

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO  
SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL SISTEMAS E  
INFORMATICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL**



**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA  
ANDAHUASI S.A.A. – HUAURA -2022**

**Presentado por:**

MIGUEL ANGEL, ALTUNAS SOSA

**Asesor:**

ING.CARLOS ENRIQUE BERNAL VALLADARES

**Para optar el título profesional de Ingeniero Industrial**



ING. CARLOS ENRIQUE BERNAL VALLADARES  
INGENIERO INDUSTRIAL  
Reg. CIP N° 158628

**Huacho – Perú**

**2022**

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A. – HUAURA -2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	9%
2	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to CSU, San Jose State University Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA  
ANDAHUASI S.A.A. – HUAURA -2022.**

## **DEDICATORIA**

Para mis padres, no podría hacerlo sin ellos.  
Sus bendiciones diarias a lo largo de mi vida me protegen y me guían por un camino de bondad, enseñándome la responsabilidad y el deseo de luchar por la excelencia.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por permitirme tener mi familia y disfrutar. Gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y en cada proyecto. La vida porque me demuestras cada día lo hermosa que es la vida y lo justa que es.

También me gustaría agradecer a los asesores que me ayudaron a alcanzar mi nivel actual de conocimiento, especialmente, mi asesor de esta tesis, porque el proceso no fue fácil, pero gracias por compartir el conocimiento que me transmitió. disertación y título obtenido.

## RESUMEN

Esta investigación tiene como **objetivo**: Conocer el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022. **Metodología**: El método científico de tipo de investigación utilizado fue básico, denominado puro o fundamental, el nivel de investigación fue descriptivo - correlacional. **Hipótesis**: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022. Las técnicas de recolección de datos utilizadas en este trabajo fue: análisis documental, observación y encuesta. Los instrumentos que se aplicaron fueron: Guía de observación, cuestionario, e incluso se hizo uso de registros bibliográficos, investigaciones hemerográficas. Finalmente para la estadística se utilizó el paquete estadístico SPSS25.0 para la investigación y se tiene en cuenta la interpretación de datos, tablas y figuras estadísticas una vez que se tiene un resultado de conexiones de Spearman que arroja un valor de 0.843 en la hipótesis general, lo cual es una muy buena asociación, y finalmente se llega a la **conclusión general**: Existe una relación significativamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

**Palabras clave**: El clima organizacional y la satisfacción laboral.

## ABSTRACT

This research aims to: Know the organizational climate and its relationship with the job satisfaction of workers in the company Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura-2022.

Methodology: The scientific method of the type of research used was basic, called pure or fundamental, the level of research was descriptive - correlational. Hypothesis: The organizational climate is related to the job satisfaction of the workers in the company Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura-2022. The data collection techniques used in this work were: documentary analysis, observation and survey. The instruments that were applied were: Observation guide, questionnaire, and even use was made of bibliographic records, hemerographic investigations. Finally, for the statistics, the statistical package SPSS25.0 was used for the investigation and the interpretation of data, tables and statistical figures is taken into account once a result of Spearman connections is obtained, which yields a value of 0.843 in the general hypothesis. , which is a very good association, and finally the general conclusion is reached: There is a significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers in the company Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura-2022..

**Keywords:** Organizational climate and job satisfaction.

## INDICE

<b><u>DEDICATORIA</u></b> .....	<b>iii</b>
<b><u>AGRADECIMIENTO</u></b> .....	<b>iv</b>
<b><u>RESUMEN</u></b> .....	<b>v</b>
<b><u>ABSTRACT</u></b> .....	<b>vi</b>
<b><u>ÍNDICE DE TABLA</u></b> .....	<b>ix</b>
<b><u>ÍNDICE DE FIGURA</u></b> .....	<b>x</b>
<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	<b>xi</b>
<b><u>Capítulo I. Planteamiento del problema</u></b> .....	<b>13</b>
1.1. <u>Descripción de la realidad problemática</u> .....	13
1.2. <u>Formulación del problema</u> .....	14
1.2.1. <u>Problema general</u> .....	14
1.2.2. <u>Problemas específicos</u> .....	14
3.1. <u>Objetivos de la investigación</u> .....	14
3.1.1. <u>Objetivo general</u> .....	15
3.1.2. <u>Objetivos específicos</u> .....	15
3.1. <u>Justificación de la investigación</u> .....	15
3.2. <u>Delimitaciones del estudio</u> .....	16
3.3. <u>Viabilidad del estudio</u> .....	16
<b><u>Capítulo II. Marco teórico</u></b> .....	<b>17</b>
2.1. <u>Antecedentes de la investigación</u> .....	17
2.1.1. <u>Antecedentes internacionales</u> .....	17
2.1.2. <u>Antecedentes nacionales</u> .....	21
2.2. <u>Bases teóricas</u> .....	25
2.3. <u>Definición de términos básicos</u> .....	32
2.4. <u>Formulación de la hipótesis</u> .....	33
2.5. <u>Operacionalización de variables</u> .....	34
<b><u>Capítulo III. Metodología</u></b> .....	<b>36</b>
3.1. <u>Diseño metodológico</u> .....	36
3.2. <u>Población y muestra</u> .....	37



3.2.1. <u>Población</u> .....	37
3.2.2. <u>Muestra</u> .....	37
3.3. <u>Técnicas de recolección de datos</u> .....	38
3.4. <u>Técnicas para el procedimiento de la información</u> .....	38
<b><u>Capítulo IV. Resultados</u></b> .....	<b>42</b>
4.1. <u>Análisis de resultados</u> .....	42
4.2. <u>Contrastación de hipótesis</u> .....	49
<b><u>Capítulo V. Discusión</u></b> .....	<b>55</b>
5.1. <u>Discusión</u> .....	55
<b><u>Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones</u></b> .....	<b>57</b>
6.1. <u>Conclusiones</u> .....	57
6.2. <u>Recomendaciones</u> .....	58
<b><u>Capítulo VII. Referencias bibliográficas</u></b> .....	<b>59</b>
7.1.-. <u>Fuentes documental</u> .....	59
<b><u>ANEXOS</u></b> .....	<b>64</b>

## ÍNDICE DE TABLA

<a href="#"><u>Tabla 1. Clima organizacional</u></a> .....	42
<a href="#"><u>Tabla 2. Motivación laboral</u></a> .....	43
<a href="#"><u>Tabla 3. Relaciones interpersonales</u></a> .....	44
<a href="#"><u>Tabla 4. Comportamiento organizacional</u></a> .....	45
<a href="#"><u>Tabla 5. Satisfacción laboral</u></a> .....	46
<a href="#"><u>Tabla 6. Efectos de la Satisfacción</u></a> .....	47
<a href="#"><u>Tabla 7. Factores de situación específicos</u></a> .....	48
<a href="#"><u>Tabla 8. Prueba de normalidad de la variable clima organizacional</u></a> .....	49
<a href="#"><u>Tabla 9. Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral</u></a> .....	50
<a href="#"><u>Tabla 10: El clima organizacional y la satisfacción laboral</u></a> .....	51
<a href="#"><u>Tabla 11: La motivación laboral y la satisfacción laboral</u></a> .....	52
<a href="#"><u>Tabla 12: Las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral</u></a> .....	53
<a href="#"><u>Tabla 13: El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral</u></a> .....	54

## ÍNDICE DE FIGURA

<a href="#">Figura 1. Clima organizacional</a> .....	42
<a href="#">Figura 2. Motivación laboral</a> .....	43
<a href="#">Figura 3. Relaciones interpersonales</a> .....	44
<a href="#">Figura 4. Comportamiento organizacional</a> .....	45
<a href="#">Figura 5. Satisfacción laboral</a> .....	46
<a href="#">Figura 6. Efectos de la Satisfacción</a> .....	47
<a href="#">Figura 7. Factores de situación específicos</a> .....	48

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura - 2022”. “Todo el mundo desarrolla una variedad de expectativas, que se traducen en liderazgo y, en última instancia, en eficacia organizacional, ya que a inteligencia emocional está directamente relacionada con los problemas y la gestión de flujo de trabajo” (Enríquez Chugá et al., 2021). Por otro lado afirma según Bastardo (2014): “Evaluación, opinión o juicio de un trabajador sobre la relación entre mi propio desempeño laboral (mi trabajo) y el entorno que lo rodea (ambiente, compañeros, jefe, etc.)”. (página 9).

La investigación se ha estructurado de la siguiente manera: En el I capítulo se tiene en cuenta el planteamiento de problema donde se hace a descripción de a realidad problemática, luego a formulación del problema con su respectivos objetivos de la investigación, tiene en cuenta Justificación de la investigación ,delimitaciones del estudio, viabilidad del estudio y las estrategias metodológicas en el II capítulo el marco teórico, que comprende los antecedentes de estudio, el cual tiene en cuenta las Investigaciones relacionadas con el estudio y tras publicaciones , en las bases teóricas hacemos el tratado de las Teorías sobre la variable independiente y dependiente , definiciones de términos básicos, Sistema de hipótesis y la operacionalización de variables en el III capítulo el marco metodológico que contiene el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información, e IV capítulo que contiene los resultados estadísticos con el programa estadístico SPSS 25.0 y su respectiva contrastación de hipótesis, en el V capítulo tiene en cuenta la discusión de los resultados, en el VI capítulo

contiene las Conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

## Capítulo I. Planteamiento del problema

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, el clima organizacional se mide junto con la satisfacción laboral porque afecta el comportamiento de los empleados, y debido a que el clima organizacional es otra forma de nombrar el ambiente que se percibe en un espacio de trabajo, suele ser un concepto que se percibe por cada integrante, su personalidad y las características del mismo. el trabajo que realizan y las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

Por ello, la medición de la atmósfera tisular se considera un termómetro o herramienta de diagnóstico en la mayoría de los estudios locales, según Galarza (2008). Si bien cualquier aplicación de herramientas climáticas proporciona datos para el diagnóstico organizacional, algunos estudios sugieren que los empleados de la empresa los ubican entre un buen trabajo y un trabajo normal.

