



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de
los colaboradores de una agrícola de Pacanguilla, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Infanzón Mendoza, Leydi Ambar (orcid.org/0000-0001-7956-6346)

López Huangal, Marcia Alejandra (orcid.org/0000-0002-9496-0867)

ASESORAS:

Mtra. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine (orcid.org/0000-0002-8785-0934)

Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel (orcid.org/0000-0002-0637-6717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis abuelos Luz y Eduardo por el apoyo constante en este proceso, por los consejos que me brindaron, sus valores, y la constante motivación que influyeron en que me convierta en una persona de bien.

A mi madre, por el apoyo absoluto, por su ejemplo de perseverancia, por la lucha constante y por haberme sacado sola adelante.

Marcia A. López Huangal

A mis amados padres María y César por ser mi fortaleza y pieza fundamental en este arduo camino, por sus consejos y apoyo incondicional.

A mi querida hermana Mirtha, por ser mi impulso para cumplir con lo que algún día fue un sueño y ahora se convertirá en realidad. Todo es por y para ustedes. Los amo.

Leydi A. Infanzón Mendoza

Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad César Vallejo, por la oportunidad brindada para ser profesionales de calidad en el campo empresarial, y poder aportar al desarrollo de la sociedad.

Así mismo, expresamos nuestro cordial agradecimiento a la Mtra. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine y la Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel por sus sabias enseñanzas y orientaciones que han hecho posible la culminación del presente informe de investigación, siguiendo el proceso científico y metodológico propio de un riguroso trabajo de investigación.

Las Autoras



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022", cuyos autores son INFANZON MENDOZA LEYDI AMBAR, LOPEZ HUANGAL MARCIA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 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.

CHEPÉN, 11 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE DNI: 70288240 ORCID: 0000-0002-8785-0934	Firmado electrónicamente por: LCHUQUITUCTOCO el 13-07-2023 22:04:53

Código documento Trilce: TRI - 0586592



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, INFANZON MENDOZA LEYDI AMBAR, LOPEZ HUANGAL MARCIA ALEJANDRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LEYDI AMBAR INFANZON MENDOZA DNI: 71560755 ORCID: 0000-0001-7956-6346	Firmado electrónicamente por: LAINFANZONI el 11-07-2023 17:56:27
MARCIA ALEJANDRA LOPEZ HUANGAL DNI: 75493535 ORCID: 0000-0002-9496-0867	Firmado electrónicamente por: MLOPEZHUA el 11-07-2023 17:52:59

Código documento Trilce: TRI - 0586593

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de desarrollo del clima laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022	17
Tabla 2: Nivel de desarrollo de la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022	18
Tabla 3: Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022	19
Tabla 4: Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022	20
Tabla 5: Influencia de la participación en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022	21
Tabla 6: Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022	22

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación.....	11
-----------------	------------------------------	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera influye el clima laboral en la satisfacción de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental, correlacional causal, en una población conformada por 1000 colaboradores que laboraron en campaña de cosecha de frutas y una muestra de 278, considerando grado de confianza de 95%, valor $q = 50\%$, valor $p = 50\%$, y margen de error de 5%, seleccionados mediante muestreo probabilístico simple. Se empleó como técnica la encuesta y se utilizó la estadística descriptiva mediante tablas y la estadística inferencial para determinar el nivel de correlación entre variables, empleando la prueba de correlación de Spearman. Como resultados se encontró que los trabajadores de una Agrícola de Pacanguilla consideraron en forma mayoritaria (92.8%) que el clima laboral se ubicaba en nivel medio, asimismo la satisfacción laboral en nivel medio (91.7%). Se determinó que existe influencia significativa del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, con un nivel de vinculación alta de 0,867 y que el clima laboral influyó de forma positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

Palabras clave: Clima laboral, liderazgo, motivación, participación y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the influence of the work environment on the satisfaction of the collaborators of an agricultural company in Pacanguilla, 2022. The research had a quantitative approach, basic type, non-experimental design, causal correlational, in a population of 1000 collaborators who worked in the fruit harvesting campaign and a sample of 278, considering a confidence level of 95%, q value = 50%, p value = 50%, and a margin of error of 5%, selected by simple probabilistic sampling. The survey was used as a technique and descriptive statistics was used through tables and inferential statistics to determine the level of correlation between variables, using Spearman's correlation test. As results, it was found that the workers of an agricultural company in Pacanguilla considered in a majority (92.8%) that the work environment was at a medium level, as well as job satisfaction at a medium level (91.7%). It was determined that there is a significant influence of the work environment on the satisfaction of the collaborators of an Agrícola de Pacanguilla, with a high level of 0.867 and that the work environment had a positive influence on the job satisfaction of the collaborators of an Agrícola de Pacanguilla, 2022.

Keywords: Work environment, leadership, motivation, participation and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la satisfacción y el clima laboral, son variables que han tenido diversos cambios y transformaciones, las cuales se vinculan generalmente a los procesos que se han presentado a nivel mundial, en este sentido Pedraza (2020), al mencionar a las variables indicadas, sostiene que el análisis no solamente debe enfatizarse en las diversas circunstancias y contextos donde se desenvuelve el trabajador, en la organización o institución donde labora; sino que además, señala que existe la necesidad de tener presente los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales, donde se generan cambios que pueden afectar a estas variables.

La satisfacción y el clima organizacional constituyen dos aspectos intangibles sustanciales que generan gran interés en el espacio de la gerencia del talento, en este sentido Paredes et al. (2022), sostienen que la relevancia de la satisfacción en el trabajo reside en que los subordinados cuando se encuentran no satisfechos, debido a aspectos afectivos o motivacionales (logro de metas, responsabilidad, reconocimiento, propósitos, autorrealización personal y desarrollo profesional), generalmente muestran poco interés por la labor que realizan, afectando su inspiración y por consiguiente se descuida de las actividades habituales que ejecutan y en las tareas que se les encomienda.

En este sentido el clima y la satisfacción en el trabajo se instituyen en dos términos relevantes en el desarrollo empresarial para el logro de los propósitos misionales. El Clima laboral puede ser un eslabón o un inconveniente para optimizar el desempeño, siendo un factor diferenciador e influir en la actuación de quienes lo integran (Cardozo & Kwan, 2019). Además, Dávila et al. (2021), sostienen que el clima en el trabajo comprende las peculiaridades propias del entorno laboral, que se perciben o aprecian en el desarrollo de la organización y que puede repercutir en la actuación de los colaboradores.

A nivel del entorno laboral, la satisfacción se corresponde claramente con el conocimiento de los colaboradores de una corporación. Además, este elemento inicia en la apreciación del trabajador y termina con un componente emocional. Por lo cual, todos estos factores influyen en la actitud humana (Pareja et al., 2022). Así

mismo, el clima en el trabajo y la satisfacción de los colaboradores son muy trascendentales para el desarrollo de una organización y la asociación entre estas variables es determinante para su funcionamiento óptimo (Hualcas, 2021).

En Perú, existe una deficiente apreciación del clima laboral que se debe de alguna manera a salarios injustos, carencia de programas de estímulos, conflicto en la promoción, deficientes circunstancias de trabajo, ubicación, higiene, seguridad, salud laboral, carencia de liderazgo. Del mismo modo, el deficiente trabajo en equipo, alta rotación, relaciones laborales, etc., que conduce a la ineficiencia y la pérdida de productividad (Charry, 2018).

En una empresa agrícola de Pacanguilla, objeto de estudio de la investigación, se observó como un conjunto de factores influyeron en la motivación de los individuos que laboraron durante la campaña de cosecha de frutas (mandarina, palta y uva) entorno a su trabajo: conflictos, baja productividad, alta rotación, despidos arbitrarios, ausentismo, tensión, estrés, desmotivación, etc.; los mismos que influyen en el clima y satisfacción en el trabajo, y por ende en la productividad y en los efectos económicos. Asimismo, demora en los pagos de salarios y remuneraciones, cambio de labores, privilegios con algunos trabajadores, hurto entre los trabajadores y no se permite el ingreso de alimentos propios.

En relación al contexto descrito se aprecia en la empresa agrícola focalizada, que existe entre los colaboradores de dicha campaña: falta de motivación laboral, desagrado para el desarrollo de sus funciones, además no se aprecia identificación con la entidad, generando un escaso compromiso con la visión y misión de esta compañía, conjuntamente perciben que no reciben los beneficios acordes al esfuerzo que ellos realizan, igualmente se estiman problemas en relación a las interacciones de los colaboradores. Por tal motivo, se formuló el problema a investigar: **¿Cómo influye el clima laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022?**

En la justificación de la investigación se presenta en el aspecto teórico, el estudio fue ejecutado con el propósito de proporcionar conocimiento básico que sirvan como referentes para crear nuevos criterios calificativos sobre la influencia del clima laboral y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de una Agrícola

de Pacanguilla, 2022. Justificación práctica, esta indagación estuvo encaminada a examinar la repercusión del Clima Laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022. A nivel metodológico se empleó el método científico, se adaptaron y validaron instrumentos que permitieron realizar el estudio y sirvió de referencia a otras indagaciones.

Asimismo, se consideró como propósito principal, determinar de qué manera influye el clima laboral en la satisfacción de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022. Los propósitos específicos, se consideraron: a) Determinar el nivel de desarrollo del Clima laboral en una Agrícola de Pacanguilla, 2022; b) Determinar el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022; c) Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022; d) Determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022; e) Determinar la influencia de la participación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

La hipótesis principal del estudio formulado se sustentó en: El clima laboral influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

La hipótesis nula del estudio consideró que: El clima laboral no influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las indagaciones previas a nivel **internacional**, encontramos en Indonesia que Idris et al. (2020), estudiaron el papel intermediador de la satisfacción laboral en la compensación, el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores, para examinar el rol mediador de la satisfacción en universidades politécnicas de Indonesia. El estudio utilizó mínimos cuadrados. Se encontró que la compensación no tiene impacto en la satisfacción laboral y desempeño. Además, no puede mediar la compensación y desempeño. Sin embargo, el ambiente de trabajo afecta de modo significativo a la satisfacción en el trabajo y desempeño. La satisfacción tiene impacto en el ambiente de labores y el desempeño y también influye significativamente en el desempeño. Así, la satisfacción laboral puede ser un mediador de estas variables

Budirianti y Surati (2020), en Indonesia, en el artículo: La Influencia de la disciplina laboral, motivación, ambiente laboral, satisfacción y el desempeño de los trabajadores, buscó analizar la consecuencia de la motivación, disciplina laboral, satisfacción y entorno laboral. La indagación fue cuantitativa, con esquema no experiencial. La población involucrada en este estudio fue de 35 participantes. La técnica para recolectar datos fue la entrevista (cuestionario), y la observación (guía de observación). Los hallazgos mostraron un valor significativo menor a 0.05, evidenciando que las variables disciplina laboral, motivación, Satisfacción laboral y ambiente laboral tienen consecuencia directa en la actuación del empleado.

