



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa
Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cáceres Flores, Elizabeth Yovana (ORCID: 0000-0003-2454-788x)

Toccas Alvarado, Carmen Yackelin (ORCID: 0000-0002-3084-9983)

ASESORA:

Mg. Cajaleón Huamani, Diana (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria:

La presente tesis está dedicado a nuestra familia por haber sido nuestro apoyo y el motivo a lo largo de toda nuestra carrera universitaria y a todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa, aportando a nuestra formación tanto profesional y como ser humano.

Las autoras

Agradecimiento:

Gracias a Dios por bendecirnos todos los días y darnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestro camino, ser nuestro apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres: Alcira Mirtha Alvarado Suarez, Yolanda Flores Medina, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Caratula..... | i |
| Dedicatoria: | ii |
| Agradecimiento: | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2 Variable y operacionalización de variables | 18 |
| 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis | 20 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.. | 21 |
| 3.5 Procedimientos | 23 |
| 3.6 Métodos de análisis de datos..... | 23 |
| 3.7 Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN..... | 33 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS..... | 40 |
| ANEXOS | 45 |
| Anexo 1: Instrumentos de medición | 45 |
| Anexo 2: Matriz de consistencia | 47 |
| Anexo 3: Tabla de especificaciones..... | 48 |
| Anexo 4: Validación de expertos..... | 50 |
| Anexo 5: Resultados de la confiabilidad de Seguridad y Salud Ocupacional .. | 60 |
| Anexo 6: Base de datos de las Variables..... | 62 |
| Anexo 7: Evidencias..... | 85 |
| Anexo 8: Matriz de evidencias | 96 |
| Anexo 9: Autorización de la Empresa | 99 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionalización de la variable seguridad-salud ocupacional | 18 |
| Tabla 2: Operacionalización de la variable calidad de vida laboral | 19 |
| Tabla 3: Población de colaboradores | 20 |
| Tabla 4: Validación de instrumentos | 22 |
| Tabla 5: Niveles de confiabilidad..... | 22 |
| Tabla 6: Estadística de fiabilidad de gestión de compras..... | 22 |
| Tabla 7: Estadística de fiabilidad de promoción de venta | 23 |
| Tabla 8: Estadística de confiabilidad variable Seguridad-Salud Ocupacional | 24 |
| Tabla 9: Estadística de fiabilidad..... | 24 |
| Tabla 10: Estadística confiabilidad de la variable Calidad de Vida Laboral..... | 24 |
| Tabla 11: Estadística de fiabilidad..... | 24 |
| Tabla 12: Seguridad Salud-Ocupacional..... | 25 |
| Tabla 13: Seguridad Salud-Ocupacional..... | 25 |
| Tabla 14: Calidad de vida laboral | 26 |
| Tabla 15: Calidad de vida laboral | 26 |
| Tabla 16: Prueba de normalidad para las variables Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral | 27 |
| Tabla 17: tabla cruzada Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral % del total | 27 |
| Tabla 18: Tabla cruzada Medicina de Trabajo y Calidad de Vida Laboral % del total | 28 |
| Tabla 19: Tabla cruzada Higiene industrial y Calidad de Vida Laboral | 29 |
| Tabla 20: Tabla cruzada Seguridad industrial y Calidad de Vida Laboral % del total | 29 |
| Tabla 21: Salud Ocupacional y Calidad de Vida laboral % del total | 30 |
| Tabla 22: Medicina de Trabajo y Calidad de Vida laboral % del total..... | 31 |
| Tabla 23: Higiene Industrial y Calidad de Vida Laboral % del total | 31 |
| Tabla 24: Seguridad Industrial y Calidad de Vida Laboral % del total | 32 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Niveles de percepción de Seguridad-Salud Ocupacional..... | 25 |
| Figura 2: Niveles de percepción de Calidad de Vida Laboral..... | 26 |
| Figura 3: Niveles de percepción de Seguridad-Salud ocupacional y Calidad de Vida Laboral | 27 |
| Figura 4: Niveles de percepción de Medicina de Trabajo y Calidad de Vida Laboral | 28 |
| Figura 5: Niveles de percepción de Higiene Industrial y Calidad de Vida Laboral | 29 |
| Figura 6: Niveles de percepción de Seguridad industrial y Calidad de Vida Laboral | 29 |