Según la docente del PAE Rosana Vargas, el clima organizacional puede afectar directamente el desempeño y la motivación. También genera respuestas de mayor nivel que afectan las interacciones con las empresas (ESAN, 2019). Además, en el clima organizacional, las razones de este problema son multifacéticas, y la falta de motivación, capacitación, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales de los empleados, etc., deben recibir más atención. Se debe considerar que los empleados son una parte importante en el logro de los objetivos de la empresa. El clima organizacional se refiere al ambiente entre los miembros de la organización.

Es por ello, el clima organizacional afecta en la satisfacción laboral por parte de los empleados ya que resulta fundamental para las organizaciones. La satisfacción puede estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para el triunfo o mejor optimización en su productividad, por ende, esta investigación tiene la finalidad de dar a conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura - 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022?
2. ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022?
3. ¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022?

## **3.1. Objetivos de la investigación**

### **3.1.1. Objetivo general**

Conocer el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura - 2022.

### **3.1.2. Objetivos específicos**

1. Conocer la motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.
2. Conocer las relaciones interpersonales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.
3. Conocer el comportamiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

### **3.1. Justificación de la investigación**

Este trabajo se justifica en el ámbito teórico y práctico ya que la necesidad del estudio del clima organizacional y satisfacción laboral surge a raíz de ver si sus trabajadores se sienten bien con respecto al bienestar psicológico-físico-material y, si están satisfechos en gran medida, estarán satisfechos también los clientes externos a los que van dirigidos los esfuerzos del personal de la organización.

La presente investigación va a permitir comprender si el clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores y como se afecta la satisfacción



laboral por el clima organizacional. Por este motivo se propone identificar cómo se comportan aspectos como la motivación laboral, relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

### **3.2. Delimitaciones del estudio**

#### **a. Delimitación temporal**

Esta investigación es de actualidad, por cuanto al clima organizacional y la satisfacción laboral es vigente.

#### **b. Delimitación espacial**

Esta investigación está comprendida dentro de la Provincia de Huaura, que serán los trabajadores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A.

#### **c. Delimitación cuantitativa**

Esta investigación se efectuará con una muestra censal y el procesamiento estadístico correspondiente.

#### **d. Delimitación conceptual**

Esta investigación abarca dos conceptos fundamentales: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

### **3.3. Viabilidad del estudio**

El presente trabajo de investigación se puede lograr a la luz del hecho de que tiene un plan de gastos subsidiado por el tesista, hay fuentes hipotéticas que ayudan a esta investigación, cuenta con la ayuda de educadores que pasaron un tiempo considerable en la búsqueda de consejeros metodológicos, tópicos y objetivos. y un intérprete de idiomas Extranjero.

## Capítulo II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

González y Merchán (2022) en su tesis titulada: “Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una Universidad Politécnica Ecuatoriana”, la institución que le respaldó fue la Universidad De Guayaquil, el objetivo fue determinar la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional con el clima organizacional de una facultad de una universidad politécnica ecuatoriana. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se ha identificado una asociación entre los componentes de inteligencia emocional del profesorado de la Universidad Politécnica del Ecuador y el clima organizacional, ya que se encontró una correlación moderada y mínima entre los componentes de IE y los componentes de CO.
- En la dimensión IE, los niveles de percepción emocional se encuentran en un nivel adecuado en un 65%, en relación a los niveles de comprensión emocional, 50% excelente y 50% adecuado, mientras que en la dimensión regulación emocional el 74% siente que debe mejorar y el 26% se encuentra en un nivel razonable.

Jiménez y Peña (2021) en su tesis titulada: “Clima organizacional y eficacia empresarial en el departamento de producción de una empresa industrial de

elaboración de productos de mar, Posorja, 2020”, la institución que le respaldó fue la Universidad De Guayaquil, el objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la eficacia en el desempeño de los trabajadores del departamento de producción de la empresa industrial de elaboración de productos del mar, Posorja 2020. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- El clima organizacional dentro de una empresa se analiza examinando 9 dimensiones teóricamente definidas y medidas mediante dos herramientas de clima aplicables a los empleados. De acuerdo con las herramientas aplicadas a los trabajadores, cinco de estas dimensiones se consideran "positivas", a saber, estructura, compensación, relaciones, colaboración y estándares. La misma dimensión es la única dimensión con porcentajes similares entre negativo y positivo, por otro lado, la dimensión caracterizada por lo negativo; responsabilidad, desafío y conflicto. El clima organizacional fue calificado entonces como positivo en la mayoría de los casos, sin dejar de lado los factores que necesitaban mejorar.
- En la correlación entre las variables de clima organizacional en el sector productivo y los indicadores de eficiencia en el desempeño organizacional de los empleados, la correlación es “cero”, es decir no existe correlación al interior de la empresa. Entre estas dos variables no existe correlación, por lo tanto, se permite concluir que los datos muestran que el clima organizacional del sector productivo está en cierta medida relacionado con la eficiencia en el desempeño de sus empleados.

Valverde y Peña (2021) en su tesis titulada: “Clima organizacional y estrés laboral en una empresa de Contact Center de la ciudad de Guayaquil durante la pandemia producida por el COVID – 19”, la institución que le respaldó fue la Universidad De Guayaquil, el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, en los colaboradores de un Contact Center de la ciudad de Guayaquil durante el primer año de la pandemia producida por el COVID – 19. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- En cuanto a los niveles de estrés laboral en la empresa, hubo resultados alentadores debido a los bajos niveles de estrés, con más del 90% diciendo que no estaban preocupados y el porcentaje restante dando positivo por síntomas de estrés. Sin embargo, dimensiones como el clima organizacional, la estructura organizacional, la influencia del liderazgo, la falta de cohesión y el apoyo del grupo fueron las más afectadas.
- Además, el análisis de los datos en el programa STATA mostró que la dimensión estrés en la variable clima organizacional se correlacionó mejor con la variable estrés laboral, y la correlación fue más fuerte cuando se incluyó la dimensión. Tenga en cuenta las variables de carga de trabajo.

Gómez y Merchán (2018) en su tesis titulada: “Estudio de la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa “tejar””, la institución que le respaldó fue la Universidad De Guayaquil, el objetivo fue caracterizar la

satisfacción del personal docente de la unidad educativa Tejar. El tipo de investigación fue cualitativo, diseño no experimental, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- La satisfacción según el tiempo de permanencia en la unidad educativa se muestra a continuación: 100% de satisfacción de los docentes para el tiempo de permanencia de 5 a 6 años. Los que se quedaron de 3 a 4 años estaban 93% satisfechos y 7% insatisfechos con la fuente de insatisfacción. Le siguen los que tienen una vida útil de 7 años, con un 67% satisfecho y un 33% insatisfecho con la fuente de insatisfacción.
- Entre los factores situacionales, la satisfacción con los superiores, los empleados, las condiciones de trabajo y la compensación es la más alta. Algunas de estas fuentes de insatisfacción de la mayoría de los docentes son: los compañeros, las condiciones de trabajo y el salario. La insatisfacción con los factores ambientales tiende a ser rara, especialmente cuando se trata de salarios y condiciones de trabajo.

Villavicencio (2019) en su tesis titulada: “Sistematización del proceso diagnóstico de satisfacción laboral en el área de crédito y cartera de la organización financiera”, la institución que le respaldó fue la Universidad De Guayaquil, el objetivo fue el proceso diagnóstico de la satisfacción laboral, teniendo como eje de la sistematización. El tipo de investigación fue cualitativo, diseño no experimental, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Siguiendo un eje sistematizado y respondiendo al objetivo de describir el proceso de diagnóstico de la satisfacción laboral, podemos decir que podemos ahorrar en muchos elementos como: la condición física del puesto de trabajo, que brinda la capacidad de utilizar adecuadamente estas técnicas, como en el caso de las entrevistas Como se indica a continuación, esto se puede hacer en todas las circunstancias de privacidad del caso, ya que hay una oficina dedicada a este fin. Sin embargo, el tiempo y la carga de trabajo del empleado hace que sea algo complicado poder recuperar la información, ya que se debe coordinar su disponibilidad, además, está dispuesto a brindar información cuando puede estar más libre. Otra característica de este proceso de diagnóstico se relaciona con los pasantes, quienes pueden resaltar las habilidades desarrolladas en años de estudio anteriores y compararlas directamente con la experiencia adquirida. La eficacia de este método se puede comprobar ya que se trabaja en un entorno familiar, ganando conocimiento y pura experiencia. Aunque el tiempo fue un factor de estrés, el evento se llevó a cabo en su totalidad gracias a la cooperación del personal.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Silva (2018) en su tesis titulada: “Clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa cebas del ámbito de la Ugel Surcubamba”, la institución que le respaldo fue la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo fue establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el Clima organizacional de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del ámbito de la UGEL Surcubamba. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño

correlacional, el instrumento de recolecta de datos fue diseños virtuales, llegando a las siguientes conclusiones:

- El objetivo principal de este proyecto es diseñar en detalle la estructura del Módulo de Fresado CNC, utilizando el programa de diseño Solidworks para simular la estructura, así como los componentes mecánicos seleccionados como se muestra en el Capítulo III – Montaje Completo del Módulo de Fresado CNC.
- El Módulo de fresado CNC se puede reproducir con fines educativos y personales, ya que el Capítulo 3 describe el proceso de montaje y montaje del Módulo de fresado CNC.

Huamán (2020) en su tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de Acobamba, Huancavelica 2018”, la institución que le respaldo fue la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica en el año 2018. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental transversal correlacional simple, el instrumento de recolecta de datos fue diseños virtuales, llegando a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a los resultados del Estudio, no existió relación entre el Clima organizacional del Hospital Provincial Acobamba-Huancavelica y el desempeño laboral del personal en el año 2018, como lo demuestra el coeficiente de correlación Kendall-Tau-b de 0.013 con un valor p de 0.923, decide aceptar la hipótesis nula porque el p-valor es mayor a 0.05; y se rechaza la hipótesis alternativa. Porque cada variable se comporta de forma independiente.
- Según la investigación realizada en el Hospital Provincial de Acobamba se pudo medir cada variable y dimensión del Clima organizacional de la institución y se

encontró que la percepción general de la mayoría del personal hospitalario es saludable, lo que indica que el clima organizacional está mejorando en cuanto a la gestión hospitalaria.