En Ecuador Ordoñez et al. (2020), elaboraron el artículo: Influencia del clima y la satisfacción en el trabajo en el desenvolvimiento del talento en entidades comercializadoras, para establecer el impacto de las apreciaciones del clima en la satisfacción en el trabajo y talento humano. El estudio fue cuantitativo. Para el acopio de datos se usó un cuestionario y empleó el diseño no experimental a 452 personas de estas empresas. Como resultado, el entorno laboral tiene una fuerte correlación con la correlación de Pearson de 0,74, y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores tiene gran repercusión en el desempeño laboral ($Rho = 0,566$). Concluyó que el clima y la satisfacción en el trabajo se encuentra relacionados y redundan en la mejora del talento de los colaboradores.

Peduzzi et al. (2021), efectuaron una indagación sobre la relación entre clima de equipo y satisfacción en el trabajo de la Estrategia de Salud de la Familia, para analizar la asociación entre clima de equipo, peculiaridades del equipo y satisfacción en las labores. El estudio fue transversal correlacional. El universo lo estructuró 1.328 equipos y la muestra 124 equipos con 1.231 profesionales. Se aplicó un cuestionario para medir las variables. Se encontró asociación directa entre el clima de equipo y la satisfacción. El estudio proporciona evidencias moderada de asociación entre clima favorable de trabajo en equipo y satisfacción laboral en los equipos estudiados, aspecto que influirá en el ascenso de la calidad de la atención a las demandas de salud de los beneficiarios, familia y comunidad.

Achmand et al. (2023), en su artículo: La satisfacción laboral y el compromiso de los colaboradores como mediadores de la correlación entre desarrollo de talento y el propósito de permanencia de empleados Generación Z, buscando determinar la relación del desarrollo con el talento y el compromiso. La muestra fue de 342 empleados, de 15 industrias caracterizadas por ser: industria alimenticia, manufactura, de servicios, electrónica, transporte, educación, construcción, bienes raíces y telecomunicaciones. El efecto es que coexiste una repercusión auténtica del desarrollo del talento, y la satisfacción en el centro de labores, posee un valor superior de intermediario que el compromiso de los trabajadores, repercutiendo en el progreso del talento.

A nivel nacional, Cutipa (2018), elaboró el trabajo: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el hospital geriátrico del municipio de Arequipa 2018, buscó establecer la concatenación de las variables clima organizacional y satisfacción en el trabajo. Exploración observacional, nivel correlacional, orientación cuantitativa y diseño correlacional, se efectuó en una muestra de 80 colaboradores. Para valorar las variables se emplearon cuestionarios, se deduce que el clima organizacional incide de modo significativo en la satisfacción de los trabajadores, de acuerdo al rol que cumplen en el área, y es correspondiente con la teoría de las expectativas. Igualmente, el clima impacta por las interacciones humanas, favoreciendo la interacción social.

Arismendiz (2019), en la tesis: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en agroindustria San Pedro S.A.C, Tarapoto 2019, buscó establecer el nivel de satisfacción en el trabajo, analizando tiempo de servicio, género y cargo en que se desempeñan los 50 empleados de la empresa estudiada. La indagación fue cuantitativa, nivel descriptivo, tipo aplicada, y diseño no experimental. Se manejó la Escala de satisfacción en el trabajo-SPC de Palma. Se encontró que más del 50% de los investigados se ubican en el grado "Satisfecho"; el 40%, se localizan en "Promedio", y se deduce que la satisfacción en el trabajo que presentaron los trabajadores se halla en "Satisfactorio" y "Promedio", generando un modo laboral positivo y de satisfacción hacia el salario.

Aragón (2020), en el trabajo: Clima laboral y satisfacción en los colaboradores del Municipio de Yanacancha, Pasco 2018, para comprender la concatenación de la satisfacción y el clima en el trabajo del personal de este municipio. En este estudio se manejó un esquema correlacional descriptivo no empírico, con una población de 54 colaboradores nominados de la Región Autónoma de Yanacancha Pasco, como una muestra de 30 empleados, a través de una encuesta mediante el cuestionario correspondiente, se realizó el acopio de datos, concluyendo que hubo una concatenación significativa de $r = 0,78$ entre las condiciones de trabajo de los colaboradores y la satisfacción en el trabajo según lo especificado por la indagación en la Municipalidad estudiada.

Bazalar y Choquehuanca (2020), elaboraron el estudio: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Universidad Pública del Callao, con el fin de establecer la vinculación del clima y la satisfacción laboral en los empleados de la UNAC, se aplicó un cuestionario a 101 colaboradores, permitiendo describir la actitud y derivar si se presenta una correspondencia significativa entre las variables. Se manejó la prueba chi cuadrada, en base a la orientación cualitativa de las variables y el número pequeño de los datos. Con la indagación se comprobó que se presenta una correlación reveladora entre el clima organizacional y la satisfacción en ámbito laboral, así como también entre los componentes del clima en el trabajo (liderazgo, motivación y estructura) y la satisfacción.

Barrantes (2021), elaboró el trabajo de indagación: Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados en los Fast Food de Trujillo en el año 2020, con el propósito de identificar la vinculación del clima organizacional en la satisfacción de los colaboradores de esta compañía, desarrollando una indagación correlacional - descriptiva, de procedimiento cuantitativo, diseño no empírico, empleando como instrumento una encuesta y cuestionario. La población la conformaron 20 empresas de comida rápida del distrito de Trujillo y 250 trabajadores y la muestra la estructuraron 152 colaboradores. Los hallazgos indicaron una asociación significativa entre cada uno de los dimensionamientos del clima organizacional y la satisfacción en el trabajo, concluyeron que se presenta concatenación significativa entre variables analizadas en los colaboradores del Fast Food de Trujillo.

Bracamonte y Tineo (2021), elaboraron el estudio: Influencia de la satisfacción en el trabajo y el desempeño de colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura - 2021, para determinar el efecto de la satisfacción en el trabajo en el desenvolvimiento de los obreros. Investigación no experimental – correlacional, involucrando una población de 71 empleados, muestra constituida por 60 colaboradores, diseño correlacional, se empleó el cuestionario de la escala para calcular la satisfacción en el trabajo y la encuesta. Se deduce que se presenta concatenación moderada de las variables, significando que, la satisfacción en el trabajo repercute de forma moderada en el desempeño; por lo que, se puede señalar que la satisfacción no constituye un factor decisorio en el desempeño.

Rodríguez (2022), en el estudio: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial, área seguridad del Estado, Trujillo 2021, se planteó instituir la concatenación de la satisfacción con el clima organizacional en el ámbito laboral. La orientación fue cuantitativa, correlacional y esquema no experimental, la muestra fue de 47 participantes, a quienes se aplicaron cuestionarios. Los hallazgos de Pearson, concatenación fuerte y directa ($r = 0.878$). Además, el clima organizacional es medio, según el 70,2% de los colaboradores. El 40,4%, se ubica en el medio la satisfacción laboral, y el 36,2%, señala que es alto. Los componentes que inquietan la satisfacción son las situaciones laborales y las interacciones entre colegas.

Vásquez et al. (2022), en el artículo: Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la compañía de Call Center Teleatento del Perú, Lima 2021, propusieron establecer si existe relación entre las variables indicadas, desarrollándose una indagación cuantitativa, nivel descriptivo, esquema no experimental correlacional. La población fue de 12000 trabajadores, asumiendo una muestra en 372 sujetos. Los datos se recogieron con la encuesta administrada como técnica y como herramienta el cuestionario, manejando la graduación de Likert, además a nivel inferencial se manipuló la estadística de vinculación de Spearman, la cual indicó el valor ($r = -0,578$), encontrándose relación positiva. Concluyeron que el clima laboral presenta vinculación positiva con la rotación del personal.

En relación a la definición de clima laboral, Hasan y Kamaruzzaman (2020), sostuvieron que se relaciona con un conjunto de componentes presentes en una organización, y que afecta a la motivación, actitudes y conducta de los miembros, y por ende el desempeño. El ambiente de trabajo puede cambiar, y los miembros y líderes son los principales agentes del cambio. Pérez et al. (2022), señalan que es un indicador primordial en la organización, desde las pautas internas, equipamientos, actitudes de los colaboradores y gerentes, políticas de trabajo, llegando hasta la satisfacción. Además, Iglesias et al. (2020), resaltan que el clima hace referencia a los procesos psicológicos y organizativos percibidos por los empleados y forman las características medibles del ambiente de trabajo.

Los componentes del clima laboral bajo los criterios de Brito et al. (2020): a) Liderazgo, según Nathan et al. (2019), es la capacidad para interactuar e influir en los seguidores, para enfrentar los desafíos y cumplir con las necesidades de pertenencia y compromiso. Debe considerar un enfoque holístico que involucre múltiples dimensiones (relacional, ética, emocional, espiritual); b) Motivación, son procesos internos que activan y mantienen la conducta para lograr fines y metas predeterminadas, para realizar determinadas acciones y ser perseverante en su consecución (Schunk y DiBenedetto, 2020) y c) Participación, es el compromiso de los colaboradores en las actividades tanto a nivel individual como en equipo, para optimizar los resultados a nivel empresarial (Vishwanath, 2022).

Por otro lado, Faizal et al. (2019), resaltan que es fundamental, respecto al término satisfacción laboral, que son actitudes laborales más estudiadas en psicología industrial y organizacional. Tanto académicos como profesionales han reconocido el valor de esta variable, dada su utilidad para predecir hallazgos vitales de eficacia organizacional. En este sentido Vélez de Urquiza (2020): resalta que la satisfacción laboral está vinculada a la forma en la cual los empleados se encuentran cómodos en una entidad. La satisfacción puede repercutir en la motivación, compromiso y responsabilidad. Así mismo resalta que podría aumentar el compromiso de los colaboradores. De esta forma, se tiene la preocupación de los empresarios por incrementar estas características que puede ser fundamental para la productividad empresarial y desempeño de los trabajadores en una organización.

