



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima laboral y satisfacción laboral de los  
trabajadores home office, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTOR:**

Sanchez Perez, Fabiola Ruth (orcid.org/0000-0003 -4519-9191)

**ASESOR:**

Mg. Valverde Camaqui, Davis (orcid.org/0000-0001-9064-7104)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón mi tesis a Dios y a mi madre Violeta Pérez, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, pues sin ella no lo habría logrado. Tu esfuerzo a diario y largo de mi vida me ha llevado por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo de investigación en ofrenda por tu paciencia y amor a diario. Te amo mami.

## **Agradecimiento**

A mi tía Lourdes Pérez, a quien agradezco por su desinteresada ayuda cuando siempre la necesité, por aportar considerablemente en mi cuidado desde adolescente. Te agradezco no solo por la ayuda y los consejos brindados, sino por los buenos momentos que pasamos.

A mis hermanos Fabian Sánchez y Josué Sánchez, quienes con su presencia, apoyo y cariño me han impulsado a seguir adelante, además de tener la certeza de que mis metas son tuyas también.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Propiedades psicométricas clima laboral	17
<b>Tabla 2.</b> Propiedades psicométricas de satisfacción laboral	19
<b>Tabla 3.</b> Nivel de variable 1: Clima laboral y sus dimensiones	20
<b>Tabla 4.</b> Nivel de variable 2: Satisfacción laboral y sus dimensiones	22
<b>Tabla 5.</b> Prueba de normalidad de datos	25
<b>Tabla 6.</b> Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	25
<b>Tabla 7.</b> Prueba de hipótesis general	26
<b>Tabla 8.</b> Prueba de hipótesis específica 1	26
<b>Tabla 9.</b> Prueba de hipótesis específica 2	27
<b>Tabla 10.</b> Prueba de hipótesis específica 3	28
<b>Tabla 11.</b> Prueba de hipótesis específica 4	28
<b>Tabla 12.</b> Prueba de hipótesis específica 5	29

## **Índice de gráficos y figuras**

<b>Figura 1.</b> Nivel de variable 1: Clima laboral y sus dimensiones	20
<b>Figura 2.</b> Nivel de variable 2: Satisfacción laboral y sus dimensiones	22

## Resumen

Una de las características fundamentales que debe garantizar una organización para mantener una buena productividad en el centro laboral es la implementación de normas y lineamientos que permitan el normal desempeño de los trabajadores y que a su vez aseguren la satisfacción laboral de los mismos, en base a ello el objetivo de la presente investigación consiste en establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima, 2021, para lo cual se aplicó un tipo de investigación básico de nivel correlacional y un diseño no experimental, en una muestra de 150 trabajadores home office a quienes se les implementaron dos cuestionarios para medir el clima laboral y la satisfacción laboral de la autora Sonia Palma. Los resultados arrojaron una relación positiva entre las variables siendo el coeficiente de 0.810, por lo que se pudo concluir que mejores sean las condiciones del clima laboral, la satisfacción tiende a aumentar en igual medida.

**Palabras claves:** clima laboral, satisfacción laboral, home office, autorrealización

## **Abstract**

One of the fundamental characteristics that an organization must guarantee to maintain good productivity in the workplace is the implementation of standards and guidelines that allow the normal performance of workers and that in turn ensure their job satisfaction, based on Therefore, the objective of this research is to establish the relationship between the work environment and job satisfaction of home office workers, Lima, 2021, for which a basic type of correlational level research and a non-experimental design were applied, in a sample of 150 home office workers who were given two questionnaires to measure the work environment and job satisfaction of the author Sonia Palma. The results showed a positive relationship between the variables, the coefficient being 0.810, so it was possible to conclude that the better the conditions of the work environment, satisfaction tends to increase to the same extent.

**Keywords:** work environment, job satisfaction, home office, self-realization



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional las empresas comerciales se encuentran en una etapa competitiva por lo que les resulta obligatorio tener que estar mejorando sus condiciones de calidad con el propósito de prestar un óptimo servicio, es debido a tal razón que el clima laboral es fundamental para fortalecer su estructura productiva de tal manera que les permita tomar decisiones que las lleven a desarrollarse dentro del mercado (Sotelo y Figueroa, 2017).

Asimismo, el clima laboral se ha convertido en uno de los elementos fundamentales que deben poseer todas las empresas para alcanzar sus objetivos puesto que contribuye al perfeccionismo de la imagen que proyecta al público en general; su relevancia radica en que sus resultados son inmediatos, así como los procesos, lo cual termina incidiendo en sus funciones, pero se puede deteriorar si no se incentiva un ambiente laboral correcto, excluyendo las características intrínsecas de los trabajadores (Serafín, 2017).

En este sentido, se debe tener presente que las organizaciones pueden alcanzar sus metas mediante sus trabajadores ya que son reclutados por una necesidad mutua que les permite mantener un intercambio gradual de intereses a través de un determinado periodo de tiempo (Navarro, Arévalo y Suarez, 2017); ello entonces implica que los empleados forman parte de un capital intangible llenos de conocimientos, habilidades, valores y destrezas que convergen para que las empresas alcancen sus metas, es por ello que surge la necesidad de generar un clima laboral que mejore el entorno donde se desenvuelven para que puedan realizar sus actividades adecuadamente (Pedraza, 2019).

Asimismo, también se requiere de una satisfacción laboral, la cual es un aspecto vinculado a un conjunto de sentimientos del trabajador que establecen su bienestar, así como el compromiso por su trabajo y las condiciones para realizarlo (Chiang, Gómez y Hidalgo, 2017). No obstante, debido a la problemática actual que ha azotado a todos los países del mundo a causa de una afección que se ha catalogado por la Organización Mundial de la Salud (2020) como pandemia, la cual ocasionó que países

latinoamericanos consecuencias perjudiciales, especialmente en aquellos que se vieron afectados con la aparición del Covid-19, siendo ello suficiente para que se estableciera un estado de emergencia a fin de disminuir los efectos que podría ocasionar (Álvarez y Harris, 2020), por ello una gran cantidad de empresas optaron por cerrar sus espacios físicos y ordenar que sus trabajadores cumplieran con sus funciones de manera remota.

El home office es una actividad laboral que cada vez tiene un mayor impacto en las empresas gracias a los beneficios que genera en la organización como sus trabajadores, incluso se ha conocido que al finalizar el 2020 y durante el primer trimestre del año 2021 por lo menos un 80% de trabajos se podrían ejecutar remotamente, sin embargo, una de las complicaciones que han tenido debido a esta modalidad es lo fundamental que resulta realizar capacitaciones a los trabajadores para que logren cumplir con la tarea de prestar sus servicios desde sus hogares (Rodríguez, 2020).

En el caso del Perú, el trabajo remoto o home office surge como un elemento imperante y temporal debido a la declaración del estado de emergencia derivado del riesgo que implicaba el Covid-19, haciendo que la mayoría de los empresarios se plantearan qué actividades podían ser sujetas a esta modalidad para de esa forma garantizar que cumplieran con sus labores desde sus hogares, siendo un aspecto importante que contribuía a la preservación de la estabilidad laboral, la productividad y minimizar el peligro de contagio en el centro de trabajo o de traslado, resguardando de dicha manera a sus trabajadores (Delgado, 2020).

Es debido a esta nueva modalidad, que algunos empleados han tenido que recurrir a capacitaciones que les permita conocer el rubro tecnológico actual, el cual se ha transformado en una parte importante y cotidiana de las personas que se han adaptado a los cambios de sus rutinas, de igual manera las empresas tuvieron que modificar la manera de prestar servicios y añadir nuevas características atrayentes que contribuyan a la generación de una satisfacción laboral independientemente del entorno en el que el trabajador se encuentre, por tal motivo, la presente investigación tiene como principal interrogante: ¿Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?

A su vez, presente los siguientes objetivos específicos ¿Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021? ¿Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021? ¿Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021? ¿Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021? ¿Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?

La presente investigación se justificó desde una perspectiva teórica puesto que se realizará una recolección de información sobre las variables de estudio, así como de sus respectivas dimensiones, la correlación existente entre ambas y la importancia que tiene optimizar el clima laboral de los trabajadores que laboran desde sus hogares. Desde un enfoque metodológico se justificó ya que pudo servir de sustento para futuros estudios. De la misma forma, posee una valoración práctica puesto que a través de recomendaciones surgidas del análisis informativo que se realizó contribuye a crear conciencia sobre la relevancia que debe tener el clima organizacional y como el mismo puede generar óptimos resultados en la satisfacción de los empleados que laboran home office.

Por su parte se tiene como objetivo general Establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima, 2021 mientras que los específicos son: determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; determinar relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

De igual manera, se planteó como hipótesis general: Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021, mientras que como específicas se establecieron: existe relación entre la autorrealización y la

satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con los estudios internacionales, Molina, Silva y Gallego (2021) desarrollaron un estudio con la finalidad de determinar el nivel de estrés y de satisfacción laboral en los funcionarios públicos en el contexto de trabajo remoto en tiempos del Covid-19. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. La muestra se conformó por 15 servidores públicos. Los resultados arrojaron que existe presencia de niveles de satisfacción laboral positivos, siendo que el 30% se sienten algo satisfechos, acompañado de un 22% de bastante satisfecho, mientras que el 18% se siente algo insatisfecho, sin embargo, los rangos presentes demostraron que existe un buen nivel de satisfacción en la empresa, ello permite concluir que un importante número de trabajadores tienen un porcentaje regular de satisfacción, sin embargo, los beneficios salariales es el elemento que genera una mayor insatisfacción, asimismo, el clima laboral no se constituye como un aspecto preponderante para que los trabajadores se sientan insatisfechos ya que los resultados lo demostraron.

De manera similar, se encuentra la investigación realizada en Colombia por Ordoñez, Pérez, y Pulido (2020) la cual tuvo como fin crear un instrumento para verificar la mejora del clima organizacional mediante el teletrabajo. La metodología aplicada tuvo un enfoque mixto, descriptivo. La muestra se conformó por 10 personas pertenecientes a la institución. Se pudo obtener como resultado que el teletrabajo puede impactar en el clima organizacional, debido a que se encuentra vinculado con metodologías que las Universidades tienen para el correcto desarrollo de sus capacidades que terminan influyendo en el bienestar de sus colaboradores, además permite poseer el control del trabajo que se debe realizar y el tiempo en el que se debe entregar con el fin de alcanzar las metas establecidas, asimismo permite crear una mejor identidad entre sus trabajadores, los cuales llegan a sentirse en sintonía con los lineamientos de la empresa. Se pudo concluir que el teletrabajo puede incidir de manera ventajosa en el clima organizacional siempre que se tenga una cultura dirigida a mejorar el bienestar de los trabajadores y mantener un buen clima entre sus empleados, es decir que las empresas que implementan correctamente la metodología

del teletrabajo pueden generar un buen clima organizacional que termina incidiendo en la satisfacción de sus trabajadores.

Igualmente, Arizaga (2020) realizó un estudio para evaluar la relación e influencia existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Ecuador. El método aplicado fue de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo. La muestra se conformó por 87 trabajadores. Dentro de los resultados encontrados se pudo conocer que existe una influencia negativa entre las variables, esto debido a que existe una incorrecta organización de las funciones o procesos institucionales por lo que no hay una gestión de seguridad y salud laboral pertinente, además de que existen acciones de sanción y no estimulación. Se concluye que existe insatisfacción por parte de los colaboradores por lo que hay presencia de inconformidad laboral, aunado a ello no existe trabajo en equipo, lo cual es producto de no mejorar los procesos organizacionales de la respectiva organización.