Soria (2020) en su tesis titulada: “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 31301, Chilca – Huancayo”, la institución que le respaldó fue la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental de corte transversal, el instrumento de recolecta de datos fue fichas de observaciones, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se ha podido evidenciar que el Clima organizacional está directamente relacionado con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas No. 31301, Chilca - Huancayo - 2019, lo cual se refleja en la Tabla 13, en la que se muestra que existe un coeficiente de Pearson - un valor de 0,984, según Educación N° 31301 Las percepciones de los docentes institucionales representan una correlación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.
- Se ha demostrado que la autonomía organizacional está directamente relacionada con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas #31301, Chilca - Huancayo - 2019, lo cual se refleja en la Tabla #13, en la que se observa que el coeficiente de Pearson da un puntaje de 0.902, según al No. 31301 Las percepciones de los docentes, la autonomía organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas están directamente relacionadas.



Huayta y Huayanay (2021) en su tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de un cebsa en Santiago De Surco - Lima”, la institución que le respaldó fue la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Por lo tanto, de acuerdo al objetivo general el clima organizacional se correlaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del CEBA No. 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima 2020 ya que se obtuvo Kendall Tau (0.868) con valor  $p = 0.000 < 0.05$ . Esto demuestra que un clima organizacional muy favorable se corresponde con una alta satisfacción laboral.
- Por lo tanto, bajo la meta 1 se encontró que la autorrealización está directa y significativamente relacionada con la satisfacción laboral de los docentes de Pedro Venturo de Santiago de Surco, CEBA No. 6063, Lima 2020, Kendall Tau (0.850) y valor  $p = 0.000 < 0.05$  obtenido. Esto sugiere que niveles muy favorables de autorrealización se corresponden con altos niveles de satisfacción laboral.

Sihuincha y Ticlasuca (2018) en su tesis titulada: “La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Angarés – periodo 2016”, la institución que le respaldó fue la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo fue explicar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angarés – Periodo 2016. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se ha establecido una relación positiva entre la administración y la satisfacción laboral, ya que la escala Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,659, lo que significa que la correlación es una fuerte correlación positiva directa y un uso significativo de los números ordinales después de la escala de medición de 0,01 (bilateral); esto confirma la hipótesis general del trabajo de investigación "Satisfacción laboral administrativa de los empleados administrativos en la provincia de Angaras - Período 2016".
- Se encontró una correlación positiva entre la dimensión planificación y la variable satisfacción laboral, ya que el método de puntuación Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,531, lo que significa que la correlación es directamente positiva y significativa (bilateral) a 0,01, utilizando una escala de medición de números ordinales ; esto valida la hipótesis específica 1 presentada en el trabajo de investigación; "La planificación como una dimensión de la administración afecta significativamente la satisfacción laboral entre el personal administrativo en la provincia de Angaras - período 2016.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima organizacional (X)**

Cuando los líderes organizacionales aprenden y adquieren conocimientos sobre el desarrollo de la inteligencia emocional, “surgen todo tipo de expectativas personales, que se traducen en liderazgo y, en última instancia, en efectividad organizacional, ya que la inteligencia emocional está directamente relacionada con los temas y la gestión de los procesos de trabajo” (Enríquez Chugá et.al, 2021). Por otro lado, Méndez (2005) menciona que:

El Clima organizacional es el entorno organizacional, creado y percibido por los individuos con base en sus procesos de interacción social y

condiciones dentro de la estructura organizacional, con variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que influyen en sus creencias y guían su percepción, compromiso y actitudes, que determinan su comportamiento, satisfacción y niveles de productividad). (p. 108)

Chiavenato (2011) afirma: “La influencia del entorno en la motivación de los participantes puede describirse como una cualidad o característica del entorno de una organización que sus miembros perciben o experimentan e influyen en su comportamiento” (p. 74). Su impacto se refleja en las percepciones de las personas sobre el ambiente de trabajo. El Clima organizacional no es solo un concepto o fenómeno que nos ayuda a comprender mejor cómo funciona una organización, sino un concepto de intervención que puede mejorar los resultados organizacionales en términos de desempeño y productividad de los empleados.

#### **2.2.1.1. Motivación Laboral**

“La motivación laboral es el proceso que afecta el impulso, la dirección y la persistencia de una persona para lograr un objetivo común, y el concepto contiene tres componentes básicos: energía, dirección y persistencia”. (Coulter y Robbins, 2014).

Acosta (2013) mencionó que: “Motivación significa guiar a las personas en una determinada dirección para alcanzar las metas organizacionales”.

#### **2.2.1.1.1. Intensidad**

Robbins (2014) indicó que: “Es la cantidad de energía que un individuo pone para hacer el trabajo”.

#### **2.2.1.1.2. Dirección**

“Es el resultado de un esfuerzo conjunto para lograr una meta específica, implica seleccionar las actividades que los individuos emprenden para lograr esa meta”. (Robbins, 2014).

#### **2.2.1.1.3. Persistencia**

"Es un trabajo continuo a lo largo del tiempo. La perseverancia permite a las personas superar los obstáculos que encuentran para alcanzar sus metas". (Robbins, 2014)

### **2.2.1.2. Relaciones interpersonales**

En ambientes comunitarios, sociales y laborales, las personas están en constante contacto con otras personas con las que deben aprender a vivir en armonía y paz. “En el lugar de trabajo, las habilidades interpersonales aumentan la eficiencia y facilitan la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales” (Dalton, 2007).

#### **2.2.1.2.1. Habilidades comunicativas**

Por tanto, la comunicación es el proceso más importante que se utiliza para generar una serie de mensajes simbólicos en cada momento de interacción entre los agentes, por eso lo decía Tejada. "Nadie puede sobrevivir sin comunicarse con los demás. La

comunicación en todas sus formas y códigos es esencial y vital" (Tejada, 2017, p. 16).

#### **2.2.1.2.2. Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es un indicador de qué tan bien los empleados se identifican con la organización y sus objetivos. (Amoros, 2007; Arce y Malvas, 2014, p. 49).

#### **2.2.1.3. Comportamiento organizacional**

Griffin y Moorhead (2010) señala que: "Es el estudio del comportamiento de los individuos en un entorno organizacional, el vínculo entre su comportamiento y el comportamiento de la propia organización".

Robbins y Coulter (2010) mencionan que: "El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que los investigadores realizan (comportamiento) en el trabajo" (p.33).

##### **2.2.1.3.1. Comportamiento Individual**

Melgarejo (2021) menciona que: "Son todas las características que tienen y tienen siempre los individuos como individuos de manera consistente, tales como sus cualidades, su mentalidad, su carácter y sus propias habilidades, que pueden organizarse e influir en el comportamiento dentro de la organización.

##### **2.2.1.3.2. Comportamiento de grupo**

Davvis (2003) muestra que: “El comportamiento de los individuos en una reunión es mayor que la suma de cada persona revisando sus cuentas.” La imprevisibilidad del modelo ocurre cuando el comportamiento de las personas en una reunión se considera único y separado de otros más complicados.

#### **2.2.1.3.3. Sistema organizacional**

Davis (2003) menciona que: “El comportamiento empoderador alcanza su nivel más alto de multidimensionalidad cuando se agregan estructuras tradicionales a la información previa sobre el comportamiento individual y colectivo”. Asimismo, una conferencia no es solo una colección de individuos, ni una asociación es solo una colección de las 44 conferencias que organizan.

#### **2.2.1.3.4. Dinámica organizacional**

Robbins (2004) señaló que: "El comportamiento jerárquico alcanza su nivel más sorprendente de sofisticación cuando se agregan estructuras tradicionales a la información previa sobre el comportamiento individual y colectivo". En la misma medida, las juntas son más que la suma de los individuos, ni las asociaciones son más que la suma de las juntas que las componen.

### **2.2.2. Satisfacción laboral (Y)**

Bastardo (2014) indicó que: “La evaluación, opinión o juicio de un empleado sobre mi propio desempeño laboral (mi puesto de trabajo) y su entorno (entorno, compañeros, jefe, etc.)”. (página 9). Es decir, el trabajador realiza juicios de valor

sobre lo que le hace feliz en función de su desempeño o de factores ajenos a su puesto de trabajo.

Por su parte (Fuentes, 2012) citando a (Davis y Newstrom 2003) la satisfacción laboral “es un conjunto de sentimientos y emociones positivas o negativas que los empleados ven de su trabajo. Es una actitud emocional, un sentimiento de agrado o desagrado relativo por algo”. (p .12) Como se mencionó anteriormente, esta es la percepción que tiene el trabajador de lo que está haciendo y de su entorno.

#### **2.2.2.1. Efectos de la Satisfacción**

Arbaiza (2010) indico que: “Mencionamos que la felicidad de una persona se refleja en su comportamiento. Asimismo, cuando una persona se siente insatisfecha, hay muchas consecuencias a nivel individual y organizacional” (p. 88).

##### **2.2.2.1.1. La salud**

“Algunos estudios, como Jex y Gudanowski 1992, sugieren que la insatisfacción puede conducir a la ansiedad. Saubrock et al. 1992 sugirieron que la insatisfacción puede conducir a la depresión y al trastorno de estrés”. (Arbaiza, 2010)

##### **2.2.2.1.2. Las actividades hacia la vida**

“Los empleados son influenciados por sus experiencias dentro y fuera de la organización, en ese sentido, la insatisfacción de los empleados con el trabajo afecta su vida personal”. (Arbaiza, 2010).

#### **2.2.2.1.3. El ausentismo**

Algunas investigaciones como la de Wanous et al (1997) planteo que: “Existe una asociación directa, pero débil, entre la insatisfacción laboral y el ausentismo. Esto plantea importantes problemas económicos para las organizaciones”.