Los componentes de la variable 2: Satisfacción. Son en primer término: condiciones de trabajo. Para Pujol (2018), es el conjunto de situaciones que condicionan el ambiente laboral para el desarrollo de tareas, integrado por la organización, horario, roles y servicios. El segundo componente: Relaciones interpersonales, de acuerdo con Omunakwe et al. (2018), constituye la interacción del día a día entre compañeros de trabajo o jefes y clientes, es decir constituye la forma de relacionarse, teniendo como base los sentimientos, emociones, actividades, intereses, entre otros. El tercer componente: Beneficios laborales. Tiene relación con las retribuciones y compensaciones, adicionado a las remuneraciones que reciben. Incluyen compensaciones provistas por los empleadores (Cabrera, 2019).

Respecto a la teoría que fundamenta la satisfacción laboral, encontramos el modelo de características del puesto (JCM), según Umer et al. (2020), considera la importancia del ambiente laboral para generar motivación intrínseca y satisfacción en el trabajo. Según el modelo, los componentes del trabajo tienen cinco características: Habilidades diversas, identidad y significado de la tarea, retroalimentación y autonomía, repercuten en tres etapas psíquicas: el significado del trabajo, consecuencias de la responsabilidad y conocimiento. Estos estados de ánimo, por lo tanto, a su vez tienen consecuencias potenciales, incluida la

satisfacción laboral. Por lo tanto, si se mejoran estos cinco aspectos, se considera que se creará un mejor contexto laboral y acrecentará la satisfacción laboral.

Además, encontramos la teoría de jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, donde Erthal et al. (2020) refiere que es uno de los pioneros de la indagación sobre la satisfacción laboral. De acuerdo con la teoría, tenemos una jerarquía de necesidades dividida en cinco estamentos. Estos niveles son necesidad fisiológica, amor, pertenencia, respeto, seguridad y autoactualización. Esta jerarquía argumenta que antes de lo más complejo de atribución y respeto, existen necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) que deben ser satisfechas primero (Chiat & Panatik, 2019).

Asimismo, la teoría de la divergencia o teoría de la brecha de Edwin Locke es quizás el paradigma de satisfacción laboral más célebre. Sustenta que la satisfacción en el centro de labores se establece por la diferencia entre lo que una persona quiere y lo que tiene en el trabajo. En general, esta teoría asume que la evaluación de un aspecto de un trabajo conciliará la satisfacción/insatisfacción con el cumplimiento o no de las expectativas. Cuando las personas valoran un aspecto particular de su trabajo (el grado de independencia de un puesto), su satisfacción se afecta tanto efectivamente (se practican las expectativas) como en forma negativa (las expectativas no se cumplen). Además de colaboradores que no son serios con su labor (Manurangsi & Suksompong, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipología básica, de acuerdo a CONCYTEC (2020), la peculiaridad esencial de esta indagación busca la explicación de la repercusión que se presenta entre variables, basada en un enfoque teórico determinado, que explica la naturaleza de la investigación y sus dimensiones, posibilitando la contrastación de las hipótesis, mediante el análisis de conceptos y teorías.

3.1.2. Diseño de investigación

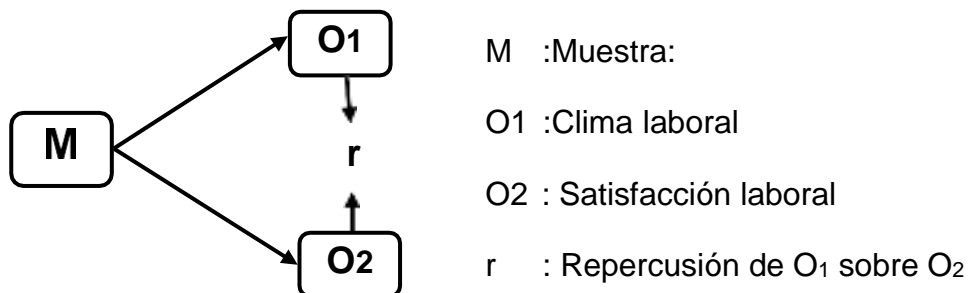
Fue no experimental, transversal, considerando a Firdaus y Zulfadilla (2021), sostienen que se caracteriza porque no se presta a la manipulación de variables, caracterizándose por ser no experimental. El diseño de contrastación fue correlacional causal, esquema que permitió dar respuesta a las interrogantes formuladas y verificar la influencia entre las variables, a través del análisis descriptivo, así como el análisis inferencial de los datos.

Esquema

Figura 1

Diseño de investigación

Dónde



3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima laboral.

- **Definición conceptual:** Según Iglesias et al. (2020), el clima laboral hace alusión a los diversos procesos organizacionales y psicológicos, que constituyen una diversidad de peculiaridades conmensurables del contexto laboral que son apreciadas de modo directo e indirecto por los empleados, y que perturban su actuación y motivación.
- **Definición operacional:** Esta variable se operacionalizó mediante los componentes: Liderazgo, motivación y participación. Para su medición se utilizó la encuesta como técnica y como herramienta se empleó un cuestionario, el cual fue constituida por 17 ítems. (Anexo 1).
- **Indicadores:** Dirección, trabajo en equipo, solución de conflictos, recompensa, reconocimiento, compromiso, identificación, apoyo.
- **Escala:** Ordinal

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

- **Definición conceptual:** Vélez (2020) sostiene que “La satisfacción laboral se asocia con la forma que caracteriza a los colaboradores sobre su apreciación de comodidad en una organización, involucrando a directivo, jefes, así como los colaboradores en su conjunto” (p. 29). Es relevante señalar que la satisfacción en el trabajo es esencial para lograr optimizar la responsabilidad y compromiso de los trabajadores.
- **Definición operacional:** Se operacionalizó a través de las dimensiones: Condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, beneficios laborales. Para su medición como técnica fue la encuesta y el cuestionario como herramienta de indagación, con 16 ítems. (Anexo 1).
- **Indicadores:** Infraestructura, equipamiento, mantenimiento, comunicación, desarrollo de habilidades, propósitos, remuneración y ascenso.
- **Escala:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de acuerdo a Wu y Thompson (2020), es un conjunto o grupo delimitado en forma temporal y espacial, que posee características similares. En el estudio la población involucró a los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, que laboraron en el año 2022 por campaña, los cuales constituyeron un total de 1000 colaboradores.

Criterios de Inclusión: colaboradores de una agrícola de Pacanguilla que laboraron durante la campaña de cosecha de frutas en el año 2022, que decidieron libremente involucrarse en la investigación respondiendo los cuestionarios.

Criterios de Exclusión: empleados de una agrícola de Pacanguilla, que laboraron durante la campaña de cosecha de frutas en el año 2022, pero decidieron no participar en los cuestionarios elaborados.

3.3.2. Muestra

Aludiendo a Muyembe (2019), exponen que constituye una parte significativa poblacional, que permite conocer las peculiaridades de un grupo de estudio, empleando óptimamente los recursos. En el estudio se empleó la fórmula estadística para la población conocida (Anexo 6), quedando por 278 trabajadores, considerando un grado de confianza de 95%, valor $q = 50\%$, valor $p = 50\%$, y margen de error de 5%.

3.3.3. Muestreo

De acuerdo a Das et al. (2023) el muestreo es una técnica usada para poder elegir una muestra con características de representatividad y validez. En la investigación se empleó el muestreo probabilístico aleatorio. Además, este tipo de muestreo considera que cualquier integrante de la población conservan la idéntica posibilidad de estar presentes en esta selección. La modalidad de muestreo probabilístico simple, a criterio de Berndt (2020), demanda la identificación de los

diversos componentes, usando cualquier método aleatorio para seleccionar los individuos que integrarán la muestra que se necesita.

3.3.4. Unidad de análisis

Según Muyembe (2019), las unidades de análisis son conformadas por cada elemento unitario que integra la muestra. En el estudio quedó estructurado por un colaborador de una Agrícola de Pacanguilla.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de acopio de datos es el conjunto de acciones y ordenamientos que permiten la recogida y organización de información de unidades de estudio. En la indagación se consideró la encuesta, como técnica, la cual se empleó para medir el desarrollo de las variables implicadas mediante el uso del cuestionario, para recopilar información, sin introducir modificaciones (Arias González, 2020).

Las herramientas de recopilación de datos son recursos que se emplean para recoger la información necesaria para realizar la investigación, facilitando las condiciones favorables para las mediciones. Es sustancial considerar que los datos recolectados permiten realizar la medición de las variables analizadas, en forma indirecta o directa. (Hernández & Duana, 2020). La investigación empleó dos cuestionarios, elaboradas por un conjunto de ítems secuenciados, para recoger información necesaria y desarrollar el estudio.

La validación según Wiley (2019), es la peculiaridad de un instrumento que se relaciona con la capacidad, actitud, conocimiento o habilidad para la cual fue diseñado. En este caso se consideró este proceso mediante la técnica de juicio de expertos, por medio del cual se solicitó el apoyo de tres especialistas en el área de administración para realizar la validez de contenidos de los instrumentos del estudio.

La confiabilidad se refiere a la capacidad para obtener los mismos resultados durante el tiempo considerado para su utilización, un marco de condiciones establecidas o definidas (Surucu y Maslakci, 2020). En la investigación se empleó una prueba piloto conformada por unidades de

análisis con peculiaridades similares al grupo de estudio y el estadígrafo Alfa de Cronbach, teniendo en cuenta las opciones de tipo politómico.

3.5. Procedimientos

Para iniciar el estudio, se elaboraron los instrumentos, considerando las dimensiones e indicadores de cada variable. Luego se procedió al proceso de validación, así como la verificación de la confiabilidad. Luego se ejecutó la gestión con el gerente de la Agrícola para conseguir la autorización y obtener el consentimiento de los involucrados en el estudio. Después de la administración de los instrumentos se procedió a organizar la estadística descriptiva, para analizar e interpretar la información con la estadística inferencial para presentar los resultados, y con la triangulación de información, se elaboró la discusión, derivación de conclusiones y prescripciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron establecidos en una data, en el aplicativo Excel, además se complementó con el uso del software SPSS. Conjuntamente se utilizó el método estadístico que permitió efectuar el examen de los datos, con el uso de: Estadística de tipo descriptiva, mediante el empleo de tablas y figuras para una mejor exposición y visualización de los datos. Igualmente se esgrimió la Estadística inferencial, iniciando por el estadístico Kolmogorov Smirnov, que permitió instituir cómo es la distribución de los datos y basándose en estos hallazgos se eligió la prueba de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos considerados, fueron: **Confidencialidad**. Que orientó a tener en reserva el nombre u otro tipo de identificación (Head, 2020). **Justicia**. Sugirió que los sujetos merecer un trato equitativo, libre de discriminaciones (De Ruyter, 2019). **Respeto a las personas**. Señaló la relevancia del respeto por la forma de pensar y credos de los investigados (Solbakk et al., 2021). **Consentimiento informado**. Aludió a la necesidad de dar información para conseguir el consentimiento

voluntario y libre de los participantes (Moscoso y Díaz, 2018). **Respeto a la propiedad intelectual.** Se tuvo respeto por los derechos de autoría de los investigadores (Polonioli, 2021), se empleó el formato APA 7.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de desarrollo del clima laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	20	7.2%
Medio	258	92.8%
Alto	0.0	0.0%
Total	278	100,0%

Nota. Datos del cuestionario de clima laboral aplicado en una Agrícola de Pacanguilla.