Según lo dispuesto por Niño (2018) quien investigó con el propósito de identificar al Home Office como un elemento importante que contribuye a obtener mejores resultados de los trabajadores mientras se realice la motivación organizacional correspondiente. La metodología fue un estudio de caso, por lo que se basó en una única empresa. La muestra fue de 310 trabajadores de la empresa Antenitas tec S.A. El instrumento empleado es la ficha de observación. Los resultados arrojaron que la motivación en las personas se produce luego de generar un sentimiento de placer como un efecto directo de satisfacer sus requerimientos, por tal motivo, motivar a una persona es contribuir de positivamente en la conducta de los demás para lograr las metas requeridas, aunado a ello se encontró la importancia de priorizar los elementos motivacionales externos que contribuyan a un amplio poder de incidencia, así como también un impacto en la productividad. Se concluyó que el Home office al ser idóneamente aplicado y teniendo en cuenta sus principales factores puede motivar a los empleados ocasionando la aparición de una satisfacción laboral que termina incidiendo en una mayor eficiencia en sus actividades lo cual beneficia a la empresa ya que podría alcanzar sus metas institucionales.

A su vez, en Colombia, González (2018) realizó una investigación para precisar la incidencia que puede tener el teletrabajo en el clima organizacional de las empresas y en la satisfacción de sus trabajadores al lograr sus metas. El método fue descriptivo. La muestra fue conformada por una cantidad finita de empresas en Colombia siendo la misma de 345. Dentro de los hallazgos se logró encontrar que la productividad de una empresa no se encuentra vinculada con la cantidad de horas que sus trabajadores laboran en la empresa, por el contrario, se vincula con la motivación y la disponibilidad de sus colaboradores al cumplir con sus funciones. Se concluyó que el teletrabajo es un medio alternativo para los trabajadores y para las empresas, siendo que la productividad se refleja siempre que exista una adecuada motivación y una óptima disposición para alcanzar los objetivos propuestos, sin embargo, resulta indispensable implementar un sistema de comunicación que contribuya a que los trabajadores a estar en contacto directo con las empresas.

Dentro de las investigaciones nacionales se encuentra la realizada por Álvarez y Deceno (2020) quienes optaron por analizar la manera en la que el trabajo remoto ha transformado el clima laboral en una empresa de Perú en el transcurso de la pandemia del Covid-19. El método aplicado fue descriptivo, no experimental. La muestra estuvo conformada por 14 trabajadores de la referida empresa. Dentro de los resultados se pudo conocer que la modalidad del teletrabajo afecta el clima organizacional de la empresa y por ende, la satisfacción en cuanto a los rasgos motivacionales de la misma. Se concluyó que el clima organizacional se percibe mediante acciones de reconocimiento y pertenencia sobre el grupo de trabajo, no obstante, ello no conllevó a la reducción de salarios puesto que se mantuvieron los beneficios otorgados por el ordenamiento jurídico, pero el rendimiento laboral no es el mejor ya que perciben que la empresa no valora el compromiso de sus responsabilidades, lo cual termina afectando directamente su satisfacción laboral.

Asimismo, Correa y Correa (2021) desarrollaron una investigación con la finalidad de establecer el vínculo existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de una municipalidad de Cajamarca durante la pandemia del Covid-19. La metodología fue aplicada, cuantitativa de tipo descriptivo. La muestra estuvo

conformada por 25 trabajadores de la referida institución. Dentro de los resultados se pudo conocer que existe un coeficiente de Rho de Spearman de 0.187 entre ambas, a su vez el involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción con un coeficiente de -,126. Asimismo, la supervisión presentó un coeficiente de 0.096, la comunicación un 0,118; y las condiciones laborales en un rango de 0.260. Se concluye que, la satisfacción laboral se relaciona directamente con el clima organizacional, así como con sus dimensiones.

A su vez, Huayta y Huayanay (2021) realizaron un estudio con el propósito de determinar el vínculo que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de un colegio de Surco durante el año 2020. La metodología fue básica, correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 16 profesores. Entre los hallazgos se logró identificar que el 50% de los profesores perciben que hay un regular clima laboral, además que el 56% percibe un nivel medio de satisfacción laboral, aunado a ello existe un coeficiente menor a 0,05, por lo que demuestra que ambas variables se relacionan entre sí de manera significativa. Se concluyó que cuando hay un favorable clima organizacional se genera una alta satisfacción laboral.

Por su parte, Arteaga (2021) elaboró una investigación para identificar las condiciones laborales que posee un mayor impacto en la satisfacción del personal remoto de una banca múltiple dentro del contexto de emergencia sanitaria. Se aplicó el método mixto, descriptivo. La muestra estuvo conformada por 190 colaboradores. Los resultados obtenidos fue que el teletrabajo tiene una incidencia en la satisfacción de la muestra puesto que los propósitos suelen ser los mismo, no obstante, como consecuencia de las características actuales resulta ser más difícil de lograrlos, lo cual ocasionó que algunos trabajadores no percibieron las comisiones que por lo general obtenían debido a la disminución de los objetivos alcanzados. Se concluyó que las condiciones que presentan un impacto mayor son el horario de la jornada laboral, el nivel de ruido, la flexibilidad del ambiente de trabajo, las facilidades que le otorga la empresa para realizar el teletrabajo y el espacio que disponen para trabajar, es decir



que las condiciones se encuentran referidas al clima organizacional, el cual resulta ser un factor importante para generar satisfacción laboral en los empleados.

Para finalizar, se encuentra el estudio de Gonzales (2021) el cual tuvo como propósito conocer el vínculo del clima laboral, el estrés y la satisfacción presente en profesores. La metodología aplicada fue no experimental, transversal, con un método hipotético deductivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 57 profesores. Entre los hallazgos se logró precisar que el coeficiente Rho de Spearman arrojó una significancia superior a 0.05, por lo tanto, no existe relación entre las variables. Se concluyó que no hay relación entre la satisfacción y el clima laboral, no obstante, la dimensión de tareas fue la que obtuvo un menor puntaje, la misma incluye la jornada y el ambiente laboral, por ende, resulta indispensable el uso de estrategias que permitan mejorar ambas vertientes para tener óptimos resultados en cuanto al alcance de las metas propuestas.

Ahora bien, en cuanto a las teorías relacionadas al tema se tiene que el clima laboral es la percepción que un determinado individuo posee sobre un entorno laboral, asimismo permite ser un aspecto para diagnosticar las actividades de prevención necesarias que permitan optimizar los resultados de una organización (Palma, 2004)

Por su parte, Noriega y Pia (2011) señalaron que es un constructo que está controlado a través de posiciones y lineamientos vinculados a su productividad, es un conjunto que se desarrolla en dos factores extremos, en los que el primero se dirige a enfocar elementos relativos a la empresa de forma objetiva, siendo estos externos del individuo que solamente perciben e impactan en su comportamiento y en la opinión que se forma sobre la propia institución en relación con la satisfacción que tiene en cuanto a sus expectativas.

De igual manera, Vera y Suarez (2018), afirmaron que el estudio de este clima contribuye a identificar científicamente las percepciones de los individuos sobre su entorno laboral, así como las condiciones de trabajo, ello con la finalidad de realizar

planeaciones que contribuyan a superar los aspectos perjudiciales que se reconozcan y que generen una afección en el compromiso y productividad de los trabajadores.

En cuanto al autor Antúnez (2015) indicó que el clima organizacional está estructurado mediante los distintos factores que forman parte de una empresa como lo es la cotidianidad, su manera de ejecutar las actividades, de laborar y de programar las tareas que permiten que se reflejen en la forma de percibir el ambiente y la forma en la que cada trabajador realiza el desempeño de sus funciones.

La importancia del clima laboral radica en que mediante el mismo se pueden reflejar principios, actitudes y creencias de los pertenecientes a la empresa que como consecuencia de su naturaleza se transforman en elementos esenciales del entorno en el que se desenvuelven, lo cual le atribuye al administrador la posibilidad de realizar análisis y diagnósticos que le permita controlar eficientemente su organización (Guzmán, 2018). A su vez, Gonzaga y Arcaya (2021), complementan afirmando que el clima organizacional influye directamente en el empleado, lo cual implementando las medidas correctas contribuirá a lograr que el trabajador se enfoque en alcanzar los objetivos institucionales.

Ahora bien, el objetivo de los métodos empleados para medir el nivel de clima organizacional de establecer las deficiencias que existen en la empresa conforme a los elementos analizados, por ende, resulta indispensable valorar los aspectos que se encuentren destinados a los vínculos personales, los factores físicos y estructurales que actúan con el fin de facilitar o complicar los procedimientos que generan productividad eficiente en los empleados y el propio sistema (Jiménez y Jiménez, 2016).

Cabe mencionar que dentro del clima organizacional existen elementos relevantes que toda empresa debe considerar, siendo el principal la percepción de los trabajadores sobre el entorno donde cumplen con sus funciones, lo cual se vincula con la confianza, estabilidad y el trabajo en equipo que dará como resultado una incidencia en la productividad de la institución (Pilligua y Arteaga, 2019).

Son mediante tales factores que se podrá generar bienestar entre los empleados y promoverá tanto la motivación como productividad, de acuerdo con Herrero (2015), dos de estos son la comunicación y la valoración del trabajo, los cuales según Bryn (2017) se pueden gestionar mediante la cultura organizacional que requerirá perfiles especialistas, así como estructuras flexibles.

Con referencia a las dimensiones se tiene que la autorrealización se identifica como la percepción de un empleado sobre las posibilidades de que el ambiente de su trabajo contribuya a su desarrollo profesional, el involucramiento laboral es la identificación que tiene el empleado con la empresa, es decir el compromiso que posee con respecto a los objetivos de la misma que contribuirá a brindar un buen servicio; la supervisión es el nivel que se aprecia en el rendimiento y desarrollo cotidiano de cada trabajador bajo coordinadores que ayudan a realizar las actividades optimizando la productividad y calidad del servicio (Palma, 2004).

De la misma manera, la comunicación es el nivel de vinculación de información como fluidez y precisión que se tienen dentro de la empresa y que resulta pertinente para el correcto manejo de la organización y su vínculo con los demás y las condiciones laborales es el propio reconocimiento que la empresa otorga sobre los factores esenciales con respecto a los elementos materiales y financieros para la realización de las actividades productivas y facilitar el correcto rendimiento en la empresa (Palma, 2004).

Ahora bien, la satisfacción laboral de acuerdo con Pujol y Dabos (2018) es el grado en el que se encuentran los empleados en cuanto al ambiente laboral en el que se desenvuelven teniendo aún un acuerdo sobre si el mismo puede incluir específicamente procesos emociones o cognitivos, asimismo Boada (2019) añade que es la predisposición que se tiene en torno al trabajo que se estructura mediante creencias y principios positivos, los cuales se crearon debido a la cotidianidad laboral.

Por su parte, Cantón y Téllez (2016), afirmaron que es un factor destinado a representar un estado sentimental del trabajador, el cual depende de circunstancias individuales y laborales que establecen su satisfacción con su trabajo. A su vez,

Saavedra y Delgado (2020) establecieron que la satisfacción laboral es la manera en la que se siente el empleado dentro de un entorno laboral y puede ser afectado por las pocas remuneraciones, el ambiente de trabajo y el liderazgo que puede existir.

De manera similar, Pintado (2015) indicó que la satisfacción laboral encuentra su enfoque en las actitudes que se reflejan en los trabajadores conforme a la manera en la que se desenvuelven en el cumplimiento de sus funciones, aunque de la misma forma abarca la identidad y el compromiso que tiene el empleador en mejorar las condiciones laborales donde se plasma el cumplimiento de las metas y objetivos. Cabe mencionar que, este aspecto se encuentra marcado por un balance gradual entre las funciones que desempeña cada uno de los trabajadores y el que verdaderamente quiere cumplir (Marín y Placencia, 2019).