#### **2.2.2.1.4. El abandono**

Crampton y Wagner (1994) afirmaron que: “La partida es uno de los factores más estrechamente relacionados con la insatisfacción laboral. Si el empleado está insatisfecho, el empleado puede realizar la terminación”.

### **2.2.2.2. Factores de situación específicos**

Vásquez (2016) menciona que: “Las condiciones de los trabajadores en cuanto a empleo y ambiente de trabajo son las siguientes”.

#### **2.2.2.2.1. Pago**

Es muy importante como factor decisivo en la realización de cualquier trabajo. El significado se basa en el salario que reciben, incluidos los relacionados con otros que realizan el mismo trabajo.

#### **2.2.2.2.2. Seguridad del Empleo**



Cambios en la seguridad relacionados con el tipo de empleo y la seguridad laboral en comparación con otros aspectos específicos del trabajo, como el salario o el reconocimiento del valor personal. Por ejemplo, la investigación de Hersey ha demostrado esto.

#### **2.2.2.2.3. Participación y reconocimiento personal**

La satisfacción y el orgullo son otorgados por los superiores, y de esta manera, los empleados pueden experimentar su propia realización y valor.

#### **2.2.2.2.4. Posición profesional**

La satisfacción varía con el puesto de trabajo de un empleado. Si su puesto es alto, el trabajador dice estar satisfecho con su trabajo.

#### **2.2.2.2.5. Aumento de la satisfacción en el empleo**

Los empleados deben ser reconocidos con sus propios patrones de necesidades, fortalezas y debilidades.

#### **2.2.2.2.6. Supervisión**

La investigación de Hawthorne muestra que las actitudes de los empleados se pueden cambiar aumentando el espíritu de colaboración entre empleados y gerentes.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **a) Organización**

Una organización es una estructura ordenada en la que personas con diferentes roles, responsabilidades o cargos coexisten e interactúan para lograr objetivos específicos.

**b) Empresa**

Una empresa es una organización de personas y recursos diseñada para obtener beneficios económicos mediante la realización de actividades específicas.

**c) Clima Organizacional**

El Clima organizacional es un conjunto de características medibles del ambiente de trabajo en el cual los empleados directa o indirectamente perciben e influyen en su motivación y comportamiento.

**d) Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se refiere a “la respuesta emocional a la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y sus condiciones de trabajo percibidas” Bracho (1989, en Morillo, 2006, p. 47).

**e) Supervisión**

La supervisión es una forma de orientar, apoyar y mantenerse informado sobre el trabajo de sus empleados.

**2.4. Formulación de la hipótesis****2.4.1. Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura - 2022.

**2.4.2. Hipótesis específicas**

1. La motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.
2. Las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.
3. El comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

## 2.5. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X)  CLIMA ORGANIZACIONAL	X.1.- Motivación Laboral  X.2.- Relaciones interpersonales	X.1.1.- Intensidad  X.1.2.- Dirección  X.1.3.- Persistencia  X.2.1.- Habilidades comunicativas  X.2.2.- Compromiso organizacional  X.3.1.- Comportamiento Individual	Siempre.  Casi Siempre  A veces  Casi nunca  Nunca    Likert.

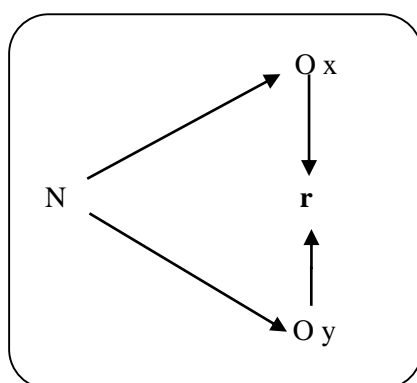
	<b>X.3.-</b> Comportamiento organizacional	<b>X.3.2.-</b> Comportamiento de grupo <b>X.3.3.-</b> Sistema organizacional <b>X.3.4.-</b> Dinámica organizacional	
<b>(Y)</b> <b>SATISFACCIÓN</b> <b>LABORAL</b>	<b>Y.1.-</b> Efectos de la Satisfacción  <b>Y.2.-</b> Factores de situación específicos	<b>Y.1.1.-</b> La salud <b>Y.1.2.-</b> Las actividades hacia la vida <b>Y.1.3.-</b> El ausentismo <b>Y.1.4.-</b> El abandono  <b>Y.2.1.-</b> Pago <b>Y.2.2.-</b> Seguridad del Empleo <b>Y.2.3.-</b> Participación y reconocimiento personal <b>Y.2.4.-</b> Posición profesional <b>Y.2.5.-</b> Aumento de la satisfacción en el empleo <b>Y.2.6.-</b> Supervisión	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca  Likert.

## Capítulo III. Metodología

### 3.1. Diseño metodológico

#### Tipo de Investigación

El tipo de investigación de acuerdo al fin que se persigue fue la investigación básica, llamada pura o fundamental. Fue descriptivo por cuanto nos dio valiosa información diagnóstica de las variables, con un enfoque cuantitativa y un diseño no experimental transaccional correlacional por cuanto las variables estudiadas se relacionan o tienen un grado relación o dependencia de una variable en la otra, y está interesada en conocer a través de una muestra de las unidades de observación, la relación existente entre las variables identificadas, como podemos ver en la siguiente figura:



#### Denotación:

**N** = Población

**Ox** = Observación a la variable independiente.

**Oy** = Observación a la variable dependiente.

**r** = Relación entre variables.

#### Método de Investigación

Método Científico.

**Estrategia procedimiento de contratación de hipótesis**

Las reglas estratégicas que se emplearon para la prueba de hipótesis fueron a través del paquete estadístico de la correlación, en su variante descriptiva y comparativa puesto que se trata de determinar y establecer el nivel de relación existente entre ambas variables. Finalmente, se hizo un análisis estadístico de los resultados mediante el coeficiente de correlación.

## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1. Población**

Córdoba (2009) señaló que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”.

El universo poblacional estuvo constituido por 86 trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

### **3.2.2. Muestra**

La muestra de estudio se consideró a la totalidad de la población por ser pequeña que vienen a ser todas las unidades de observación, los 86 trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Dado que la población es pequeña, se ve como un ejemplo no probabilístico, sobre la base de que el científico, al darse cuenta de la población bien y con confianza, elige que las unidades de percepción coordinaron el ejemplo. Lo que utilizamos la estrategia, o sistema de inspección, llamado examen de evaluación deliberado, con la regla de comodidad del analista para ser delegado, el ejemplo

se aplicó a todos los componentes de percepción con atributos similares, según Córdoba (2009) en su libro llamado Estadísticas aplicado a la Investigación y la receta objetiva que presentamos, su aplicación no es importante para obtener el ejemplo, que considera.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas e instrumentos se utilizarán en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

#### **Técnicas:**

- Análisis documental
- Observación
- Encuesta

#### **Instrumentos:**

- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- Guía de observación
- Cuestionario de preguntas.

### **3.4. Técnicas para el procedimiento de la información**

#### **Análisis Documental**

Mediante el análisis documental y sus respectivos instrumentos se revisaron fuentes bibliográficas, publicaciones especializadas y portales de Internet; directamente relacionados con el tema de investigación.

A través de la entrevista y su instrumento – cuestionario, elaborado por el tesista especialmente para esta investigación, se recopiló información sobre cada una de las dimensiones de la variable, las preguntas están referidas a los aspectos concretos que aportaran para recopilar datos y ubicar las deficiencias en la Vd.

Mediante la observación y su respectivo instrumento vamos a comprender procesos, interrelaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias y eventos que suceden a través del tiempo, así como los patrones que se desarrollan y los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas; así como identificar problemas.

#### **a) Ficha técnica de instrumentos**

La encuesta estuvo constituida por preguntas de la Vi y la Vd., la medición se realizó a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

#### **b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos**

Para el acopio de la información se formulo y contó con un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que dio su opinión de expertos si el cuestionario es aplicable o puede ser observado para luego ser corregido por el investigador. La confiabilidad se logró aplicando pruebas pilotos que fueron aplicados el cuestionario varias veces a la muestra determinada para comprobar la precisión y exactitud del instrumento o en todo caso hacemos uso de la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación de datos del personal.

#### **Análisis Estadístico**



Se llevo a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 25.0 el cual procedió, para lograr la interpretación, análisis y discusión los gráficos y figuras estadísticos, para lograr los resultados y contar con las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que fue el producto final de la investigación.

### **Formulación del modelo**

#### **a. Hipótesis Nula.**

Existen evidencias que las medias de los tratamientos estadísticamente no difieren significativamente.

#### **b. Hipótesis alterna.**

Estadísticamente las medias de los tratamientos difieren significativamente.

#### **c. Recolección de datos y cálculos de los estadísticos correspondientes.**

La recolección de datos se efectuará una vez aplicado los tratamientos correspondientes a cada muestra y para el procesamiento se utilizo programas estadísticos.

#### **d. Decisión estadística.**

La decisión estadística se tomo como consecuencia de la comparación del estadístico de prueba calculado y el obtenido mediante tablas estadísticas correspondientes a la distribución del estadístico de prueba; esto quiere decir

si el valor del estadístico de prueba calculado se encuentra en la región de rechazo se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario se acepta; es decir:

**Si:  $F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a}$  se rechaza**

## Capítulo IV. Resultados

### 4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

*Clima organizacional*

<i>Clima organizacional</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	19	22,1	22,1	22,1
	Medio	56	65,1	65,1	87,2
	Alto	11	12,8	12,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



*Figura 1.*

Clima organizacional

De la figura 1, un 65,1% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable de clima organizacional, un 22,1% un nivel bajo y un 12,8% un nivel alto en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura.

Tabla 2.

