



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en el Emporio comercial
Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Moscoso Pizango Félix Joao

ASESORA

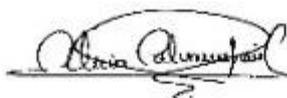
Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

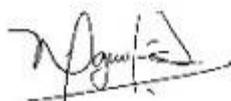
Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ
2018

Página del Jurado



Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva
Presidenta



Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón
Secretaria

|



MSc. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por haberme puesto en el lugar indicado y permanecer siempre a mi lado.

A mis padres, por haberme permitido robarles treinta años de sus vidas y ser mejores cada día.

A Avril, la personita que me hace desbordar de amor y le da luz hasta al día más oscuro.

A mi esposa, que fue el pilar y el mejor ejemplo que sirvió para motivarme, esforzarme en los estudios y salir adelante, a mis amigos, conocidos y personas que han compartido parte de sus vidas con la mía, sean buenos o malos momentos, me enseñaron y ayudaron a ser quien soy ahora. Gracias a todos, este logro va dedicado a ustedes.

Declaratoria de autenticidad

Yo Moscoso Pizango Félix Joao con DNI N° 45329792, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias empresariales, Escuela Académico profesional de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la tesis son auténticos y veraces.

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



Moscoso Pizango Félix Joao

DNI: 45329792

Trujillo, diciembre del 2018

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada **Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en el emporio Albarracín de la ciudad de Trujillo 2018**, con la finalidad de Analizar la relación que existe entre la Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio Albarracín de la ciudad de Trujillo año 2018, en cumplimiento con lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Administración.

Esperando cumplir con los requerimientos de aprobación.

El autor.

Índice

Índice

Página del Jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	¡Error! Marcador no definido.
Declaratoria de autenticidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	¡Error! Marcador no definido.
Índice.....	Vi
Resumen.....	¡Error! Marcador no definido.
Abstract	¡Error! Marcador no definido.
I. Introducción	¡Error! Marcador no definido.
1.1 Realidad problemática.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.Trabajos previos	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. Internacionales.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2 Nacionales.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.3 Locales	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1 Satisfacción con la vida	¡Error! Marcador no definido.
1.4 Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5 Justificación del estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
1.6. Hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
1.7. Objetivos	¡Error! Marcador no definido.
1.7.1. Objetivo general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.7.2. Objetivos específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
II. Método.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1 Diseño de Investigación	¡Error! Marcador no definido.
2.2 Variables de Operacionalización.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2 Población y muestra.	¡Error! Marcador no definido.

2.3	Unidad de análisis.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1	Criterios de inclusión y exclusión.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	¡Error! Marcador no definido.
2.5	Métodos de análisis de datos	¡Error! Marcador no definido.
2.6	Aspectos éticos	¡Error! Marcador no definido.
III.	Resultados.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1.	Generalidades	¡Error! Marcador no definido.
V.	Conclusión	¡Error! Marcador no definido.
VI.	Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
VII.	PROPUESTA.....	¡Error! Marcador no definido.
	PROPUESTA DE EMPODERAMIENTO EN AUTOESTIMA, AUTOCONFIANZA E INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA TENER MAYOR SATIFACCION CON LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
	Introducción	¡Error! Marcador no definido.
	Justificación	¡Error! Marcador no definido.
VIII.	Referencias.....	¡Error! Marcador no definido.
	Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.
	Anexo 02: Escala para medir la satisfaccion con la vida	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 03: Validación de instrumento 01.....	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 04: Base de datos y cálculo de V – Aiken instrumento 01	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 05: fiabilidad de instrumento 01	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 06: Escala para medir la calidad de vida laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 07: Validación de instrumento 02.....	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 08: calculo de V – Aiken isnrumento 02.....	¡Error! Marcador no definido.
	Anexo 09: fiabilidad de instrumento 02.....	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 10: consentimiento informado	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 11: Evidencias (fotos).....	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 12: Base de datos.....	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018. La metodología utilizada fue descriptiva, no experimental, de diseño correlacional aplicada. La muestra fue probabilística y estuvo compuesta por 385 colaboradores que trabajaban en el centro comercial Albarracín en la ciudad de Trujillo. Como instrumentos se utilizaron el cuestionario de satisfacción con la escala de vida (SWLS) y el cuestionario de calidad de vida laboral basado en (González, Hidalgo y Salazar, 2010), ambos validados en su construcción y confiabilidad. Los resultados nos permiten concluir: 1) en cuanto al nivel de satisfacción con la vida en los colaboradores del emporio comercial Albarracín en la ciudad de Trujillo, 2018 predominó el nivel promedio con 58.4% (225 participantes), seguido por el nivel alto 34.8% (134 participantes) y en bajo nivel 6,8% (26 participantes). 2) Con respecto al nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018, se predominó el nivel promedio 53.8% (207 participantes), seguido del nivel alto con 46.2% (178 Participantes). 3) en cuanto a la relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018, se encontró asociación estadística débil. De acuerdo con los antecedentes y el marco teórico, estos resultados pueden verse influenciados por el alto índice de subempleo, trabajo por cuenta propia e informalidad

Palabras Clave: Satisfacción con la Vida - Calidad de Vida Laboral - Emporio Comercial Albarracín.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between satisfaction with life and quality of work life in the employees of the commercial emporium Albarracín in the city of Trujillo, 2018. The methodology used was descriptive, not experimental, of applied correlational design. The sample was probabilistic and consisted of 385 employees who worked in the Albarracín shopping center in the city of Trujillo. As instruments, the questionnaire of satisfaction with the life scale (SWLS) and the quality of work life questionnaire based on (González, Hidalgo and Salazar, 2010), both validated in their construction and reliability, were used. The results allow us to conclude: 1) regarding the level of satisfaction with life in the collaborators of the commercial emporium Albarracín in the city of Trujillo, 2018 the average level predominated with 58.4% (225 participants), followed by the high level 34.8% (134 participants) and at a low level 6.8% (26 participants). 2) Regarding the level of quality of work life in the collaborators of the commercial emporium Albarracín of the city of Trujillo, 2018, the average level prevailed 53.8% (207 participants), followed by the high level with 46.2% (178 Participants). 3) regarding the relationship between satisfaction with life and quality of work life in the employees of the commercial emporium Albarracín of the city of Trujillo, 2018, a weak statistical association was found. According to the background and the theoretical framework, these results can be influenced by the high rate of underemployment, self-employment and informality .

Keywords: *Satisfaction with Life - Quality of Work Life - Emporio Comercial Albarracín.*

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La felicidad es el mejor entusiasmo de investigación para diferentes naciones, con la motivación de examinar que componentes en la vida de las personas genera una satisfacción valiosa y significativa.

La satisfacción con la vida establece el elemento cognitivo (psicológico), representa a un juicio que el hombre hace de la naturaleza de sus vidas. La satisfacción con la vida es un componente subjetivo que contribuye al bienestar general, que evalúa de forma personal cómo va la vida de las personas en relación a lo que esperan de ella, es una energía individual sobre nuestras vidas, que pone en una balanza lo que las personas cosechan, sus logros, sus deseos, y su perspectiva, grande y no tan grande; y en los colaboradores de las diversas organizaciones que hay en nuestro país, esto se identifica principalmente con el logro de objetivos personales y profesionales, es compromiso de las organizaciones motivar a sus colaboradores, ya que es una actitud clave para el beneficio y la tranquilidad de sus representantes y posteriormente mejorar la actividad y los resultados de la empresa.

La satisfacción es un sentimiento que produce alegría, felicidad en el ser humano cuando ha logrado su propósito. La felicidad tiene mayor tendencia para su investigación en diversos países con el propósito de estudiar que elementos en la vida del ser humano generan satisfacción vital.

Como lo indicó (Martínez, 2006) en su exploración "Perspectiva futura del Perú y el nivel de satisfacción con él"; descubrió que los niveles de satisfacción que los peruanos tienen en relación con su país eran simplemente los más pobres, ya que se encontraron con el rompecabezas de cierto temor y frustración de la población general al trabajar dentro de su país, por razones de un déficit económico, social y político.

Según (Helliwell, Layard, & Sachs, 2017) en el informe sobre la Felicidad Mundial 2017 de las naciones más felices del planeta, indica que Noruega es la nación con mayor satisfacción y dicha en el mundo. Esta investigación intentó solicitar una población equivalente de cada país que atribuya el grado de satisfacción

que se ha estimado a través de una escala en la que 1 se cumple menos, y 10 se satisface más por los diversos problemas que se tendieron, como son: autonomía que las personas necesitan para elegir sus vidas, cómo se sienten con ayuda social, la inclinación que tienen por la podredumbre de su público en general y lo liberal que son. Además, planea caracterizar la idea de bienestar y avance de las personas en los esfuerzos realizados por los gobiernos.

En los resultados logrados, Perú ocupa el puesto 63 en lo que significa los países más felices del mundo; es decir, demostrándose como una de las naciones menos felices en la tierra (Helliwell, Layard, & Sachs, 2017).

En América Latina, hay cinco naciones que presentan los precedentes más terribles en referencia con la calidad de vida laboral de las personas. Uno de ellos es Perú, donde a causa de los desastres naturales como son el fenómeno del niño, las lluvias y derrumbes en algunos departamentos sobre todo en la costa y sierra del país, dónde muchos de los colaboradores de distintas empresas pierden su empleo. Según indica el informe de “la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)”, con información de “la Organización Internacional del Trabajo (OIT)” En el informe titulado " Coyuntura en América Latina y el Caribe: protección social universal en los mercados laborales con informalidad", se destaca que existen "complejidades asombrosas en cuanto a estructura y naturaleza de los negocios". En esta línea, se muestra que en naciones, por ejemplo, Bolivia, Colombia, Honduras, Perú y Venezuela, la pesadez de los trabajadores autónomos supera el 35%, un nivel aparentemente alto con respecto a otros países de América Latina (Informe de Gestión, 2015).

Se sabe que el compromiso de los colaboradores en una empresa muchas veces depende de la forma como es el clima organizacional, la seguridad, la higiene, la comunicación, la cultura, el trato directo de los jefes inmediatos.

La economía mundial ha tenido una gran transformación debido a los grandes cambios tecnológicos, políticos y sociales, estas reformas han generado importantes cambios en el campo profesional donde la más afectada ha sido la calidad de vida laboral de los trabajadores por las condiciones laborales que ofrecen las organizaciones, como la contratación informal, incrementando el trabajo independiente y los empleos temporales, las organizaciones optan por contratar a

plazo fijo o por obra, con el objetivo de aumentar la productividad y disminuir costos. Todo lo mencionado origina incertidumbre y por consiguiente ambientes de fluctuación en los colaboradores que conllevan a no sentirse satisfechos con la vida, personal y familiar.

Se puede ver que últimamente la ciudad de Trujillo ha experimentado cambios impresionantes, comerciales, económicos, etc., que incluso se ha visto la entrada de importantes centros comerciales. Estamos apreciando un antes y un después en el negocio local. En cualquier caso, dado que los centros comerciales importantes están en nuestra ciudad, no ha habido investigaciones particulares relacionadas a estas dos variables que se investigará en esta tesis, no sabemos exactamente qué cantidad de colaboradores, obreros laboran en este centro comercial donde se hará la respectiva investigación, sin embargo, nos damos cuenta de que hay numerosos jóvenes y padres de familia de diversos estratos sociales que trabajan allí.

Hoy en día la calidad de vida laboral es compleja, todos están inmersos en ella, de acuerdo a los diferentes tipos de trabajo u oficio, sea profesional o no profesional, en la presente investigación queremos referirnos a los colaboradores de todas las ferreterías que funcionan en el Emporio comercial Albarracín del distrito de Trujillo. Se sabe por conocimiento propio, que existe mucha informalidad en este centro comercial también conocido como “ex tacorita” donde varios de sus colaboradores, no cuentan con un seguro social, no tienen beneficios, trabajan feriados y no les pagan horas extras en incluso ya hay cierto número de venezolanos laborando en este emporio y que en su mayoría son padres de familia y jóvenes, que empiezan sus labores desde las 8.00am hasta las 7.00pm, percibiendo solamente el sueldo mínimo.

La mayoría de ellos no tienen la innovación suficiente para completar sus tareas y ejercicios correctamente. Un esquema de actividad adecuado que permita que haya tiempo adicional, pagado o no pagado por la organización. Ausencia de dirección en los puntos débiles de la empresa, aptitudes, seguridad y bienestar relacionados con la comunicación, colaboración, autoridad, etc. El compromiso de los colaboradores cuando realizan actividades que requieren un esfuerzo físico. Se sabe que este centro comercial se está convirtiendo en una bomba de tiempo. Donde los vendedores ambulantes toman las calles por asalto para vender sus productos en tiempos de fiestas patrias y en campaña navideña etc., y no existen esfuerzos de seguridad. Un desastre

podría ocurrir en cualquier momento, tal y como ocurrió en enero del año en curso, siete organizaciones del comercio empresarial Albarracín que funcionaban sin ofrecer las condiciones básicas de seguridad para sus clientes y colaboradores, ha sido brevemente clausurado por la Municipalidad Provincial de Trujillo en medio de una actividad operativa.