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. La investigación fue aplicada de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población estuvo representada por 200 colaboradores, la muestra de 132 colaboradores de la empresa mencionada y el muestreo fue probabilística aleatorio simple. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario, instrumento de investigación que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y para su mayor fiabilidad se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach (0,853 y 0,884) por lo que los resultados son de alta confiabilidad. Asimismo, en la parte descriptiva se arribó que el 31.8 % de los encuestados, manifestaron que la Seguridad-Salud Ocupacional es regular y el 62.1% de los colaboradores señalaron que la Calidad de vida laboral es regular. Se concluyó que: según la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0,627$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la Hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Palabras claves: Medicina, Seguridad, Higiene, Prevención.

Abstract

In the present investigation the objective was to determine the relationship between Occupational Safety-Health and Quality of work life in the company Tottus Campoy in the district of San Juan de Lurigancho, 2019. The type of research was applied from the correlational descriptive level, from a quantitative approach; of non-experimental design. The population was represented by 200 collaborators, the sample of 132 collaborators of the mentioned company and the sampling was simple random probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were of the questionnaire type that were duly validated through expert judgments and determining their reliability through Cronbach's Alpha (0.853 and 0.884) the results are of high reliability. Also, in the descriptive part, 31.8% of the respondents arrived, state that Occupational Health-Safety is regular. Likewise, 62.1% of employees show that Quality of work life is regular. This study concludes that, according to the Rho Spearman test, whose value is ($r = 0.627$) which indicates a high positive correlation, in addition the value of $p = 0.000$ is lower than that of $p = 0.05$ and consequently the relationship is significant at 95% and the null hypothesis (H_0) is rejected assuming that there is a significant relationship between Occupational Health-Safety and Quality of work life in the company Tottus Campoy in the district of San Juan de Lurigancho, 2019.

Keywords: Occupational Health, Safety, Quality of work life, Prevention.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro tema de estudio de la presente investigación es: Seguridad-Salud ocupacional y Calidad de vida laboral. Tema en cuestión que con el paso del tiempo ha tomado mayor importancia en el contexto de las empresas, por lo que ellas también le han brindado un espacio de tiempo y han invertido en la implementación de: personal, EPPS, capacitaciones, planes, procedimientos, inspecciones, reglamentos, políticas, auditorías internas, externas, etc. En nuestro país existe la legislatura vigente sobre: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), el cual hace de carácter obligatorio la implementación de estas herramientas en todas las empresas del país. Dicho esto, las empresas que cumplen con la ley, no necesariamente brindan una calidad de vida laboral aceptable o suficiente a sus colaboradores, esto debido a que en la práctica las medidas de prevención de lesiones y enfermedades en el ámbito laboral y la protección y promoción de la salud, según la ley no es suficiente.

La Organización Internacional del Trabajo (2014), indicó: Que más de 270 millones de colaboradores han sufrido accidentes durante sus labores y 160 millones han sido víctimas de enfermedades que han adquirido durante el desempeño en sus lugares de trabajo. (p.75).

En Argentina, según el autor Vallejos (2018) precisó: Que en un estudio de la universidad Siglo 21 indicó al colectivo femenino como el colectivo con peor situación de bienestar laboral. Se entrevistó a 1050 colaboradores (49% varones y 51% féminas) cuyo rango de edad oscila entre 18 y 65. La población femenina siente más tensión en su intención de valorar la parte laboral con lo familiar, lo cual trae como consecuencia mayores niveles de tensión, cansancio perjudicando su salud. Por otro lado, el 86% de la población masculina encuentran momentos para distraerse y participar de otras actividades.