En la tabla precedente, se observa que el 7.2% de los colaboradores (20) percibieron un nivel bajo de clima laboral, el 92.8% del personal encuestados (258) consideran en un nivel medio y ningún colaborador lo ubica como alto. Lo que nos permite identificar que los empleados encuestados, respecto al nivel de clima laboral, mayoritariamente lo reconocen como un nivel medio (92.8%), resaltando las cualidades del liderazgo y motivación que existe en esta organización, especialmente en la solución de conflictos y reconocimientos, pero no llega el nivel alto por la falta de política que permitan una mejor integración y participación de los colaboradores.

Tabla 2

Nivel de desarrollo de la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	23	8.3%
Medio	255	91.7%
Alto	0	0.0%
Total	278	100.0%

Nota. Datos del cuestionario de Satisfacción laboral, aplicado en una Agrícola de Pacanguilla.

En la tabla 2, se explica el estudio realizado en los empleados de una Agrícola de Pacanguilla, exponiendo que, el 8.3% de los colaboradores encuestados ubican el grado de satisfacción laboral en bajo, el 91.7% señalan que el nivel es medio y ningún colaborador lo ubica en alto. Estos datos evidencian que, en correspondencia al nivel de satisfacción en el entorno laboral del personal encuestado, señala que esencialmente se sitúan en el estamento medio, destacando la infraestructura y equipamiento con la que cuenta esta empresa que siempre está modernizándose, aunque reconocen que faltan mejorar las relaciones interpersonales, así como las políticas laborales.

Tabla 3

Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Liderazgo	Correlac. de Spearman	1	,782
	Sign. (Bilater.)		,000
	Nro	278	278
Satisfacción laboral	Correlac. de Spearman	,782	1
	Sign. (Bilater.)	,000	
	Nro	278	278

** . Correlac. significativa en nivel 0,01 (Bilater.).

Nota. Datos del cuestionario de clima y satisfacción laboral aplicado en una Agrícola de Pacanguilla.

En la tabla 3, se aprecia que el valor de significancia (0,000) es menor a (0.05), el factor de vinculación ($r = 0,782$), revela una vinculación alta positiva y significativa, lo que indica la influencia entre el componente liderazgo, con la satisfacción laboral, pues si el liderazgo aumenta, la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla va a mejorarse.

Tabla 4

Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022

		Motivación	Satisfacción laboral
MOTIVACION	Correlac. Spearman	1	,716
	Sign. (Bilater.)		,000
	Nro	278	278
Satisfacción laboral	Correlac. Spearman	,716	1
	Sign. (Bilater.)	,000	
	Nro	278	278

** Correlac. significativa en nivel 0,01 (Bilater.).

Nota. Datos del cuestionario de clima y satisfacción laboral aplicado en una Agrícola de Pacanguilla.

En la tabla 4, se establece que el valor de sig. es de (0,000) es inferior a (0,05) y, de modo análogo, respecto al estadístico de influencia de Spearman ($r = ,7167$) explica una moderada influencia positiva. De modo que, la influencia entre las variables es de tipo positivo, por ser alta significativa. Esto representa que, si el componente motivación progresa de una Agrícola de Pacanguilla, entonces la satisfacción laboral se incrementa de forma significativa.

Tabla 5

Influencia de la participación en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

		Participación	Satisfacción laboral
Participación	Correlación Spearman	1	,752
	Sign. (Bilater.)		,000
	Nro.	278	278
Satisfacción laboral	Correlac. Spearman	,752	1
	Sign. (Bilater.)	,000	
	Nro.	278	278

** . Correlac. significativa en nivel 0,01 (Bilater.).

Nota. Datos del cuestionario del clima y satisfacción laboral, administrado a los trabajadores de una Agrícola de Pacanguilla.

En la Tabla 5, presenta el valor sign. calculado (0.00) el cual es inferior que el valor teórico (0,05), y de igual manera el coeficiente de influencia de Spearman (0,752), indica una vinculación positiva alta entre la participación y la segunda variable. Lo que evidencia que, si la participación se perfecciona de una Agrícola de Pacanguilla, la satisfacción laboral va a aumentar.

Tabla 6

Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

		Clima Laboral	Satisfacc. Laboral
Clima laboral	Correlac. Spearman	1	,867
	Sign. (Bilater.)		,000
	Nro.	278	278
Satisfacción laboral	Correlac. Spearman	,867	1
	Sign. (Bilater.)	,000	
	Nro.	278	278

** . Correlac. significativa en nivel 0,01 (Bilater.).

Nota. Datos del cuestionario, administrado a los trabajadores de una Agrícola de Pacanguilla.

En la tabla 6, se observa una relación de Spearman ($r=0,867$) mostrando una influencia alta positiva, siendo el valor de significancia de ($p= 0,000$) menor al 5%; por lo tanto, se admite la hipótesis general, que indica una influencia significativa positiva entre el clima y la satisfacción laboral de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

V. DISCUSIÓN

El estudio efectuado tuvo la finalidad de cotejar los hallazgos obtenidos a través de indagaciones previas, considerando además la teoría examinada. En primer lugar, el propósito específico 1, buscó establecer el nivel de desarrollo del clima laboral en una Agrícola de Pacanguilla, 2022. Es importante resaltar que el clima laboral, de acuerdo a Hasan y Kamaruzzaman (2020), se relaciona con un conjunto de componentes tangibles e intangibles que se caracterizan por estar presente de modo relativo en una organización determinada, y consecuentemente afecta a la motivación, actitudes y conducta de sus miembros, y por lo tanto el desempeño de la organización. En el estudio realizado se encontró que el 7.9% de los empleados lo ubicaban en el grado bajo y el 92.1%, en el nivel medio, indicando un nivel regular del desarrollo del clima.

Estos resultados, encuentran coincidencia con el estudio desarrollado por Rodríguez (2022), quien en la investigación realizada: clima organizacional y satisfacción laboral de los policías del área seguridad del Estado, Trujillo 2021, encontró un nivel de relación alto entre las variables ($r = 0.878$), y en relación al nivel de desarrollo del clima de la organización se ubicó en el nivel medio, de acuerdo al 70,2% de los empleados que fueron encuestados. Resultados que nos indica que la empresa que se investigó debe mejorar sus niveles de liderazgo, motivación y sobre todo impulsar la participación del personal en los diversos procesos de la empresa.

El propósito específico 2, buscó establecer el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022. Es relevante en este marco, señalar que Vélez de Urquiza (2020) sustenta que la satisfacción laboral está vinculada a la forma como los empleados se encuentran cómodos en una entidad, pudiendo repercutir en la motivación, compromiso y responsabilidad e incidir en el nivel de compromiso con la compañía. Además, se debe considera que en la teoría de la divergencia o teoría de la brecha de Edwin Locke se sustenta que la satisfacción en el centro de labores se establece por la diferencia entre lo que una persona quiere y lo

que tiene en el trabajo, debiéndose conciliar la satisfacción / insatisfacción con el cumplimiento o no de las expectativas (Manurangsi & Suksompong, 2022).

Sobre los resultados obtenidos en la medición de esta variable, los empleados en un 9 % lo ubican en el nivel bajo y en un 91% en el nivel medio. Resultados que demuestran que, en las dimensiones estudiadas, los empleados reconocen que el nivel predominante es el nivel medio y en segundo lugar el nivel bajo, evidenciando nivel de insatisfacción y descontento en este centro de labores.

Estos hallazgos, hallan algunas diferencias con el estudio de Arismendiz (2019), quien en la tesis: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en agro industrial San Pedro SAC, Tarapoto 2019, buscó identificar el nivel de satisfacción en el trabajo, conteniendo el salario, tiempo de servicio, género y cargo, encontrando que más del 50% de los investigados se ubican en el grado "Satisfecho"; el 40%, se localizan en "Promedio", y se deduce que la satisfacción en el trabajo que presentaron los trabajadores se halla en "Satisfactorio" y "Promedio", generando un modo laboral positivo y de satisfacción hacia el salario. En este caso, las diferencias respecto a nuestro estudio, resalta por el tema salarial. Aspecto a tener en cuenta por la empresa.

El propósito específico 3, se propuso: Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados de una Agrícola de Pacanguilla, 2022. En este sentido el liderazgo, según Nathan et al. (2019), es la capacidad para interactuar e influir en los seguidos, para que puedan hacer frente a los desafíos del lugar de trabajo y cumplir con las necesidades de pertenencia y compromiso con la empresa. Los resultados encontrados indican que el valor de significancia (0,000) es inferior (0.05), el Coeficiente de asociación ($r = 0,782$), evidenciando una vinculación alta positiva y significativa, indicando que existe influencia del liderazgo, con la variable satisfacción laboral, refiriendo que, si el componente liderazgo se incrementa, la satisfacción en el entorno laboral en una Agrícola de Pacanguilla va a optimizarse.

La importancia del liderazgo como parte del clima laboral es fundamental para mejorar el clima de los grupos de trabajo y la satisfacción laboral, tal como lo resalta Peduzzi et al. (2021), en la indagación sobre la vinculación del clima en el equipo con la satisfacción laboral en el programa investigado, con la finalidad de analizar la concatenación de estas variables así como las particularidades del equipo y satisfacción, donde encontró la existencia de asociación proporcional directamente del clima de equipo y satisfacción en entorno de trabajo, donde se ubica en nivel moderado, enfatizando que las dimensiones de clima, liderazgo, metas comunes y orientación a la tarea, sirven para la gestión y educación permanente de los equipos, e impulsa la satisfacción en el trabajo.