Asimismo, sus colaboradores piden ser tratados con consideración, y con el respeto que se merecen, cordialidad, honorabilidad y justicia, pieza fundamental de la calidad de vida laboral. Es por ello por lo que se requiere determinar cuál es la relación que existe entre la satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en los colaboradores del comercio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo 2018.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

(Mohammad, Mumtazah, Jariah, & Aminah, 2014) “Calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre empleados en el gobierno y organizaciones en Irán. Debido a estas fortalezas, el análisis cuantitativo no experimental se usará en este contexto descriptivo y correlacional. El objetivo de este estudio fue determinar si existe relación entre los niveles de satisfacción laboral de los empleados con la calidad de la vida laboral. Este análisis de exploración de correlación investigará el grado en que las variables están relacionadas y la dirección de tal relación. Por otro lado, los métodos de investigación utilizados en este estudio fueron los métodos de investigación de correlación cuantitativa con QWL (dimensiones gerenciales, estructurales, sociales) considera la variable independiente, con la satisfacción laboral siendo la variable dependiente. La población estadística estuvo compuesta por empleados en organizaciones estatales en la provincia de Kerman incluyendo 46 organizaciones activas y 18130 empleados que ya trabajan. El muestreo aleatorio estratificado se usa según corresponda muestreo de métodos y, 485 personas de 18130 personas, que ya trabajan en organizaciones gubernamentales fueron seleccionadas como muestras de acuerdo con el muestreo estratificado. El objetivo principal al realizar una encuesta de cuestionario es lograr tasas de retorno más altas. Entonces los cuestionarios fueron duplicados y distribuidos a los empleados. De estas

encuestas completadas, 17 fueron rechazadas. Antes del análisis estadístico. Los cuestionarios rechazados incluyeron a 6 encuestados que indicaron que no lo hicieron en trabajo de hecho en una organización pública, y otros 11 eliminados debido a más del 50% de datos faltantes o incompletos. En total, 436 cuestionarios fueron aceptados como la muestra final.

(Demirel, 2013) en su artículo de revista científica “Una investigación de la relación entre el trabajo y la satisfacción de la vida entre los profesores” señala que la satisfacción laboral es un concepto multidimensional. La satisfacción laboral incluye factores externos tales como calificaciones del trabajo, organización y gobierno, salario, condiciones de trabajo, compañeros, desarrollo profesional y supervisión, compañeros de cooperación; y los factores internos como las expectativas de los individuos sobre el trabajo y sus peticiones. La satisfacción laboral ayuda a desarrollar una actitud positiva hacia el trabajo. Como en muchos otros trabajos, un profesor debe obtener la saturación de su trabajo con el fin de tener éxito en su carrera. La satisfacción de la vida incluye todas las dimensiones de toda la vida de un individuo. UN alto nivel de satisfacción laboral individual repercute positivamente tanto en el desempeño del trabajo como en la satisfacción de la vida. Este estudio examinó la relación entre el trabajo y la satisfacción entre los docentes. El estudio incluyó 406 maestros empleados en escuelas preescolares privadas y públicas (n = 32), primarias (n = 247) y secundarias (n = 127). Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario sobre características demográficas, la escala de satisfacción laboral de Minnesota y la escala de satisfacción de vida. La puntuación promedio de satisfacción laboral fue de 71,58 (en una escala de 100). Sobre esta base, se puede concluir que el nivel de satisfacción laboral entre los docentes era "bueno" pero no excepcional. La puntuación media de satisfacción de vida se calculó como 15,32 (escala máxima 25), que se evaluó por encima del nivel moderado. Se encontró una correlación significativa entre la satisfacción de la vida y la satisfacción laboral a nivel de 0,001 ($r = 0,281$). La satisfacción del trabajo de los maestros públicos y de los maestros de preescolar, y la satisfacción de la vida de las maestras se encontró que era más alta.

(Dingemans & Henkens, 2013) en su artículo de revista científica “Jubilación involuntaria, empleo en puente y satisfacción con la vida: una investigación longitudinal” señala que el aumento de la popularidad del empleo en puente ha suscitado preguntas sobre sus consecuencias para el bienestar en la vida adulta tardía. Esta investigación exploró las consecuencias del empleo de puente para el nivel de satisfacción de la vida de los adultos mayores durante el período de transición de la jubilación. Los cambios en la satisfacción de la vida fueron considerados como una función de las diferentes intenciones y motivos para tomar trabajos de Bridge. Además, el impacto del empleo en puente fue examinado empíricamente condicionalmente por el carácter voluntario de la salida del trabajo de carrera. Se investigaron los datos del panel sobre los jubilados holandeses (N = 1248) utilizando modelos de cambio condicional. Los resultados demuestran que los adultos mayores dispuestos a prolongar sus carreras laborales pero incapaces de encontrar trabajos del puente divulgaron niveles más bajos de la satisfacción de la vida comparados con los jubilados llenos que no consideraban el empleo del puente. Además, la participación en el empleo de puentes por motivos financieros se asoció con disminuciones en la satisfacción de la vida en comparación con el trabajo de post jubilación basado en motivos intrínsecos. Además, en comparación con la jubilación voluntaria, la jubilación involuntaria fue perjudicial para la satisfacción de la vida, pero se encontró que la participación en un trabajo de Bridge mitigaba este shock negativo. Estos hallazgos contribuyen a la comprensión de las consecuencias de varias trayectorias de empleo post jubilación para personas mayores. Copyright © 2013 John Wiley & Sons, Ltd.

(Casteel, 2018) en el informe “la relación entre el tipo de certificación y el burnout, el apoyo percibido, la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida en profesores de educación especial” señala que el propósito de este estudio era determinar si el agotamiento, la ayuda percibida, la satisfacción del trabajo, y la satisfacción de la vida pronosticarían si un profesor de la educación especial recibió la certificación a través de un programa alternativo o de un programa tradicional de cuatro años de la Universidad . Se planteó la hipótesis de que los maestros que recibieron su certificación mediante un programa alternativo reportarían niveles más altos de Burnout y niveles más bajos de apoyo percibido, satisfacción laboral y satisfacción de la vida. Los resultados generales del estudio no fueron significativos;

las puntuaciones de los instrumentos no predijeron qué tipo de certificación tenían los maestros. Sin embargo, los datos indican que todos los docentes de esta muestra tienen altos niveles de agotamiento emocional y niveles moderados de despersonalización, que tienen implicaciones para la retención de los docentes.

(Gonzalez, Carter, & Mount, 2017) en su artículo de revista científica “¿Son más inteligentes las personas más felices? Meta-análisis de las relaciones entre la capacidad mental general y la satisfacción laboral y de vida” señala que, a pesar del interés popular y académico en la relación entre la inteligencia y la felicidad, hay una ausencia de conocimiento acumulado sobre este tema para guiar la teoría y la práctica. En consecuencia, se realizaron metaanálisis de las relaciones de la capacidad mental general (GMA) con dos indicadores organizacionalmente relevantes de felicidad (es decir, satisfacción laboral y de vida). Basándonos en el modelo de gravitación y la teoría del diseño de trabajo, probamos un modelo que postula que GMA tiene efectos indirectos positivos sobre el trabajo y la satisfacción de la vida a través de los efectos mediadores de la complejidad del trabajo y los ingresos. En general, los resultados de los metaanálisis mostraron que hubo una correlación pequeña y positiva entre la GMA y la satisfacción del trabajo ($\rho = 0,05$) y la satisfacción de la vida ($\rho = 0,11$). Los resultados del análisis meta-analítico de la trayectoria apoyaron generalmente el modelo presumido. Además, había una relación negativa, directa inesperada entre la GMA y la satisfacción del trabajo. Discutimos las implicaciones de estos hallazgos para la teoría y la práctica.

(Tersia, Marius, & Juraida, 2015) en su artículo de revista científica “Investigar el liderazgo positivo, el empoderamiento psicológico, el compromiso laboral y la satisfacción con la vida en una industria química” señala: Orientación: El tema predominante de esta investigación se centra en el rol del comportamiento de liderazgo positivo percibido en relación con los resultados de los empleados (empoderamiento psicológico, compromiso laboral y satisfacción con la vida). Propósito de la investigación: El objetivo de este estudio fue investigar si el comportamiento de liderazgo positivo percibido podría predecir el empoderamiento psicológico, el compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los empleados en una organización química en Sudáfrica y si el comportamiento de liderazgo positivo

tiene un efecto indirecto en el compromiso laboral de los empleados y satisfacción con la vida mediante el empoderamiento psicológico. Motivación para el estudio: La motivación para este estudio surgió de la brecha evidente en la literatura académica, así como en términos de implicaciones prácticas para la industria química con respecto al comportamiento de liderazgo positivo, el empoderamiento psicológico, el compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los empleados. Diseño, aproximación y método de investigación: Se utilizó un diseño de encuesta transversal con una muestra de conveniencia (n = 322). Se usó el modelo de ecuación estructural (SEM) para examinar las relaciones estructurales entre los constructos. Hallazgos principales: Se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre el comportamiento de liderazgo positivo, el empoderamiento psicológico, el compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los empleados. El liderazgo positivo tiene un efecto indirecto en el compromiso laboral y la satisfacción con la vida a través del empoderamiento psicológico. Implicaciones prácticas / de la dirección: Este estudio se suma a la falta de literatura en términos de liderazgo positivo, empoderamiento psicológico, compromiso laboral y satisfacción con la vida dentro de una industria química. También puede ayudar a los gerentes y al personal dentro de la industria química a comprender y quizás investigar más a fondo las relaciones que existen entre los conceptos mencionados anteriormente. Contribución / valor-añadir: Se recomienda que se realicen discusiones sobre liderazgo, programas cortos de capacitación y entrenamiento individual sobre liderazgo positivo y, en particular, empoderamiento psicológico.

(Eun & Yun, 2017) en su artículo de revista científica “Predictores cognitivos sociales del trabajo de los docentes de secundaria de Corea y satisfacción con la vida” señala que este estudio probó una teoría de la carrera cognitiva social del trabajo y la satisfacción con la vida (Lent & Brown, 2008) en una muestra de maestros de escuelas secundarias coreanas. El modelo ofreció un buen ajuste para los datos, lo que arrojó que 15 de 19 coeficientes de trayectoria individuales fueron significativos. La variable de apoyo familiar tuvo un efecto directo e indirecto en el trabajo y la satisfacción con la vida, mientras que la afectividad positiva tuvo un efecto directo en la satisfacción con la vida, pero solo un efecto indirecto en la satisfacción laboral a través de las variables cognitivas sociales fundamentales de la teoría de la carrera cognitiva social. Como autoeficacia y satisfacción de resultados. Además, la

autoeficacia influyó en la satisfacción laboral a través de la expectativa de resultados y el estrés laboral, mientras que el estrés laboral afectó la satisfacción con la vida solo a través de la satisfacción laboral.

(Cara & Leon, 2016) en su artículo de revista “Agotamiento, síntomas depresivos, exigencias laborales y satisfacción con la vida: validez discriminante y varianza explicada” señala que el agotamiento es considerado un problema de salud ocupacional. La superposición del agotamiento-depresión es un área importante de investigación, ya que los fundamentos del agotamiento y su valor diagnóstico se han sometido a un escrutinio cada vez mayor, y exigen que el agotamiento no se clasifique como un trastorno independiente sino como un subtipo de depresión. Además, como el agotamiento se define como un síndrome específico del trabajo, se ha argumentado que los factores del lugar de trabajo son los principales indicadores del agotamiento. Investigación reciente, sin embargo, pone esto en duda. Este estudio busca establecer la superposición entre el agotamiento y los síntomas depresivos y determinar si el agotamiento es en realidad un fenómeno de varios dominios. Se utilizó un diseño de investigación transversal, se recolectó una muestra de conveniencia de educadores de la provincia de Gauteng en Sudáfrica (N = 399). El análisis factorial confirmatorio se aplicó en un marco de modelación de ecuaciones estructurales. El análisis de validez discriminante se realizó investigando la varianza promedio extraída y la varianza compartida entre constructos. Finalmente, se realizó un análisis de peso relativo para determinar la contribución única explicada por los factores del dominio de la vida en general y específicos del trabajo. Los resultados mostraron que el agotamiento podía distinguirse de los síntomas depresivos. Las demandas laborales, los síntomas depresivos y la satisfacción con la vida explicaron cantidades significativas de variación en la construcción de agotamiento. El análisis de peso relativo reveló que la carga emocional y los síntomas depresivos explicaban cantidades iguales de variación en el agotamiento, pero que los factores agregados específicos del trabajo explicaban la mayor variación en el agotamiento. Este estudio

Indica que el agotamiento es un fenómeno de múltiples dominios y no está aislado del dominio del trabajo. Se necesita más investigación en este sentido.