La Organización Internacional del Trabajo (2015); mostró una noticia en la cual mostraban como afectaba a los empleados su calidad de vida y asimismo su entorno laboral, manifestándose que 27 millones de personas en edades que fluctúan entre 15 y 24 son informales en sus centros de labores, trabajan años de forma informal.

La Revista Academia & Derecho (2017); determina cuán importante es para los empleados estar seguros en la ejecución de su trabajo, donde nos indica que el

estar ocupados laboralmente hace que las personas cumplan satisfactoriamente, lo cual contribuye a nivel social. Sin embargo, ciertas circunstancias y diferentes tipos de factor de riesgo, indican que el hecho de trabajar, también es un medio a través del cual surgen accidentes o enfermedades que ciertamente exponen en el bienestar físico de la mano de obra; es entonces que se prioriza el reforzamiento en la prevención de riesgos en los centros laborales. Para ello, el escrito empieza con una metodología cualitativa en base a la revisión documental. Este ofrece un resumen haciendo posible un pensamiento de crítica y reflexión, en base al concepto de seguridad y salud dentro del centro laboral (p.156).

Los especialistas del MINTRA (2015); en nuestro país señalaron que en la actualidad se están elevando los accidentes en las organizaciones y alrededor de 27,492 casos fueron asistidos por ESSALUD, MINSA de los cuales el 41% se llevaron a cabo en Lima y Callao (p.96).

Para Chiavenato, (2017: 289) la calidad del clima y el ambiente laboral que las empresas ofrecen a sus trabajadores son esenciales para que alcancen el éxito y brindan dos beneficios al personal: el bienestar del ambiente de trabajo y la satisfacción que tienen los colaboradores para rendir mucho más en su trabajo.

En la organización Tottus Campoy, ubicado en San Juan de Lurigancho, el principal problema reside con respecto a sus áreas comerciales y operacionales. La relación con nuestra variable de seguridad-salud ocupacional es la de mejorar el cumplimiento y el compromiso de la gestión con respecto a la asistencia médica y, por ende, mejores condiciones laborales en los empleados.

Sin embargo, no se le da la debida importancia, motivo por el cual ignoran ciertos temas que involucran el prevenir riesgos que atentan contra la seguridad y, de igual manera, su salud ocupacional. Un claro ejemplo es visto en lo adjunto (véase anexo 7) donde se observa que se obstruye los pasadizos con mercaderías, los cuales deberían estar despejados para un libre desplazamiento en caso se presente algún tipo de siniestro o accidente.

Así también, otro ejemplo presente es que la organización no puede adquirir en grande cantidades productos de rotación alta, debido a que trae consigo que la cobertura del personal se eleve, esto aumenta horas extras y exposición a condiciones inseguras a los colaboradores.

Ante ello se plantea el siguiente problema ¿Existe relación entre la Seguridad-Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral en la empresa Tottus Campoy del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019?

Este estudio nos permite justificar desde una perspectiva teórica, contribuir y orientar a los integrantes de la empresa Tottus Campoy del distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados del presente estudio sirven para que cada colaborador busque tomar las mejores decisiones en relación a muestras variables. De igual manera estos resultados obtenidos ayudan en el manejo de cada autoridad de las diferentes áreas, finalmente el estudio ayuda a darle solución a los problemas relacionados con la seguridad y salud ocupacional, brindando un grado apropiado de calidad de vida laboral. De igual manera se espera que, al corroborar su validez y confiabilidad, la justificación metodológica, los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos puedan ser utilizados por investigaciones parecidas.

En la justificación social se aporta acerca del interés que debemos darles a las capacitaciones como también brindarle mayor información sobre Seguridad Salud ocupacional a nuestros colaboradores. Asimismo, que las organizaciones cumplan las normas implantadas por el estado y por ende se vea reflejado en los trabajadores.

La investigación plantea como objetivo general determinar la relación entre la seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. Y los objetivos específicos: Identificar la relación entre la medicina de trabajo y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. Establecer la relación entre la higiene industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. Identificar la relación entre la seguridad industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.