Con respecto a los beneficios de la satisfacción laboral se tienen un buen desarrollo de la salud mental, aumento de productividad de la empresa, optimización de la rentabilidad, asimismo dentro de los efectos negativos son el ausentismo, absentismo y el nivel de rotación laboral (Sánchez y Sánchez, 2018)

Resulta necesario mencionar que existen características que se desarrollan conjuntamente con la satisfacción laboral y las mismas se pueden identificar mediante el tipo organizacional, individual o funcional, entre las cuales se encuentran la retribución de actividades, la interacción personal, el ambiente, la seguridad y la salud ocupacional (Álvarez, López y Silva, 2019).

Con respecto a la manera de medir la satisfacción laboral, se debe tener presente que se puede realizar de diversas formas, la primera de ellas es la unidimensional, la cual analiza la satisfacción desde una perspectiva general hacia el trabajo a través de una pregunta global al empleado sobre su satisfacción en el entorno laboral. La segunda de ellas es la perspectiva multidimensional que considera una serie de elementos que se logran medir con la finalidad de calcular el nivel de satisfacción laboral, es importante recalcar que ambos son válidos (Boada, 2019).

En cuanto a las dimensiones se encuentra la significación de tareas, el cual es la disposición que se tiene al trabajo conforme a las atribuciones vinculadas con el

trabajo, las condiciones de trabajo es el análisis laboral conforme a la disponibilidad de factores normativos que regulan la actividad en el trabajo, el reconocimiento personal es la percepción del ambiente laboral de acuerdo con el reconocimiento individual acompañado de los aspectos relativos al trabajo frente a los logros y las ventajas económicas que se colocan en la disposición de las labores con respecto a los elementos de remuneración como producto del esfuerzo en las funciones designadas (Palma, 2005).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** fue básica, el cual es aquel estudio que está dirigido a generar conocimientos completos mediante el entendimiento de los fenómenos de las situaciones o vínculos que establecen los factores objeto de estudio (CONCYTEC 2018).

**Diseño de investigación:** se enmarca en un diseño no experimental, transversal debido a que no hubo control de las características relativas a la investigación, por lo que el autor únicamente se encargó de observar y analizar su comportamiento en un determinado momento para realizar una respectiva descripción (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable cuantitativa independiente:** Clima laboral

##### **Definición conceptual**

Es la percepción que una persona tiene sobre factores relacionados con el ambiente laboral, a su vez permite ser un elemento para diagnosticar y orientar las acciones de prevención y corrección requeridas para mejorar el mejoramiento de los resultados institucionales (Palma, 2004).

##### **Definición operacional:**

Son las puntuaciones que se le hacen a las respuestas formuladas por cada una de las dimensiones, en base a la escala de Likert.

##### **Indicadores:**

Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales

##### **Escala de medición:**

Ordinal

**Variable cuantitativa dependiente:** Satisfacción laboral

**Definición conceptual:**

Es la disposición medianamente estable que se presenta hacia el trabajo, la cual encuentra su base en las creencias que se desarrollaron mediante su vivencia ocupacional (Palma, 2005)

**Definición operacional.**

Es la medición mediante un cuestionario de 26 ítems, cuyas respuestas serán valoradas tomando en consideración las respuestas cuyos rangos están valorados a través de la escala Likert.

**Indicadores:**

Significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

**Escala de medición:**

Ordinal

**3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población.**

De acuerdo con Hernández - Sampieri y Mendoza, (2018) es el conjunto de factores que convergen en una misma investigación debido a que presentan características similares que los llevan a ser seleccionados. Por lo tanto, se ha tenido una totalidad de 245 trabajadores que laboran en home office, a los cuales se les aplicó los siguientes criterios de exclusión:

- **Criterios de inclusión.**
  - ✓ Trabajadores mayores de 18 años.
  - ✓ Trabajadores home office
  - ✓ Trabajadores en la zona limeña
  - ✓ Trabajadores con 8 horas o más de trabajo diario.
- **Criterios de exclusión.**

- ✓ Menores de 18 años
- ✓ Trabajadores presenciales.
- ✓ Trabajadores fuera de Lima
- ✓ Trabajadores a tiempo parcial.

## **Muestra**

Se conoce como subgrupo perteneciente a la totalidad de la población (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018), por lo tanto, en el presente estudio la muestra fue de 150 trabajadores que laboran en home office.

## **Muestreo**

El muestreo implementado fue el probabilístico no intencional debido a que el mismo es utilizado dependiendo de las características propias del investigador sobre el estudio que se encuentra realizando, siendo su escogencia dirigida por factores subjetivos (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

## **Unidad de análisis**

La unidad se conoce como la entidad que se estudia o analiza dentro de una determinada investigación, en el presente caso son los trabajadores que laboran home office.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se identifican como las herramientas empleadas en un determinado estudio para verificar los hechos objeto de análisis, por lo que se necesita utilizar instrumentos que contribuyan a asegurar el almacenamiento y protección de los datos obtenidos en el transcurso de su obtención. En el caso del estudio en curso se tomó la encuesta, siendo que la misma se emplea con el fin de recabar información mediante pruebas que les permitirán ser analizadas a nivel estadístico (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018)

Con el propósito de analizar el clima laboral fue empleado un cuestionario que cuenta con una totalidad de 50 ítems divididos en cinco dimensiones, asimismo, se puede aplicar de manera individual y colectiva, su duración es de 18 minutos los cuales



son suficientes para responder a cada una de las interrogantes valoradas en escala Likert, tal y como lo muestra su ficha técnica

### Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional

<b>Cuestionario de clima laboral</b>	
<b>Nombre</b>	Clima Laboral CL-SPC.
<b>Autor</b>	Sonia Palma Carrillo
<b>Objetivo</b>	Evaluar e identificar el Clima Organizacional.
<b>Administración</b>	Individual o colectiva
<b>Duración</b>	15 a 30 minutos
<b>Aplicación</b>	Trabajadores con dependencia laboral
<b>Descripción</b>	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales
<b>Ítems</b>	De 50 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert
<b>Escala de Medición</b>	Bajo – medio - alto

Con referencia a las propiedades psicométricas, Palma (2004) utilizando el alfa de Cronbach y método Split Half de Guttman obtuvo valores de 0.97 y 0.90, lo que llevó a determinar que el instrumento era viable, a su vez Salazar y Serpa (2017) encontraron un valor mínimo de RMR 0.027, mientras que el análisis complementario sobre la bondad de ajuste mediante el índice de ajuste GFI fue de 0.943 y el de ajuste ponderado de AGFI fue de 0.969, el índice de Tucker-Lewis 0.960 y la raíz cuadrada media de aproximación de RMSEA fue de 0.059, lo cual podría permitir afianzar los correctos de admitir el modelo con las dimensiones, es decir que el cuestionario tiene una validez de constructo mediante el AFC.

En el caso de las propiedades psicométricas realizadas para la valuación de la presente investigación se encontró que:

**Tabla 1.** *Propiedades psicométricas clima laboral*

CFI $\geq$ 0.90	TLI $\geq$ 0.90	RMR, próximo a cero	RMSEA $\leq$ 0.05
0.943	0.960	0.027	0.059

En el caso de la variable satisfacción laboral será valorada mediante un cuestionario contentivo de 27 ítems fraccionado en siete dimensiones realizado por Sonia Palma, para darle validez al instrumento realizó un método de consistencia interna en una población formada por 1058 trabajadores de Lima Metropolitana, con el Coeficiente Alfa de Cronbach y el método Guttman generó resultados superiores a 8, asimismo, analizó la viabilidad del análisis factorial donde se sometió la información al Test de Kaiser y Meyer Olkin donde generó un factor de 0.852 lo que le otorga una validez del constructo al instrumento, el cual se valora mediante una escala Likert cuya valoración es de 1 a 5, cada respuesta dependerá de la percepción individual de cada colaborador, su tiempo de aplicación es de 20 minutos, tal y como lo muestra su ficha técnica.

### **Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral**

Nombre	Escala de satisfacción Laboral Autor	Sonia Palma Carrillo.
Particularidad	Instrumento de exploración Psicológico.	
Objetivo	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores	
Estructuración	La prueba tiene 4 factores o dimensiones	

### **3.5 Procedimientos**

Luego de que las matrices y el instrumento de investigación fueron aprobados se pasó a realizar una serie de conversaciones con los trabajadores home office que fueron parte de la investigación a través de un escrito enviado virtualmente donde se les garantizó la protección a su identidad y discrecionalidad. Asimismo, se les brindó el consentimiento virtual para que se firmara antes de responder los respectivos cuestionarios, estableciendo un máximo de treinta minutos para ser respondido anónimamente, siendo posteriormente procesada la información a nivel estadístico para conocer si existe o no la verificación de las hipótesis de estudio.

Ahora bien, en cuanto a las propiedades psicométricas de la satisfacción laboral se pudo encontrar que:

**Tabla 2.** *Propiedades psicométricas de satisfacción laboral*

CFI $\geq$ 0.90	TLI $\geq$ 0.90	RMR, próximo a cero	RMSEA $\leq$ 0.05	KMO
0.944	0.919	0.045	0.0577	0.852

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los métodos empleados para analizar la información fue el sistema estadístico SPSS V25, el cual arrojó tablas y figuras que permitieron la constatación de las hipótesis, de igual manera la información se agrupó mediante el Excel teniendo en cuenta los rangos y la significancia de cada resultado que dio respuesta a las preguntas establecidas; en cuanto al análisis inferencial se utilizó la prueba Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la oportunidad correspondiente se asumió la originalidad, veracidad y confidencialidad de las personas que conformaron la muestra, por ende, fueron avisados sobre los beneficios que pueden obtener mediante la eficiencia objetiva del estudio, la colaboración de cada encuestado fue discrecional y tampoco se demandó el otorgamiento de información personal.

Asimismo, se acataron las normas relativas a la American Psychological Association (APA) (2020), para constatar la fiabilidad de la información científica del estudio, debido a que no existió control de las variables o de los resultados, aunado a ello fue respetada la originalidad de la información, es decir que no se simuló.

Aunado a ello se verificaron los lineamientos que se relacionan con el manejo de artículos, tesis y toda aquella información que ayude a cumplir con los objetivos.