Respecto al propósito específico 4: establecer la influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022; se describe que la motivación, constituyen procesos internos que van a activar y mantener la conducta de los individuos para lograr fines y metas predeterminadas, se constituye en un impulso que movilizar a la persona para efectuar explícitas operaciones y ser perseverante en su consecución. Estos procesos son influencias individuales / internas que trasladan a resultados como la persistencia, elección, logro, esfuerzo, y regulación ambiental (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Sobre la relación entre esta dimensión y la segunda variable del estudio se logró establecer que el nivel Sign. de (0,000) es inferior que el valor de la formula (0,05) y, de modo análogo, el estadístico de asociación de Spearman ($r = ,716$) explicando un grado de vinculación moderada positiva. En base a estos hallazgos, se encontró que, la asociación entre las variables es directa, siendo de grado alto. Esto simboliza que, si el componente motivación progresa en una empresa agrícola de Pacanguilla, entonces la satisfacción laboral se incrementa de forma significativa.

En este sentido se encontró que Budirianti y Surati (2020), en el artículo: Repercusión de la disciplina laboral, la motivación, la satisfacción y ambiente de trabajo en el desenvolvimiento del personal contratados, buscando analizar la

consecuencia de la motivación, disciplina laboral, satisfacción y el entorno laboral en el desenvolvimiento de los colaboradores, encontró que las variables disciplina laboral, motivación, Satisfacción laboral y ambiente laboral tienen consecuencia directa en la actuación del empleado.

Sobre el propósito específico 5: establecer la influencia de la participación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022, se parte de considerar que la dimensión participación se refiere al compromiso de los empleados en las actividades tanto a nivel individual como en equipo, para lograr mejores resultados a nivel empresarial, ello implica un alto nivel de involucramiento emocional y psicológicos de los protagonistas, sí como la identificación con la identidad, los valores, la cultura corporativa y nivel de motivación para optimizar sus roles y desempeño (Vishwanath, 2022), encontrando que el valor sign. calculado (0.00) el cual es inferior que el valor teórico (0,05), y de igual manera el factor de asociación de Spearman (0,752), indica una asociación alta significancia entre la participación y la segunda variable. Que evidencia que, si la participación se optimiza en una empresa agrícola de Pacanguilla, la satisfacción laboral va a incrementarse.

La participación implica involucramiento, pero también estabilidad del trabajador para que se sienta comprometido, en este sentido encontramos el estudio de Vásquez et al. (2022), donde en el artículo: Clima laboral y su asociación con la rotación de colaboradores de la compañía de Call Center Teleatento de Perú - Lima 2021, encontró resultados importantes respecto a esta variables y al calcular el estadístico de correlación Spearman, se halló que el valor ($r = -0,578$), describe una asociación moderada y directa, concluyéndose que el clima en el trabajo muestra vinculación positiva significativa con la rotación de los colaboradores.

En relación al propósito general: Establecer de qué manera influye el clima laboral en la satisfacción de los empleados de una Agrícola de Pacanguilla, 2022. Los resultados hallados en el estudio permiten conocer que la vinculación de las variables de estudio fue de 0,867 exteriorizando una correlación alta positiva. En relación a la significancia, se obtuvo un 0,000

apreciándose una significativa correlación, admitiéndose la hipótesis general que revela que se presenta una asociación positiva y de tipo significativo del clima en el trabajo con la satisfacción en el entorno laboral, en una empresa agrícola de Pacanguilla, 2023.

Estos hallazgos son similares al estudio de Aragón (2020), en el trabajo: clima laboral y satisfacción en los empleados del Municipio de Yanacancha, Pasco 2018, donde el valor de $r = 0,78$, describe una correlación alta positiva entre las variables. Igualmente, Ordoñez et al. (2020), en el artículo: repercusión del clima y la satisfacción en el trabajo en el desempeño del talento en entidades comercializadoras, halló una vinculación alta ($r = ,74$) entre clima y satisfacción en el trabajo. Además, se localizaron otros estudios que se acercan a los resultados encontrados como es el caso de Peduzzi et al. (2021), en la investigación sobre la concatenación entre clima de equipo y satisfacción en el trabajo en la estrategia de salud familiar, encontró que hubo asociación directamente moderada entre clima de trabajo en equipo y satisfacción laboral.

De los resultados presentado, se debe resaltar lo prescrito por el modelo de características del puesto (JCM), según Umer et al. (2020), considera la importancia del ambiente laboral para generar motivación intrínseca y satisfacción en el entorno laboral, destacando que los componentes del clima laboral influyen en los estados psicológicos como son el significado del trabajo, la responsabilidad y la conciencia. Estos estados de ánimo tienen consecuencias potenciales, incluida la satisfacción laboral. Por lo tanto, si se mejora el contexto de trabajo y acrecentará la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En el estudio efectuado se aprecia que los trabajadores de una Agrícola de Pacanguilla sostienen mayoritariamente (92.8%) que el clima laboral se ubica en el nivel medio, identificando mayor deficiencia en la dimensión participación, demostrando la falta de cooperación y adecuado liderazgo, evidenciando el esfuerzo de gerentes para impulsar la mejora de esta variable.
2. En el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Agrícola Pacanguilla, según la percepción mayoritaria de los encuestados, se encuentra en el nivel medio (91.7%), considerando como aspectos a resaltar las condiciones de trabajo como fortaleza y como debilidades los beneficios laborales que perciben en esta organización.
3. Se estableció la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores, encontrándose que el valor es significativo, estableciendo una correspondencia alta y significativa, evidenciado por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.782, lo que permite deducir que el liderazgo es una fuente de mejoría de la satisfacción laboral en los trabajadores estudiados.
4. Se identificó que se presenta influencia positiva entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en una Agrícola de Pacanguilla, con un nivel de vinculación alta positiva de 0.716, lo que evidencia que un incremento del nivel de motivación repercute favorablemente en la mejora de la satisfacción laboral.
5. Se estableció la existencia de una influencia positiva de la dimensión participación en la satisfacción laboral en el personal de una Agrícola de Pacanguilla, de acuerdo a la percepción de los colaboradores, identificándose correlación alta (0.752), y significativa, derivándose que el nivel de participación se relaciona en forma directamente proporcional con la satisfacción laboral.
6. Respecto al objetivo general, se comprobó que existe influencia significativa del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, con un nivel de vinculación alta de 0,867. Concluyendo que el clima laboral repercute de forma positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los propietarios de la empresa Agrícola de una Pacanguilla se recomienda que promuevan el desarrollo de talleres orientado a mejorar los niveles de liderazgo, motivación y participación entre el personal de esta empresa, por la relevancia que tiene el clima laboral en el desarrollo de la satisfacción laboral y de la organización.
2. A los propietarios de la entidad Agrícola de una Pacanguilla se sugiere que mejoren las condiciones de trabajo, relaciones entre el personal y beneficios laborales, mejorando la infraestructura y equipamiento, niveles de comunicación, el trabajo en equipo, así como el desarrollo de una política de incentivos que impulse la mejora en la satisfacción laboral.
3. Al gerente general y personal directivo se recomienda que deben desarrollar un liderazgo participativo y democrático, donde se impulsen los niveles de coordinación entre los estamentos, el trabajo en equipo y se gestione la efectiva solución de conflictos en esta organización.
4. Al propietario y gerente de recursos humanos se sugiere que mejore su nivel de motivación, mediante la implementación de una política de retribución y desarrollo de un plan de reconocimiento, a través de bonificaciones, ascensos y otros beneficios, que constituyan incentivos para impulsar el perfeccionamiento de la satisfacción de los colaboradores.
5. Al personal nombrado y contratado de la Agrícola de Pacanguilla se sugiere que mejoren su nivel de participación, compromiso, identificación y apoyo hacia la empresa, mediante talleres de interrelación e integración como aspecto fundamental para el desarrollo personal, profesional, económico y organizacional.
6. A los propietarios y gerente general de esta empresa se sugiere que mejoren el proceso de dirección y el sistema de coordinación, buscando optimizar los componentes de la motivación, participación y liderazgo considerados en el presente estudio, como aspecto sustancial del clima laboral, que debe ser

tangible en mejores condiciones y beneficios laborales y relaciones interpersonales, para perfeccionar la satisfacción de los colaboradores.

7. A los investigadores, interesados en el objeto de estudio focalizado, se sugiere tener como referencia los instrumentos utilizados en la investigación por cuanto han sido validados y verificados en su nivel de confiabilidad en el ámbito de la industria agrícola y en el contexto de la región La Libertad.

REFERENCIAS

- Achmand, L. I., Noermijati, Rofiaty, & Irawanto, D. W. (2023). Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1). doi:<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Aragón Castañeda, Á. A. (2020). *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanacancha, Pasco - 2018*. (Tesis de Maestría en Gestión pública): Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32867/Aragon_CAA-SD.pdf?sequence=15&isAllowed=y
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas humanas*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arismendiz Lluncor, J. I. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en agro industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019*. (Tesis de Licenciado en Administración): Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf
- Barrantes Mori, M. I. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en los Fast Food del distrito de Trujillo en el año 2020*. (Tesis de Licenciatura en Administración): Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29418/Barrantes%20Mori%2c%20Maria%20Isabel.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bazalar Paz, M. Á., & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35-51. doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>

- Berndt, A. E. (2020). Sampling Methods. *SAGE journals*, 36(2). doi:<https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Bracamonte Coronado, G., & Tineo Juárez, E. J. (2021). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura, 2021*. (Tesis de Licenciatura en Administración): Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9352/1/REP_GABRIELA.BRACAMONTE_ENRIQUE.TINEO_INFLUENCIA.DE.LA.SATISFACCION.LABORAL.pdf
- Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R., & Cardona Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Budirianti, B., & Surati, A. (2020). The influence of work discipline, motivation, job satisfaction and the work environment on the Performance of contract employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 7(11). doi:<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Cabrera, G. (2019). *Beneficios laborales de las Mypes*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/beneficios-laborales-mypes-gabrielacabrera-ruiz>.
- Cardozo, S., & Kwan, C. (2019). Clima organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la sistematización. *Población y Desarrollo*, 25(49). doi:<http://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>
- Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review.