1.2.2 Nacionales

(Rosales, 2015) “Satisfacción laboral y la Satisfacción con la vida de los trabajadores de un establecimiento de salud de Lima Metropolitana”. Este estudio es un tipo de correlación sin búsqueda, cuyo propósito es analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida de estos colaboradores. La muestra está compuesta por 90 trabajadores, donde 24 tienen 18 y 60 años y 66 mujeres, 5 Chama y la satisfacción está en la vida (SWLS) utilizando el instrumento de escala Chama. Se obtuvo como resultado del hecho de que la preparación refuerza el sentido de auto-viabilidad y confianza de sus habilidades y también tiene una gran relación entre los dos factores que fomentan el logro del propósito del trabajo también; Haz que la vida se sienta feliz.

(Salinas, Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral en obreros del sector eléctrico en el distrito de Los Olivos, 2016) “Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral entre los obreros del sector eléctrico en el distrito de Los Olivos del año 2016” Esta investigación es de diseño no experimental u observacional de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. El objetivo de esta exploración fue determinar "el impacto de la relación que existe entre los niveles de la satisfacción con la vida y satisfacción laboral de estos colaboradores. La muestra estuvo compuesta por 130 trabajadores masculinos en el sector eléctrico de los olivos. Se empleó el Cuestionario de la Escala de satisfacción con la vida (SWLS) del Dr. Ed. Diener y el cuestionario de la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia palma. Como resultados se obtuvo de que si hay un vínculo crítico y positivo entre la asociación del factor VII con el experto y la realización de la vida ($r = 0.188$) mejor dicho, a mayor confianza en relación con el gerente, mayor satisfacción personal. No se encontraron correlaciones con variables alternativas. En cuanto a los niveles de satisfacción con la vida de los colaboradores del sector eléctrico, la muestra analizada halló que el 19.81 (equivalente a Pc 45), lo que lo coloca en un nivel promedio. En

Cuanto los niveles de la satisfacción laboral, se halló en la muestra que es de 88 (equivalente a Pc 1), que lo coloca en un nivel bajo. La posición más alta es en desarrollo personal con 14.98 de media (Pc 5), ubicado en el nivel muy bajo y la

posición más baja se estimó en rendimiento, con una media de 9.78 (Pc 30) ubicó en un nivel cociente.

(Reyes, 2017) “satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los maestros de las organizaciones educativas estatales de la Lima Metropolitana de la UGEL N ° 3” Un tipo de estudio descriptivo correlacionado, cuyo propósito era conocer la relación que existe entre la satisfacción de las vidas de estos colaboradores y la calidad de vida del trabajo. Cuando una población determinada está compuesta por todos los educadores de las instalaciones estatales de UGEL N ° 3 en las instalaciones del estado metropolitano de Lima, compuesta por 252 maestros, con un tipo útil de muestras de incertidumbre: 161 mujeres y 91 hombres. Solo los maestros que cumplieron con dos requisitos previos fueron considerados: 1) una persona designada como maestro. 2) A todos los que se aproximan a cada ítem de instrumentos de investigación. En esta exploración, se presenta para cuantificar la calidad de vida laboral de los instrumentos musicales (CVL), por lo que es importante encontrar una relación entre una SCV y la CVL del educador. Cada componente se está investigando como una inclinación negativa y directa, es decir, como un requisito previo para mejorar la Política de Recursos Humanos del Ministerio de Educación de Perú.

1.2.3 Locales

(Gonzales & Gonzales, 2015) en su tesis “Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrotransportes Gonzales SRL de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015” Esto se refiere a la motivación y el efecto de la causa existente entre la compañía AgroTransportes Gonzales SRL para la satisfacción del personal quirúrgico en 2015. Los temas de investigación planteados por el equipo son los siguientes: la aplicación del programa de motivación aumenta la satisfacción laboral de la empresa Agro Gor González. Y se formuló esa hipótesis: "Si pudiera mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa AgroTransportes González SRL, la aplicación del programa motivacional, en la ciudad". Se hizo uso de Pre experimental de la encuesta que permite elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa para el desarrollo de la encuesta. El instrumento utilizado en el estudio fue una encuesta, población y muestra dirigida a 60 miembros del

personal de la empresa, que consta de 12 preguntas. Sobre la base de esta investigación, se decidió que el factor principal es aumentar la satisfacción de los trabajadores mediante la confirmación de nuestra hipótesis, si puede aumentar la satisfacción de la motivación. La empresa de aplicaciones del programa AgroTransportes González SRL, por lo que nuestra hipótesis es viable para aumentar la satisfacción de los trabajadores. Los resultados muestran una falta de estímulo para el personal, reconocimiento y estímulo, no solo para mejorar el trato del personal, lo que provoca estrés y trabajadores insatisfactorios. Finalmente, en base a esto, presentamos beneficios y programas que ayudarán a minimizar el problema de falta de motivación personal e identificarlos para que no produzcan insatisfacción con el talento humano de la compañía. Explorando una solución a este problema.

(Vásquez, 2016) en su tesis “Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de "San José", Pacasmayo” Tenga en cuenta que lo mantuvo en el distrito de San José durante el año 2016, se unió a los colaboradores de los municipios del distrito en San José, el propósito de la investigación es diagnosticar la situación actual, Analizar la opción de mejorar la satisfacción laboral de los funcionarios del asentamiento para decidir y poder explicar: ¿Cómo puede el ambiente laboral afectar la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de los trabajadores en el municipio del distrito de San José? Según la hipótesis: "Si afecta la satisfacción laboral de los funcionarios municipales en el distrito de San José, si el ambiente de trabajo". Los estudios abordan según metodología descriptiva y diseño de investigación de correlación. La muestra fue de 92 colaboradores. Usando la técnica de contraste, se aplicó el método de navegación por Internet de observación, encuesta, registro. Los resultados mostraron el ambiente de trabajo si afectaría la satisfacción del municipio en el distrito de San José. Además de los indicadores del favor de la organización: se considera que la estructura y la identidad de la organización están colaborando con las herramientas adecuadas, pero, por otro lado, conocer las metas y los objetivos de los municipios de San José Sobre la base de los indicadores de relaciones y tareas, se consideró que la comunicación que existía dentro de la organización no era muy efectiva. Por lo tanto, esto afectará la satisfacción que la disputa laboral original y los colaboradores sienten como trabajar en equipo en el municipio de San José.

(Sanchez, 2013) en su tesis "Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de los trabajadores del fundo agromorin de la empresa Dámper Trujillo S.A.C. 2013" Señaló que la investigación es de tipo ilustrativo y se realizó en la empresa Dámper, con el objetivo de ver el impacto del trabajo de satisfacción en el clima organizacional de los trabajadores de Fundo Agromorin. La investigación incluye investigación sistemática y detallada sobre indicadores de satisfacción laboral, no solo el clima organizacional de los trabajadores, por lo tanto, utiliza instrumentos de observación, entrevistas estructuradas y cuestionarios. La encuesta de clima de la organización aporta conocimientos básicos para la comprensión de las relaciones laborales y la calidad y eficiencia de la acción organizacional. En estos dominios, se hizo hincapié en la influencia de las variables en la autorrealización, las relaciones laborales y los indicadores de las condiciones de trabajo. Con respecto al clima organizacional, nos adherimos estrictamente a la motivación, la comunicación y el compromiso de trabajar.

(Salinas, Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral en obreros del sector eléctrico en el distrito de Los Olivos del año 2016, 2016) en su tesis "Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral en obreros del sector eléctrico en el distrito de Los Olivos del año 2016" Tenga en cuenta que este estudio tuvo como objetivo determinar el impacto de la relación entre el nivel de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector eléctrico del Distrito de los Olivos en 2016. El tipo de estudio utilizado es una descripción: corte transversal, correlación y diseño no experimental. Las muestras fueron formadas por 1 30 trabajadores varones en el sector eléctrico de las aceitunas. Utilizamos un cuestionario de escala de satisfacción en Deaner's Life (SWLS), la medida del trabajo de satisfacción, según el análisis SL-SPC de Sonia Parma. Una relación significativa y positiva entre los factores. Si hay autorización y satisfacción de la relación con 7 ($R = 0.188$), mejor percepción de la relación con el jefe, mayor satisfacción con la vida. No se encontró correlación con otros factores. Para el nivel de satisfacción con la vida de los trabajadores eléctricos, la muestra encontró 19.81 (equivalente a Pc 45) para ubicarla en el nivel promedio. Para el nivel de satisfacción laboral, se encontró en la muestra que es 88 (correspondiente a Pc 1) que lo coloca en el nivel bajo. El mejor puntaje es un desarrollo personal con Ubico a un nivel promedio de 14.98 (pc 5), un nivel muy

bajo y el puntaje más bajo se evalúa con un promedio de 9.78 (pc 30) al nivel promedio.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La satisfacción con la vida establece el elemento cognitivo (psicológico), representa a un juicio que el hombre hace de la naturaleza de sus vidas. La satisfacción con la vida es un componente subjetivo que contribuye al bienestar general, que evalúa de forma personal cómo va la vida de las personas en relación a lo que esperan de ella, La satisfacción con la vida se manifiesta de la correlación que existe entre el individuo, ya sea con la familia y con los amigos, donde se comprenden la clase de vida, sea de forma material y social que ofrecen al individuo ciertas posibilidades para su propia satisfacción; de este modo las personas adquieren satisfacción personal. El bienestar se identifica con frecuencia con la alegría y la dicha con la vida; Es un hábito humano conectado con el presente, pero además con proyección a lo que está por venir. Es en este sentido que el bienestar emerge de la armonía entre los deseos (proyección futura) y el éxito (evaluación vigente); por esto, el sector con mayor entusiasmo para el individuo en cuanto a su prosperidad son el trabajo, el bienestar, las cosas materiales de la vida, el vínculo interpersonal, las relaciones amorosas y apasionadas con el conyugue y la asociación con la familia.

1.3.1 Satisfacción con la vida

Según indica (Veenhoven, 1994) La satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuanto le gusta a una persona la vida que lleva (p.4)

La satisfacción con la vida es una examinación general de las emociones y de las actitudes en un momento específico que va de negativo a positivo. Es uno de los tres componentes fundamentales del bienestar: satisfacción con la vida, efecto positivo y efecto negativo (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). A pesar de que la satisfacción con la vida moderna se evalúa regularmente en las investigaciones, (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999) también incorporan los siguientes elementos en la satisfacción con la vida: querer cambiar la propia vida; satisfacción con el pasado; satisfacción con el futuro; y las notables perspectivas de los demás sobre la vida de uno.

1.3.1.1 Teoría del bienestar subjetivo

Según lo indicado por (Undurraga & Avendaño, 1998) (Montoya & Landero, 2008) aclara que la satisfacción con la vida es el componente subjetivo de la variable "bienestar subjetiva" y está dada por un bienestar sobre sí mismo que se identifica con la vida que lleva y las condiciones que tiene.

De este modo, se puede conceptualizar la satisfacción con la vida como la apreciación que tiene el individuo para su propia vida, pensando en qué tan positivo o negativo y que tan feliz se siente con ella.

Según (Pavot & Diener, 1993) la satisfacción con la vida se caracteriza como procedimiento de conocimiento o juicio por el cual los individuos estiman la calidad de su vida debido a una disposición de criterios individuales (Laca, Verdugo, & Guzmán, 2005)

La satisfacción con la vida se resuelve en meditaciones subjetivas del individuo con visión de su propia vida (procedimientos intelectuales). Además, a partir de esto, toma con importancia la satisfacción que el individuo tiene sobre su vida a través de las correlaciones y las condiciones que han sucedido dando merito a esos momentos proceso conductual (Atienza, Pons, Balaguer, & García, 2000).

Según (Palomar, 2004) citado en (Vera, 2010) "el Bienestar Subjetivo es un constructo multidimensional debido a que se refiere a la satisfacción que tiene el individuo en diferentes aspectos de su vida como: La familia, los amigos, relaciones de pareja, aspectos laborales, etc."

Según (Satorre, 2013), el bienestar subjetivo es "lo que los individuos entienden y sienten por sus vidas y las conclusiones psicológicas y llenas de sentimientos que logran cuando analizan su realidad. Regularmente al bienestar subjetivo se le llama "felicidad" experimentando cuando sienten sentimientos amables, cuando están expuestos a ejercicios intrigantes y cuando están felices con sus vidas. "(p.89)

Según (Cuadra & Florenzano, 2003) expresa que el bienestar subjetivo depende de la forma en que cada individuo siente y contempla su vida y el resultado

psicológico lleno de sentimientos, donde lo más significativo es lo que el individuo evalúa de su vida.

Asimismo (Diener, Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a National Index, 2000) citado por (Cuadra & Florenzano, 2003) aclara que el verbo felicidad tiene como idea la prosperidad subjetiva incluso con más sentimientos, encantador y menos repulsivo, similarmente lo dedicados que están a realizar ejercicios de intriga y cuán satisfechos están con sus vidas y cuán felices se sienten con su existencia, y es donde allí se suministra esa evaluación que el individuo realiza para su vida.

El bienestar subjetivo destaca por dos componentes:

Emocional: que discierne tanto a dos subcomponentes con efecto positivo y efecto negativo; y el segundo elemento es el psicológico (cognitivo) donde se le nombra satisfacción con la vida. (Andrews & Withey, 1976) referidos por (Atienza, Pons, Balaguer, & García, 2000)

1.3.1.2 Teoría de los efectos

Según lo indicado por (Moyano & Ramos, 2007) citado por (Durán, 2010) aclara que los efectos son los componentes sensitivos del constructo "Bienestar subjetivo". A partir de allí está aislado en dos secciones:

- Afecto positivo

Como lo indica (Watson, 2002) citado por de (Carr, 2004) alude a una prosperidad relacionado con el movimiento físico día a día, una mejora en la vida social y ánimos para lograr los objetivos.

