo, 2021). Sin embargo, el presente estudio de investigación evidencia resultados de un clima laboral medio y una satisfacción laboral regular, esto describe que los trabajadores de dos empresas industriales de Arequipa- 2022 no perciben un

clima laboral adecuado y podría explicarse por la diferencia en la población, por el rubro laboral y también por un factor causal en el contexto de cultura organizacional, empíricamente se observó que dichas empresas no han invertido en la contratación de consultoras que brindan servicios terciarios como programas y capacitaciones orientadas a la mejoría del clima laboral. Se evidencia la importancia de estos servicios, puesto que, han demostrado tener buenos resultados y haber mejorado significativamente el clima laboral. (Ccamá & Durand, 2018).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas industriales, Arequipa-2022. Por lo tanto, ambas variables son dependientes entre sí
- Existe relación positiva alta ($Rho = 0.646$) entre la realización personal y la satisfacción laboral en el personal de dos empresas industriales, Arequipa-2022.
- Existe relación positiva ($Rho = 0.647$) entre el involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral en el personal de dos empresas industriales, Arequipa-2022.
- Existe relación positiva ($Rho = 0.679$) entre la supervisión y la variable satisfacción laboral en el personal de dos empresas industriales, Arequipa-2022
- Existe relación positiva ($Rho = 0.695$) entre la comunicación y la variable de satisfacción laboral en el personal de dos empresas industriales, Arequipa-2022.
- Existe relación positiva alta ($Rho = 0.713$) entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el personal de dos empresas industriales, Arequipa-2022

RECOMENDACIONES

- Basándonos en los resultados obtenidos, se sugiere que ambas empresas implementen estrategias que puedan mejorar la comunicación interna. Esto incluye establecer canales de comunicación que sean claros y efectivos, como las reuniones regulares, recordatorios o plataformas virtuales.
- Así mismo, para ambas empresas, se recomienda implementar un programa de beneficios que promueva motivación en sus colaboradores, empleando métodos de reconocimiento para validarlos y felicitarlos por cada logro.
- De igual manera se recomienda a las empresas poder contratar servicios terciarios como consultoras organizacionales, enfocadas en la promoción del desarrollo laboral de los trabajadores y consultoras especializadas en servicios de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad.
- Por otro lado, se recomienda a las posteriores investigaciones realizar estudios con dichas variables en el sector industrial y con un mayor número de muestra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan Castro, M. C. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 14 (1), 105-118.
- Adams, J. S. (1965). *Teoría del Comportamiento*. México: Decimo tercera. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Aguilar. (2017). Relación del clima organizacional y la satisfacción. *Repositorio Universidad Nacional de San Agustín*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6322/ENMagcogv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrios, K., & Lopez, N. (2017). *repositorio universidad nacional de san agustin*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3624/Psbazekc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beiiio, & Montoya. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es
- Beiiio, & Montoya. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es
- Beiiio, M. &. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es
- Benegas , N., & Cutiri, S. (2019). *repositorio universidad nacional de san agustin de arequipa*. Obtenido de

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10452/Ribeconj%26cutusi%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Cahuana, M., & Pozo, S. (2021). *repositorio universidad autonoma de ica*. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1035/1/Miguel%20Eduardo%20Cahuana%20Carrillo.pdf>
- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C. M., & Nuñez partido, A. (2007). *articulo científico*. Obtenido de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional "La dinámica del éxito en las organizaciones"*. Monterrey - Mexico: Mc. graw gill.
- Gibson. (1996). Satisfacción Laboral. *Universidad Nacional de Cuyo*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Govea, & Zuñiga. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lang=es
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, C., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, F. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGRAW - HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa su direccion y valoracion*. Bilbao Deusto.
- Likert, R. (1986). *repositorio universidad juarez autonoma de tabasco*. Obtenido de <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Litwin, & Stringer. (1968). *Universidad NAcional Abierta y a distancia*. Obtenido

de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=B29C0E3DC96C616CCBF5040F748A0885.jvm1?sequence=1>

Litwin, & stringer. (1968). una herramienta para medir clima organizacional .
Contreras Beatriz; Matheson Patricia, 2.