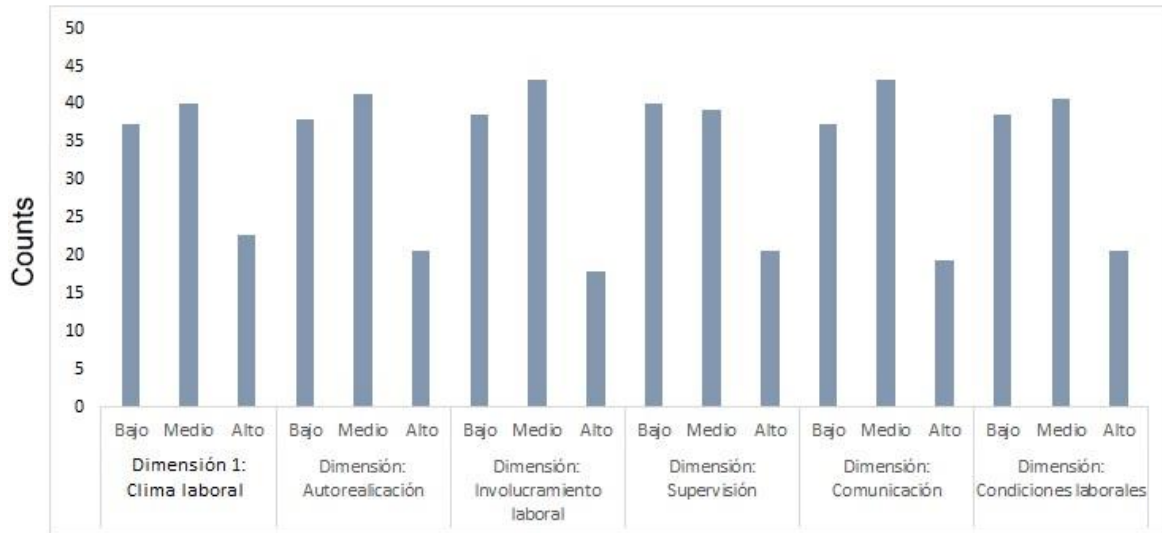
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 3.** Nivel de variable 1: Clima laboral y sus dimensiones

	Level	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Variable 1: Clima laboral</b>	Bajo	56	37.3	37.3	37.3
	Medio	60	40	40	77.3
	Alto	34	22.7	22.7	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Autorrealización</b>	Bajo	57	38	38	38
	Medio	62	41.3	41.3	79.3
	Alto	31	20.7	20.7	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Involucramiento laboral</b>	Bajo	58	38.7	38.7	38.7
	Medio	65	43.3	43.3	82
	Alto	27	18	18	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Supervisión</b>	Bajo	60	40	40	40
	Medio	59	39.3	39.3	79.3
	Alto	31	20.7	20.7	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Comunicación</b>	Bajo	56	37.3	37.3	37.3
	Medio	65	43.3	43.3	80.7
	Alto	29	19.3	19.3	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Condiciones laborales</b>	Bajo	58	38.7	38.7	38.7
	Medio	61	40.7	40.7	79.3
	Alto	31	20.7	20.7	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		

**Figura 1.** Nivel de variable 1: Clima laboral y sus dimensiones



Los resultados mostraron que un 40% de los mismos califican su clima laboral con un nivel medio, luego otro 37.3% con un nivel bajo y por último con un 22.7% le califican con un nivel alto. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten que su clima laboral sea el indicado del todo, al presentar un sesgo negativo de opinión. Para las dimensiones, los resultados mostraron que un 41.3% de los mismos califican su autorrealización con un nivel medio, luego otro 38% con un nivel bajo y por último con un 20.7% le califican con un nivel alto. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten que su nivel de autorrealización no sea percibido con buena valuación. Luego un 43.3% de los mismos califican su involucramiento laboral con un nivel medio, luego otro 38.7% con un nivel bajo y por último con un 18% le califican con un nivel alto. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten que su involucramiento laboral sea óptimo. Seguidamente, los resultados mostraron que un 40% de los mismos califican su supervisión con un nivel bajo, luego otro 39.3% con un nivel medio y por último con un 20.7% le califican con un nivel alto. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten una buena supervisión laboral optima. Luego, los resultados mostraron que un 43.3% de los mismos califican su comunicación con un nivel medio, luego otro 37.3% con un nivel bajo y por último con un 19.3% lo califican con un nivel alto. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten una buena comunicación laboral optima. Finalmente, se mostró que un 40.7% de los

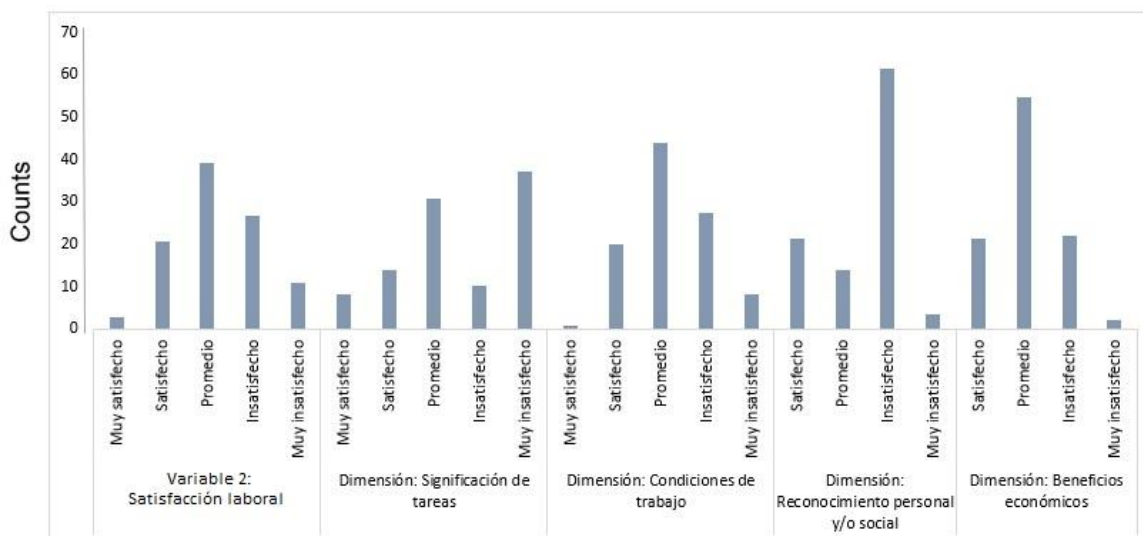
mismos califican sus condiciones laborales con un nivel medio, luego otro 38.7% con un nivel bajo y por último con un 20.7% le califican con un nivel alto. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten una buena condicione laboral.

**Tabla 4.** Nivel de variable 2: Satisfacción laboral y sus dimensiones

	Level	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>	Muy satisfecho	4	2.7	2.7	2.7
	Satisfecho	31	20.7	20.7	23.3
	Promedio	59	39.3	39.3	62.7
	Insatisfecho	40	26.7	26.7	89.3
	Muy insatisfecho	16	10.7	10.7	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Significación de tareas</b>	Muy satisfecho	12	8	8	8
	Satisfecho	21	14	14	22
	Promedio	46	30.7	30.7	52.7
	Insatisfecho	15	10	10	62.7
	Muy insatisfecho	56	37.3	37.3	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Condiciones de trabajo</b>	Muy satisfecho	1	0.7	0.7	0.7
	Satisfecho	30	20	20	20.7
	Promedio	66	44	44	64.7
	Insatisfecho	41	27.3	27.3	92
	Muy insatisfecho	12	8	8	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		
<b>Dimensión: Reconocimiento personal y/o social</b>	Satisfecho	32	21.3	21.3	21.3
	Promedio	21	14	14	35.3
	Insatisfecho	92	61.3	61.3	96.7
	Muy insatisfecho	5	3.3	3.3	100
	Missing	0	0		
	Total	150	100		

	Satisfecho	32	21.3	21.3	21.3
	Promedio	82	54.7	54.7	76
<b>Dimensión:</b>	Insatisfecho	33	22	22	98
<b>Beneficios</b>	Muy insatisfecho	3	2	2	100
<b>económicos</b>	Missing	0	0		
	Total	150	100		

**Figura 2.** Nivel de variable 2: Satisfacción laboral y sus dimensiones



Los resultados mostraron que un 39.3% están muy insatisfechos, luego otro 26.7% con un nivel promedio, seguido de otro 20.7% que están satisfechos, luego otro 10.7% insatisfecho y por último un 2.7% que está muy satisfecho. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten satisfacción laboral, pues un 37.4% que muestra un cierto nivel de insatisfacción junto a un 39.3% que lo califica como promedio. Claramente se tiene una tendencia negativa de inconformidad con riesgo de ir aumentando si no se toman las previsiones.

Luego en la evaluación de la dimensión de significación de tareas, los resultados mostraron que un 37.3% están muy insatisfechos, luego otro 30.7% con un nivel promedio, seguido de otro 14% que están satisfechos, luego otro 10% insatisfecho y por último un 8% que está muy satisfecho. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten una buena significación de tareas, pues un 47.3% que muestra un cierto nivel de insatisfacción junto a un 30.7% que lo califica

como promedio. Claramente se tiene una tendencia negativa de inconformidad con riesgo de ir aumentando si no se toman las previsiones.

Seguidamente para la dimensión de condiciones de trabajo, los resultados mostraron que un 44% lo califican en un rango promedio, luego otro 27.3% se sienten insatisfechos, seguido de otro 20% que están satisfechos, luego otro 8% muy insatisfechos y por último un 0.7% que está muy satisfecho. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten a gusto con sus condiciones de trabajo, puesto que entre los que se sienten insatisfechos y muy insatisfechos suman más de un 35%, con un promedio que denota inseguridad de respuesta, la tendencia negativa puede crecer si no se toman las medidas respectivas.

Luego para la dimensión de reconocimiento personal y/o social, los resultados mostraron que un 61.3% están insatisfechos, luego otro 21.3% se sienten satisfechos, seguido de otro 14% que están en el promedio, luego otro 3.3% muy insatisfechos. Los resultados sugieren que los trabajadores en home office no sienten reconocidos por sus esfuerzos laborales ni sociales, puesto que el sesgo negativo de inconformidad sobrepasa el 64% global.

Por último, para la dimensión de beneficios económicos, los resultados mostraron que un 54.7% están satisfechos con sus beneficios económicos, luego otro 21.3% se sienten muy satisfechos, seguido de otro 22% que están en el promedio y luego otro 2% insatisfechos. Se muestra una conformidad sobre el 75%, lo que se traduce en tener una buena aceptación por los medios económicos recibidos, independientemente de la situación de satisfacción o entorno de trabajo.

## **4.2. Estadísticas inferenciales**

Se ejecuta un análisis de normalidad, para determinar el comportamiento de la data y dependiendo de esta, se aplicó la prueba de hipótesis que mejor se ajusta, siguiendo los siguientes parámetros:

- Si la significación es menor a 0.05, se aplican pruebas no paramétricas.
- Si la significación es mayor o igual a 0.05, se aplican pruebas paramétricas.



- Si existen significancias mayores y menores a 0.05, se aplican pruebas no paramétricas

A su vez, la muestra supera los grados de libertad (muestra) 50, por lo que se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>.

**Tabla 5. Prueba de normalidad de datos**

	Clima laboral	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Valid	150	150	150	150	150	150	150
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	136.7	27.6	27.4	26.83	27.16	27.67	88.33
Std. Deviation	40.8	8.759	8.441	8.393	8.171	8.57	15.21
Skewness	0.1539	0.1549	0.2976	0.2441	0.05536	0.05398	-0.2776
Std. Error of Skewness	0.198	0.198	0.198	0.198	0.198	0.198	0.198
Kurtosis	-1.294	-1.133	-0.9236	-1.124	-1.191	-1.244	-0.02492
Std. Error of Kurtosis	0.3936	0.3936	0.3936	0.3936	0.3936	0.3936	0.3936
Minimum	77	13	14	14	12	13	44
Maximum	210	44	46	44	43	46	118
p-value Kolmogorov-Smirnov	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Como se detalla en la prueba de normalidad, los resultados reflejan un comportamiento no normal, puesto que las significancias son todas menores a 0.05; con lo cual se aplicó una prueba no paramétrica como lo es Rho de Spearman, y que se detalla a continuación sus escalas:

**Tabla 6. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman**

RANGO	RELACION
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Hernández, Fernández & Baptista (2014, pág.132)

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

### **Contrastación de la hipótesis general**

Ho: No existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

**Tabla 7. Prueba de hipótesis general**

<b>Clima laboral</b>		
Satisfacción laboral	Spearman's rho p-value	0.810 < .001

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

La prueba de hipótesis general, refleja una significancia de <.001; la cual es menor a .05, esto se traduce en que se acepta que existe una relación entre las variables de estudio. La fuerza de esa relación se determinó según el coeficiente de .810; lo cual según la tabla 17, da como resultado una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, permitiendo afirmar que, si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

Ho: Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

Ha: Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

**Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 1**

<b>Autorrealización</b>
-------------------------

Satisfacción laboral	Spearman's rho p-value	.829 < .001
----------------------	------------------------	----------------