- Afecto negativo

Según (Watson, 2002), referido por (Carr, 2004) alude a estos sentimientos subjetivos, como el distres, del día a día, lo que crea la aprehensión individual, miedo, indignación, culpa y fatiga.

El efecto positivo y negativo, alude a las experiencias individuales de las condiciones de alegría y sentimientos como "amistad", que reflejan encuentros fundamentales de ocasiones en el lapso de vida de los individuos, donde la influencia positiva compromete la cercanía de sentimientos placenteros, y la influencia negativa alude a sentimientos no maravillosos o negativos (Emmons & Diener, 1985).

1.3.1.3 Diferencia entre el bienestar subjetivo y el bienestar psicológico

Según (Waterman, 1993) el bienestar subjetivo tiene el punto de vista hedónico ya que se identifica con los efectos y puntos de vista positivos que ayudan a obtener elementos materiales y las puertas abiertas para lo que el individuo necesita tener y analizar.

Adicionalmente (Martín, 2016), citado por (Waterman, 1993) aclara que este punto de vista es más esencial, rápido, tangible y menos perdurable; de manera similar, tiene que hacer con la investigación de las diferentes satisfacciones, delicias, y el escape de la agonía con seguridad, ya que eso da consternación Mental.

Según (Waterman, 1993). El bienestar psicológico tiene el punto de vista de Eudaimonia aclarada por Aristóteles, donde no alude en términos generales a ser feliz con su vida, sino a esos encuentros subjetivos a lo largo de sus vidas relacionados con "Hacer lo que vale la pena hacer y tener lo que vale la pena tener " De la misma forma este punto de vista se centra en la demostración de dónde progresar o cumplir los objetivos. Además, se consideran los objetivos de la vida de individuo lo que está sucediendo con lo que tiene valor; y además qué se puede utilizar para el autoconocimiento es lo que merece tener (Norton, 1976), citado por (Waterman, 1993).

1.3.1.4 El bienestar como forma de evaluar la calidad de vida de las sociedades

(Diener, Subjective well-being, 1984) mencionado por Ley 2004; propone que el bienestar subjetivo es uno de los tres métodos para analizar la calidad de vida de la humanidad, básicamente se refiere a cómo se sienten las personas y lo que piensan sobre sus vidas fundamentalmente para describir el bienestar, en ese momento cuando el individuo se siente grande y optimista es porque se siente dichoso

y tiene una imagen apropiada de sí mismo; Por lo general, las personas que tienen una gran confianza sentirán un alta seguridad en realizar sus actividades presentes y tener un futuro decente. La satisfacción con la vida se manifiesta de los deseos de un individuo con su ámbito cortés y social para ser capaz o para hacer efectivamente lo que necesita hacer, de este modo la gente alcanza la calidad de vida.

Según (López, 2013) indica que la satisfacción con la vida surge del vínculo que tienen las personas, en la condición de cómo viven con sus familias, amigos y la sociedad, donde se incorporan las condiciones materiales y colectivas, que ofrecen al hombre ciertas oportunidades para su reconocimiento individual; así mismo el hombre alcanza la satisfacción personal. La satisfacción personal es contemplada como una idea multidimensional; se conceptualiza como percepción del bienestar, que comienza desde la realización en fases de la vida que son críticos para el individuo y sirve como una proximidad al bienestar subjetivo (p. 102 – 103).

1.3.2.1 Calidad de vida laboral

En la actualidad, la CVL se ha transformado en un tren extremadamente completo y desarrollado, donde aquel centro de estudio es excepcionalmente expansivo y diferenciado: atributos del trabajo, grato ambiente en el trabajo, presión laboral, desarrollo del trabajo, características de las organizaciones, condiciones de trabajo, superación personal, ambiente laboral, etc. Primero empezaremos definiendo el concepto de calidad de vida.

Como indica el diccionario de la lengua española (Espasa, 2005), la calidad de vida es "un conjunto de condiciones que se suman para hacer que la vida sea hermosa e importante" (p. 272).

La (Organización Mundial de la Salud, 2000) brinda un concepto más extenso de la calidad de vida, incluyendo la parte física, mental y social de las personas: "Maneja una idea excepcionalmente amplia que se ve afectada por el bienestar físico del individuo, su nivel mental, su nivel de autonomía, sus relaciones sociales; y además, su asociación con los componentes fundamentales de su entorno " [OMS], (p.98).

Para tener la capacidad de comprender lo que implica la calidad de la vida laboral, veremos las diferentes definiciones sobre esta problemática donde prevalecen

muchas teorías, pero no existe ninguna asunción entre los autores para dar un concepto concreto dado lo complejo que es el tema; así que especificaremos los conceptos que consideramos más relevantes para nuestra investigación, a continuación, presentamos los conceptos de algunos autores.

1.3.2.2 Definiciones.

(Walton, 1975), la Calidad de vida laboral “es un proceso mediante el cual una organización responde a las necesidades de los empleados, a través del desarrollo de mecanismo que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que involucra el diseño de su vida laboral” (p.17)

(Segurado & Agulló, 2002) indica que el concepto de calidad de la vida laboral es extremadamente amplio, abarca diferentes teorías en general. Empezó ser muy importante y debatida social e institucionalmente a la luz de los años 70 en los Estados Unidos. Comenzando como resultado de la deshumanización del colaborador, dependía de "la valoración de la persona con relación a su lugar de trabajo, prevalecer términos, por ejemplo, satisfacción por el trabajo, encuentros en la organización, inspiración para el trabajo, proceso de aculturación, necesidades individuales o vida privada. La investigación de la calidad de vida laboral es una cuestión desconcertante que se ha tendido a dos puntos de vista muy importantes: la satisfacción personal en el centro de labores y la CVL cognitiva, ambos tienen el propósito de mejorar la CVL del obrero, contrastan en la forma en que necesitan lograrlo. El enfoque del ambiente laboral, está más apasionado en lograr los intereses dentro de la organización para lograr una eficiencia notable y así mejorar la CVL del colaborador; en tanto que el punto de vista cognitivo, tiene más entusiasmo de lograr "la realización, el bienestar y la salud de los colaboradores al poner los intereses singulares previamente a los de la organización", (pp. 828-829).

Otro concepto de CVL que fue acuñada por (Guerrero, Cañedo, Rubio, & Cutiño, 2006) que consideran al individuo como un ser biosocial que vive su vida de forma cambiante en su entorno ambiental, labora 8 horas y pasa alrededor de 16 horas con sus seres queridos, por lo que debe encontrarse en un camino esencial en la familia, la organización y como un componente muy relevante del medio ambiente. (p.2)

(Chiavenato, 2011), afirma que "la calidad de vida laboral incluye mantener y mejorar un lugar de trabajo maravilloso, en cuanto a las condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales" (p.332).

(Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006), Explican que la calidad de vida laboral es la filosofía de esa organización que mejora la dignidad de los socios; En el cual se involucran cambios en la cultura organizacional al mejorar el bienestar físico y emocional de los aliados. El autor también dice que la calidad de vida laboral es una herramienta importante para la organización, ya que proporciona una mejor calidad de vida en el trabajo y mejora la producción de este tipo.

1.2.3.3 Dimensiones de la calidad de vida laboral.

(González, Hidalgo, & Salazar, 2010), señalan como dimensiones:

Soporte institucional para el trabajo

Son los componentes del entorno de trabajo que proporciona a las organizaciones como un sistema que respalda la forma y el trabajo, sus indicadores en la subcomisión, la supervisión del trabajo, el apoyo de los propietarios, el proceso de trabajo, el trabajo. Evaluación Usted tiene

Proceso de trabajo. Ejercicios que debe realizar para mejorar la situación de la actividad del trabajo y su avance (p.186).

Supervisión de trabajo. Conjunto de tareas que realizan los superiores para la evaluación del desempeño de los colaboradores. "Los resultados de la observación se evalúan como una crítica al cumplimiento con la supervisión del trabajo" (p.186).

Apoyo de los jefes. Condiciones dadas en el ambiente laboral dado por la disposición de los varios jefes nivelados, que ofrecen ayuda al colaborador para realizar y seguir con sus funciones en el trabajo. "se evalúa la satisfacción del trato con los jefes, el reconocimiento de los jefes hacia los colaboradores y su ayuda en la determinación de los problemas, el entusiasmo de los jefes con el trabajador" (p.186).

Evaluación del trabajo "Juicio de valor significativo que los compañeros y jefes" dan todos los pasos necesarios hechos por el trabajador "(p.186)

Seguridad en el trabajo

Los atributos del trabajo que se identifican con las circunstancias que proporcionan seguridad al colaborador en relación con la organización incorporando indicadores en las subdimensiones "método de trabajo, ingresos o salario, contribuciones para el trabajo, privilegios autorizados de los trabajadores" (p. 186).

Procedimiento de trabajo. Ejercicios que deben completarse en caso de los empleos (p.31).

Salarios. Es el pago que el trabajador obtiene con la realización de sus ejercicios de trabajo "Se estimará la satisfacción y la suficiencia del trabajador" (p.186).

Insumos para el trabajo. Aparatos o materiales que los empleados utilizan para realizar su trabajo. "Se estimará su capacidad en cantidad y calidad" (p.186).

Privilegios autorizados de los trabajadores. "grupo de componentes que se consideran innatos en la acción laboral como la seguridad social, de limpieza y bienestar, desarrollo escalonado y protección de la salud "(p.186).

Integración al puesto de trabajo. Es la inclusión del colaborador; por subdimensiones "motivación, lugar de trabajo" (p.186).

Motivación. "Poder positivo que empuja al colaborador a proseguir con su cargo que busca el logro de objetivos y manifestando su disposición por la actividad laboral y su interés por el trabajo" (p.186).

Ambiente de trabajo. Alude a la condición que abarca a los trabajadores en su entorno de trabajo se refieren especialmente a la relación que llevan con los demás colaboradores. "evalúan el trato con sus jefes directos, y de qué manera se puede resolver los enfrentamientos, la ayuda que obtienen de sus aliados y sus subordinados "(p.186).

Satisfacción por el trabajo. Comprende como interés que el colaborador tiene con respecto al trabajo. "Compromiso de trabajo, participación en el trabajo, reconocimiento en el trabajo "(p.186).

Compromiso con el trabajo "Selectividad que se presenta en el trabajo con respecto al modo de contratación, lapso de la jornada laboral, permuta y cantidad de funciones para desempeñarse en medio de ella "(p.186).

Apoyo en el trabajo. "Grado en que el trabajador siente que él es parte de su movimiento, que se descubre a través de su cumplimiento con las tareas realizadas y sus responsabilidades"(p.186).

Reconocimiento por el trabajo. "Sugiere el reconocimiento de los juicios de estima que otros individuos hacen en cuanto a la acción de los trabajadores y es evaluado por la satisfacción por ese reconocimiento "(p.186).

Bienestar logrado a través del trabajo. La condición psicológica o mental de satisfacción de necesidades relacionada con el estilo de vida, incluido el gozo en productos y riqueza lograda a causa de su acción laboral, y se incorpora "ventajas de trabajo, evaluación de bienestar general, identificación con el establecimiento "(p.186).

Identificación con la institución. "admiración frenética sentido que se siente por tener un lugar en la organización, para esta situación se evalúa la prueba distintiva con las metas que tiene la institución y el compromiso con la imagen institucional "(p.186).

Ventajas del trabajo "Identificado con la relevancia que el trabajo ofrece a diferentes personas, se estima a través de la percepción del colaborador y de sus beneficios "(p.186).

Evaluación del bienestar general. "Se evalúa la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales que los colaboradores tienen, de su desear, para la ejecución de su trabajo en el día a día, laborales y no laborales" (p.186).

Desarrollo personal del trabajo. El camino hacia la expansión de aspectos individuales identificados con su actividad en el trabajo que incorporan indicadores en las subdimensiones "logros, deseos de cambio" (p.186)

Logros. "Vista de haber logrado lo que se quiere o de haber adquirido un resultado positivo sobre la circunstancia de trabajo, está identificado con los objetivos, reconocimiento institucional, social, aspectos individuales "(p.186).

Expectativas de mejora. "Impresión de los resultados potenciales de desarrollo en relación con la disposición en el trabajo actual que se espera traiga cosas positivas para el colaborador. Se estimará a través de la proyección que haga de sus niveles de la vida y el potencial individual "(p.186).

Administración del tiempo libre. Alude a la manera en que aprecian la vida en el tiempo en el que no se realiza las actividades de trabajo, se incluye los indicadores en las subdimensiones "equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, planificación del tiempo libre "(p.186).