*Motivación laboral**Motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	46,5	46,5	46,5
	Medio	31	36,0	36,0	82,6
	Alto	15	17,4	17,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

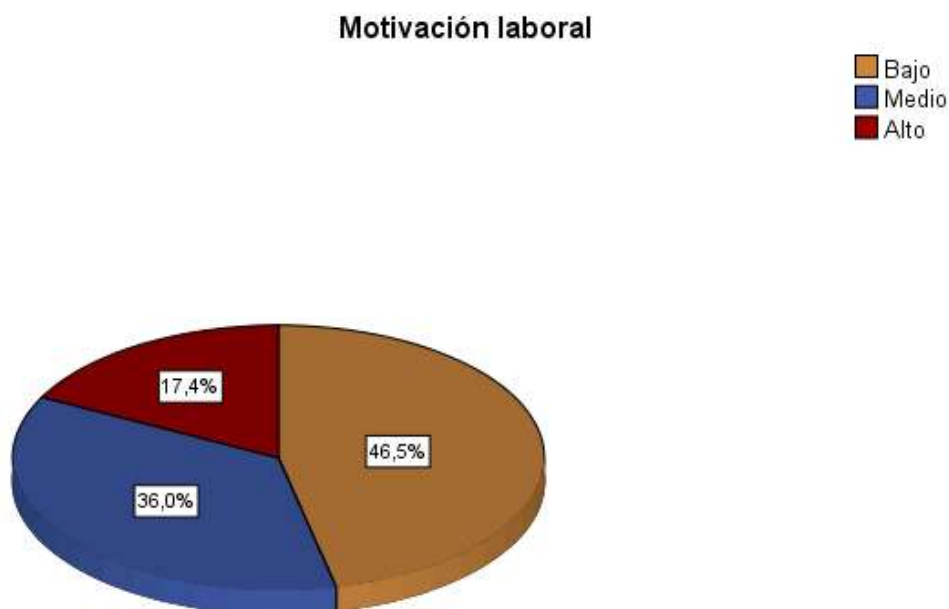


Figura 2.

## Motivación laboral

De la figura 2, un 46,5% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de motivación laboral, un 36,0% un nivel medio y un 17,4% un nivel alto en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura.

Tabla 3.

*Relaciones interpersonales**Relaciones interpersonales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	58,1	58,1	58,1
	Medio	26	30,2	30,2	88,4
	Alto	10	11,6	11,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



Figura 3.

## Relaciones interpersonales

De la figura 3, un 58,1% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de relaciones interpersonales, un 30,2% un nivel medio y un 11,6% un nivel alto en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura.

Tabla 4.

*Comportamiento organizacional*

<i>Comportamiento organizacional</i>			Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	válido	acumulado
Válido	Bajo	37	43,0	43,0
	Medio	39	45,3	88,4
	Alto	10	11,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

*Figura 4.***Comportamiento organizacional**

De la figura 4, un 45,3% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de comportamiento organizacional, un 43,0% un nivel bajo y un 11,6% un nivel alto en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura.

Tabla 5.

*Satisfacción laboral*

<i>Satisfacción laboral</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	32	37,2	37,2	37,2
	Medio	47	54,7	54,7	91,9
	Alto	7	8,1	8,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

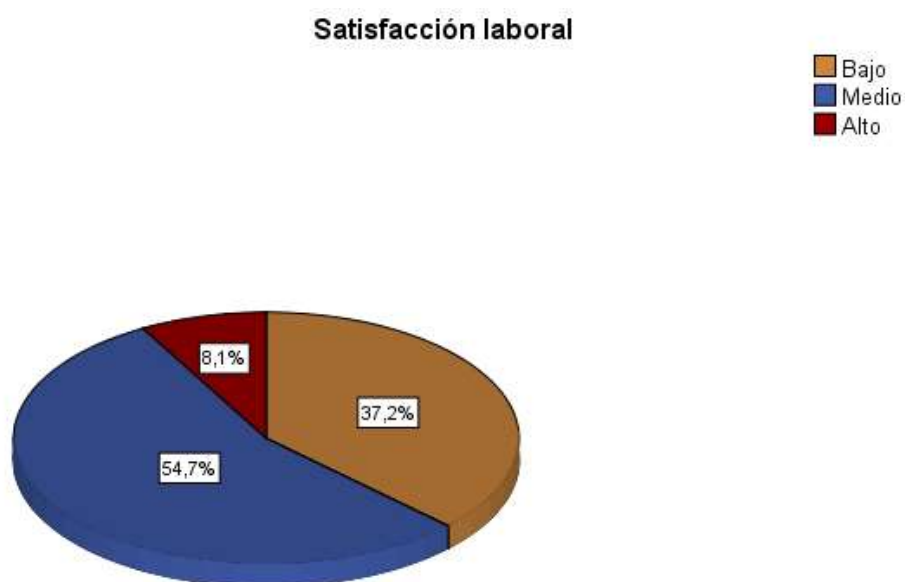


Figura 5.

**Satisfacción laboral**

De la figura 5, un 54,7% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable de satisfacción laboral, un 37,2% un nivel bajo y un 8,1% un nivel alto en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura.

Tabla 6.

*Efectos de la satisfacción**Efectos de la Satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	40,7	40,7	40,7
	Medio	44	51,2	51,2	91,9
	Alto	7	8,1	8,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

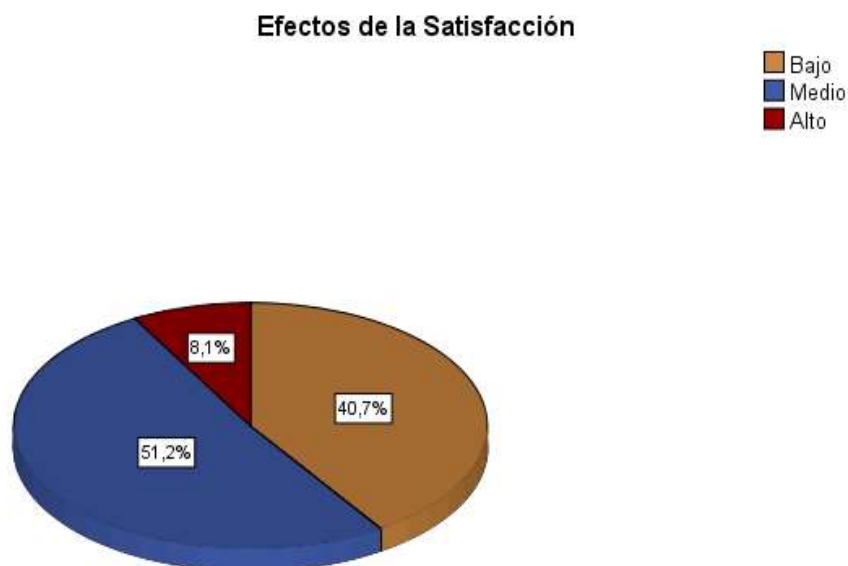


Figura 6.

## Efectos de la satisfacción

De la figura 6, un 51,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de efectos de la satisfacción, un 40,7% un nivel bajo y un 8,1% un nivel alto en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura.



Tabla 7.

*Factores de situación específicos**Factores de situación específicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	30,2	30,2	30,2
	Medio	48	55,8	55,8	86,0
	Alto	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

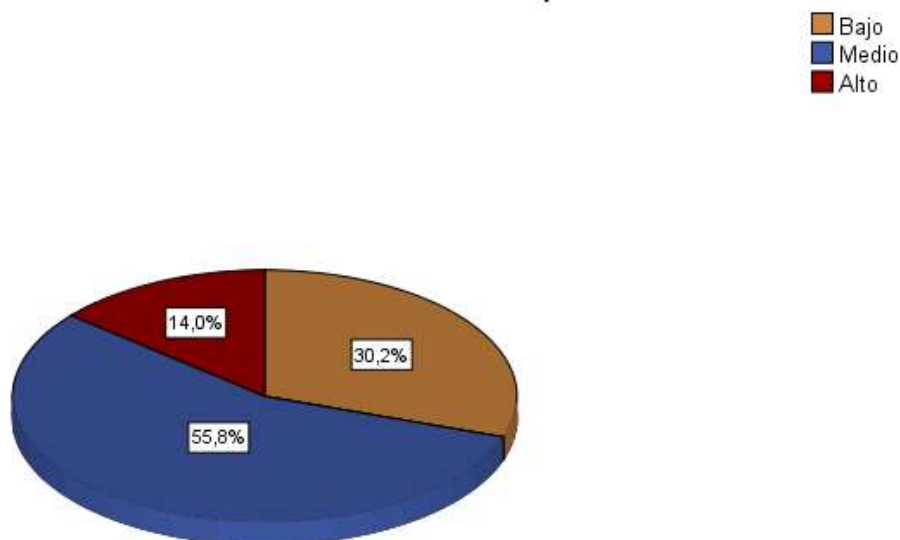
**Factores de situación específicos**

Figura 7.

## Factores de situación específicos

De la figura 7, un 55,8% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de factores de situación específicos, un 30,2% un nivel bajo y un 14,0% un nivel alto en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Dado que se tiene 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor que 50.

##### Prueba de normalidad la variable de Clima organizacional

Para realizar la prueba de normalidad de la variable clima organizacional, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las puntuaciones de la variable clima organizacional, tienen una distribución normal

**Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):** Las puntuaciones de la variable clima organizacional, no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo:  $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de la prueba: Kolmogórov-Smirnov

Tabla 8.

*Prueba de normalidad de la variable clima organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,205	86	,000

d) Regla de decisión:

- Si:  $P\_valor (Sig) \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula
- Si:  $P\_valor (Sig) > 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable clima organizacional, el p-valor=Sig= es igual 0,000 como este valor es menos a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

### **Prueba de normalidad de la variable de satisfacción laboral**

Para realizar la prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Las puntuaciones de la variable satisfacción laboral, tienen una distribución normal

**Hipótesis Alternativa (H<sub>a</sub>):** Las puntuaciones de la variable satisfacción laboral, no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo:  $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogórov-Smirnov

Tabla 9.

*Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,205	86	,000

d) Regla de decisión:

- Si: P\_valor (Sig)  $\leq$  0,05 se rechaza la nula
- Si: P\_valor (Sig)  $>$  0,05 no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable satisfacción laboral, el p-valor=Sig= es igual 0,000 como este valor es menos a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

### Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Hipótesis nula: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Tabla 10:

*El clima organizacional y la satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Como se muestra en la tabla 10 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0.853$ , con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

### Hipótesis Específica 1

Hipótesis Alternativa: La motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Hipótesis nula: La motivación laboral no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Tabla 11:

*La motivación laboral y la satisfacción laboral*

			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Como se muestra en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r= 0.692$ , con una  $p=0.000(p<0.05)$  con lo cual se acepta la hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

## Hipótesis Específica 2

Hipótesis Alternativa: Las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura - 2022.

Hipótesis nula: Las relaciones interpersonales no se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Tabla 12:

*Las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral*

			Relaciones interperson ales	Satisfacció n laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.619$ , con una  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

### Hipótesis Específica 3

Hipótesis Alternativa: El comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura - 2022.

Hipótesis nula: El comportamiento organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura - 2022.

Tabla 13:

*El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral*

			Comporta miento organizaci onal	Satisfacció n laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0.854$ , con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

## Capítulo V. Discusión

### 5.1. Discusión

Los resultados estadísticos demuestran que existe una relación significativamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.853, representando una muy buena asociación. Entre las variables estudiadas, luego analizamos estadísticamente por dimensiones las variables el cual la primera dimensión se puede apreciar también existe una relación significativamente entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,692, representando una buena asociación. En la segunda dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.619, representando una buena asociación.

En la tercera dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.854, representando una muy buena asociación. Esto nos sirve para conocer la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. En este punto, concordamos con la investigación de Huamán (2020) en su tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica 2018”, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica en el año 2018, llegando a las siguientes conclusiones: Acorde a los resultados de



la investigación ha quedado demostrado que no existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018, por presentar el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de ,013 y un p valor de 0,923, llegando a la decisión de aceptar la hipótesis nula debido a que p valor es mayor a 0,05; y se rechaza la hipótesis alterna. En vista que cada variable se comporta de forma independientemente

## Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

### 6.1. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. Según el objetivo general, esta tesis logró dar a conocer que existe una muy buena relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022. Demostrandose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.853, porque las organizaciones comprenden y adquieren conocimientos sobre el desarrollo de la inteligencia emocional.
2. Según el objetivo específico 1: Se logró conocer que existe una buena relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022. Demostrandose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.692, porque incide en la motivación, dirección y perseverancia de la persona.
3. Según el objetivo específico 2: Se logró conocer que existe una buena relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022. Demostrandose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.616, porque ayuda a que las personas estén en contacto con otras.
4. Por último, según el objetivo específico 3 también se logró conocer que existe una muy buena relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022. Demostrandose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.854, porque evalúa las conductas de la persona en los corporativos.

## **6.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda realizar estudios relacionados con las variables de la presente investigación, con una muestra mayor, para que permita resultados más óptimos, resaltando estrategias que demuestren el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.
2. Se recomienda orientar las nuevas tendencias de centro de datos hacia el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, además de poder mantener un alto grado de estabilidad.
3. Utilizar los instrumentos de medición trabajados en el presente estudio, con el fin de obtener datos de medición precisa en el análisis de características del trabajo de investigación.
4. El trabajo tiene como finalidad mostrar conocimiento para el bien de la población.

## Capítulo VII. Referencias bibliográficas

### 7.1.-. Fuentes documental

- Acosta, J. (2013). *Dirigir*. Madrid: ESIC.
- Arbaiza Fermini, L., & D, P. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires - Argentina: 1º Edicion - Buenos Aires.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada De Huari - 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Escuela de Posgrado, Huari. Obtenido de [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/hande/UCSS/134/Arce\\_Malvas\\_tesis\\_maestría\\_2014.pdf\\_sequence=1](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/hande/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestría_2014.pdf_sequence=1)
- Bastardo, N. J. (2014). *Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad*. Recuperado el 30 de 07 de 2018.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2014). *Administration*. México ,D.F.: Pearson.
- DALTON, M., HOYLE, D. y WATTS, M. (2007). *Relaciones humanas (3a ed.)*. México: Thomson.
- Davis, Keith, (2003), *El comportamiento humano en el trabajo*. 4ta. Edición McGraw Hill. España.
- Enríquez Chugá, Jenny Fernanda, Pantoja Burbano, Miriam Janneth, & Cuarán Guerrero, Mireya Silvana. (2021). *Investigaciones sobre inteligencia emocional en las empresas. Tendencias en las universidades ecuatorianas*. Conrado, 17(81), 211-219. Epub 02 de agosto de 2021. Obtenido [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000400211&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400211&lng=es&tlng=es)

- ESAN, (2019). Clima organizacional: ¿qué impacto tiene en las empresas?, Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-organizacional-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Recuperado el 02 de 08 de 2018, de Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Campus de Quetzaltenango.
- Galarza, A. O. (2008). Meta-análisis de investigaciones sobre clima organizacional en el Perú. *Revista de Psicología* (Trujillo), 10, 137-147.
- Gómez, G. & Merchán, M. (2020). *Estudio de la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa “tejar”* (Tesis de Pregrado). Universidad De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
- González, K. & Merchán, M. (2022). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una Universidad Politécnica Ecuatoriana* (Tesis de Pregrado). Universidad De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones (9 ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Huamán, I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica 2018* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú.
- Huayta, J. & Huayanay, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una cebsa en Santiago De Surco - Lima* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú.

- Jiménez, L. & Peña, C. (2021). *Clima organizacional y eficacia empresarial en el departamento de producción de una empresa industrial de elaboración de productos de mar, Posorja, 2020* (Tesis de Pregrado). Universidad De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
- Melgarejo, M. (2021) *Cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los estudiantes de cuarto ciclo en la escuela profesional de ingeniería electrónica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- 2018.* (posgrado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho - Perú.
- Méndez, C. (2005). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención.* Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., (2004). *Comportamiento Organizacional* 10 ed. Pearson educación, México 2004.
- Sihuincha, R. & Ticlasuca, J. (2018). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Angarés – periodo 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú.
- Silva, L. & Matamoros, L. (2018). *Clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa ceibas del ámbito de la Ugel Surcubamba* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú.

- Soria, G. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 31301, Chilca – Huancayo* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú.
- Tejada, R. (2017). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco - 2016. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Escuela de Posgrado , Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/hande/UNSA/4595/EDMteaur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valverde, C. & Martillo, B. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en una empresa de Contact Center de la ciudad de Guayaquil durante la pandemia producida por el COVID – 19* (Tesis de Pregrado). Universidad De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
- Valverde, C. & Martillo, B. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en una empresa de Contact Center de la ciudad de Guayaquil durante la pandemia producida por el COVID – 19* (Tesis de Pregrado). Universidad De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
- Vásquez Guevara, Vilma. (2016). Influencia del Clima Laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de "San José", Pacasmayo. Guadalupe - Perú.
- Villavicencio, D. (2020). *Sistematización del proceso diagnóstico de satisfacción laboral en el área de crédito y cartera de la organización financiera* (Tesis de Pregrado). Universidad De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.

Villavicencio, D. (2020). *Sistematización del proceso diagnóstico de satisfacción laboral en el área de crédito y cartera de la organización financiera* (Tesis de Pregrado). Universidad De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.



## **ANEXOS**



**Anexo N°1:** Matriz de consistencia

**Anexo N°2:** Instrumento de recolección de datos

**Anexo N°3:** Confiabilidad de Alfa Crombach

**Anexo N°4:** Base de datos

## Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO Y TÉCNICAS
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022?</p>	<p><b>Objetivos General</b></p> <p>Conocer el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p>	<p>(X) CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>X.1.- Motivación Laboral</p> <p>X.2.- Relaciones interpersonales</p> <p>X.3.- Comportamiento organizacional</p>	<p>X.1.1.- Intensidad X.1.2.- Dirección X.1.3.- Persistencia</p> <p>X.2.1.- Habilidades comunicativas X.2.2.- Compromiso organizacional</p> <p>X.3.1.- Comportamiento Individual X.3.2.- Comportamiento de grupo X.3.3.- Sistema organizacional X.3.4.- Dinámica organizacional</p>	<p><b>Población</b> = 86 <b>Muestra</b> = 86 <b>Método:</b> Científico. <b>Técnicas:</b> <b>Para el acopio de Datos:</b> La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica. <b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Guía de observación. Guía de entrevista. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.</p> <p><b>Para el Procesamiento de datos.</b> Consistenciación, Codificación Tabulación de datos.</p> <p><b>Técnicas para el análisis e interpretación de datos.</b> Paquete estadístico SPSS 24.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p><b>Para presentación de datos</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas. <b>Para el informe final:</b> Tipo de Investigación: Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> Esquema propuesto por la EPG. UNJFSC. Nivel Correlacional Transeccional.</p> 
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1).- ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022?</p> <p>2).- ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022?</p> <p>3).- ¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1).- Conocer la motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p> <p>2).- Conocer las relaciones interpersonales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p> <p>3).- Conocer el comportamiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>1).- La motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p> <p>2).- Las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p> <p>3).- El comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.</p>	<p>(Y) SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Y.1.- Efectos de la Satisfacción</p> <p>Y.2.- Factores de situación específicos</p>	<p>Y.1.1.- La salud Y.1.2.- Las actividades hacia la vida Y.1.3.- El ausentismo Y.1.4.- El abandono</p> <p>Y.2.1.- Pago Y.2.2.- Seguridad del Empleo Y.2.3.- Participación y reconocimiento personal Y.2.4.- Posición profesional Y.2.5.- Aumento de la satisfacción en el empleo Y.2.6.- Supervisión</p>	<p><b>Para el análisis e interpretación de datos.</b> Paquete estadístico SPSS 24.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p><b>Para presentación de datos</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas. <b>Para el informe final:</b> Tipo de Investigación: Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> Esquema propuesto por la EPG. UNJFSC. Nivel Correlacional Transeccional.</p> 

## Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos



### Universidad Nacional JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Cuestionario para conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022”.