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

La prueba de hipótesis específica 1, refleja una significancia de < .001; la cual es menor a .05, esto se traduce en que se acepta que existe una relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral. La fuerza de esa relación se determinó según el coeficiente de .829; lo cual según la tabla 18, da como resultado una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, permitiendo afirmar que, si existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

Ho: Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

Ha: Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

**Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 2**

<b>Involucramiento laboral</b>		
Satisfacción laboral	Spearman's rho p-value	0.808 < .001

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

La prueba de hipótesis específica 2, refleja una significancia de < .001; la cual es menor a .05, esto se traduce en que se acepta que existe una relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral. La fuerza de esa relación se determinó según el coeficiente de .808; lo cual según la tabla 19, da como resultado una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, permitiendo afirmar que, si existe relación entre el

involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

Ha: Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

**Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 3**

<b>Supervisión</b>		
Satisfacción laboral	Spearman's rho p-value	0.800 < .001

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

**Interpretación:** La prueba de hipótesis específica 3, refleja una significancia de < .001; la cual es menor a .05, esto se traduce en que se acepta que existe una relación entre la supervisión y la satisfacción laboral. La fuerza de esa relación se determinó según el coeficiente de .800; lo cual según la tabla 20, da como resultado una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, permitiendo afirmar que, si existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

### **Contrastación de la hipótesis específica 4**

Ho: No existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

Ha: Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

**Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 4**

**Comunicación**

Satisfacción laboral	Spearman's rho p-value	0.810 < .001
----------------------	------------------------	-----------------

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

La prueba de hipótesis específica 4, refleja una significancia de < .001; la cual es menor a .05, esto se traduce en que se acepta que existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral. La fuerza de esa relación se determinó según el coeficiente de .810; lo cual según la tabla 21, da como resultado una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, permitiendo afirmar que, si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

#### **Contrastación de la hipótesis específica 5**

Ho: No existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

Ha: Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021

**Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 5**

<b>Condiciones laborales</b>		
Satisfacción laboral	Spearman's rho	0.788
	p-value	< .001

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

La prueba de hipótesis específica 5, refleja una significancia de < .001; la cual es menor a .05, esto se traduce en que se acepta que existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral. La fuerza de esa relación se determinó según

el coeficiente de .788; lo cual según la tabla 22, da como resultado una correlación positiva considerable. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, permitiendo afirmar que, si existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

## V. DISCUSIÓN

La investigación realizada permitió conocer la situación en el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores desde la perspectiva del trabajo desde casa, la cual ha venido cobrando fuerza desde 2020 con la llegada de la actual pandemia mundial, y donde diversas empresas han tenido que adaptarse a la situación, no siendo el único factor determinante para este proceder, pero si uno de los más importantes por ser determinante en su efecto psicológico en las personas y en su medio laboral. Ahora bien, las empresas han determinado que el clima laboral es un indicador fundamental de desarrollo organizacional y donde la satisfacción con este clima, puede llevar o no al crecimiento de la organización. (Palma, 2004; Vera y Suarez, 2018).

En base al objetivo general, se comprobó que de si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; con un coeficiente de Rho de Spearman 0,810 lo cual se interpreta como una correlación positiva considerable y una significancia menor a 0.05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados guardan relación con los encontrados por Huayta y Huayanay (2021), quienes verificaron una correlación positiva y considerable de 0,868 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por otra parte, Correa y Correa (2021), encontraron en sus resultados que no existe correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, por cuanto la significación bilateral fue mayor a 0.05. La base teórica explica según Palma (2004) que el clima laboral se ve como una percepción del trabajador de su entorno, y servirá como diagnóstico de resultados organizacionales, y donde Saavedra y Delgado (2020) aseguran que este entorno se vería afectado por el empleado de en su compromiso si se generan aspectos negativos lo cual se traduce en una satisfacción o insatisfacción de labores.

Respecto al objetivo específico 1, se logró determinar que si existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; encontrando una significación bilateral menor a 0.05 y un Rho de Spearman positiva y considerable de 0.829; Estos resultados guardan relación con los encontrados por Guzmán (2018), quien logró comprobar una correlación significativa y positiva de 0.688 mediante la R de Pearson entre a realización personal y la satisfacción laboral de los

colaboradores de su empresa. De la misma forma. La teoría explica que mediante el clima organizacional se reflejan las actitudes y motivaciones y donde este clima se ve influenciado en el empleado (Guzmán, 2018; Gonzaga y Arcaya (2021), a su vez, Palma (2004) ve la autorrealización como uno de los factores de interpretación del entorno laboral por parte del trabajador donde se ve el involucramiento laboral del trabajador como parte de su satisfacción o insatisfacción.

Seguidamente, según el objetivo específico 2, se logró comprobar que existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; en la que la significancia fue menor a 0.05 permitiendo rechazar la hipótesis nula, y con un Rho de Spearman de 0.808 se comprobó una correlación positiva considerable. Estos resultados guardan similitud con los reflejados por Guzmán (2018), quien verificó por medio de estadístico de Pearson (0.645); una correlación significativa positiva y mediana entre ambos factores. Por otra parte, Huayta y Huayanay (2021), reflejaron una correlación positiva y alta de 0.844 entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral. La teoría explica que la percepción del trabajador es determinante en todo clima organizacional (Pilligua y Arteaga, 2019), y que el involucramiento laboral se refleja en el nivel de identificación que tiene este con los objetivos de la empresa, quien termina haciéndolos suyos como forma de identificación y profesionalismo (Palma, 2004).

Luego, según el objetivo específico 3, se logró comprobar que, si existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021, en la que la significancia mostró un valor menor a 0.05, permitiendo con ello afirmar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; y con un Rho de Spearman de 0.800, se comprobó que esta relación es positiva considerable, es decir, a mayor nivel de supervisión mayor satisfacción laboral habrá. Estos resultados comulgan con los encontrados por Huayta y Huayanay (2021), quienes verificaron una correlación positiva entre estos dos factores de 0.835; siendo considerable también. De igual forma, los resultados de González (2018) mostraron un comportamiento parecido, en cuanto a que la supervisión y la satisfacción laboral tuvieron una correlación positiva de 0.721 en su R de Pearson. Según la teoría de Bryn (2017), una correcta gestión de



la cultura organizacional llevada a cabo por personas que incentiven las relaciones humanas incidiendo en la satisfacción de apoyo y soporte, fomentando el clima positivo, pues para Cantón y Téllez (2016), la satisfacción laboral representa un estado sentimental del trabajador, el cual depende de circunstancias individuales y laborales que se ven influenciadas por su entorno y trato.

De acuerdo al objetivo específico 4, se logró demostrar que si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021; con una significación bilateral menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.810, ejemplifican una relación positiva considerable entre esos factores. Estos resultados guardan similitud con los datos encontrados por Huayta y Huayanay (2021), quienes pudieron comprobar una relación positiva considerable entre estos dos factores de 0.848 y una significancia menor a 0.05. Por otra parte, Gonzales (2021) quien comprobó que no existe una correlación entre estos dos factores, puesto la significancia fue de 0.514 (mayor a 0.05). Según la base teórica, Herrero (2015) la comunicación es un determinante de motivación, y dónde Palma (2004), establece que ese vínculo con los demás promueve, y donde la predisposición o no de procesos cognitivos en el ambiente laboral puede generar un nivel de satisfacción asociado.

Finalmente, el objetivo específico específica 5, se comprobó que, si existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021, con una significancia menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.788 que demuestra una correlación positiva considerable. Estos resultados contrastan a los reflejados por Correa, K., y Correa, E., (2021), quienes detectaron que las condiciones laborales y la satisfacción laboral no guardan relación por cuanto su significación fue mayor a 0.05, al igual que los resultados reflejados por Gonzales (2021) quien comprobó que no existe una correlación entre estos dos factores, puesto la significancia fue de 0.892 (mayor a 0.05). Sin embargo para Huayta y Huayanay (2021), las condiciones laborales tuvieron correlación significativa positiva y considerable con la satisfacción laboral, con un Rho de Spearman resultante de 0.857. estos resultados son explicados por la teoría como una predisposición del trabajador a su medio laboral según el tipo de impacto (positivo o negativo) que este tenga, se

verá reflejado en el grado de satisfacción e identificación con la organización (Boada, 2019); pues el esfuerzo en funciones de trabajadores se verá influenciada por las condiciones llámense factores remunerativos o económicos que formen parte de las condiciones de un trabajo o cargo (Palma, 2005).

## VI. CONCLUSIONES

1. Conforme al objetivo general el estadístico Rho de Spearman ha reflejado una significancia inferior a 0.05, aunado a ello arrojó un coeficiente de 0.810 lo cual implica una correlación alta, positiva y significativa lo que implica que existe una relación directamente proporcional entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.
2. Conforme al objetivo específico 1, la prueba estadística de Rho de Spearman ha arrojado una significancia inferior a 0.05, a su vez arrojó un coeficiente de correlación positiva y considerable de 0.829, lo que implica que sí existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021, por ende, mientras mejor sea la sensación de autorrealización en el trabajo, la satisfacción laboral tiende a subir en igual medida.
3. Conforme al objetivo específico 2, la prueba estadística Rho de Spearman ha arrojado una significancia inferior a 0.05, aunado a ello se presentó un coeficiente de relación positiva y considerable de 0.808, es decir que sí existe asociación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.
4. Conforme al objetivo específico 3, la prueba estadística Rho de Spearman ha arrojado una significancia inferior a 0.05, aunado a ello el coeficiente obtenido fue de 0,800, lo cual implica una relación positiva y considerable, por lo tanto, existe correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.
5. Conforme al objetivo específico 4, la prueba estadística Rho de Spearman ha arrojado una significancia inferior a 0.05, aunado a ello el coeficiente que arrojó fue de 0.810 lo que implica que existe una relación positiva y considerable entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.
6. Conforme al objetivo específico 5, el estadístico Rho de Spearman ha arrojado un nivel de significancia inferior a 0.05, aunado a ello determinó un coeficiente

0.788, lo cual implica un relación altamente positiva y considerable entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere que resultados que fueron obtenidos en el desarrollo de la presente investigación sean publicados debido a la importancia que tiene actualmente el trabajo home office y la necesidad que requiere mantener óptimas condiciones en cuanto al clima laboral para asegurar la satisfacción laboral de los trabajadores.
2. Se sugiere a las empresas que laboran bajo la modalidad de home office la implementación de capacitaciones que le permita a los trabajadores potenciar sus habilidades referidas a sus funciones, lo cual servirá de incentivo y aumentará la satisfacción laboral.
3. Se sugiere a los gerentes de las empresas que trabajen bajo la modalidad de home office mantenerse al tanto de las expectativas y sugerencias de los trabajadores en cuanto al desempeño de sus funciones para implementar correcciones en caso de que existan y promover el involucramiento de los trabajadores en la empresa.
4. Se sugiere a los gerentes de las empresas que laboren bajo la modalidad de home office asegurar una correcta supervisión de las funciones que le permitan a los trabajadores sentirse apoyados dentro del ambiente laboral ya que se ha verificado que una idónea supervisión contribuye a incrementar los niveles de satisfacción.
5. Se recomienda a los directivos de las empresas que mantengan la modalidad de home office, mantener una constante comunicación con los trabajadores que les permita identificar la manera en la que ellos se sienten y podrían mejorar para ofrecer mejores herramientas para el desempeño de sus funciones.
6. Se sugiere a las empresas que laboren bajo la modalidad de home office las implementaciones de mejoras en las condiciones laborales que garanticen el desempeño de los trabajadores, siendo implementadas bonificaciones extras

para no solo mejorar la satisfacción laboral, sino incrementar el desempeño de los mismos.