Planificación del tiempo libre. "modo en el que el colaborador planifica su tiempo libre, la necesidad de llevar el trabajo a casa y el desarrollo de las actividades programadas"(p.186)

Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. "parcialidad de las condiciones desde el punto de vista del colaborador entre su situación en el trabajo y el placer de la vida con las personas que lo rodean. Se evalúa con cooperación en las actividades del hogar, interés en el cuidado familiar y en conjunto con la familia " (p.186).

1.4 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Siguiendo los criterios establecidos por Hernández, Fernández, & Baptista (2010, pp. 40 - 41) tenemos:

Conveniencia: es conveniente porque, a diferencia de diversos estudios relacionados al tema alrededor del mundo, en el Perú se encuentran pocas investigaciones que nos ayuden a observar la realidad de la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los empleados.

La actual investigación es esencial porque nos permitirá tener una visión y una mejor orientación, ya que busca evaluar el nivel de satisfacción con la vida que tienen los colaboradores del centro comercial Albarracín y cómo se relaciona con la calidad de vida laboral que tienen. Mientras tanto, esto nos dará indicadores para mejorar los enfoques de recursos humanos del personal que se muestra, que en este momento es mucho menos importante

Relevancia social: ésta exploración no solo beneficia a los trabajadores de este centro comercial y a sus familias, sino también a colegas que laboran en un considerable número de organizaciones con el fin de disminuir ésta informalidad, y realizar cambios importantes en la búsqueda de una decente calidad de vida laboral y un buen nivel de satisfacción con la vida, tan inequívocamente buscada por los colaboradores de este centro comercial, por esta situación y por todos los peruanos aumentado la satisfacción personal en nuestro país.

Implicaciones prácticas: procura dar un vistazo a las condiciones de trabajo que tienen los empleados del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo. A lo que se designa como Calidad de vida laboral y el nivel de satisfacción con la vida

que tienen estas personas, tanto de forma autónoma como a partir de su interrelación. Confiamos en que a lo largo de estas líneas agregaremos críticas para permitir los reordenamientos pertinentes con un objetivo final específico para mejorar la calidad de vida de estos individuos.

Utilidad metodológica: mediante la investigación se podrá comprender a ciencia cierta cómo es la calidad de vida laboral en los colaboradores de este centro comercial y si viven satisfechos.

La presente investigación servirá como antecedente para desarrollarse mejor en el entorno laboral teniendo en cuenta los resultados que se obtuvieron del presente estudio. De manera similar, merece decir que servirá a expertos, empresarios y profesionales que necesiten demostrar la relación de estas dos variables en su investigación (pp.49-50)

1.6. Hipótesis

La relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018 es directa.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de satisfacción con la vida en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

Determinar el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación

De acuerdo con el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal porque no se manipuló las variables de estudio se realizó una sola medición.

2.2 Variables de Operacionalización

Tabla 1: *Operacionalización de Variables - Satisfacción con la vida*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Ítems	Escala
Satisfacción con la vida	Según (Veenhoven, 1994) “La satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuanto le gusta a una persona la vida que lleva”	Esta variable se estima mediante la escala satisfacción con la vida. Satisfaction With Life Scale (SWLS) realizada por (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Se compone de cinco ítems y varias respuestas, ante una escala de tipo Likert.	En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea	Ordinal
			Las condiciones de mi vida son excelentes.	Ordinal
			Estoy satisfecho con mi vida	Ordinal
			Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que he deseado en la vida	Ordinal
			Si pudiera vivir mi vida de nuevo no cambiaría casi nada	Ordinal

Nota. Se considera la definición de (Veenhoven, 1994) sobre satisfacción con la vida.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	Chiavenato (2011), afirma que "la calidad de vida laboral incluye mantener y mejorar un lugar de trabajo maravilloso, en cuanto a las condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones cognitivas y sociales" (p.332).	Se mide ésta variable mediante la aplicación de un cuestionario adaptado de (González, Hidalgo, & Salazar, 2010). Aplicado a los colaboradores de emporio comercial de la ciudad de Trujillo, 2018	Soporte Institución para el trabajo	Proceso de trabajo Supervisión laboral Apoyo de superiores Evaluación del trabajo Procedimiento de trabajo	Ordinal
			Seguridad en el trabajo	Salarios Insumos para el trabajo Derechos contractuales de los trabajadores	
			Integración al puesto de trabajo	Motivación Ambiente de trabajo	
			Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo Participación en el trabajo Reconocimiento por el trabajo	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Integración con la institución Beneficios del trabajo Evaluación de la salud general	
			Desarrollo personal del trabajador	Logros Expectativas de mejora	
			Administración del tiempo libre	Planificación de tiempo libre Equilibrio entre trabajo y vida familiar	

Tabla 2: Operacionalización de Variables - Calidad de vida laboral

2.2 Población y muestra.

Para el estudio de ésta investigación la población está compuesta por todos los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018. Teniendo así una población infinita.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2}$$

Donde:

Z	=	Grado de confiabilidad	=	1.96
E	=	Margen de error	=	0.05 (5%)
P	=	Probabilidad que ocurra	=	0.5%
Q	=	Probabilidad que no ocurra	=	0.5%

Reemplazando:

$$n = \frac{(384.16) \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{0.25}$$

$$n = 385$$

La muestra está conformada por 385 colaboradores. Para determinar los elementos de esta muestra se utilizó la técnica PROBABILISTICA con un muestreo aleatorio simple, con fórmula de población infinita para una variable cualitativa.

2.3 Unidad de análisis.

Un colaborador del Emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

2.2.1 Criterios de inclusión y exclusión.

2.2.1.1 Inclusión.

Se consideró a personas que tengan más de 18 años y que lleven más de 6 meses trabajando en el emporio comercial Albarracín y que hayan nacido en cualquier departamento del Perú, de esta manera obtendremos resultados concretos.

2.2.1.2 Exclusión.

No se consideró a las personas que sean de otra nacionalidad a pesar que son mayores de edad y están dentro de la presente investigación, puesto que el objeto de estudio son solo ciudadanos peruanos que laboren en dicho emporio comercial, por lo que la información que faciliten los las personas que sean de otro país no será valiosa.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: encuesta

. Instrumento:

Para la variable Satisfacción con la vida, se utilizó Satisfaction With Life Scale (SWLS) el cual a modo de Likert sobre satisfacción con la vida, basado en las teorías del Dr. (Diener & et al, Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect, 1985).

Para la variable Calidad de vida Laboral: Cuestionario de calidad de vida laboral, basado en las descripciones de (González, Hidalgo, & Salazar, 2010). Con una escala Likert de cinco criterios.

Técnicas e instrumentos

Variables	Técnica	Instrumentos
Satisfacción con la vida	Encuesta	Cuestionario

Nota: las técnicas e instrumentos de recolección de la información de las variables en estudio se adaptaron siguiendo los criterios de (González, Hidalgo, & Salazar, 2010), (Diener & et al, Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect, 1985).

Validación y confiabilidad del Instrumento:

Tabla 2.4

Confiabilidad variable Satisfacción con la vida

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	5

Tabla 4.1

Confiabilidad variable Calidad de vida Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Los especialistas que validaron el instrumento fueron los siguientes.

Mg. Alcántara Mesías Enrique

Mg. Alvarado Espinoza Jair

Dra. Baltodano Nontol Luz Alicia

Mg. Cárdenas Rodríguez Karina

Mg. Saldaña Bernal Katya

2.5 Métodos de análisis de datos

Para analizar la satisfacción con la vida de los colegas de la organización, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para el cual se tabulará el programa de Excel para la interpretación de tablas e información de datos.

El trabajo de la encuesta también se implementó para analizar la calidad de vida, luego con la ayuda del programa Excel, para explicar la información en tablas y figuras.

La hipótesis será contrastada mediante la prueba Rho Sperman, para medir la correlación entre las variables.

2.6 Aspectos éticos

Se guardó reserva de la identidad de los investigados, por lo que no se les pidió que proporcionen sus nombres.

III. Resultados

3.1. Generalidades

Nombre de la empresa: Emporio Comercial “Albarracín”

Misión: lograr el liderazgo en la atención de las necesidades de los clientes, brindándoles seguridad y garantía en la compra de cualquier producto, la búsqueda permanente de la satisfacción al cliente y la capacidad de trabajo en equipo.

Visión: ser el emporio comercial más reconocido en la ciudad de Trujillo por nuestro compromiso y efectividad hacia la satisfacción continua de nuestros clientes, suministrando productos y servicios de la mejor calidad con empleados orgullosos de su empresa, y contribuyendo así al progreso de la sociedad.

3.2. Determinar el nivel de satisfacción con la vida en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

Tabla 3: Nivel de satisfacción con la vida

Nivel de Satisfacción con la vida	Colaboradores	Porcentaje De Colaboradores
Bajo	26	6,8
Medio	225	58,4
Alto	134	34,8
Total	385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de satisfacción con la vida, el 34,8% (134 encuestados) tiene un nivel alto de satisfacción con la vida, sin embargo, el 58,4% (225 encuestados) tienen un nivel medio y el 6,8% (26 encuestados) tienen un nivel bajo. Con un total de 100.0% (385 encuestados).

3.3 Determinar el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

Niveles de soporte institucional para el trabajo		Frecuencia	Porcentaje de colaboradores
Medio		127	33,0
Alto		258	67,0
Total		385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de soporte de institución para el trabajo, el 67,0% (258 encuestados) tiene un nivel alto, sin embargo, el 33,0% (127 encuestados) tienen un nivel medio. Con un total de 100.0% (385 encuestados).

Tabla 4: Niveles de Seguridad en el trabajo

Nivel de seguridad en el trabajo		Frecuencia	Porcentaje de colaboradores
Medio		93	24,2
Alto		292	75,8
Total		385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de seguridad en el trabajo, el 75,8% (292 encuestados) tiene un nivel alto, sin embargo, el 24,2% (93 encuestados) tienen un nivel medio. Con un total de 100.0% (385 encuestados).

Tabla 5: Niveles de Integración al puesto de trabajo

Nivel de integración al puesto de trabajo		Frecuencia	Porcentaje de colaboradores
Alto		385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de integración al puesto de trabajo, el 100,0% (385 encuestados) tiene un nivel alto.

Tabla 6: Niveles de Satisfacción por el trabajo

Nivel de satisfacción por el trabajo	Frecuencia	Porcentaje de colaboradores
Medio	188	48,8
Alto	197	51,2
Total	385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de satisfacción por el trabajo, el 51,2% (197 encuestados) tiene un nivel alto, sin embargo, el 48,8% (188 encuestados) tienen un nivel medio. Con un total de 100.0% (385 encuestados).

Tabla 7: Niveles de Bienestar logrado a través del trabajo

Nivel de bienestar logrado a través del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Alto	385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de bienestar logrado a través del trabajo, el 100,0% (385 encuestados) tiene un nivel alto.

Tabla 8: Niveles de Desarrollo personal del trabajador

Nivel de desarrollo personal del trabajador	Frecuencia	Porcentaje
Medio	299	77,7
Alto	86	22,3
Total	385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de desarrollo personal del trabajador, el 22,3% (86 encuestados) tiene un nivel alto, sin embargo, el 77,7% (299 encuestados) tienen un nivel medio. Con un total de 100.0% (385 encuestados).

Tabla 9: Niveles de Administración del tiempo libre

Nivel de administración del tiempo libre	Frecuencia	Porcentaje
Medio	300	77,9
Alto	85	22,1
Total	385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de administración del tiempo libre, el 22,1% (85 encuestados) tiene un nivel alto, sin embargo, el 77,9% (300 encuestados) tienen un nivel medio. Con un total de 100.0% (385 encuestados).

Tabla 10: Niveles de Calidad de Vida Laboral

Nivel de calidad de vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
Medio	207	53,8
Alto	178	46,2
Total	385	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Respecto al nivel de calidad de vida laboral, el 46,2% (178 encuestados) tiene un nivel alto, sin embargo, el 53,8% (207 encuestados) tienen un nivel medio. Con un total de 100.0% (385 encuestados).

3.2. Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en el emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

H1: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en el emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.

3.2.1 Contrastación de hipótesis

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción con la vida	,294	385	,000	,753	385	,000
Calidad de vida laboral	,212	385	,000	,886	385	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos no tienen distribución normal

Entonces la técnica para correlación es una Rho de Spearman

Correlaciones					
				Satisfacción con la vida	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación		1,000	0,216**
		Sig. (bilateral)			,000
	N		385	385	
Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación			,216**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
	N		385	385	

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

3.2.3 Conclusión estadística

Dado que p valor obtenido es 0.000 y es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula, es decir: “si existe relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en el emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018”

IV. Discusión

Respecto al nivel de satisfacción con la vida, se encontró que un 58.4% (225 participantes) califico categoría media, un 34.8% (134 participantes) califico categoría alta y un 6.8% califico categoría baja.

Respecto al nivel de calidad de vida laboral, un 53.8% (207 participantes) califico de medio mientras que un 46.2% (178 participantes) califico de alto.

Respecto a la relación entre variables, se aprecia que hay asociación $p = 0.000$

Estos resultados difieren de Rosales (2015) quien encontró una alta relación entre satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, esta diferencia se puede entender debido a que el antecedente es en empleados públicos, estables y profesionales, a diferencia de nuestro estudio, que es en un trabajo generalmente informal, y no profesional, las expectativas de satisfacciones con la vida son diferentes, debido al diferente estrato socioeconómico, en todo caso el factor fundamental de diferencia es la naturaleza del empleo, uno formal y otro informal.