Journal of Research in Psychology, 1(2), 10-15.
doi:<https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>

CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Obtenido de Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica: http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf

Cutipa Arapa, M. S. (2018). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores del hospital geriátrico municipal de Arequipa - 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/550165947/ADMcuarms>

Das, B., Jha, D., Sahu, S., Yadav, A., Raman, R., & Kartikeyan, M. (2023). Concept of Sampling Methodologies and Their Applications. *Springer, Singapore*, 17-40. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-19-4411-6_2

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E., Ruiz Nizama, J., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(5), 663-677. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

De Ruyter, D. (2019). Does a Theory of Moral Education Need the Input of Empirical Research? *Journal of Philosophy of Education*, 54(4), 642-648. doi:<https://doi.org/10.1111/1467-9752.12395>

Djoemadi, F., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101-111. doi:10.17512/pjms.2019.19.2.08

Erthal Santos, L. S., Monteiro Nunes, L. M., Araújo Rossi, B., & Taets, G. (2020). Impacts of the COVID-19 pandemic on violence against women: reflections from the theory of human motivation from Abraham Maslow. *SciELO Preprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.915>

- Firdaus , F., Zulfadilla , Z., & Fakhri , C. (2021). Research Methodology : Types in the New Perspective. *MANAZHIM*, 3(1), 1-16. doi: <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.903>
- Head, G. (2020). Ethics in educational research: Review boards, ethical issues and researcher development. *European Educational Research Journal*, 19(1), 72-83. doi: 10.1177/1474904118796315 journals.sagepub.com/home/
- Hernández, S. L., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(1), 51 - 53. doi: <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(4), 91 - 103. doi:10.17268/rev.cyt.2021.04.07
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735-750. doi:10.9770/jesi.2020.8.2(44)
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6). doi:ISSN 1727-897X
- Manurangsi, P., & Suksompong, W. (2022). Almost envy-freeness for groups: Improved bounds via discrepancy theory. *Theoretical Computer Science*, 930, 179-195. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tcs.2022.07.022>
- Márquez Vélez de Urquiza, N. C. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de Titulación): Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d22a0a9-210f-4cd3-8c5e-7458548bd30c/content>

- Moscoso Loaiza, L. F., & Díaz Heredia, L. P. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1). doi:ISSN 1657-4702
- Muyembe Asenabi, B. (2019). Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5). Obtenido de <http://ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
- Nathan, E., Mulyadi, R., Sen, S., Dirk van, D., & Robert C., L. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111-132. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Omunakwe, P., Nwinyokpugi, P., & Adiele, K. (2018). Workplace interpersonal relationship and organizational productivity in deposit money Banks in Port Harcourt. *Journal of Economics, Management & Social Science*, 4(4), 153-177. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Kenneth-Adiele/publication/330450136_WORKPLACE_INTERPERSONAL_RELATIONSHIP_AND_ORGANIZATIONAL_PRODUCTIVITY_IN_DEPOSIT_MONEY_BANKS_IN_PORT_HARCOURT/links/5c40a8ea458515a4c72d30f0/WORKPLACE-INTERPERSONAL-RELATIONSHIP-AND-
- Ordoñez Freire, D. T., Salazar Samaniego, J. E., Tapia Espinoza, N. J., & Pacheco Molina, A. M. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 410 - 422. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437
- Paredes, D., Ajala, E., Calderón, L., Guerra, V., & Otavalo, T. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincia de Imbabura – Ecuador. *Revista Espacios*, 43(12). doi: 10.48082/espacios-a22v43n12p03
- Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia, C. C., & Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 6(4). doi:[DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812)

- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9 - 24. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peduzzi, M., Fernandes Agreli, H. L., Espinoza, P., Hara Koyama, M. A., Meireles, E., Pavan Baptista, P. C., & West, M. (2021). Relationship between team climate and satisfaction at work in the Family Health Strategy. *Revista De Saúde Pública*, 55. doi: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003307>
- Pérez Ochoa , K. R., Reyes López , J. G., & Aguirre Rodríguez, J. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 6(3). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557
- Polonioli, A. (2021). The ethics of scientific recommender systems. *Scientometrics*, 126, 1841–1848. doi:<https://doi.org/10.1007/s11192-020-03766-1>
- Pujol Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rodriguez Ramos , P. E. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial del departamento de seguridad del estado Trujillo, 2021*. (Tesis de Licenciatura en Administración): Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9340/Rodr%203%adguez%20Ramos%20Percy%20Ebeling.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schunk, D., & DiBenedetto, M. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Solbakk, J., Bentzen, H., & Holm, S. (2021). Back to WHAT? The role of research ethics in pandemic times. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 24, 3-20. doi:<https://doi.org/10.1007/s11019-020-09984-x>

- Surucu, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quatitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3). doi:ISSN: 2148-2586
- Taheri, R., Miah, M., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR European Journal of Business & Management Research*, 5(6). doi: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Umer, Z., Shahid, N., Areesha, J., & Tareq, R. (2020). Having a whale of a time: Linking self-determination theory (SDT), job characteristicsmodel (JCM) and motivation to the joy of gig work. *Cogent Business & Management*, 7(1). doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1807707>
- Vásquez Robles, F., Napán, A. C., & Miranda Tejedó, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2). doi: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Vélez Briones, A. (2020). *Evaluación de niveles de satisfacción laboral en colaboradores de la generación “y” o “millennials” en organizaciones ecuatorianas. Trabajo final para la obtención del título: Master en Gestión del Talento Humano Espol FCSH, Guayaquil. 81.* (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano): Espol. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/9cc66ab7-6bf8-459e-8958-7b34c0820681/D-CD357.pdf>
- Vishwanath, K. (2022). A study of women's labor force participation in India with respect to education and other cultural norms. *International journal of law management*, 5(3). Obtenido de <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ijlmhs17&div=60&id=&page=>
- Wiley, J. (2019). *Guidelines for Investigating Process Safety Incidents*. Third Edition. New York, NY: the American Institute of Chemical Engineers. doi:DOI:10.1002/9781119529132

Wu, C., & Thompson, M. (2020). On the two different aspects of the representative method: The method of stratified sampling and the method of purposive selection. *Springer Link*, 3-15. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-030-44246-0_1

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Clima laboral	Según iglesias et al. (2020), el clima laboral hace referencia a los diversos procesos organizacionales y psicológicos, que constituyen un conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, y que afectan sumotivación y comportamiento.	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Liderazgo, motivación y participación. Para su medición como técnica será la encuesta y el instrumento se empleará el cuestionario, el cual va a estar conformada por 17 ítems.	Liderazgo, Motivación Participación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección ▪ Trabajo en equipo ▪ Solución de conflictos. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recompensa ▪ Reconocimiento <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso organizacional ▪ Identificación ▪ Apoyo organizacional. 	Ordinal
Satisfacción laboral.	Según Vélez (2020): “La satisfacción laboral está ligada a la manera en la cual los trabajadores se sienten cómodos en una empresa, tanto con los jefes como con los compañeros de labor. La satisfacción puede influir en la motivación, en el compromiso, en la responsabilidad de los colaboradores” (p.2)..	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, beneficios laborales. Para su medición como técnica será la encuesta y el cuestionario como instrumento, con 16 ítems.	Condiciones de trabajo Relaciones interpersonales Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infraestructura ▪ Equipamiento ▪ Mantenimiento <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Ambiente laboral ▪ Trabajo en equipo <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración ▪ Incentivos ▪ Posibilidad de ascenso. 	Ordinal

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Clima Laboral

Estimado colaborador:

La presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre el clima laboral de esta empresa, es de carácter anónimo y se va a desarrollar con fines académicos. Agradeceremos contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

Valoración: escala Likert:

1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
1.	El jefe inmediato genera confianza en el grupo de trabajo.					
2.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
3.	Los directivos fomentan el trabajo en equipo y cooperación para el desarrollo de las funciones.					
4.	Considera que no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
5.	En el área de trabajo se busca que cada trabajador tome decisiones de como ejecutar su trabajo.					
6.	El jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal para superar los obstáculos que se presentan.					
MOTIVACIÓN						
7.	Soy recompensado adecuadamente cuando obtengo logros importantes.					
8.	La remuneración que recibo está acorde con las responsabilidades de mi cargo y logros obtenidos.					
9.	La empresa me ofrece incentivos para incrementar mi desempeño.					
10.	Los jefes brindan retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño.					
11.	Los jefes reconocen y valoran mi trabajo cuando está bien realizado.					
PARTICIPACIÓN						
12.	Me siento comprometido con los objetivos y visión de la empresa.					
13.	Considero que mis labores tienen impacto en el logro de las metas organizacionales.					
14.	La empresa ofrece la oportunidad de incrementar el desarrollo de mis habilidades, destrezas y actitudes en el área de trabajo.					
15.	Dispongo de tiempo extra y esfuerzo para cumplir las metas asignadas.					
16.	Fomento y promuevo la comunicación activa entre mis compañeros.					
17.	La empresa me brinda la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad.					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Estimado colaborador:

La presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la satisfacción laboral respecto a esta empresa, es de carácter anónimo y se va a desarrollar con fines académicos. Agradeceremos contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

Valoración: escala Likert:

1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	CONDICIONES DE TRABAJO					
1.	La infraestructura de la organización es adecuada.					
2.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
3.	Los recursos materiales brindados son los adecuados para realizar mi trabajo en óptimas condiciones.					
4.	Los equipos tecnológicos del área son modernos y adecuados a las necesidades de mi trabajo.					
5.	Se brinda el mantenimiento necesario y oportuno para la conservación del mobiliario.					
6.	Se brinda el mantenimiento necesario y oportuno para la conservación del equipo tecnológico de la empresa.					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
7.	La comunicación establecida con mis compañeros de trabajo es adecuada.					
8.	La comunicación entre jefes y subordinados es apropiada.					
9.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
10.	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
11.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.					
	BENEFICIOS LABORALES					
12.	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
13.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros alcanzados.					
14.	Los incentivos (no monetarios) recibidos son los que esperaba.					
15.	Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo.					
16.	Las convocatorias de ascenso son organizadas con transparencia.					