## REFERENCIAS

- Acuña, M. y Ceras, F. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Disponible en: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESIS-Maerliith\\_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESIS-Maerliith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arízaga, E. (2020). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Durán, Ecuador. [Tesis de pregrado] Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5317/1/ARIZAGA%20VERA%20ENRIQUE%20RICARDO%20-%20TESIS.pdf>
- Álvarez, L., Guzmán, M., Noda, M., Álvarez, L., y Galcerán, G. (2016). Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3), 407-417. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/395>
- Alvarez, R. P., & Harris, P. R. (2020). Covid-19 in latin america: Challenges and opportunities. *Revista Chilena de Pediatría*, 91(2), 179–182. <https://doi.org/10.32641/rchped.vi91i2.2157>
- Álvarez, S., y Deceno, G., (2020). Análisis del clima organizacional de la empresa nacional Petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la covid-19. [Tesis de pregrado] Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11672/1/2020\\_Alvarez%20Valera.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11672/1/2020_Alvarez%20Valera.pdf)
- Arteaga, M., (2021). *Satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional: estudio descriptivo - exploratorio en la banca múltiple de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado] Universidad Católica del Perú. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20708/AR>

TEAGA\_TORREJON\_MARQUINA\_RAMOS\_Lic.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración. Economía. Humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Disponible en:  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Boada, N., (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Rev. Journal of Economics, Finance and International Business* 3(1): 75-103. Disponible en:  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>

Bryn, L. (2017). #2020: la era de los RR.HH. Digitales. Obtenido de Fundación Caminando Utopías para la inclusión digital y laboral:  
<http://caminandoutopias.org.ar/accesible/?id=noticias&n=859>

Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*,33(57),48-60.  
Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v33n57/0120-4645-cuadm-33-57-00048.pdf>

Correa, K., y Correa, E., (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Bernardinosan Pablo – Cajamarca – en tiempos de Covid-19- 2020. [Tesis de pregrado] Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Disponible en:  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1777/PROYECTO%20DE%20TESIS%20CORREA.KELVIN%20CORREA%20EMMA%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20-DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20>

DE%20SAN%20BERNARDINO-SAN%20PABLO-CAJAMARCA-  
EN%20TIEMPOS%20DE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, A., (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. Rev. Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social. 3(2): 72-84. Disponible en: <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Espinoza, E. y Toscano, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica*. (1ª Ed.). Disponible en: UDMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/6704/1/38%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20TECNICA%20Y%20EDUCATIVA.pdf>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Primera edición. Universidad continental. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MALI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MALI_UC0584_2018.pdf)

Gonzaga, M., y Arcaya, L., (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana. Lima – 2020. [Tesis de pregrado] Universidad Católica Sedes Sapientiae. Disponible en: [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/1157/Arcaya\\_Gonzaga\\_tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/1157/Arcaya_Gonzaga_tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzales, K., (2021). *Clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa 40174 Paola Frassinetti Del Distrito De Paucarpata, Arequipa, 2020*. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Disponible en: <http://190.119.145.154/bitstream/handle/20.500.12773/12547/UPgoorks.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, J., (2018). Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas. [Tesis de pregrado] Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en:



<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17034/GonzalezArizaJavierAndres2017.pdf?sequence=1>

Guzmán, A., (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. [Tesis de pregrado] Universidad Ricardo Palma. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Sexta edición. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrero, G. (2015). ¿Cómo evitar el choque de generaciones en la oficina? Obtenido de Forbes.com.mx: <https://www.forbes.com.mx/como-evitar-el-choque-de-generaciones-en-la-oficina/>

Huayta, J., y Huayanay, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una cebsa en Santiago De Surco – Lima. [Tesis de maestría]. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3916/TESIS-SEG-ESP-FED-2021-HUAYTA%20CASTILLO%20Y%20HUAYANAY%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, D., y Jiménez, E., (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI* 9(18): 26 – 34. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>

Marín, H., y Placencia, M., (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Rev. Horiz Med.* 17(4).

Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008)

Molina, J., Silva, M., y Gallego, J., (2021). Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo

Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19. [Tesis de posgrado]

Universidad ECCI Bogotá D.C. Disponible en:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, G.; Arévalo, J. & Suárez, S. (2017). Clima organizacional: un análisis en entidades financieras. Revista Espacios, 38(44), 13. Disponible en:

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n44/a17v38n44p13.pdf>

Niño, C., (2018). Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. Fundación Universidad de Palermo. 18(1): 337-351. Disponible en:

[https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_17.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf)

Noriega, V., y Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el Clima Organizacioanl en los grupos de control de vectores. Revista Cubana Salud Pública, 37(2): 116-22. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21418849004>

Ordoñez, J., Pérez, A., y Pulido, A., (2020). *Seminario de investigación, especialización. Diseño de un instrumento de verificación de la mejora del clima organizacional de las universidades a través de la modalidad del teletrabajo: un caso comparativo de dos universidades en la ciudad de Bogotá, Colombia.*

[Tesis de pregrado] Universidad EAN. Disponible en:

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9925/PerezLizeth2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Mundial de la Salud (2020). *Gestión de riesgos ante una pandemia de gripe. Guía de la OMS para fundamentar y armonizar las medidas nacionales e internacionales de preparación y respuesta ante una pandemia.* Ginebra.

- Disponible en:  
<https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Palma, S. (2004). *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú 1.ª ed.
- Pedraza, N., (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev. Lasallista de Investigación*. 15(1): 90-101. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso)
- Pilligua, C., y Arteaga, F., (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Rev. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pintado, E. (2015). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Arco Iris SRL
- Pujol, L., y Dabos G., (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Rev. Estudios gerenciales*. 34(146): 3-18. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Riascos, F., (2021). Percepción de los empleados sobre las estrategias implementadas para el mantenimiento de la satisfacción laboral en el contexto de la pandemia Covid-19 por una empresa transportadora de la ciudad de Medellín. [Tesis de pregrado] Universidad Eafit. Disponible en:  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30166/FabioArmando\\_RiascosIbarra\\_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30166/FabioArmando_RiascosIbarra_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Rodríguez, O., (2020). Home Office en la nueva normalidad: retos y futuro del Home Office. *Rev. Latinoamericana de Inv. Soc.* 3(3). Disponible en:  
<http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2834/2713>

Saavedra, J., y Delgado, J., (2020). La satisfacción laboral en la gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los trabajadores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo. *Rev. Multidisciplinar*, 4(2). Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>

Salazar, C., y Serpa, A., (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Rev. De inv. En psicología*. 20(2): 377-388. Disponible en:

[https://www.researchgate.net/publication/321984369\\_Analisis\\_confirmatorio\\_y\\_coeficiente\\_Omega\\_como\\_propiedades\\_psicometricas\\_del\\_instrumento\\_Clima\\_Laboral\\_de\\_Sonia\\_Palma/link/5a3c883a0f7e9b10e23bcea2/download](https://www.researchgate.net/publication/321984369_Analisis_confirmatorio_y_coeficiente_Omega_como_propiedades_psicometricas_del_instrumento_Clima_Laboral_de_Sonia_Palma/link/5a3c883a0f7e9b10e23bcea2/download)

Sánchez-, M., y Sánchez-, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: Estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-221X2018000400641](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-221X2018000400641)

Serafín, F. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda”; 2017. [Tesis de pregrado] Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn\\_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sotelo, J., y Figueroa, E., (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Rev. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15).

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>

Vera, N., y Suarez, A., (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Rev. Universidad y Sociedad*, 10(1). Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-362020180001001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-362020180001001)

80

# ANEXOS

**ANEXO 1: Matriz de consistencia**

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		METODOLOGÍA
	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICAS	
CORRELACIONAL	¿Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?	¿Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?	Establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima, 2021	Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021	Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021	Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021	<b>Método general:</b> método científico.  <b>Método específico:</b> método descriptivo.  <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica  <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Nivel Correlacional  <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental-transversal  <b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> La población se conformará por 245 trabajadores pertenecientes a la modalidad de home office. La muestra por su parte se constituirá por 150 trabajadores.  <b>TÉCNICA DE MUESTREO</b> Probabilístico <b>TÉCNICAS E</b>
		¿Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?		Determinar relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021		Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021	
		¿Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?		Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021		Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.	

		¿Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?		Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021.		Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021	<b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>  Técnica Encuesta.  Instrumento. Cuestionario.
		¿Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021?		Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021		Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021	



## ANEXO 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Clima laboral</b>	Es la percepción que una persona tiene sobre factores relacionados con el ambiente laboral, a su vez permite ser un elemento para diagnosticar y orientar las acciones de prevención y corrección requeridas para mejorar el mejoramiento de los resultados institucionales (Palma, 2004)	Son las puntuaciones que se le hacen a las respuestas formuladas por cada una de las dimensiones, en base a la escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1).	Autorrealización	Oportunidades de progresar y actividades que permite el desarrollo personal	Escala de Likert
			Involucramiento laboral	Identificación con los valores de la organización	
			Supervisión	Apreciación de funcionalidad de superiores dentro de la actividad laboral.	
			Comunicación	Identificación con los valores de la organización	
			Condiciones laborales	Reconocimiento de la organización en cuanto a elementos materiales, económicos, tecnología	
<b>Satisfacción laboral</b>	Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Palma, 2005)	Es la medición mediante un cuestionario de 26 ítems, cuyas respuestas serán valoradas tomando en consideración las respuestas cuyos rangos serán totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Significación de tareas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Realización</li> <li>• Equidad</li> </ul>	Escala de Likert

Condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estructura</li><li>• Materiales</li><li>• Relación con la autoridad</li></ul>
Reconocimiento personal y/o social.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trato con los jefes •</li><li>Trato con los compañeros</li></ul>
Beneficios económicos	Remuneraciones

### ANEXO 3: Instrumentos de investigación

#### Clima Laboral CL-SPC

DATOS PERSONALES:

EDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: \_\_\_\_\_

FECHA DE NACIMIENTO: \_\_\_\_\_

GRUPO OCUPACIONAL: \_\_\_\_\_

PROFESIONAL: \_\_\_\_\_

AUXILIAR: \_\_\_\_\_

TÉCNICO \_\_\_\_\_ AUXILIAR

TIEMPO DE SERVICIO: 05 A 10 años: \_\_\_\_\_ 10-20 años: \_\_\_\_\_ Más años: \_\_\_\_\_

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado \_\_\_\_\_ Contratado \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre los aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo

N°	ITEMS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					

15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprendidos con la organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El equipo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					

28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

### Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC

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

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes y tienen carácter de anónimo.  
Asegúrese de responder todas

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

<b>DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LAS TAREAS</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
1. Me complace los resultados de mi trabajo					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3. Me siento útil con la labor que realizo.					
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5. Me gusta el trabajo que realizo.					
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7. Me gusta la actividad que realizo.					
8. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					

<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable					
11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
13. Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					

<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
18. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.					

<b>DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
23. Me siento mal con lo que gano.					
24. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
27. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					



## Anexo 4 Confiabilidad de los instrumentos

### *Resumen de casos*

		n	Percent
Cases	Valid	150	100.0
	Excluida	0	0.0
	Total	150	100.0

Según el resumen de casos, se verificó los valores computados en el SPSS versión 25, en los cuales no existieron valores perdidos que pudieran significar ítems sin responder o perdidos. Contando con una base de datos completa en toda su estructura.

### *Confiabilidad variable 1: Clima laboral*

	Cronbach's $\alpha$	95.0% Confidence Interval	
		Lower	Upper
scale	0.976	0.971	0.982

*Note.* Of the observations, 150 were used, 0 were excluded listwise, and 150 were provided.

Según la prueba de alfa de Cronbach de la primera variable de clima laboral, este refleja un índice de confiabilidad superior al 80%, incluso por encima del 905, lo que demuestra una dispersión y buena distribución de respuestas, así como de una confianza muy alta.