Nuestros resultados tienen menos diferencia con los hallados por Salinas (2016) quien encontró una relación crítica (ni infeliz, ni feliz, en cierta forma resignado) con una satisfacción laboral muy baja y una satisfacción de vida baja. Estos resultados se deben al carácter privado de la institución, donde las condiciones laborales son muy exigentes, mínimamente remunerativas y el perfil social cultural es alto mientras que el perfil socioeconómico es bajo, por lo que el trabajo no le permite mantener el estilo de vida.

Nuestros resultados también tienen menos diferencia a los hallados por Reyes (2017) quien, si encontró asociación, pero crítica guardando coherencia con los hallados por Salinas.

La inexistencia de asociación encontrada en nuestra investigación a pesar de los altos niveles de satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral ponen en relieve un aspecto no contemplado en los antecedentes muy importante y por lo que realmente valió la pena hacer esta investigación, y este aspecto es el tipo de trabajo y el tipo de economía. A diferencia de los antecedentes que son trabajos formales, constituidos por empresas formales, y que son sinónimo de estabilidad, horario, pago; no es así el caso de Albarracín donde los establecimientos son una mezcla de formal e informal y los empleos son informales, cuyas

características entre otras son: sobre tiempo no pagado, sin horario, roles múltiples, sin seguridad social y por supuesto el sueldo no es el estándar.

Otro aspecto sensible es que, si no son sub empleados como en el caso anterior, son “autoempleados”, técnicos de celulares, eléctricos, pequeños comercios que “no son negocio, ni empresa, ni micro empresa” por empresa se entiende un sistema (no importa el tamaño) que después de pagar todos sus costos (incluido sueldos y fisco) deja utilidades al propietario. Estos comercios, muchos de ellos son el empleo y ocupación de sus propietarios, y muchas veces no ganan ni el sueldo mínimo ni sus beneficios laborales, por otra parte, solo pueden funcionar sub empleando.

La satisfacción con la vida puede explicarse a que ellos no tienen otra opción, muchos de ellos son migrantes de las serranías donde Vivian de la agricultura de subsistencia, aislamiento y escases, en medio de todas las circunstancias están mejor. Siendo uno de los factores de un mejor futuro para sus hijos y tal vez esa es su inversión.

Por otro lado, con respecto a la calidad de vida laboral, muchos de ellos no tienen cabida en el mercado laboral, los costos laborales hacen que un trabajo con sueldo mínimo no les sea ventajoso, pues viven en distritos de la periferia donde del magro sueldo tienen que gastar en pasaje, menú y les queda poco para su canasta familiar, además de los maltratos laborales y posiblemente no les paguen. Entendido en estos términos la calidad de vida laboral es mejor, pueden turnarse con sus parientes, cerrar su negocio y salir entre muchas ventajas que no lo tienen en un trabajo como obreros.

Es por eso que una satisfacción con la vida y una calidad de vida laboral sin relación son explicados por Demirel (2013) quien señala que la satisfacción con la vida tiene que ver muchas esferas diferentes al trabajo, y excluyentes como son: la relación de pareja, la relación con los hijos, por citar algunos, los resultados de los colaboradores del emporio Albarracín pueden interpretarse como que están satisfechos con la vida (es mejor a otras alternativas), están satisfechos con su vida laboral (es lo único o la mejor alternativas), pero “que lo que tienen en la vida y los tiene felices” se deba al trabajo, No. Desde luego, ellos quisieran un trabajo que les dé más.

Demirel (2013) señala la importancia que tiene la relación consistente entre el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Citando autores prestigiosos como Judge y Hullin (1993), Tait, Padget y Baldwin (1989) quienes plantearon que, así como el bienestar subjetivo puede

afectar a la satisfacción con el trabajo, ésta última también puede afectar al primero. El bienestar subjetivo está ligado a la satisfacción con la vida (Argyle, 1989) y al ser el trabajo gran parte de la vida, la satisfacción laboral influye y es influida, porque las emociones positivas y negativas –componente afectivo influyen tanto en la calidad de trabajo como la calidad de la vida. Lamentablemente, esto no se da en el sector informal, donde el trabajo no es sinónimo de estatus y seguridad, sino supervivencia.

Estos resultados pueden complementar los hallados por Dingemans & Henkens, (2013) quien señala que, en la economía informal, el tema es sobrevivir, tal vez haya corto plazo, ya que el estilo de vida de supervivencia no tiene tantos incentivos y arraigos. Por otro lado, los trabajos no son de realización (artes, oficios) son trabajos rutinarios y sin sentido, nada que los singularice, y son más valorados en el sector informal que es una dimensión social excluida del mundo formal. Este antecedente encontró como variable interviniente la procedencia, cuando proceden de sitios con mayor preparación les es más fácil abrirse camino, en cambio si vienen de sitios rurales encuentran muchas limitaciones en los grandes centros urbanos.

Nuestros resultados guardan cierto paralelo con Casteel, (2018) quien señal que la baja relacion entre la satisfaccion con la vida y la calidad de vida laboral esta vinculada al tipo de trabajo, en particular el trabajo mental y de responsabilidad, que en el mundo acutal es muy competitivo, rebasando los recursos psicologicos de la persona y afectando su vida personal (entorno familiar y social) y la persona se da cuenta que el trabajo por mas calidad que tenga tiene su precio sobre su satisfaccion con la vida (consecuencias irremediables con la pareja, los hijos o los sueños). La exigencia laboral trae como consecuencia niveles medios-altos de burnout y algunos resultados contradictorios en satisfacci3n con la vida, es necesario fortalecer una perspectiva de psicología laboral para buscar efectos del burnout en el sector laboral para detectar, prevenir e intervenir en esta problemática y mejorar sus condiciones vitales y laborales de tal forma que los empleados están satisfechos con su vida, y que el trabajo no tenga como precio haber dejado de vivir o maltratar la vida de sus dependientes que no tienen padre, pareja , hijo, según el caso y que en determinadas etapas laborales, el empleado siente que por su trabajo tiene un vacío como hijo, como padre, como familia o como persona (pues no vivió por trabajar) disparándose el burnout, y colapsando el desempeño laboral y el bienestar del trabajador.

Como se puede ver de nuestros resultados y los antecedentes, la relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral tiene un amplio rango de relaciones y falta de éstas, teniendo relación cuando el trabajo es idóneo, aspecto que es muy difícil en un mundo muy competitivo, en general un buen trabajo tiene su repercusión en la vida personal, muchas veces el trabajo es el escape a la vida personal, como señala (Demirel, 2013) la satisfacción con la vida comienza con las necesidades básicas, cualquier cosa es pero que no poder satisfacer las necesidades básicas, de esto cualquier trabajo es bueno si en el otro plato de la balanza peligran las necesidades básicas, las mismas que cuando la persona trabaja, tiene deudas, etc. Por más adverso que sea el trabajo, es muy valorado por la persona, y después de todo el valor es relativo.

V. Conclusión

- 1) Respecto al nivel de satisfacción con la vida en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018 predominó el nivel medio con 58.4% (225 participantes), seguido del nivel alto 34.8% (134 participantes) y en nivel bajo 6.8% (26 participantes).

- 2) Respecto al nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018, predominó el nivel medio 53.8% (207 participantes) seguido del nivel alto con 46.2% (178 participantes).

- 3) Respecto a la relación que existe entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018, se encontró que si existe asociación estadística débil. Acorde a los antecedentes y marco teórico estos resultados pueden estar influenciados al alto índice de sub empleo, autoempleo e informalidad.

VI. Recomendaciones

Se recomienda empoderar psicológicamente a los empleados para que tengan mayor satisfacción con la vida y con la calidad de vida laboral, ya que la calidad y la satisfacción no son valores absolutos, sino dependen de la percepción y vivencias del trabajador, en necesario trabajar en la percepción del trabajador.

Mejorar el nivel y calidad de vida de todos los puestos, en particular de los más humildes, pues como dependen de todos, el riesgo de uno puede afectar a todos.

Dado que Albarracín es una unión de comercio, es necesario que todos tengan armonía así que se recomienda que sea política de la asociación de comerciante, el clima laboral general y la satisfacción general en el emporio, estandarizando todos los puestos su clima y satisfacción.

VII. PROPUESTA

PROPUESTA DE EMPODERAMIENTO EN AUTOESTIMA, AUTOCONFIANZA E INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA TENER MAYOR SATIFACCION CON LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Introducción

El mantener un excelente control emocional es fundamental para un buen desempeño laboral, porque este influye en la actitud hacia el trabajo, hacia sus compañeros, superiores y clientes de la empresa, así también forma parte importante en la vida personal y profesional de la persona. Para ello es primordial que el colaborador desarrolle habilidades como la empatía y la comunicación asertiva que permitirán dentro del área laboral, la mejora de sus funciones y facilitará las funciones de los demás.

La educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas ante la vida, que permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y favorecen actitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones. Dentro del ámbito laboral la intención es promover el bienestar personal y con clientes pues ayudara a resolver dudas, recibir y emitir información oficial, apresurar funciones que exige el puesto de trabajo y conservar lineamientos de comunicación entre departamentos.

la asertividad es una habilidad en los trabajadores que permite mantener buenas relaciones interpersonales, respeto, diversidad de opiniones, así como claridad y sinceridad otras personas. Es un comportamiento comunicacional maduro en el cual la persona no muestra agresividad, no se somete a la voluntad de otras personas, sino que expresa sus opiniones y defiende sus derechos sin la intención de herir o perjudicar.

Cuando los colaboradores tienen una buena comunicación, es indudable que también son asertivos, pues son personas que saben escuchar, mantener un tono de voz normal, saben expresarse con los gestos adecuados y respetan a las demás personas. También existen buenos y regulares comunicadores internos que además pueden ser o no ser personas asertivas, esto quiere decir que pueden llegar a ser

muy buenos comunicadores con sólo ser más motivados sobre los beneficios de la comunicación interna asertiva. La importancia de establecer una comunicación asertiva con el cliente es una necesidad y uno de sus objetivos es conseguir una fidelización del cliente.

Justificación

Este programa está dirigido a los trabajadores del Emporio comercial Albarracín con el propósito de desarrollar habilidades inter e intrapersonales como la empatía, la comunicación asertiva y control del estrés, lo que permitirá tener mayor satisfacción con la vida y con su trabajo, ser mayor productivos, eficientes, eficaces.

Al lograr que el colaborador desarrolle estas habilidades, tendrá confianza en sí mismo y en lo que expresa, aumentara su autoestima, podrá comunicar la información con respeto y equilibrio, mejorará su atención a los clientes, desarrollará una comunicación abierta a las opiniones ajenas, dando la misma importancia que a las propias, se enfatiza en la importancia del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, planteando con seguridad y confianza lo que se quiere, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos de forma directa, abierta y honesta.

Es un programa para ayudar a trabajadores a educar las emociones. Cuentos, dinámicas, actividades para que los trabajadores desarrollen sus capacidades personales y sociales.

El nuevo milenio ha traído grandes cambios y nuevos enfoques en el trabajo. Tras el rápido desarrollo de la tecnología, la informática y la apertura de fronteras e intercambios culturales cada vez mayores, por lo que es planteando generar valores, metas y un conocimiento profundo del ser humano.

La inteligencia emocional engloba todas aquellas capacidades que nos permiten resolver problemas relacionados con las emociones y los sentimientos, tanto con los nuestros como con los de los demás. Para ser felices es más importante saber descifrar lo que nos ocurre y actuar en consecuencia que tener almacenados muchos conocimientos.

La educación emocional busca el crecimiento integral de la persona para conseguir un mayor bienestar en la vida.

Este programa pretende ser una ayuda para aquellos educadores que quieran ayudar a sus trabajadores a ser personas emocionalmente sanas, personas que tengan una actitud positiva ante la vida, que sepan expresar y controlar sus sentimientos, que conecten con las emociones de otras personas, que tengan autonomía y capacidad para tomar decisiones adecuadas y puedan superar las dificultades y conflictos que inevitablemente surgen en la vida.

OBJETIVOS

- Aprender a gestionar las emociones de manera que permitan conseguir mejores niveles de desarrollo personal y social.
- Desarrollar el autoconocimiento, autoestima y autonomía personal para regular el propio comportamiento.
- Desarrollar la capacidad de relacionarse con uno mismo y con los otros de manera satisfactoria.
- Desarrollar la sensibilidad respecto a las necesidades de otros.
- Metodología activa: Pretendemos estimular el desarrollo de todas las capacidades físicas, afectivas, intelectuales y sociales de forma global de los sentimientos, porque cualquiera de las actividades realizadas por los trabajadores pone en juego todos los mecanismos afectivos, cognitivos, psicomotores, de imaginación... de las emociones.
- Desarrollar la afectividad: los trabajadores estructuran su mente por medio de las emociones. Necesitan expresar sus propios sentimientos para sentirse seguros. Pretendemos que la relación entre el empleador y el trabajador se realice dentro de un ambiente democrático, con relaciones de comprensión, amor, aceptación, confianza mutua y respeto. La afectividad se puede expresar a través de los sentidos (sonreír con afecto, abrazar, besar, acariciar.), ya que a través de ellos podemos fijarnos y saber si una persona está enfadada, es cariñosa, le caemos bien, está a gusto.
- La motivación: los trabajadores son partícipes activos en la capacitación. Ellos aportan los materiales de los proyectos para trabajar las emociones, los clasifican, los investigan con la cooperación del instructor. Así, a través de la motivación, los trabajadores prestarán más atención y trabajarán más a gusto en el aprendizaje de las emociones.