Locke. (1976). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Redalyc.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Merzthal Toranzo, J. (13 de Enero de 2016). ¿Por qué no somos un país industrializado? *ESAN Graduate School of Business.* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/por-que-somos-pais-industrializado>

Montoya Cáceres, P., Beijo Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Rios, F., & Padilla Perez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo.* Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es

Montoya, B. &. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo.* Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es

Montoya, B. y. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es

Palma , S. (2000). *Elaboracion y estandarizacion de la escala de satisfaccion laboral CL- SPC en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana.* Obtenido de revista de la facultad de psicología U.R.P.

Palma. (2005).

Palma, S. (2000). Elaboracion y estandarizacion de la escala de satisfaccion

laboral SL-SPC en una muestra de trabajadores de Lima. *Revista de la Facultad de psicología U.R.P.*

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*, 3(1). Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>

Pilligua, C. &. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Ciencia Latina Org.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Quispe, M., & Huaman, R. (2021). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones en cusco 2021. *Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica*. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1774/3/Rosselyn%20Esthefany%20Huaman%20Alarcon.doc.pdf>

Robbins, J. &. (2013).

ROBBINS, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Decimo tercera. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf

Roman, C. (2018). *repositorio universidad autonoma del peru*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1022/Roman%20Cordova%2c%20Carmencita%20Del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales de la ciudad de Arequipa – 2022.					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022?	Determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022	Existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022	Clima laboral	Dimensión 1: Realización personal.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel de estudio: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal Muestra : 200 trabajadores de dos empresas
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Dimensión 2: Involucramiento laboral.	
Problema Específico 1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal	Objetivo Específico 1: Definir la relación entre la dimensión realización personal y	Hipótesis Específica 1: Existe relación entre la dimensión realización personal		Dimensión 3: Supervisión.	
				Dimensión 4: Comunicación.	
				Dimensión 5: Condiciones laborales.	

y la satisfacción en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022?	la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022	y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022		industriales de Arequipa
---	---	---	--	-----------------------------

<p>Problema Específico 2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento Laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la dimensión involucramiento Laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>	<p>Hipótesis Específica 2: Existe relación entre la dimensión involucramiento Laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Dimensión 1: Condiciones físicas y/ materiales.</p> <p>Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos.</p> <p>Dimensión 3: Políticas administrativas.</p> <p>Dimensión 4: Relaciones sociales.</p> <p>Dimensión 5: Desarrollo personal.</p> <p>Dimensión 6: Desempeño de tareas.</p> <p>Dimensión 7: Relación con la atitud</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de información</p> <p>Técnica: Encuesta virtual</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Instrumentos Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Escala de clima laboral CL-SPC.</p> <p>Técnica de análisis de datos: Microsoft Excel, SPSS 23, estadístico Kolmogorov Smirnov para determinar si la distribución de datos es normal</p>
<p>Problema Específico 3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>	<p>Hipótesis Específica 3: Existe relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>			

<p>Problema Específico 4: ¿Cuál es relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 4: Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>	<p>Hipótesis Específica 4: Existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>			
<p>Problema Específico 5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 5: Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>	<p>Hipótesis Específica 5: Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas industriales en Arequipa – 2022</p>			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos Variable 1

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

Nombres y apellidos:

Edad: _____

Edad _____ Sexo: (M), (F)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta.

Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral, Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay preguntas buenas o malas.