### *Confiabilidad variable 2: Satisfacción laboral*

	Cronbach's $\alpha$	95.0% Confidence Interval	
		Lower	Upper
scale	0.882	0.853	0.908

---

*Note.* Of the observations, 150 were used, 0 were excluded listwise, and 150 were provided. Según la prueba de alfa de Cronbach de la segunda variable de satisfacción laboral, este refleja un índice de confiabilidad superior al 80%, lo que demuestra una dispersión y buena uniformidad de respuestas, así como de una seguridad muy alta.

## Anexo 5: Evidencia del Form



### CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE HOME OFFICE LIMA ,2021



Estimado(a) participante:

La presente investigación es realizada por Fabiola Sanchez estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de este estudio es determinar el Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores Home Office Lima,2021 . Con la finalidad de poder obtener el Título de Licenciada en Psicología.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas relacionadas a las dos variables de esta investigación.


La participación es estrictamente voluntaria, cabe menciona que la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Fabiola Sanchez al correo electrónico [fsanchezpe@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fsanchezpe@ucvvirtual.edu.pe) o [fabiolasanchezperez4@gmail.com](mailto:fabiolasanchezperez4@gmail.com)

 [fabiolasanchezperez4@gmail.com](mailto:fabiolasanchezperez4@gmail.com) (no compartidos)   
[Cambiar de cuenta](#)

**\*Obligatorio**

Usted, ¿Esta de acuerdo en participar en la presente investigación? \*

Elige 

[Siguiete](#) [Borrar formulario](#)

**Anexo 6: Autorización de Sonia Palma para uso de los cuestionarios Clima Laboral y Satisfacción Laboral**

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

**CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

Autorización exclusiva a: Fabiola Ruth Sánchez Pérez - DNI 74652600  
Institución: Universidad Cesar Vallejo - Callao  
Motivo: Tesis: "Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores Home Office. Lima 2021"  
Asesor: Mg. Davis Velarde Camaqui.  
Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)  
Muestra de investigación: Un máximo de 150 trabajadores Home Office de Lima.

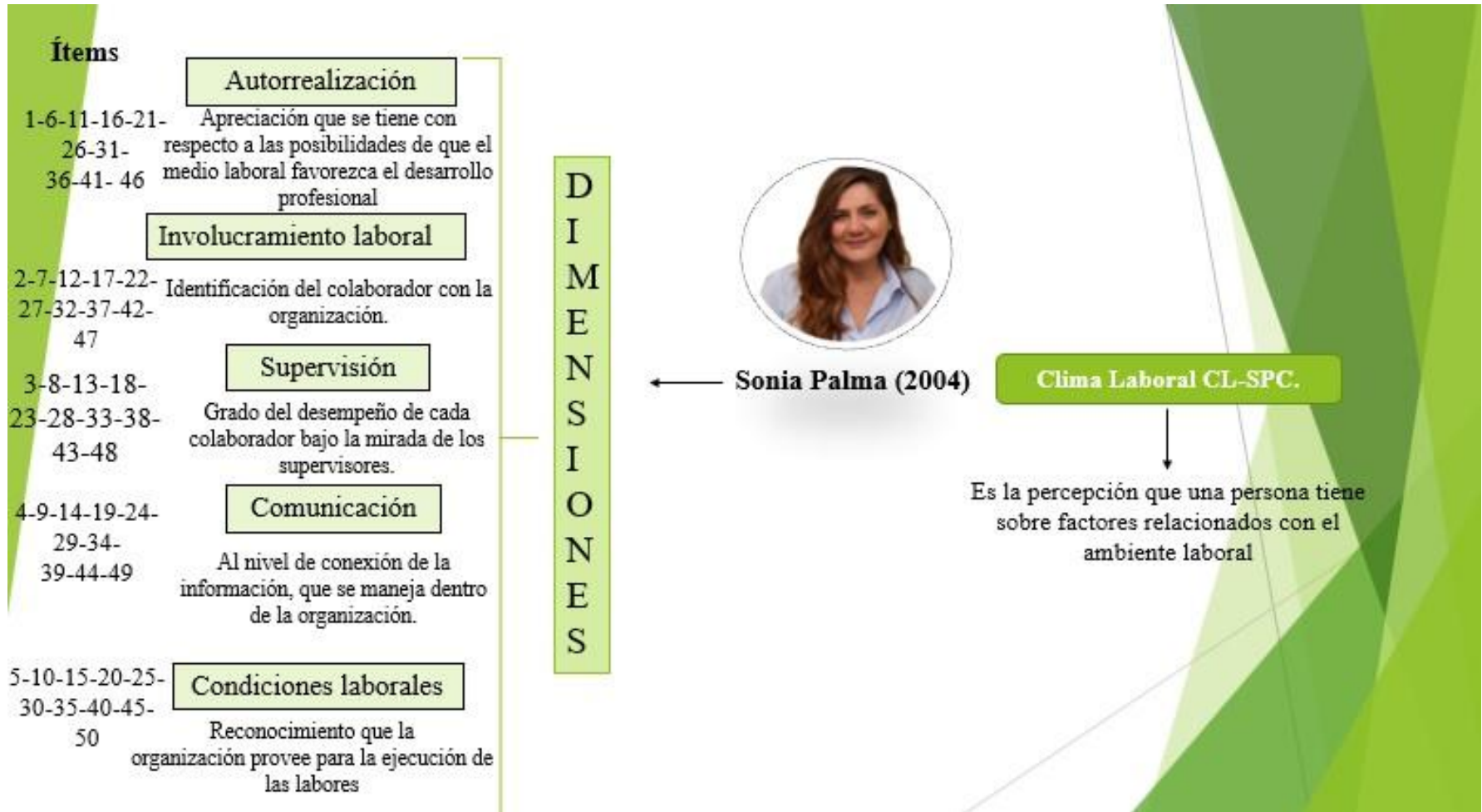
La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única para el desarrollo de la tesis especificada; y se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y es de su conocimiento que la calificación, análisis e interpretación de los datos son de entera responsabilidad de la tesista.

Noviembre 29, 2021

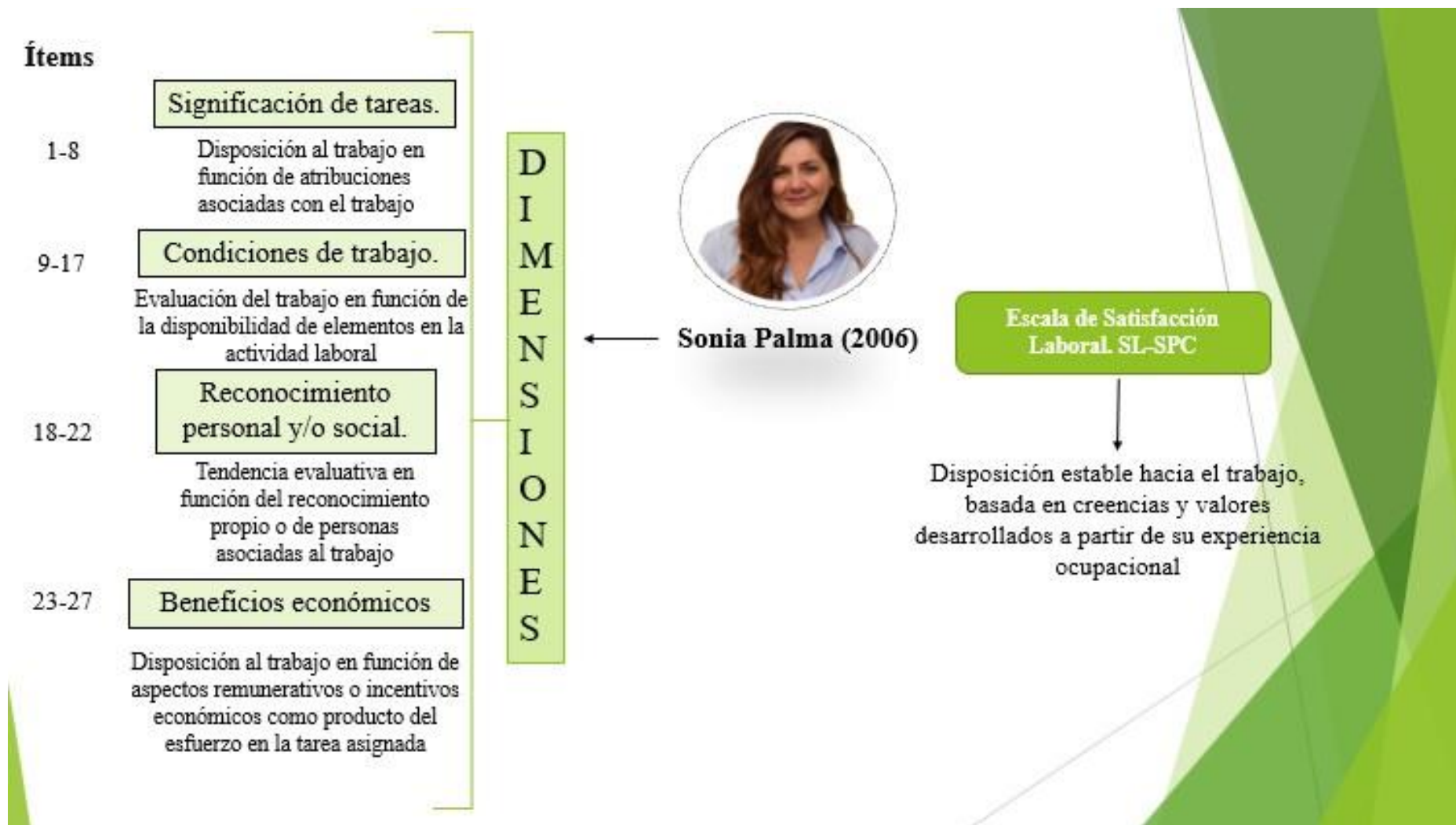
*Sonia Palma Carrillo, P.O.*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.  
Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

**Anexo 7: Mapa conceptual de Sonia Palma (Clima laboral)**



**Anexo 8:** Mapa conceptual de Sonia Palma (satisfacción laboral)



## Anexo 9: Base de datos

Encuestado	Clima laboral																																																		V1		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50			
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	2	89
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	88		
3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	86		
4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	78		
5	1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	84		
6	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	78	
7	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	78			
8	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	77		
9	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	83		
10	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	88			
11	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3	88		
12	3	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	87		
13	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	89		
14	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	1	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	2	2	2	5	3	5	4	191		
15	4	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	154			
16	4	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	1	2	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	162			
17	3	1	3	2	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	149			
18	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	3	4	5	4	4	5	3	3	2	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	168		
19	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	172	
20	2	4	2	3	4	4	1	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	2	4	161		
21	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	2	4	2	1	1	2	2	2	3	2	2	4	138		
22	2	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	4	137		
23	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	3	3	4	2	4	5	4	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	132		
24	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	5	4	4	2	4	3	4	5	4	5	5	2	3	4	3	5	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	141		
25	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	2	2	4	2	1	1	2	2	3	2	4	3	5	137		
26	4	5	5	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	5	4	3	3	4	2	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	184	
27	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	84		
28	1	1	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	1	2	2	4	2	2	1	3	1	2	4	4	1	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	4	3	2	2	106		
29	2	2	2	3	2	2	5	2	4	1	2	2	3	1	2	4	2	2	4	3	3	1	1	1	1	4	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	101		
30	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	4	1	1	2	2	3	2	2	4	1	4	2	2	1	4	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	102	
31	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	2	2	3	1	2	4	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	4	2	2	1	4	1	2	3	2	1	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	103		
32	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	93		
33	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	5	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	95		
34	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	4	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	90
35	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	1	2	96
36	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	5	3	1	2	4	2	1	3	90	
37	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	87	
38	1	2	2																																																		