Estimado colaborador esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

**El objetivo** es recopilar información, para conocer el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. – Huaura -2022.

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.”

#### Escala valorativa

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

#### Clima organizacional (X)

N°	X.1. Motivación Laboral	N.	C.N	A.	C.S.	S.

<b>01</b>	¿Con que frecuencia la energía invertida por el individuo para completar la tarea?					
<b>02</b>	¿Con que frecuencia se implica la elección de actividades que el individuo se compromete para lograr este objetivo?					
<b>03</b>	¿Con qué frecuencia la perseverancia permite a las personas superar los obstáculos que encuentran para lograr sus objetivos?					
	<b>X.2. Relaciones interpersonales</b>					
<b>04</b>	¿Con qué frecuencia la comunicación se muestra en sus diversas formas y códigos?					
<b>05</b>	¿Con qué frecuencia un colaborador se identifica con la organización y con las metas y los objetivos?					
	<b>X.3. Comportamiento organizacional</b>					
<b>06</b>	¿Con qué frecuencia el individuo tiene y han sido característicos del individuo de manera consistente?					
<b>07</b>	¿Con qué frecuencia se perciba que la conducta de los individuos en las reuniones es distintiva cuando se separan de los demás?					
<b>08</b>	¿Con qué frecuencia se llega al nivel más elevado de la naturaleza multifacética?					
<b>09</b>	¿Con qué frecuencia llega al nivel más significativo de la naturaleza multifacética?					
<b>Satisfacción laboral (Y)</b>						
	<b>Y.1. Efectos de la Satisfacción</b>					

10	¿Con que frecuencia la insatisfacción puede causar trastornos de depresión y estrés?					
11	¿Con que frecuencia los empleados están influidos por las experiencias que viven tanto dentro como fuera de la organización?					
12	¿Con que frecuencia se muestran un gran problema a nivel económico por las organizaciones?					
13	¿Con que frecuencia el abandono se relaciona con la insatisfacción laboral?					
	<b>Y.2. Factores de situación específicos</b>					
14	¿Con que frecuencia se muestra la importancia de acuerdo con su salario que reciben con respecto a otros que realizan el mismo trabajo?					
15	¿Con que frecuencia la seguridad se compara con otros aspectos específicos del trabajo?					
16	¿Con que frecuencia se hace que el trabajador experimente realización y valor de su persona?					
17	¿Con que frecuencia cambia con la posición profesional del empleado?					
18	¿Con que frecuencia se reconocer al empleado con su patrón propio de necesidades, fortalezas y debilidades?					
19	¿Con que frecuencia se muestra que se puede cambiar actitudes de trabajadores?					

### Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

#### CONFIABILIDAD

##### FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach es siempre la relación promedio entre las variables (o elementos) que pertenecen al tamaño. Se pueden calcular de dos maneras: contraste o asociación con factores. Cabe señalar que las dos fórmulas son versiones de esto y el otro se puede deducir.

##### **A partir de las varianzas**

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- $K$  es el número de preguntas o ítems.

##### **A partir de las correlaciones entre los ítems**

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- $n$  es el número de ítems y
- $p$  es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

#### Midiendo los ítems del cuestionario

##### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
-------------------------	-----------------------

---

---

,899

19

## Anexo N°4: Base de datos

N	Clima organizacional																ST1	X
	Motivación Laboral				Relaciones interpersonales				Comportamiento organizacional									
	1	2	3	S1	D1	4	5	S2	D2	6	7	8	9	S3	D3			
1	2	3	1	6	Bajo	3	2	5	Bajo	1	3	2	3	9	Bajo	20	Bajo	
2	2	1	2	5	Bajo	1	1	2	Bajo	3	1	1	1	6	Bajo	13	Bajo	
3	3	2	5	10	Medio	2	3	5	Bajo	5	2	3	3	13	Medio	28	Medio	
4	5	4	5	14	Alto	5	5	10	Alto	3	5	5	5	18	Alto	42	Alto	
5	2	4	2	8	Medio	3	3	6	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	24	Medio	
6	1	3	3	7	Bajo	1	4	5	Bajo	3	1	4	4	12	Medio	24	Medio	
7	3	2	1	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	22	Medio	
8	4	2	3	9	Medio	4	3	7	Medio	5	4	3	4	16	Medio	32	Medio	
9	3	1	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	16	Bajo	
10	5	4	5	14	Alto	2	2	4	Bajo	3	2	2	2	9	Bajo	27	Medio	
11	2	2	3	7	Bajo	3	3	6	Medio	2	3	3	1	9	Bajo	22	Medio	
12	3	3	1	7	Bajo	2	3	5	Bajo	1	2	3	3	9	Bajo	21	Bajo	
13	3	4	2	9	Medio	1	5	6	Medio	3	1	5	2	11	Medio	26	Medio	
14	4	2	3	9	Medio	3	2	5	Bajo	2	3	2	4	11	Medio	25	Medio	
15	2	3	4	9	Medio	3	2	5	Bajo	4	3	2	3	12	Medio	26	Medio	
16	5	2	5	12	Alto	5	5	10	Alto	3	5	5	5	18	Alto	40	Alto	
17	3	2	3	8	Medio	2	2	4	Bajo	3	2	2	3	10	Bajo	22	Medio	
18	4	1	2	7	Bajo	2	3	5	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	22	Medio	
19	2	3	1	6	Bajo	5	3	8	Medio	2	5	3	2	12	Medio	26	Medio	
20	3	1	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	16	Bajo	
21	2	3	3	8	Medio	3	3	6	Medio	3	3	3	3	12	Medio	26	Medio	
22	5	2	5	12	Alto	5	5	10	Alto	3	5	5	5	18	Alto	40	Alto	
23	2	3	1	6	Bajo	1	5	6	Medio	5	1	5	2	13	Medio	25	Medio	
24	2	3	1	6	Bajo	3	2	5	Bajo	1	3	2	3	9	Bajo	20	Bajo	
25	2	1	2	5	Bajo	1	1	2	Bajo	3	1	1	1	6	Bajo	13	Bajo	
26	3	2	5	10	Medio	2	3	5	Bajo	5	2	3	3	13	Medio	28	Medio	
27	5	2	5	12	Alto	5	5	10	Alto	3	5	5	5	18	Alto	40	Alto	
28	2	4	2	8	Medio	3	3	6	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	24	Medio	
29	1	3	3	7	Bajo	1	4	5	Bajo	3	1	4	4	12	Medio	24	Medio	
30	3	2	1	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	22	Medio	
31	4	2	3	9	Medio	4	3	7	Medio	5	4	3	4	16	Medio	32	Medio	
32	3	1	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	16	Bajo	
33	5	3	5	13	Alto	2	2	4	Bajo	3	2	2	2	9	Bajo	26	Medio	
34	2	2	3	7	Bajo	3	3	6	Medio	2	3	3	1	9	Bajo	22	Medio	
35	3	3	1	7	Bajo	2	3	5	Bajo	1	2	3	3	9	Bajo	21	Bajo	
36	3	4	2	9	Medio	1	5	6	Medio	3	1	5	2	11	Medio	26	Medio	
37	4	2	3	9	Medio	3	2	5	Bajo	2	3	2	4	11	Medio	25	Medio	
38	2	3	4	9	Medio	3	2	5	Bajo	4	3	2	3	12	Medio	26	Medio	
39	5	2	5	12	Alto	5	5	10	Alto	3	5	5	5	18	Alto	40	Alto	
40	3	2	3	8	Medio	2	2	4	Bajo	3	2	2	3	10	Bajo	22	Medio	