Ninguno o nunca: **N-N**

Regular o algo: **R-A**

Poco: **P**

Mucho: **M**

Todo o siempre: **T-S**

	Preposiciones	N-N	P	R-A	M	T-S
1	Existen oportunidades de progresar en la intuición.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					

16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos Variable 2

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL / SPC

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA** (5) Totalmente de acuerdo.
A (4) De acuerdo.
I (3) Indeciso.
D (2) En desacuerdo.
TD (1) Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					

8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					

31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 4: Ficha de validación de los instrumentos de medición Variable 1

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de tres empresas industriales de Arequipa - Perú 2022

Nombre del Experto: Mg. César Begazo Arispe

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO CLIMA LABORAL CL-SPC

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento apto para su aplicación

CONSULTORA FAREL S.A.C.

[Firma]
 Psic. César Begazo Arispe
 Nombre: Mg. César Begazo Arispe
 No. DNI: GERENTE GENERAL

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de tres empresas industriales de Arequipa - Perú 2022

Nombre del Experto: Lic. Erika Paola Ruiz Torres

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO CLIMA LABORAL CL-SPC

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento aplicable



Erika P. Ruiz Torres
Erika P. Ruiz Torres
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 30285

Nombre: Lic. Erika Paola Ruiz Torres
No. DNI:

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de tres empresas industriales de Arequipa - Perú 2022

Nombre del Experto: Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Correcto



Nombre: Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones
No. DNI: 77350466

Anexo 5. Ficha de validación de los instrumentos de medición Variable 2

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de tres empresas industriales de Arequipa - Perú 2022

Nombre del Experto: Mg. César Begazo Arispe

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL SL-SPC

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento apto para su aplicación

CONSULTORA FAREL S.A.C.

[Firma]
Psic. César Begazo Arispe
C.Ps.P. 30284

GERENTE GENERAL

Nombre: Mg. César Begazo Arispe

No. DNI:

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de tres empresas industriales de Arequipa - Perú 2022


Nombre del Experto: Lic. Erika Paola Ruiz Torres

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL SL-SPC

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento Aplicable.


Erika P. Ruiz Torres
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 30285

Nombre: Lic. Erika Paola Ruiz Torres
No. DNI:

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de tres empresas industriales de Arequipa - Perú 2022

Nombre del Experto: Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Correcto

Nombre: Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones
No. DNI: 77350466

Anexo 6. Escala de valoración del instrumento

Escala de valoración para la variable Clima Laboral

	Nivel	Rango
Clima Laboral	Muy Favorable	210 – 250
	Favorable	170 – 209
	Media	130 – 169
	Desfavorable	90 – 129
	Muy Desfavorable	50 - 89

Nota. Datos obtenidos del cuestionario

Escala de valoración para la variable Satisfacción Laboral

	Nivel	Rango
Satisfacción Laboral	Alta	168 a más
	Parcial Satisfacción	149 – 167
	Regular	112 – 148
	Parcial Insatisfacción	93 – 111
	Baja	92 o menos

Nota. Datos obtenidos del cuestionario

5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4											
4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3						
2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2					
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2				
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5				
3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3			
3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4				
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4				
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3			
4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5		
3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	1	3	4	2	3	2	3	2	3	4	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	
3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3		
3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4				
5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4			
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3		
4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3		
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	4	2	4	5	4	5	5	4	1	5	4	3	4	5	5	3	1	5	2	4	4	5	1	3	4	4	2	3	5	2	3			
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2		
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4			
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5		
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5		
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5