VIII. Referencias

Bibliografía

- Andrews, F., & Withey, S. (1976). *Indicadores sociales de bienestar*. Nueva York, EE.UU: Plenum Press. Obtenido de https://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/common/desc_study.php?studyid=308
- Atienza, F., Pons, D., Balaguer, I., & García, M. M. (2000). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción con la vida en adolescentes. *Revista Psicothema*, 12(2), 314 – 319.
- Cara, T., & Leon, T. (2016). Agotamiento, síntomas depresivos, exigencias laborales y satisfacción con la vida: validez discriminante y varianza explicada. *Revista sudafricana de psicología*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0081246316638564>
- Carr, A. (2004). *Psicología Positiva, la ciencia de la felicidad*. Obtenido de <http://psicologiapositivauned.blogspot.pe/2010/11/psicologia-positiva-laciencia-de-la.html>
- Casteel, C. (2018). *LA relación entre el tipo de certificación y el burnout, el apoyo percibido, la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida en profesores de educación especial*. Texas: A&M University-Commerce. Obtenido de <https://search.proquest.com/openview/abf173b7723d4b70222b511e532a9ae6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cuadra, L., & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Redalyc*, 12(1), 83 – 96.
- Demirel, H. (2013). Una investigación de la relación entre el trabajo y la satisfacción de la vida entre los profesores. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 4925 – 4931. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82246617.pdf>
- Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. Psychological Bulletin. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472011000200004
- Diener, E. (2000). *Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a National Index* (Vol. 55). American Psychological Association. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472011000200004
- Diener, E., & et al. (1985). Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*(48), 1253-1265. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000100004
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1).
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). *Subjective well-being. Three decades of progress* (Vol. 125). Obtenido de file:///C:/Users/semot/Downloads/17380-1-51078-1-10-20111127.pdf

- Dingemans, E., & Henkens, K. (2013). Jubilación involuntaria, empleo en puente y satisfacción con la vida: una investigación longitudinal. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4). Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1914>
- Durán, I. (2010). La teoría homeostática del bienestar. Bienestar psicológico y satisfacción por la vida en adultos mayores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 2-3.
- Emmons, R., & Diener, E. (1985). *Personality correlates of subjective well-being* (Vol. 11).
- Espasa. (2005). *Personality correlates of subjective well-being* (Vol. 11). Personality and Social Psychology Bulletin.
- Eun, S., & Yun, J. (2017). Predictores cognitivos sociales del trabajo de los docentes de secundaria de Corea y satisfacción con la vida. *Diario de comportamiento vocacional*, 139-150. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879117300672>
- Gonzales, S. G., & Gonzales, J. H. (2015). *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrotransportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015*. Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1427/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf
- Gonzalez, E. M., Carter, K., & Mount, M. (2017). ¿Son más inteligentes las personas más felices? Meta-análisis de las relaciones entre la capacidad mental general y la satisfacción laboral y de vida. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 146-164. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879117300039>
- González, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. (2010). *Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO"*.
- Guerrero, J. P., Cañedo, R. A., Rubio, S. R., & Cutiño, M. R. (2006). *Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28131663_Calidad_de_vida_y_trabajo_Algunas_consideraciones_sobre_el_ambiente_laboral_de_la_oficina
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2017). *World Happiness Report*. New York: Sustainable Development Solutions Network.
- (2015). *Informe de Gestión*. Ministerio de Comercio Exterior. Obtenido de <https://www.comercioexterior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/04/Informe-de-Gestion-Institucional-MCE-2015.pdf>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Laca, F., Verdugo, J., & Guzmán, J. (2005). Satisfacción con la vida de algunos colectivos mexicanos: Una discusión sobre la psicología del bienestar subjetivo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 325 – 336. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210208.pdf>

- Lent, R., & Brown, S. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072707305769>
- López. (2013). *Bienestar y familia una mirada desde la psicología positiva*. México: Universidad Autónoma del Estado.
- Martín. (2016). *Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y significación vital en personas en situación de desempleo*.
- Martínez, P. (2006). *Perspectiva futura del Perú y el nivel de Satisfacción con él*. LIBERABIT.
- Mohammad, Mumtazah, B., Jariah, B., & Aminah, B. (2014). Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research J. Básico*, 4(1), 217-229.
- Montoya, F., & Landero, B. (2008). *Satisfacción con la vida y autoestima en jóvenes de familias monoparentales y biparentales*. Xalapa-México: Universidad Veracruzana.
- Moyano, E. D., & Ramos, N. A. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum*, 22(2). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200012
- Norton. (1976). *Losing ground*. Nueva York. Obtenido de http://www.eurosur.org/medio_ambiente/bif6.htm
- Organizacion Mundial de la Salud. (2000). *Día Mundial de la Salud*. Boletín de la Organización Mundial de la Salud, Recopilación de artículos, Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <http://www.who.int/world-health-day/previous/2005/toolkit/references/es/>
- Palomar, L. (2004). *Pobreza, recursos psicológicos y bienestar subjetivo (Documento de Investigación No. 3)*. México: Instituto de Investigaciones sobre Desarrollo Sustentable y Equidad Social, Universidad Iberoamericana. Obtenido de Recuperado de <http://www.uia.mx/campus/publicaciones/IIDSES/pdf/investigacion/idses3.pdf>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). *The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being*. Social Indicators Research.
- Reyes, P. R. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. UNMSM. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7146>
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima-Perú: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Salinas, Y. D. (2016). *Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral en obreros del sector eléctrico en el distrito de Los Olivos*. Trujillo - Perú: Tesis Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1249>
- Sanchez, L. G. (2013). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de los trabajadores del fundo agromorin de la empresa danper trujillo s.a.c. 2013*. Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4277>
- Satorre, E. (2013). *Bienestar psicológico en la vejez y su relación con la capacidad funcional y la satisfacción vital*. Valencia.

- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social* (Vol. 14). Psicothema. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Tersia, N., Marius, W. S., & Juraida, I. (2015). Investigar el liderazgo positivo, el empoderamiento psicológico, el compromiso laboral y la satisfacción con la vida en una industria química. *Revista SA de Psicología Industrial*. Obtenido de http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632015000100015
- Undurraga, C., & Avendaño, C. (1998). *Dimensión psicológica de la pobreza* (Vol. 6). Psykhe. Obtenido de file:///C:/Users/semot/Downloads/Dialnet-AutoestimaSatisfaccionConLaVidaYCondicionesDeHabit-2238165.pdf
- Vásquez, V. G. (2016). *Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de "San José", Pacasmayo*. Pacasmayo-Peru: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8047>
- Veenhoven. (1994). *El estudio de la satisfacción con la vida Intervención Psicosocial* (Vol. 3). Obtenido de <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub1990s/94d-fulls.pdf>
- Vera, e. (2010). *Propiedades psicométricas de un instrumento para medir el bienestar subjetivo en población mexicana*. España. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/289378050_Bienestar_subjetivo_en_una_muestra_de_jovenes_universitarios
- Walton, R. (1975). *Criterios de la Calidad de Vida en el Trabajo*. EEUU: The Free Press. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
- Waterman, A. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrast of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678 – 691.
- Watson, D. (2002). Positive affectivity. The disposition to experience pleasurable emotional states. (C. Snyder, & S. Lopez, Edits.) *Handbook of positive psychology*, 120-134. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000100004

ANEXOS:

Anexo 02:

ESCALA PARA MEDIR LA SATISFACCION CON LA VIDA (SWLS)

Adaptado bajo los criterios de (Diener et al., 1985; Atienza et al., 2000; Pons et al., 2002)

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan la ocurrencia de experiencias de emociones positivas y negativas que las personas podrían sentir. Por lo que pedimos marque el grado de desacuerdo o acuerdo en cada afirmación que se presenta con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. Debe responder todas las afirmaciones presentadas siendo lo más sincero posible.

La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación

Afirmaciones	Puntaje
De acuerdo totalmente (TDA)	5
De acuerdo (DA)	4
Indiferente (NA/ND)	3
En desacuerdo moderadamente (ED)	2
En desacuerdo total (ED)	1

No.	Ítems	TED (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TDA (5)
1.	¿En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea?					
2.	¿las condiciones de mi vida son excelentes?					
3.	¿Estoy satisfecho con mi vida?					
4.	¿Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que he deseado en la vida.?					
5.	¿Si pudiera vivir mi vida de nuevo no cambiaría casi nada?					

ANEXO: 04

Base de datos y cálculo de V – Aiken instrumento 01

# VALOR	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken Suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken		
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																							
Item 1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	0.90	0.85	0.90	0.90	0.89		
Item 2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1.00	0.90	0.95	0.90	0.94	
Item 3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	0.95	0.95	0.90	1.00	0.95		
Item 4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1.00	0.85	0.90	0.90	0.91		
Item 5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	0.90	0.90	0.90	0.95	0.91		
Item 6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0.95	0.90	0.95	1.00	0.95		
Item 7	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	0.80	0.95	0.85	0.95	0.89		
Item 8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.80	0.75	0.80	0.80	0.79		
Item 9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	0.95	0.85	0.90	1.00	0.93	
Item 10	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	0.85	0.80	0.85	0.90	0.85		
Item 11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1.00	0.85	1.00	0.95	0.95		
Item 12	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1.00	0.95	0.90	0.85	0.93		
Item 13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1.00	0.90	0.95	0.85	0.93		
Item 14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	0.90	0.80	0.90	0.90	0.88		
Item 15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	0.95	0.95	0.95	0.90	0.94		
Item 16	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1.00	0.90	0.90	0.95	0.94		
Item 17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	0.90	0.95	0.95	0.90	0.93		
Item 18	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	0.90	0.75	0.80	0.95	0.85		
Item 19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	0.95	0.95	0.90	0.95	0.94		
Item 20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80		
																										V-Aiken	0.9031

ANEXO: 05

Fiabilidad de instrumento

Escala: Satisfacción con la vida

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea	13,17	10,205	,662	,567
las condiciones de mi vida son excelentes	13,43	11,193	,678	,561
Estoy satisfecho con mi vida	13,71	16,857	,263	,730
Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que he deseado en la vida	12,91	15,257	,469	,668
Si pudiera vivir mi vida de nuevo no cambiaría casi nada	13,29	15,739	,310	,720

ANEXO 06: ESCALA PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

No.	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	¿Qué tan de acuerdo estoy por la forma en que se me ha indicado hacer mi trabajo?					
2.	¿Qué tan de acuerdo estoy con los resultados de la supervisión de mi trabajo como retro-alimentación?					
3.	¿Qué tan de acuerdo estoy con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?					
4.	¿Qué tan de acuerdo estoy con la evaluación de mi trabajo por parte de mi jefe?					
5.	¿Qué tan seguro me siento realizando las actividades o tareas en mi puesto de trabajo?					
6.	¿Considero que mi pago recibido es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas?					
7.	¿Qué tan de acuerdo estoy con la cantidad de herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales?					
8.	¿Qué tan de acuerdo estoy con los derechos laborales (pensión, vacaciones, seguro social, etc.) que recibo de la empresa?					
9.	¿Mi trabajo y el de mis compañeros, aportan al logro de los objetivos comunes?					
10.	¿Qué tan de acuerdo estoy que los conflictos que surgen, son resueltos por medio del diálogo?					
11.	¿Qué tan de acuerdo estoy con el tiempo de duración de mi jornada de trabajo?					
12.	¿Qué tan de acuerdo estoy con las funciones que desempeño en esta empresa?					
13.	¿Qué tan de acuerdo estoy con el valor que recibo de otras personas por mi trabajo?					
14.	¿Qué tan de acuerdo estoy en que el pertenecer a la organización me permita conocer los objetivos y contribuir con la imagen de la empresa?					
15.	¿Qué tan de acuerdo estoy con la utilidad de mi trabajo para otras personas?					
16.	¿Qué tan de acuerdo estoy con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?					
17.	¿Qué tan de acuerdo estoy con el puesto alcanzado en la empresa?					
18.	¿Qué tan de acuerdo estoy con las oportunidades de crecimiento y proyección laboral con las que cuento en la empresa?					
19.	¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades extra laborales planeadas?					
20.	¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y otros)?					

ANEXO 07

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:	
Apreñida y miembros del equipo	Nombre del instrumento
<i>Saldívar Becard Cynthia Kopal Universidad César Vallejo</i>	<i>GORISALO - CVT</i>
Carga e institución desde la cual	Asesor(a) del instrumento
	<i>Asesorado de Gonzales, Hilda y Precado (2018)</i>

TÍTULO DEL ESTUDIO: Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarraçin de la ciudad de Trujillo, 2018

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Código de ASPA: (X) de acuerdo a la siguiente codificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Mediano nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validación propuesto por W de Kandell (Escobar & Cuevas, 2008).