41	4	1	2	<b>7</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>22</b>	Medio
42	2	3	4	<b>9</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	2	5	3	2	<b>12</b>	Medio	<b>29</b>	Medio
43	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	<b>3</b>	Bajo	2	2	1	2	<b>7</b>	Bajo	<b>16</b>	Bajo
44	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	3	<b>6</b>	Medio	3	3	3	3	<b>12</b>	Medio	<b>26</b>	Medio
45	5	2	5	<b>12</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	3	5	5	5	<b>18</b>	Alto	<b>40</b>	Alto
46	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	1	5	<b>6</b>	Medio	5	1	5	2	<b>13</b>	Medio	<b>25</b>	Medio
47	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	3	<b>11</b>	Medio	<b>22</b>	Medio
48	4	5	3	<b>12</b>	Alto	4	3	<b>7</b>	Medio	5	4	3	4	<b>16</b>	Medio	<b>35</b>	Alto
49	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	1	3	2	3	<b>9</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
50	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	<b>2</b>	Bajo	3	1	1	1	<b>6</b>	Bajo	<b>13</b>	Bajo
51	3	2	5	<b>10</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	5	2	3	3	<b>13</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
52	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	3	5	5	5	<b>18</b>	Alto	<b>42</b>	Alto
53	2	4	2	<b>8</b>	Medio	3	3	<b>6</b>	Medio	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>24</b>	Medio
54	1	3	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	4	<b>12</b>	Medio	<b>24</b>	Medio
55	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	3	<b>11</b>	Medio	<b>22</b>	Medio
56	4	2	3	<b>9</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	5	4	3	4	<b>16</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
57	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	<b>3</b>	Bajo	2	2	1	2	<b>7</b>	Bajo	<b>16</b>	Bajo
58	5	4	5	<b>14</b>	Alto	2	2	<b>4</b>	Bajo	3	2	2	2	<b>9</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
59	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	3	<b>6</b>	Medio	2	3	3	1	<b>9</b>	Bajo	<b>22</b>	Medio
60	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	3	<b>9</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
61	3	4	2	<b>9</b>	Medio	1	5	<b>6</b>	Medio	3	1	5	2	<b>11</b>	Medio	<b>26</b>	Medio
62	4	2	3	<b>9</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	4	<b>11</b>	Medio	<b>25</b>	Medio
63	2	3	4	<b>9</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	4	3	2	3	<b>12</b>	Medio	<b>26</b>	Medio
64	5	2	5	<b>12</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	3	5	5	5	<b>18</b>	Alto	<b>40</b>	Alto
65	3	2	3	<b>8</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	3	2	2	3	<b>10</b>	Bajo	<b>22</b>	Medio
66	4	1	2	<b>7</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>22</b>	Medio
67	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	5	3	<b>8</b>	Medio	2	5	3	2	<b>12</b>	Medio	<b>26</b>	Medio
68	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	<b>3</b>	Bajo	2	2	1	2	<b>7</b>	Bajo	<b>16</b>	Bajo
69	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	3	<b>6</b>	Medio	3	3	3	3	<b>12</b>	Medio	<b>26</b>	Medio
70	5	2	5	<b>12</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	3	5	5	5	<b>18</b>	Alto	<b>40</b>	Alto
71	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	1	5	<b>6</b>	Medio	5	1	5	2	<b>13</b>	Medio	<b>25</b>	Medio
72	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	1	3	2	3	<b>9</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
73	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	<b>2</b>	Bajo	3	1	1	1	<b>6</b>	Bajo	<b>13</b>	Bajo
74	3	2	5	<b>10</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	5	2	3	3	<b>13</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
75	5	2	5	<b>12</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	3	5	5	5	<b>18</b>	Alto	<b>40</b>	Alto
76	2	4	2	<b>8</b>	Medio	3	3	<b>6</b>	Medio	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>24</b>	Medio
77	1	3	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	4	<b>12</b>	Medio	<b>24</b>	Medio
78	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	3	<b>11</b>	Medio	<b>22</b>	Medio
79	4	2	3	<b>9</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	5	4	3	4	<b>16</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
80	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	<b>3</b>	Bajo	2	2	1	2	<b>7</b>	Bajo	<b>16</b>	Bajo
81	5	3	5	<b>13</b>	Alto	2	2	<b>4</b>	Bajo	3	2	2	2	<b>9</b>	Bajo	<b>26</b>	Medio
82	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	3	<b>6</b>	Medio	2	3	3	1	<b>9</b>	Bajo	<b>22</b>	Medio
83	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	3	<b>9</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
84	3	4	2	<b>9</b>	Medio	1	5	<b>6</b>	Medio	3	1	5	2	<b>11</b>	Medio	<b>26</b>	Medio
85	4	2	3	<b>9</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	4	<b>11</b>	Medio	<b>25</b>	Medio
86	2	3	4	<b>9</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	4	3	2	3	<b>12</b>	Medio	<b>26</b>	Medio

N	Satisfacción laboral															ST2	Y
	Efectos de la Satisfacción						Factores de situación específicos						S2	D2			
	10	11	12	13	S1	D1	14	15	16	17	18	19					
1	1	4	3	3	11	Medio	1	3	2	3	2	3	14	Bajo	25	Medio	
2	2	2	4	5	13	Medio	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	21	Bajo	
3	5	1	2	2	10	Bajo	5	2	3	3	3	3	19	Medio	29	Bajo	
4	5	5	5	4	19	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	47	Medio	
5	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	3	2	3	2	15	Medio	24	Bajo	
6	3	5	3	3	14	Medio	3	1	4	4	4	4	20	Medio	34	Bajo	
7	1	2	3	2	8	Bajo	3	3	2	3	2	3	16	Medio	24	Bajo	
8	3	4	5	1	13	Medio	5	4	3	4	3	4	23	Alto	36	Bajo	
9	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	19	Bajo	
10	5	3	3	3	14	Medio	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	27	Bajo	
11	3	1	2	5	11	Medio	2	3	3	1	3	1	13	Bajo	24	Bajo	
12	1	2	3	2	8	Bajo	1	2	3	3	3	3	15	Medio	23	Bajo	
13	2	2	2	2	8	Bajo	3	1	5	2	5	2	18	Medio	26	Bajo	
14	3	2	1	1	7	Bajo	2	3	2	4	2	4	17	Medio	24	Bajo	
15	4	3	3	3	13	Medio	4	3	2	3	2	3	17	Medio	30	Bajo	
16	5	5	5	4	19	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	47	Medio	
17	3	2	4	2	11	Medio	3	2	2	3	2	3	15	Medio	26	Bajo	
18	2	3	3	4	12	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	27	Bajo	
19	1	4	2	3	10	Bajo	2	5	3	2	3	2	17	Medio	27	Bajo	
20	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	19	Bajo	
21	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	29	Bajo	
22	1	4	3	3	11	Medio	1	3	2	3	5	5	19	Medio	30	Bajo	
23	2	2	4	5	13	Medio	3	1	1	1	5	2	13	Bajo	26	Bajo	
24	1	4	3	3	11	Medio	1	3	2	3	2	3	14	Bajo	25	Bajo	
25	2	2	4	5	13	Medio	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	21	Bajo	
26	5	1	2	2	10	Bajo	5	2	3	3	3	3	19	Medio	29	Bajo	
27	5	5	5	4	19	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	47	Medio	
28	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	3	2	3	2	15	Medio	24	Bajo	
29	3	5	3	3	14	Medio	3	1	4	4	4	4	20	Medio	34	Bajo	
30	1	2	3	2	8	Bajo	3	3	2	3	2	3	16	Medio	24	Bajo	
31	3	4	5	1	13	Medio	5	4	3	4	3	4	23	Alto	36	Bajo	
32	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	19	Bajo	
33	5	3	3	3	14	Medio	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	27	Bajo	
34	3	1	2	5	11	Medio	2	3	3	1	3	1	13	Bajo	24	Bajo	
35	1	2	3	2	8	Bajo	1	2	3	3	3	3	15	Medio	23	Bajo	
36	2	2	2	2	8	Bajo	3	1	5	2	5	2	18	Medio	26	Bajo	
37	3	2	1	1	7	Bajo	2	3	2	4	2	4	17	Medio	24	Bajo	
38	4	3	3	3	13	Medio	4	3	2	3	2	3	17	Medio	30	Bajo	
39	5	5	5	4	19	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	47	Medio	
40	3	2	4	2	11	Medio	3	2	2	3	2	3	15	Medio	26	Bajo	
41	2	3	3	4	12	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	27	Bajo	

42	1	4	2	3	10	Bajo	2	5	3	2	3	2	17	Medio	27	Bajo
43	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	19	Bajo
44	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	29	Bajo
45	1	4	3	3	11	Medio	1	3	2	3	5	5	19	Medio	30	Bajo
46	2	2	4	5	13	Medio	3	1	1	1	5	2	13	Bajo	26	Bajo
47	1	2	3	2	8	Bajo	3	3	2	3	2	3	16	Medio	24	Bajo
48	3	4	5	1	13	Medio	5	4	3	4	3	4	23	Alto	36	Bajo
49	1	4	3	3	11	Medio	1	3	2	3	2	3	14	Bajo	25	Medio
50	2	2	4	5	13	Medio	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	21	Bajo
51	5	1	2	2	10	Bajo	5	2	3	3	3	3	19	Medio	29	Bajo
52	5	5	5	4	19	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	47	Medio
53	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	3	2	3	2	15	Medio	24	Bajo
54	3	5	3	3	14	Medio	3	1	4	4	4	4	20	Medio	34	Bajo
55	1	2	3	2	8	Bajo	3	3	2	3	2	3	16	Medio	24	Bajo
56	3	4	5	1	13	Medio	5	4	3	4	3	4	23	Alto	36	Bajo
57	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	19	Bajo
58	5	3	3	3	14	Medio	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	27	Bajo
59	3	1	2	5	11	Medio	2	3	3	1	3	1	13	Bajo	24	Bajo
60	1	2	3	2	8	Bajo	1	2	3	3	3	3	15	Medio	23	Bajo
61	2	2	2	2	8	Bajo	3	1	5	2	5	2	18	Medio	26	Bajo
62	3	2	1	1	7	Bajo	2	3	2	4	2	4	17	Medio	24	Bajo
63	4	3	3	3	13	Medio	4	3	2	3	2	3	17	Medio	30	Bajo
64	5	5	5	4	19	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	47	Medio
65	3	2	4	2	11	Medio	3	2	2	3	2	3	15	Medio	26	Bajo
66	2	3	3	4	12	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	27	Bajo
67	1	4	2	3	10	Bajo	2	5	3	2	3	2	17	Medio	27	Bajo
68	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	19	Bajo
69	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	29	Bajo
70	1	4	3	3	11	Medio	1	3	2	3	5	5	19	Medio	30	Bajo
71	2	2	4	5	13	Medio	3	1	1	1	5	2	13	Bajo	26	Bajo
72	1	4	3	3	11	Medio	1	3	2	3	2	3	14	Bajo	25	Bajo
73	2	2	4	5	13	Medio	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	21	Bajo
74	5	1	2	2	10	Bajo	5	2	3	3	3	3	19	Medio	29	Bajo
75	5	5	5	4	19	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	47	Medio
76	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	3	2	3	2	15	Medio	24	Bajo
77	3	5	3	3	14	Medio	3	1	4	4	4	4	20	Medio	34	Bajo
78	1	2	3	2	8	Bajo	3	3	2	3	2	3	16	Medio	24	Bajo
79	3	4	5	1	13	Medio	5	4	3	4	3	4	23	Alto	36	Bajo
80	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	19	Bajo
81	5	3	3	3	14	Medio	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	27	Bajo
82	3	1	2	5	11	Medio	2	3	3	1	3	1	13	Bajo	24	Bajo
83	1	2	3	2	8	Bajo	1	2	3	3	3	3	15	Medio	23	Bajo
84	2	2	2	2	8	Bajo	3	1	5	2	5	2	18	Medio	26	Bajo
85	3	2	1	1	7	Bajo	2	3	2	4	2	4	17	Medio	24	Bajo
86	4	3	3	3	13	Medio	4	3	2	3	2	3	17	Medio	30	Bajo