Anexo N° 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022

Investigador principal: Infanzón Mendoza, Leydi Ambar

López Huangal, Marcia Alejandra

Asesor: Mg. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine

Dra. Mabel Ysabel, Otiniano León

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022, cuyo propósito es determinar de qué manera influye el clima laboral en la satisfacción de los colaboradores de una Agrícola de Pacanguilla, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 10 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Docentes Asesoras, Mtra. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine o Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel, al correo electrónico motiniano@ucv.edu.pe, lchuquituctoco@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Participación	Reconocimiento	Los jefes brindan retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Los jefes reconocen y valoran mi trabajo cuando está bien realizado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Compromiso organizacional	Me siento comprometido con los objetivos y visión de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Considero que mis labores tienen impacto en el logro de las metas organizacionales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Identificación	La empresa ofrece la oportunidad de incrementar el desarrollo de mis habilidades, destrezas y actitudes en el área de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Dispongo de tiempo extra y esfuerzo para cumplir con las metas asignadas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Apoyo organizacional	Fomento y promuevo la comunicación activa entre mis compañeros.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		La empresa me brinda la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Beneficios laborales	Ambiente laboral	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Trabajo en equipo	Me agrada trabajar con mis compañeros.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Remuneración	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros alcanzados.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Incentivos	Los incentivos (no monetarios) recibidos son los que esperaba.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Posibilidad de ascenso	Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Las convocatorias de ascenso son organizadas con transparencia.			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Participación	Reconocimiento	Los jefes brindan retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Los jefes reconocen y valoran mi trabajo cuando está bien realizado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Compromiso organizacional	Me siento comprometido con los objetivos y visión de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Considero que mis labores tienen impacto en el logro de las metas organizacionales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Identificación	La empresa ofrece la oportunidad de incrementar el desarrollo de mis habilidades, destrezas y actitudes en el área de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Dispongo de tiempo extra y esfuerzo para cumplir con las metas asignadas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Apoyo organizacional	Fomento y promuevo la comunicación activa entre mis compañeros.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		La empresa me brinda la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	74280263		920483058
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Beneficios laborales	Ambiente laboral	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Trabajo en equipo	Me agrada trabajar con mis compañeros.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Remuneración	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros alcanzados.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Incentivos	Los incentivos (no monetarios) recibidos son los que esperaba.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Posibilidad de ascenso	Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Las convocatorias de ascenso son organizadas con transparencia.			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	74280263		920483058
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono
---------------	---------	---------------------------	----------

Beneficios laborales	Ambiente laboral	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Trabajo en equipo	Me agrada trabajar con mis compañeros.			X		X		X		X		X		X		X	
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.				X		X		X		X		X		X		X		X
	Remuneración	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros alcanzados.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Incentivos	Los incentivos (no monetarios) recibidos son los que esperaba.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Posibilidad de ascenso	Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Las convocatorias de ascenso son organizadas con transparencia.			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	44852440		968640938
-----------------------	----------	--------------------------------------------------------------------------------------	-----------

Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo N° 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

a. Confiabilidad del cuestionario para clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.840	17

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
El jefe inmediato genera confianza en el grupo de trabajo	3.45	.510	20
La relación que tengo con mis superiores es cordial	3.60	.503	20
Los directivos fomentan el trabajo en equipo y cooperación para el desarrollo de las funciones	3.50	.607	20
Considera que no tiene dificultades para trabajar en equipo	3.55	.759	20
En el área de trabajo se busca que cada trabajador tome decisiones de como ejecutar su trabajo	3.50	.513	20
El jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal para superar los obstáculos que se presentan	3.35	.489	20
Soy recompensado adecuadamente cuando obtengo logros importantes	3.60	.598	20

La remuneración que recibo está acorde con las responsabilidades de mi cargo y logros obtenidos	3.15	.671	20
La empresa me ofrece incentivos para incrementar mi desempeño	3.40	.503	20
Los jefes brindan retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño	3.40	.503	20
Los jefes reconocen y valoran mi trabajo cuando está bien realizado	3.40	.503	20
Me siento comprometido con los objetivos y visión de la empresa	3.35	.489	20
Considero que mis labores tienen impacto en el logro de las metas organizacionales	3.60	.681	20
La empresa ofrece la oportunidad de incrementar el desarrollo de mis habilidades, destrezas y actitudes en el área de trabajo	3.90	.718	20
Dispongo de tiempo extra y esfuerzo para cumplir con las metas asignadas	3.70	.733	20
Fomento y promuevo la comunicación activa entre mis compañeros	3.45	.686	20
La empresa me brinda la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad	3.50	.827	20

b. Confiabilidad del cuestionario para satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.877	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
La infraestructura de la organización es adecuada	3.50	.513	20
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	3.60	.503	20
Los recursos materiales brindados son los adecuados para realizar mi trabajo en óptimas condiciones	3.65	.489	20
Los equipos tecnológicos del área son modernos y adecuados a las necesidades de mi trabajo	3.65	.671	20
Se brinda el mantenimiento necesario y oportuno para la conservación del mobiliario	3.55	.510	20
Se brinda el mantenimiento necesario y oportuno para la conservación del equipo tecnológico de la empresa	3.40	.503	20

La comunicación establecida con mis compañeros de trabajo es adecuada	3.65	.489	20
La comunicación entre jefes y subordinados es apropiada	3.60	.681	20
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	3.60	.503	20
Me agrada trabajar con mis compañeros	3.60	.503	20
La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo	3.55	.686	20
La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones	3.60	.503	20
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros alcanzados	3.40	.503	20
Los incentivos (no monetarios) recibidos son los que esperaba	3.40	.503	20
Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo	3.65	.587	20
Las convocatorias de ascenso son organizadas con transparencia	3.65	.745	20

Anexo N°6: Cálculo de la muestra

Fórmula de la muestra cuando la población es conocida (1000 colaboradores)

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$
$$n = \frac{1000 \times 0.5 \times 0.5}{(1000 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 0.5 \times 0.5} = 278$$

El número de la muestra, que fue seleccionado, considerando un nivel de confianza de 95%, valor p= 50%, valor q = 50% y error de estimación de 5%, es de 278 trabajadores.

Anexo N° 7: Base de datos de la variable de Clima laboral

BASE DE DATOS 11.nov [Componentes] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Mostrar: 47 de 47 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Clima laboral	Clima laboral	Utilidad	Utilidad	Motivación
1	5	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	2	3	50	2	58	2	15
2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	47	2	50	2	14
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50	2	58	2	14
4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	4	1	2	38	1	54	2	11
5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	47	2	50	2	14
6	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	2	38	1	54	2	18
7	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	47	2	57	2	14
8	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	48	2	57	2	14
9	5	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	38	1	53	1	12
10	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	51	2	58	2	15
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50	2	58	2	15
12	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	50	2	59	2	17
13	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	45	2	58	2	13
14	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	46	2	50	2	12
15	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	58	2	13
16	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	1	4	54	2	59	2	18
17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49	2	57	2	14
18	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	49	2	57	2	15
19	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	38	1	54	2	11
20	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	5	2	2	3	46	2	50	2	13
21	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	45	2	50	2	12
22	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	48	2	57	2	14
23	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	53	2	59	2	18
24	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	45	2	56	2	13
25	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46	2	58	2	12
26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	49	2	57	2	14
27	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	56	2	60	2	17
28	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	57	2	14
29	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	48	2	57	2	14

Vista general **Vista de datos** Vista de variables

BASE DE DATOS 11.nov [Componentes] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Mostrar: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Clima laboral	Clima laboral	Utilidad	Utilidad	Motivación
29	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	49	2	57	2	14
30	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	52	2	59	2	15
31	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	38	1	54	2	11
32	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	48	2	57	2	14
33	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	45	2	55	2	13
34	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	44	2	55	2	12	
35	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	54	2	59	2	15
36	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	48	2	57	2	14
37	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49	2	57	2	14
38	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	45	2	58	2	13
39	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	49	2	57	2	14
40	5	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	53	2	59	2	15
41	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	48	2	58	2	13
42	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	44	2	55	2	13
43	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	48	2	57	2	14
44	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	48	2	57	2	15
45	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	39	1	54	2	11
46	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	48	2	57	2	14
47	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	48	2	57	2	14
48	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	2	58	2	15
49	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49	2	57	2	14
50	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	46	2	58	2	13
51	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	47	2	58	2	14
52	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	47	2	57	2	14
53	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	48	2	57	2	14
54	5	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	1	38	1	53	1	12
55	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	51	2	58	2	15
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50	2	58	2	15
57	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54	2	59	2	17

Vista general **Vista de datos** Vista de variables

BASE DE DATOS 1.Lav (CajunDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Clima actual	Clima anual	Líbros qd	Líbros qse	Mébo qd
88	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	45	2	19	2	13	
89	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	38	1	14	2	11
90	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
91	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	54	2	16	2	16	
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
93	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	47	2	17	2	15
94	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	47	2	16	2	14
95	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48	2	16	2	13
96	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	45	2	16	2	13	
97	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
98	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	53	2	16	2	16
99	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	45	2	16	2	13	
100	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
101	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
102	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58	2	20	2	17
103	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	49	2	17	2	14
104	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	49	2	17	2	14
105	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	52	2	16	2	15
106	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	44	2	16	2	13	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
108	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	42	2	14	2	11
109	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	47	2	16	2	14
110	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	2	47	2	16	2	14
111	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	2	17	2	14
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48	2	17	2	14
113	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	38	1	13	1	12
114	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	51	2	16	2	15
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	2	16	2	15
116	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	51	2	19	2	17

Vista general **Vista de datos** Vista de variables

BASE DE DATOS 1.Lav (CajunDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Clima actual	Clima anual	Líbros qd	Líbros qse	Mébo qd	
87	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	51	2	19	2	17	
88	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	45	2	16	2	13	
89	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	48	2	16	2	12	
90	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
91	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	54	2	16	2	16	
92	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
93	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	47	2	17	2	15	
94	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	45	2	15	2	13	
95	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	45	2	16	2	13
96	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46	2	16	2	13	
97	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	53	2	18	2	16	
98	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	45	2	16	2	13	
99	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
100	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43	2	17	2	14	
101	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	59	2	28	2	17	
102	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
103	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
104	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	52	2	18	2	15	
105	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	42	2	14	2	13	
106	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	45	2	16	2	13	
107	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	44	2	16	2	14	
108	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	47	2	17	2	14	
109	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
110	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	38	1	14	2	11	
111	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	51	2	18	2	15	
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50	2	18	2	15	
113	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	51	2	18	2	17	
114	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	44	2	16	2	12		

Vista general **Vista de datos** Vista de variables

BASE DE DATOS 1.1.uv (CognesOswald) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de Idioma

Mostrar 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Círculo abierta	Círculo abierta	Línea gr	Línea gr	Móvil ión
115	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13
116	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13
117	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	54	2	19	2	10	
118	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
119	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	49	2	17	2	15
120	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	39	1	14	2	11	
121	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	47	2	16	2	14
122	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	48	2	16	2	13	
123	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49	2	17	2	14
124	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	45	2	16	2	13	
125	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	48	2	17	2	14	
126	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	56	2	20	2	17	
127	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
128	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
129	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	52	2	18	2	15	
130	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
131	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	52	2	18	2	15	
132	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	42	2	14	2	13	
133	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
134	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	46	2	15	2	13	
135	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	44	2	15	2	12	
136	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	45	2	16	2	13	
137	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	44	2	16	2	14	
138	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	47	2	17	2	14	
139	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	48	2	17	2	14	
140	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	39	1	14	2	11	
141	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	51	2	18	2	15	
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	2	18	2	15	
143	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	51	2	18	2	17	

Ver vista general Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS 1.1.uv (CognesOswald) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de Idioma