4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5																			
3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3													
3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4													
5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4											
4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3										
4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3										
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5									
4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	2	4	5	4	5	5	4	1	5	4	3	4	5	5	3	1	5	2	4	4	5	1	3	4	4	2	3	5	2	3						
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3								
2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2							
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4				
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3							
5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	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	2	2	2	2	2		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	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	2	2	2	2	2	2	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	
3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4			
5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Variable 2 Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral																																			
		Condiciones físicas					Beneficios laborales				Políticas administrativas					Relaciones sociales				Desarrollo personal						Desempeño de tareas					Relación con la autoridad						
		p1	p13	p21	p28	p32	p2	p7	p14	p22	p8	p15	p17	p23	p33	p3	p9	p16	p24	p4	p10	p18	p25	p29	p34	p5	p11	p19	p26	p30	p35	p6	p12	p20	p27	p31	p36
1	1	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	5	5	1	1	4	4	3	4	3	4	1	4
2	2	4	5	5	5	4	1	1	5	4	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	4	4	1	4	
3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	
4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	1	4
6	6	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2	1	1	2	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	4	
7	7	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	
8	8	5	4	4	2	4	2	2	4	5	1	1	2	1	2	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	1	5	4	4	4	4	5	2	5
9	9	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	1	4	
10	10	4	4	4	4	5	1	2	4	4	1	1	2	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	5	5	4	4	4	1	5	
11	11	5	4	4	2	4	2	2	4	5	1	1	2	1	2	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	1	5	4	4	4	5	2	5	
12	12	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
13	13	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	1	1	1	1	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	1	4
14	14	5	5	5	4	5	1	1	5	4	1	1	1	1	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	5	5	4	5	4	4	5
15	15	2	2	2	2	1	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3
16	16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4
17	17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4
18	18	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4
19	19	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4
20	20	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	5	3	5	4	4	1	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	5	1	5
21	21	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
22	22	5	4	4	4	4	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	5	5	1	1	4	4	3	4	3	4	1	4

23	5	5	5	5	4	1	1	5	4	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	4	4	1	4
24	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
25	3	4	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	1	
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4		
27	5	5	4	4	4	1	1	4	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	5	5	3	4	1	4	
28	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2	
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
30	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
31	5	4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5	
32	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
33	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
34	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	4	
36	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
37	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
38	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
39	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
40	3	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	4	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	1	1	5	4	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	4	
44	4	5	4	4	5	1	1	4	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	1	1	5	4	5	4	4	3	1	5	
45	4	5	4	5	4	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1	5	4	5	4	3	5	1	5	5	
46	5	5	4	4	4	1	1	4	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	5	5	3	4	1	4	
47	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	4	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	
50	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	5	2	4	3	3	

51	5	5	5	5	5	2	1	5	5	1	1	3	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
52	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
53	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	1	2	2	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
54	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4		
55	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	
56	5	5	4	5	5	1	1	5	4	1	1	1	1	2	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	3	3	1	5			
57	4	4	4	4	5	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	5	4	4	4	4	4	4	1	5			
58	4	4	4	4	4	1	1	5	5	1	2	5	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	5	4	4	4			
59	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3			
60	5	5	5	5	5	2	1	5	5	2	5	1	1	1	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5			
61	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
62	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5				
63	5	4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5				
64	5	5	5	5	4	1	1	5	5	1	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	1	4				
65	3	2	2	2	1	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3				
66	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3				
67	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	1	2	2	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5			
68	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	2	4				
69	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4			
70	5	5	4	5	5	1	1	5	4	1	1	1	1	2	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	3	3	1	5				
71	4	4	4	4	5	1	1	4	4	1	1	1	1	3	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	5				
72	4	4	4	4	4	1	1	5	5	1	2	5	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	5	4	4	4				
73	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3			
74	5	5	5	5	5	2	1	5	5	2	5	1	1	2	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5				
75	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
76	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5				
77	5	4	5	5	4	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5				
78	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	5	5	1	1	4	4	3	4	3	4	2	4				

79	3	2	2	2	1	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3
80	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
81	3	2	2	2	1	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3	
82	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
83	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
84	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	2	4	
85	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4	
86	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	5	3	5	4	4	1	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	5	1	5	
87	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	4	
88	3	1	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
89	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
90	3	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	
91	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
92	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
93	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4	
94	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4	
95	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	5	3	5	4	4	1	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	5	1	5	
96	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
97	5	4	4	4	4	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	5	5	1	1	4	4	3	4	3	4	1	4	
98	5	5	5	5	4	1	1	5	4	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	4	4	1	4	
99	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
100	3	4	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	1	
101	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
102	5	5	4	4	4	1	1	4	5	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	5	5	3	4	1	4	
103	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2	
104	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	