Encuestado	Clima laboral																																																		V1			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50				
41	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	2	4	4	3	4	5	5	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	134			
42	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	161				
43	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	5	5	4	5	2	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	2	2	2	2	4	2	155				
44	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	163		
45	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	2	4	4	1	3	2	3	4	3	2	4	3	2	161			
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	3	2	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	1	4	2	2	166			
47	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	5	4	5	1	4	4	2	4	5	4	2	1	2	4	3	3	160				
48	2	1	3	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	5	4	4	3	4	2	3	4	2	5	4	3	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	156			
49	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	2	2	4	1	2	4	1	2	2	1	2	4	3	3	131				
50	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	79			
51	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	87			
52	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	5	2	2	2	1	94		
53	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	92			
54	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	93
55	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	90	
56	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	1	3	2	2	1	96		
57	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	89		
58	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	4	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1	4	2	4	4	3	3	2	1	1	97			
59	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	91		
60	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	4	1	2	2	1	2	3	1	2	94		
61	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	89		
62	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	91		
63	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	5	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	2	107			
64	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	85	
65	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	91	
66	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	90		
67	3	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	84		
68	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	192		
69	2	1	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	4	3	4	2	4	1	4	4	1	3	1	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	5	127		
70	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	146	
71	2	1	2	2	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	1	4	1	4	3	4	3	4	4	1	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	5	4	2	4	3	3	2	2	2	4	2	5	141			
72	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	2	5	1	2	1	3	2	3	2	3	2	4	1	4	150		
73	1	1	1	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	2	4	1	4	3	2	2	3	5	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	4	137				
74	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	5	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	4	142			
75	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	1	145		
76	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	155		
77	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	3	150			



Encuestado	Clima laboral																														V1																							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30		p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50			
81	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	149	
82	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	2	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	142
83	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	5	142		
84	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	5	145			
85	2	3	2	2	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	5	153		
86	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	5	136			
87	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	5	141			
88	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	128		
89	2	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	5	3	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	190			
90	2	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	1	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	187		
91	2	3	2	2	2	4	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	2	2	5	4	1	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	2	186			
92	4	3	2	3	3	3	5	5	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	198		
93	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	194				
94	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	5	3	5	3	5	194			
95	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	2	4	2	3	6	195		
96	3	4	4	3	2	5	5	2	2	2	4	5	4	3	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	194	
97	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	5	189			
98	4	5	3	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	2	2	2	5	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	186			
99	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	200			
100	5	3	4	3	4	2	4	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	195				
101	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	192			
102	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	204			
103	5	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	2	3	199			
104	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	201			
105	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	2	3	3	5	5	5	4	3	196		
106	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	193		
107	4	5	3	3	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	210			
108	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	203	
109	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	2	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	2	187			
110	5	3	4	2	3	3	2	4	1	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	184			
111	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	3	3	2	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	3	199			
112	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	201			
113	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	3	197				
114	4	3	4	5	3	3	5	2	3	4	5	4	4	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	195			
115	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	80			
116	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	84			
117	4	3	1	3	3	4	1	3	1	1	1	3	1	3	1	4	4	3	3	1	4	1	1	3	2	4	4	2	1	2	4	3	3	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	4	1	2	3	2	119			
11																																																						

Encuestado	Clima laboral																																																		V1		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50			
121	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	4	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	99	
122	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	91		
123	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	1	2	1	2	4	2	1	2	4	2	3	3	2	1	4	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	2	4	1	2	109				
124	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2	94		
125	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	2	4	3	1	2	3	95		
126	4	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	4	1	3	3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	3	4	2	4	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	107			
127	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	197	
128	3	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	198
129	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	1	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	1	2	4	2	3	1	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	145		
130	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	5	4	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	123	
131	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	131		
132	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	2	5	4	4	4	3	4	4	2	1	2	2	2	2	5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	145		
133	1	4	1	4	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	4	4	4	5	4	5	3	2	4	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	142	
134	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	1	4	4	3	4	3	2	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152	
135	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	2	3	2	2	2	3	4	3	141
136	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	149	
137	4	3	4	3	3	5	4	2	2	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	4	3	165		
138	4	4	4	4	2	4	5	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	5	3	4	2	4	3	3	1	5	1	4	3	2	1	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	137		
139	3	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	1	4	3	2	3	3	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	146		
140	4	4	1	4	4	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	1	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	154		
141	4	3	4	3	3	5	5	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	1	4	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	4	140			
142	3	4	3	3	3	5	5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	5	1	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	2	1	4	158		
143	1	4	1	4	1	5	5	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	4	4	5	3	4	4	5	2	5	2	2	1	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	150			
144	2	4	1	4	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	5	4	3	3	4	4	3	5	2	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	147		
145	1	3	3	4	2	4	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	2	4	3	3	4	5	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	5	151		
146	1	4	1	4	1	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	3	5	2	4	2	1	2	5	2	4	3	1	4	3	4	3	3	2	2	2	1	4	138		
147	2	4	2	4	1	3	5	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	4	2	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	114		
148	3	3	2	3	3	5	5	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	1	4	4	2	1	3	2	2	2	3	4	2	120		
149	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	198		
150	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	5	4	5	5	3	4	3	2	3	5	2	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	188			

Encuestado	Bienestar laboral																											V2
	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20	s21	s22	s23	s24	s25	s26	s27	
1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	3	4	78
2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	79
3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	5	3	2	4	3	75
4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	5	76
5	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	2	3	4	1	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	5	76
6	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	5	4	4	3	4	4	5	1	2	4	4	77
7	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	3	3	4	1	4	4	3	3	1	2	5	2	2	5	4	68
8	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	44
9	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	5	4	4	3	3	5	2	2	4	5	72	
10	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	3	3	3	5	4	2	3	4	3	65
11	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	5	2	5	5	4	5	5	4	3	2	1	5	4	80
12	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	1	4	3	5	4	5	4	5	4	5	1	2	4	5	78
13	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	4	77
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	1	3	5	6	5	3	109
15	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	4	1	4	5	4	4	3	4	3	1	1	5	5	65
16	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	1	4	3	4	4	5	4	5	4	5	2	3	5	4	77
17	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	2	2	2	1	2	2	3	5	5	2	2	91
18	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	5	3	2	95
19	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	95
20	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	92
21	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	2	5	3	3	2	3	2	2	1	4	5	2	3	92
22	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	96
23	3	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	1	3	3	2	3	3	4	2	2	5	5	4	3	97
24	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	3	2	3	1	2	1	2	4	4	2	3	90
25	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	3	5	2	3	91
26	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	1	5	2	2	3	2	1	3	3	3	5	1	2	90
27	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	1	4	76
28	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	5	3	2	3	3	1	1	5	5	77
29	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	4	2	1	2	5	5	64
30	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	5	3	4	5	4	5	4	5	5	1	1	5	5	79
31	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	4	2	5	5	4	3	5	4	4	2	3	4	5	81	
32	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	4	1	1	3	3	59
33	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	55
34	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	3	5	2	4	5	5	3	5	5	4	1	1	5	4	75
35	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	1	1	5	4	76
36	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	4	5	4	1	2	3	3	57
37	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	55
38	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	3	1	5	4	77
39	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	5	3	3	4	5	3	4	4	5	2	3	4	3	76
40	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	3	1	2	3	3	3	4	5	5	3	5	109
41	3	5	5	4	4	3	4	5	2	4	3	4	3	5	2	5	2	1	3	3	5	3	4	3	3	4	3	95
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	1	4	5	5	3	3	5	3	90
43	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	5	3	1	2	1	2	3	4	4	3	4	5	90
44	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	1	2	1	2	3	4	4	4	5	4	5	96
45	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	3	2	4	1	3	2	2	3	3	4	4	3	4	5	90
46	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	5	4	3	3	90
47	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	5	3	3	90
48	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	89
49	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	90
50	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	111
51	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	2	2	3	3	5	5	3	3	104
52	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	5	4	3	4	5	5	3	2	5	4	82
53	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	5	5	5	4	4	4	2	3	3	5	76
54	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	5	2	2	3	5	3	4	1	1	3	3	63
55	3	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	5	1	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	76
56	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	4	2	3	4	5	3	4	4	5	1	1	5	4	77
57	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1	4	3	3	4	3	5	4	5	1	3	4	5	76	
58	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	46
59	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	75
60	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	77
61	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	5	1	3	4	3	4	3	5	5	3	3	5	4	81	
62	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	4	2	4	2	5	2	1	2	4	4	63
63	3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	4	2	3	3	4	2	3	4	3	5	2	1	2	1	4	64
64	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	4	2	4	3	4	4	3	5	5	1	3	4	4	75
65	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	3	1	1	4	3	3	4	4	5	5	5	2	2	4	4	5	78
66	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	4	3	4	4	4	2	5	2	1	4	1	60
67	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	5	2	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	76
68																												

Encuestado	Bienestar laboral																											V2	
	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20	s21	s22	s23	s24	s25	s26	s27		
71	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
72	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	91
73	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	90
74	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	89
75	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	98
76	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	89
77	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	3	2	90
78	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	2	3	89
79	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	90
80	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	91
81	3	2	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	90
82	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	92
83	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	89
84	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	91
85	5	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	94
86	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	93
87	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	92
88	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	91
89	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	3	104
90	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	5	1	2	3	2	5	4	5	4	5	4	3	3	106
91	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	105
92	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	104
93	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	118
94	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	107
95	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	118
96	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	2	3	108
97	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	2	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	110
98	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	112
99	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	111
100	5	3	4	3	}}	5	5	4	5	4	3	5	4	3	2	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	105
101	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	106
102	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	2	1	2	2	4	5	4	5	4	3	3	3	105
103	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	117
104	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	114
105	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	109
106	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	2	3	3	4	3	5	4	3	2	3	107
107	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3	113
108	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	4	5	5	4	3	3	104
109	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	110
110	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	112
111	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	4	2	2	4	4	5	5	3	4	4	5	3	106
112	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	2	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	107
113	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	112
114	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	117
115	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	3	78
116	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	4	2	4	5	4	4	5	5	5	2	2	4	5	3	78
117	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	4	5	5	5	1	2	5	5	3	77
118	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	5	2	3	4	4	2	5	5	4	1	2	5	5	3	78
119	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	4	4	2	4	5	4	4	1	1	2	5	3	63
120	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	4	3	5	4	4	5	4	5	5	2	3	5	5	3	81
121	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	5	1	4	4	5	4	5	5	5	1	2	5	5	3	78
122	1	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	5	4	4	5	5	5	2	2	4	5	3	77
123	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	5	1	5	4	4	4	5	3	5	2	1	4	3	3	76
124	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	4	3	4	5	3	5	5	4	3	2	2	4	5	3	77
125	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	5	4	5	4	4	5	1	2	2	4	3	3	78
126	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	3	79
127	4	5	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	105
128	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	3	3	104
129	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	90
130	5	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	89
131	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	95
132	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	90
133	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	91
134	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	91
135	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3																		

Encuestado	Bienestar laboral																												
	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20	s21	s22	s23	s24	s25	s26	s27	V2	
141	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
142	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	2	93	
143	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	89	
144	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	90	
145	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	2	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	91	
146	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	89	
147	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	89	
148	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	91	
149	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	2	3	2	3	2	2	4	5	3	3	104	
150	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	5	4	3	3	104	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima 2021", cuyo autor es SANCHEZ PEREZ FABIOLA RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VELARDE CAMAQUI DAVIS <b>DNI:</b> 70030097 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 05- 08-2022 14:39:24

Código documento Trilce: TRI - 0391634