Dime nías es	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Soporte Instrucción para el	Proceso de trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy por la forma en que se me ha indicado hacer mi trabajo?	De acuerdo totalmente (TDA)				✓				✓				✓				✓
	Supervisión laboral	¿Qué tan de acuerdo estoy con los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?	De acuerdo (DA)				✓				✓				✓				✓
	Apoyo de superiores	¿Qué tan de acuerdo estoy con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?	Indiferente (NAND)				✓				✓				✓				✓
	Evaluación del trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la evaluación de mi trabajo por parte de mi jefe?	En desacuerdo moderadamente (ED)				✓				✓				✓				✓
	Seguridad en el trabajo	¿Qué tan segura me siento realizando las actividades o tareas en mi puesto de trabajo?	En desacuerdo total (ED)				✓				✓				✓				✓
Seguridad en el trabajo	Salario	¿Considero que mi pago recibido es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas?					✓				✓				✓				✓
	Interno para el trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la cantidad de herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales?					✓				✓				✓				✓
	Derechos contractuales de los trabajadores	¿Qué tan de acuerdo estoy con los derechos laborales (pensión, vacaciones, seguro social, etc.) que recibo de la empresa?					✓				✓				✓				✓
Integración al trabajo	Motivación	¿Mi trabajo y el de mis compañeros, aportan al logro de los objetivos comunes?					✓				✓				✓				✓
	Ambiente de trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy que los conflictos que surgen, sean resueltos por medio del diálogo?					✓				✓				✓				✓

ANEXO 67

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:		Número del instrumento		Asesoría del instrumento	
Apellidos y nombre del experto		Carga e institución desde la cual		Asesorado de González, Hincapié y Preciado (2018)	
<i>ALBERTO MEJIAS GARCIA E. UCV AREQUIVA</i>		COHISALO-CVT			
TÍTULO DEL ESTUDIO: Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarraçin de la ciudad de Trujillo, 2018					

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Cobertura ASPA (1) de acuerdo a la siguiente utilitacion: 1 (Muy completa con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Mediamente nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validación propuestos por W de Escobar (Escobar & Cuevas, 2005)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Soporte Instrucción para el trabajo	Proceso de trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy por la forma en que se me ha indicado hacer mi trabajo?	De acuerdo totalmente (TDA)				✓				✓				✓				✓
	Supervisión laboral	¿Qué tan de acuerdo estoy con los resultados de la supervisión de mi trabajo como retro alimentación?	De acuerdo (DA)				✓				✓				✓				✓
	Apoyo de superiores	¿Qué tan de acuerdo estoy con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?	Indiferente (NANI)				✓				✓				✓				✓
	Evaluación del trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la evaluación de mi trabajo por parte de mi jefe?	En desacuerdo moderadamente (ED)				✓				✓				✓				✓
Seguridad en el trabajo	Seguridad en el trabajo	¿Qué tan seguro me siento realizando las actividades o tareas en mi puesto de trabajo?	En desacuerdo total (ET)				✓				✓				✓				✓
	Salario	¿Considero que mi pago recibido es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas?					✓				✓				✓				✓
	Instrumento para el trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la cantidad de herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales?					✓				✓				✓				✓
	Derechos contractuales de los trabajadores	¿Qué tan de acuerdo estoy con los derechos laborales (pensión, vacaciones, seguro social, etc.) que recibo de la empresa?					✓				✓				✓				✓
Integración al Puesto de trabajo	Motivación	¿Mi trabajo y el de mis compañeros, aportan al logro de los objetivos comunes?					✓				✓				✓				✓
	Ambiente de trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy que los conflictos que surgen, sean resueltos por medio del diálogo?					✓				✓				✓				✓

Anexo 08: Validación de juicio de expertos 2

	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken Suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken	
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																						
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	0.95	0.99	
Item 2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.90	0.95	0.95	0.95	
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	1.00	1.00	0.99	
Item 4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	0.95	1.00	0.98	
Item 5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.90	0.95	0.95	0.90	0.93	
Item 6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	1.00	1.00	0.99	
Item 7	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	0.95	0.90	0.95	0.94	
Item 8	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.90	0.85	0.90	0.95	0.90	
Item 9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	0.95	1.00	0.98	
Item 10	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	0.90	0.95	1.00	0.95	
Item 11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	0.95	0.95	0.98	
Item 12	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	0.90	0.90	0.94	
Item 13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	0.95	0.95	0.96	
Item 14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.90	0.90	0.95	0.94	
Item 15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	0.95	1.00	0.98	
Item 16	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	0.95	1.00	0.90	0.95	
Item 17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	0.95	1.00	0.99	
Item 18	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	0.95	0.95	1.00	0.96	
Item 19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.95	0.95	0.95	0.96	
Item 20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	
																									V-Aiken	0.9563

ANEXO: 09

Fiabilidad de instrumento Escala: Calidad de vida laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	67,46	56,785	,852	,902
C2	67,74	55,314	,687	,909
C3	67,86	53,832	,892	,900
C4	68,00	62,471	,573	,910
C5	67,34	60,997	,750	,907
C6	68,06	54,644	,796	,904
C7	67,49	64,139	,594	,911
C8	68,03	55,970	,746	,905
C9	67,54	64,844	,294	,915
C10	67,49	70,022	-,421	,923
C11	68,03	57,029	,931	,901
C12	68,11	57,987	,773	,905
C13	67,60	71,894	-,591	,928
C14	67,89	62,575	,602	,910
C15	67,23	65,946	,304	,915
C16	66,49	66,787	,126	,917
C17	68,20	58,871	,840	,904
C18	68,06	62,291	,711	,908
C19	68,71	58,975	,832	,904
C20	68,20	65,106	,339	,914

ANEXO 10:

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Félix Joao Moscoso Pizango Alumno de la escuela de pregrado de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018.; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: (Escala de satisfacción con la vida SWLS) y la Encuesta de calidad de vida laboral. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

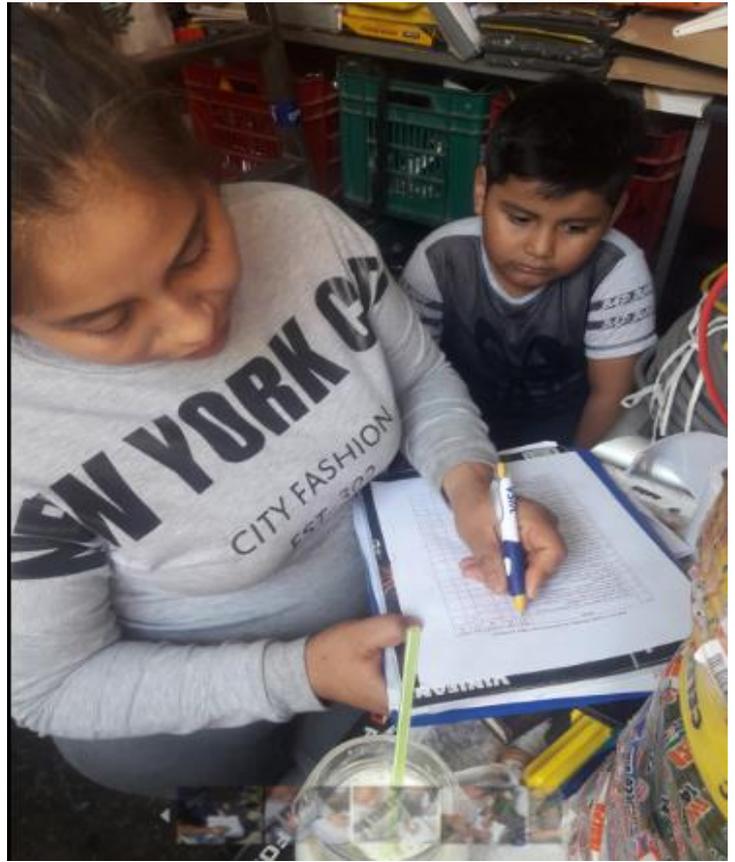
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE PREGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

Con número de DNI:acepto participar en la investigación Satisfacción con la vida y Calidad de vida laboral en los colaboradores del emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo. Año 2018. Del Joven...**Félix Joao Moscoso Pizango.**

Día: .../...../...2018

Anexo 11: Evidencias (fotos)



Anexo 12: Base de datos

ENCUESTADO	CUESTIONARIOS																																					
	1	2	3	4	5	ST	1	2	3	4	D1CVI	5	6	7	8	D2CV	9	10	D3CV	11	12	13	D4CV	14	15	16	D5CVI	17	18	D6CVI	19	20	D7CV	CVI				
1	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4		
2	3	2	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
3	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
6	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3		
7	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
8	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
9	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
10	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
12	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
14	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
15	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
17	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
18	3	2	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
19	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
21	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
22	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
23	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
24	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
26	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
28	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
30	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
31	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	

32	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
33	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4
34	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
35	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
36	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
37	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
38	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
39	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
40	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
41	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
42	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
43	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
44	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
45	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
46	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
47	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
48	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
50	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
51	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4
52	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
53	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
54	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
55	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
56	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
57	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
58	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4
59	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
60	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
61	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
62	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
63	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
64	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4

65	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4											
66	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4										
67	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4											
68	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3										
69	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3										
70	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4						
71	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4						
72	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3						
73	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3						
74	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3						
75	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4						
76	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3					
77	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3					
78	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3			
79	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3					
80	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4			
81	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4				
82	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4				
83	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3			
84	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3		
85	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
86	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
87	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3		
88	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
89	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4			
90	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
91	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
92	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
93	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
94	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
95	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
96	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
97	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	

98	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	
99	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
100	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3		
101	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	
102	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
103	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
104	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
105	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	
106	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
107	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	
108	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
109	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
110	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
111	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
112	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
113	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
114	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
115	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
116	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
117	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
118	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
119	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	
120	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
121	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	
122	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	
123	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
124	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
125	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
126	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
127	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	
128	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
129	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
130	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4

131	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3			
132	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3			
133	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3			
134	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4			
135	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3			
136	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3			
137	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3			
138	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3			
139	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4			
140	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
141	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
142	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
143	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
144	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
145	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
146	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
147	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
148	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
149	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
150	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
151	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
152	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
153	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
154	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
155	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
156	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
157	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
158	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
159	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
160	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
161	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
162	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
163	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	

164	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
165	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4
166	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	
167	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	
168	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	
169	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	
170	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	
171	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	
172	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	
173	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	2	3	
174	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	
175	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	
176	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	
177	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	
178	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	
179	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
180	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	2	3	
181	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	
182	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
183	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	
184	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
185	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	
186	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	
187	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	2	3	
188	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
189	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	
190	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	
191	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	
192	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	
193	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	
194	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	
195	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
196	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	

197	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4					
198	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4					
199	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3				
200	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3				
201	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4				
202	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4				
203	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3				
204	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3				
205	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3			
206	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4				
207	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3				
208	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3				
209	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3				
210	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3				
211	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4				
212	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
213	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4			
214	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3		
215	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3			
216	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4			
217	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3			
218	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3			
219	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
220	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4			
221	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
222	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4			
223	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3			
224	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3			
225	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4			
226	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4			
227	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3			
228	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3			
229	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3			

230	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
231	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
232	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
233	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4		
234	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
235	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
236	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
237	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	
238	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
239	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
240	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	
241	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
242	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
243	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
244	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
245	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
246	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
247	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	
248	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
249	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
250	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
251	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
252	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
253	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
254	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
255	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
256	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
257	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
258	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
259	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
260	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
261	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	
262	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	

263	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3				
264	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3			
265	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3			
266	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3			
267	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
268	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4			
269	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
270	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4			
271	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3			
272	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3			
273	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4			
274	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4			
275	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3			
276	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3		
277	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3		
278	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4			
279	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3		
280	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3		
281	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3		
282	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3		
283	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	
284	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4		
285	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
286	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
287	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3		
288	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
289	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3		
290	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
291	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
292	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
293	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
294	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
295	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3		

296	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
297	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
298	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
299	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3
300	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
301	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
302	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
303	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4
304	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
305	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4
306	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
307	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
308	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
309	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
310	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
311	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
312	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
313	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4
314	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
315	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
316	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
317	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
318	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
319	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
320	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4
321	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
322	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
323	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
324	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
325	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
326	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
327	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4
328	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4

329	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
330	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
331	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
332	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
333	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	
334	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	
335	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
336	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	
337	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
338	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
339	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	
340	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
341	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
342	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
343	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	
344	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
345	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
346	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	
347	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4
348	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	
349	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
350	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
351	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	
352	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
353	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	
354	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4
355	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
356	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3
357	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
358	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3
359	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3
360	2	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
361	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4

362	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
363	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4
364	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
365	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
366	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
367	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
368	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3
369	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
370	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
371	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
372	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
373	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4
374	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
375	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
376	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
377	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
378	2	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
379	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
380	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4
381	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
382	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3
383	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
384	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3
385	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3