105	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
106	5	4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5		
107	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
108	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
109	5	5	4	5	5	1	1	5	4	1	1	1	1	2	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	3	3	1	5	
110	4	4	4	4	5	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	5	4	4	4	4	4	1	5		
111	4	4	4	4	4	1	1	5	5	1	2	5	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	5	4	4	4		
112	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3		
113	5	5	5	5	5	2	1	5	5	2	5	1	1	1	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
114	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
115	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5		
116	5	4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5		
117	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	5	5	1	1	4	4	3	4	3	4	1	4		
118	3	2	2	2	1	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3		
119	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3		
120	2	2	2	2	2	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3		
121	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4		
122	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4		
123	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4		
124	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4		
125	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	5	3	5	4	4	1	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	5	1	5		
126	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2		

127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	2	4	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	
129	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
130	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
131	5	5	4	4	4	1	1	4	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	5	5	3	4	1	4	
132	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2	
133	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
134	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
135	5	4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5	
136	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
137	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
138	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	
139	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4		
140	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
141	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	4	
142	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
143	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
144	3	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	
145	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4		
146	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4		
147	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4		
148	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4		

149	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4
150	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	5	3	5	4	4	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	5	1	5
151	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
152	5	4	4	4	4	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	5	5	1	1	4	4	3	4	3	4	1	4	
153	5	5	5	5	4	1	1	5	4	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	4	4	1	4	
154	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
155	3	4	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	1
156	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
157	5	5	4	4	4	1	1	4	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	5	5	3	4	1	4	
158	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2	
159	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
160	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
161	5	4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5	
162	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
163	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
164	5	5	4	5	5	1	1	5	4	1	1	1	1	2	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	3	3	1	5	
165	4	4	4	4	5	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	5	4	4	4	4	4	1	5	
166	4	4	4	4	4	1	1	5	5	1	2	5	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	5	4	4	4	
167	3	2	2	2	1	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3	
168	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
169	2	2	2	2	1	4	5	2	1	1	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	5	1	2	2	2	5	3	4	3	
170	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	

171	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
172	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4	
173	4	5	5	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	4	
174	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	5	3	5	4	4	1	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	5	1	5	
175	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2	
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
177	2	4	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	
178	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
179	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
180	5	5	4	4	4	1	1	4	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	5	5	3	4	1	4	
181	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	5	5	3	2	
182	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
183	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
184	5	4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	1	5	
185	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
186	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
187	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	
188	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	
189	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
190	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
191	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	
192	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	3	4	5	4	4	

Anexo 8. Documentos administrativos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 15 de noviembre del 2022

OFICIO N°1094-2022-UAI-FCS
INCOMET PERÚ SAC
ALEXANDER TAIRO CHAMPIO
GERENTE GENERAL
NN

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

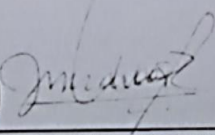

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

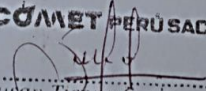
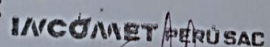
Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA



Susan Diabona Cueto
JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
☎ 056 269176
🌐 www.autonomaica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, DANNA ROSSE LIMA APAZA identificada con DNI 75276160 y SINTHIA YESSICA PAYE ITUSACA identificada con DNI 73141477 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA -2022"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 15 de noviembre del 2022

INCOMET PERÚ SAC

Susan Ticona Cuello
JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



Juan María Marcos Romero
DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 15 de noviembre del 2022

OFICIO N°1095-2022-UAI-FCS

UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

MARCIO BATISTA JULIANO

GERENTE GENERAL

NN

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



J. Medrano
DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA



Av. Abelardo Alva Maúrtua 439 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