Mostrar 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Círculo abierta	Círculo abierta	Línea gr	Línea gr	Móvil ión
144	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	45	2	16	2	13
145	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13
146	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13
147	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	54	2	18	2	16	
148	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
149	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	47	2	17	2	15	
150	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	45	2	16	2	13
151	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	46	2	16	2	13
152	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	46	2	16	2	13
153	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49	2	17	2	14
154	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	53	2	18	2	16	
155	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45	2	16	2	13	
156	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
157	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
158	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	56	2	20	2	17
159	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
160	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
161	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	52	2	18	2	15	
162	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	42	2	14	2	13	
163	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	48	2	17	2	14
164	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	48	2	17	2	14	
165	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44	2	14	2	13	
166	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	46	2	16	2	13	
167	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	44	2	16	2	14
168	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	47	2	17	2	14
169	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	14	
170	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	38	1	14	2	11
171	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	51	2	18	2	15
172	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50	2	18	2	15

Ver vista general Vista de datos Vista de variables

SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Buscador de ayuda

Vista: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Clima store	Clima lateral	Librería go	Librería spa	Librería Ma
173	4	3	3	4	5	2	5	3	3	4	3	2	5	3	3	3	3	54	2	19	2	18
174	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	45	2	18	2	13
175	3	3	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47	2	18	2	13
176	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	18	2	13
177	3	3	4	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	54	2	18	2	18
178	3	3	2	3	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49	2	17	2	18
179	3	2	4	3	5	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	47	2	17	2	18
180	2	3	2	3	5	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	45	2	15	2	13
181	3	2	1	1	5	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	45	2	16	2	12
182	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46	2	15	2	13
183	2	3	3	2	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14
184	2	4	3	3	5	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	43	2	18	2	18
185	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	48	2	16	2	13
186	2	3	2	2	5	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	47	2	15	2	13
187	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	2	17	2	14
188	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	58	2	20	2	17
189	3	4	2	3	3	5	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50	2	18	2	14
190	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14
191	2	3	4	2	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	52	2	18	2	15
192	2	2	2	3	5	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	40	2	16	2	11
193	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	46	2	17	2	14
194	2	3	2	3	5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	45	2	16	2	13
195	2	2	1	3	5	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	44	2	15	2	12
196	2	2	1	2	5	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	44	2	15	2	12
197	3	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	48	2	16	2	13
198	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	45	2	16	2	14
199	3	3	3	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	47	2	17	2	14
200	3	3	3	2	5	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14
201	2	2	1	2	5	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	38	1	14	2	11

Vista general Vista de datos Vista de variables

SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Buscador de ayuda

Vista: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Clima store	Clima lateral	Librería go	Librería spa	Librería Ma	
202	3	4	2	3	3	5	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	51	2	18	2	15	
203	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	2	16	2	15	
204	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	51	2	19	2	17	
205	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	48	2	16	2	13	
206	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
207	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
208	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	54	2	19	2	16
209	3	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
210	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	47	2	17	2	14	
211	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	45	2	15	2	13	
212	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48	2	16	2	13	
213	2	2	2	3	3	5	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	48	2	16	2	13	
214	2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
215	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	46	2	16	2	13	
216	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	44	2	16	2	14	
217	2	2	3	2	3	5	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	46	2	16	2	14	
218	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
219	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	38	1	13	1	12
220	3	4	2	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	51	2	18	2	15	
221	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50	2	18	2	15	
222	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	51	2	19	2	17	
223	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	45	2	16	2	13	
224	3	3	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
225	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
226	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	54	2	19	2	16	
227	3	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
228	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	38	1	14	2	11	
229	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	48	2	16	2	13	
230	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48	2	16	2	13	

Vista general Vista de datos Vista de variables

WAL 18 DMSO (Lase) (Operational) - 184 PPS (datos de laboratorio)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Q: Aplicaciones de laboratorio

Hoja: 42 de 43 resúmenes

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12	d13	d14	d15	d16	d17	Circul doble	Circul simple	Libres gr	Libres top	Mueles top	Mueles bot
231	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	2	17	2	14	
232	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	2	17	2	14	
233	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	53	2	17	2	14		
234	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	2	17	2	14		
235	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	2	17	2	14		
236	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	2	17	2	14		
237	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	54	2	20	2	17	
238	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	45	2	17	2	14	
239	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	48	2	17	2	14	
240	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	52	2	16	1	15	
241	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	4	2	1	3	48	2	14	2	15
242	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
243	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48	2	16	2	13	
244	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	38	1	14	2	11	
245	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	47	2	17	2	14	
246	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	48	2	17	2	14	
247	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36	1	16	2	11		
248	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	51	2	16	2	15	
249	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58	2	16	2	15	
250	4	3	3	4	3	2	4	3	1	4	1	2	3	3	2	2	2	51	2	19	2	17	
251	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	45	2	16	2	13	
252	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	1	3	48	2	16	2	14	
253	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	47	2	16	2	13	
254	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	54	2	16	2	15	
255	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	49	2	17	2	14	
256	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	47	2	17	2	14	
257	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48	2	16	2	13	
258	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	48	2	16	2	13	
259	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	48	2	16	2	15	

Ver general [Ver de datos](#) [Ver de variables](#)

WAL 18 DMSO (Lase) (Operational) - 184 PPS (datos de laboratorio)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Q: Aplicaciones de laboratorio

Hoja: 42 de 43 resúmenes

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12	d13	d14	d15	d16	d17	Circul doble	Circul simple	Libres gr	Libres top	Mueles top	Mueles bot
260	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	17	2	14	
261	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	1	1	3	52	2	16	2	15
262	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	48	2	16	2	13	
263	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
264	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	47	2	17	2	12	
265	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	1	4	56	2	20	2	17	
266	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	3	48	2	17	2	14	
267	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	2	16	2	13	
268	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46	2	16	2	14	
269	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	17	2	14	
270	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	2	17	2	14	
271	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	46	1	12	1	12	
272	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	48	2	16	2	15	
273	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	48	2	16	2	15	
274	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	50	2	16	2	17	
275	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	7	46	2	15	2	13	
276	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	36	1	12	1	12	
277	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	16	2	13	
278	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	54	2	16	2	15	
279																							
280																							
281																							
282																							
283																							
284																							
285																							
286																							
287																							
288																							

Ver general [Ver de datos](#) [Ver de variables](#)

Anexo N°8: Base de datos de la variable de Satisfacción laboral

WMS DE DATOS C:\msi\Gowind\Gowind1 - WMS SPSS [Datos: Datos de base]

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Q: Aplicación de búsqueda

Valor: 43 de 43 variables

	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Satisfacción laboral	Clase social
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	2
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	2
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	2
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2

Ver vista general Ver vista de datos Ver vista de variables

WMS DE DATOS C:\msi\Gowind\Gowind1 - WMS SPSS [Datos: Datos de base]

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Q: Aplicación de búsqueda

Valor: 43 de 43 variables

	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Satisfacción laboral	Clase social
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	2
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	2
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2

Ver vista general Ver vista de datos Ver vista de variables

WAL 18 DICC 1 (Luz) (Operación) - 004 PIS (datos) (datos de base)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Visualización de documentos

Visualización de datos

Visualización de datos

	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	datos columna base	datos columna alternativa
57	5	3	3	1	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	47	0			
58	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	4	3	2	2	2	2	47	0			
59	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	47	0			
60	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
61	3	4	2	1	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	47	0			
62	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
63	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
64	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	47	0			
65	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	0			
66	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	47	0			
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	0			
68	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	47	0			
69	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	47	0			
70	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
71	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
72	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	47	0			
73	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
74	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
75	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	47	0			
76	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
77	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
78	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
79	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	47	0			
80	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
81	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	47	0			
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	47	0			
83	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	47	0			
84	3	2	3	4	2	1	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	47	0			

Visualización general Visualización de datos Visualización de variables

WAL 18 DICC 1 (Luz) (Operación) - 004 PIS (datos) (datos de base)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Visualización de documentos

Visualización de datos

Visualización de datos

	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	datos columna base	datos columna alternativa
85	5	3	3	1	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	47	0			
86	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	47	0			
87	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
88	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
89	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	47	0			
90	3	4	2	1	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	47	0			
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	0			
92	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
93	2	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	47	0			
94	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	47	0			
95	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	47	0			
96	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	47	0			
97	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	47	0			
98	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	47	0			
99	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	47	0			
100	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	47	0			
101	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	47	0			
102	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	47	0			
103	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
104	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	47	0			
105	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	47	0			
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0			
108	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	47	0			
109	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0			
110	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	47	0			
111	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	1	2	4	2	3	2	2	47	0			
112	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	0			

Visualización general Visualización de datos Visualización de variables

WMS 18.0000 C.Las Copacabanas - WMS 18000000 Datos de base

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Q Búsqueda de documentos

Visible: 42 de 43 variables

	P16	P18	P19	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Saldo cuenta base	Saldo cuenta ajuste	180	181	182	183		
186	5	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	44	2						
170	2	2	3	1	4	2	3	2	2	3	1	2	2	4	2	3	47	2						
171	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	47	2						
172	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47	2						
173	2	3	3	1	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	47	2						
174	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	45	2						
175	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	44	2						
176	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2						
177	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	45	2					
178	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	45	2						
179	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	42	2					
180	2	1	4	2	1	2	4	4	1	2	1	1	2	3	2	2	4	25	2					
181	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	40	2						
182	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	43	2					
183	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	47	2					
184	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	21	2					
185	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	43	2					
186	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	2					
187	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2					
188	2	2	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2				
189	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	40	2					
190	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	45	2					
191	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	32	2					
192	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	42	2					
193	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	44	2					
194	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	45	2					
195	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2					
196	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2					
197	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2					

Visible general Vista de datos Vista de variables

WMS 18.0000 C.Las Copacabanas - WMS 18000000 Datos de base

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventanas Ayuda

Q Búsqueda de documentos

Visible: 42 de 43 variables

	P16	P18	P19	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Saldo cuenta base	Saldo cuenta ajuste	180	181	182	183		
197	5	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	43	2						
198	2	2	2	1	4	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	43	2					
199	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	43	2					
200	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44	2					
201	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	36	2					
202	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	47	2					
203	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	2					
204	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	47	2					
205	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	2					
206	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2					
207	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	2					
208	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2					
209	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2					
210	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	44	2					
211	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	2	2	4	46	2					
212	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	43	2					
213	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	44	2					
214	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	2					
215	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	43	2					
216	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	2					
217	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	2					
218	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	2					
219	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2					
220	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	47	2					
221	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	2					
222	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	2					
223	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	2					
224	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	2					

Visible general Vista de datos Vista de variables