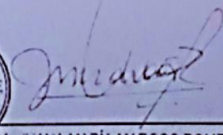
Hace Constar:

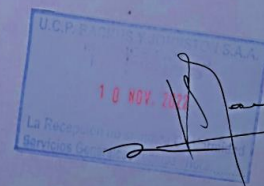
Que, DANNA ROSSE LIMA APAZA identificada con DNI 75276160 y SINTHIA YESSICA PAYE ITUSACA identificada con DNI 73141477 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA -2022"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 15 de noviembre del 2022




DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA



Av. Abelardo Alva Maurtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
☎ 056 269176

🌐 www.autonomaica.edu.pe

Anexo 9. Informe de turnitin

Submission date: 22-Jan-2023 03:20PM (UTC-0500)

Submission ID: 1997064586

File name: Tesis_Danna_Lima_y_Sinthia_Paye_1.docx (22.79M)

Word count: 29436

Character count: 87734



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS
**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE DOS
EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA -2022**

Línea de investigación
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR:
LIMA APAZA DANNA ROSSE
PAYE ITUSACA SINTHIA YESSICA

Tesis elaborada para optar el grado de licenciatura en psicología

Docente Asesor
Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones

INFORME

ORIGINALITY REPORT

27 %	26 %	5 %	15 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet Source	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	4 %
3	repositorio.continental.edu.pe Internet Source	2 %
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper	1 %
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1 %
6	hdl.handle.net Internet Source	1 %
7	www.ti.autonmadeica.edu.pe Internet Source	1 %
8	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Student Paper	1 %

10	repositorio.unajma.edu.pe Internet Source	<1 %
11	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	<1 %
12	repositorio.lamolina.edu.pe Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Student Paper	<1 %
14	repositorio.unac.edu.pe Internet Source	<1 %
15	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Student Paper	<1 %
16	repositorio.udaff.edu.pe Internet Source	<1 %
17	doku.pub Internet Source	<1 %
18	dspace.ups.edu.ec Internet Source	<1 %
19	repositorio.upci.edu.pe Internet Source	<1 %
20	docplayer.es Internet Source	<1 %
21	repositorio.uwiener.edu.pe	

		<1 %
22	moam.info Internet Source	<1 %
23	www.dominiodelasciencias.com Internet Source	<1 %
24	repositorio.ucsp.edu.pe Internet Source	<1 %
25	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	<1 %
26	core.ac.uk Internet Source	<1 %
27	manuscriptscientific.com Internet Source	<1 %
28	repositorio.urp.edu.pe Internet Source	<1 %
29	tesis.ucsm.edu.pe Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universidad de Cádiz Student Paper	<1 %
31	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	<1 %
32	Submitted to Universidad Católica de Santa María	<1 %

33	www.coursenero.com Internet Source	<1 %
34	de.slideshare.net Internet Source	<1 %
35	repositorio.autonoma.edu.pe Internet Source	<1 %
36	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet Source	<1 %
37	repositorio.uta.edu.ec Internet Source	<1 %
38	www2.el-mundo.es Internet Source	<1 %
39	1library.co Internet Source	<1 %
40	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet Source	<1 %
41	ddd.uab.cat Internet Source	<1 %
42	elcatolicismo.com.co Internet Source	<1 %
43	idoc.pub Internet Source	<1 %
44	repositorio.uma.edu.pe	

45	repositorio.umb.edu.pe:8080 Internet Source	<1 %
46	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Student Paper	<1 %
47	intra.uigv.edu.pe Internet Source	<1 %
48	pesquisa.bvsalud.org Internet Source	<1 %
49	repositorio.ucss.edu.pe Internet Source	<1 %
50	repositorio.ugto.mx Internet Source	<1 %
51	repositorio.unc.edu.pe Internet Source	<1 %
52	repositorio.upt.edu.pe Internet Source	<1 %
53	www.biomecanicamente.org Internet Source	<1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 4 words