Asimismo, se han propuesto algunas explicaciones de la investigación, para la hipótesis general se asume que H_1 : Existe relación entre la Seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. H_0 : No existe relación entre la Seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se han considerado las investigaciones en el plano internacional. Según Pérez (2016), realizó un estudio "*Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile*", por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá - Colombia, su fin fue describir cuán relacionadas estaban las siguientes variables: satisfacción laboral, clima organizacional y el "engagement". Esta última, relacionada al personal en las entidades del estado en Arica y Chile, en base a su bienestar integral. Garzón (2005) precisó que es una manera de dirigir una empresa, respetando a la persona, brindándoles oportunidades para la mejora de su vida y de sus familias. Estudio no experimental retrospectivo- correlacional, poseen variables Inter valares y nominales. La muestra fueron 142 personas de sexo indistinto. Se concluyó que el 45% asume que las condiciones de trabajo son inadecuadas, se detectaron correlaciones importantes y estadísticamente significativas.

Quintana (2016) en su estudio: "*calidad de vida en el trabajo*", *personal de enfermería, secretaria de salud pública, Hermosillo- México*. En su tesis doctoral en enfermería de la casa de estudios de la ciudad de Concepción, postgrado de medicina Valencia, España. Su meta fue indagar la calidad de vida de sus empleados que pertenecían al departamento de enfermería pública de Hermosillo, sonora, México, desde el nivel 1 hasta el nivel 3 respecto a la atención y en base a variables bio socio demográficas y factores relacionados. La metodología usada para el análisis es cuantitativa, correlacional-transversal y comparativo, se realizó una muestra de 1503 colaboradores que forman el total del personal de enfermería, los instrumentos que se utilizaron para cuantificar la variable principal en el centro laboral fueron mediante el sistema SPSS versión 15, técnicas de estadística descriptiva e inferencial. En su parte descriptiva se visualiza que un 65% de la población describe el bienestar social integral como regular. En este estudio se halló el bienestar social integral de los enfermeros de nivel medio con un valor de 207.31. Las conclusiones de la investigación mostraron un promedio de calidad de vida en el trabajo global menor tanto en el personal de enfermería con contrato a plazo fijo como en el personal de enfermería que realiza otra actividad remunerada,

en comparación con el personal que tiene contrato indefinido y el que no tiene otra actividad remunerada.

Vinueza (2015) en su análisis titulada *La calidad de vida laboral desde una mirada sistemática e integrada de los trabajadores de empresa de productos plástico de Guayaquil*, para licenciarse en Trabajo Social, Ciencias Sociales y Políticas de la casa de estudio católica de Santiago de Guayaquil Colombia. El propósito de su investigación fue identificar la variable principal que mantuvo el personal de dicha empresa quien se dedicaba al rubro de comercio de venta de productos plásticos de Guayaquil. Se basó la teoría de Romero (2006). El modelo usado fue no experimental. Según el marco metodológico de tipo descriptivo correlacional, que estudia, interpreta y refiere, la población fue finita, su muestra fue de 100 participantes que forman parte del departamento de producción integrados al área de inyección de la organización de plásticos de la ciudad de Guayaquil. Sus resultados fueron, el 61% siente que sus opiniones no son tomadas en cuenta, existe un factor de desconfianza entre los compañeros de trabajo.

Rebolledo (2015), en su trabajo de investigación de *“Calidad de vida y Satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán - Chile”*, su estudio de análisis fue desarrollar la relación de nuestra variable principal y satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes al sector comercial de la mencionada ciudad, el autor Comín De la Fuente y Gracia (2012), nos indica lo importante de tener en cuenta que las causas del estrés influyen en la salud, afectando grandemente el sistema inmune; en consecuencia quienes padecen de estrés serán más vulnerables a padecer desorientación, depresión, ansiedad, insomnio, contorsiones, incapacidad de decisión y dolor muscular, que conlleva con el tiempo disminución de la productividad. La investigación es cuantitativa, el diseño usado fue no experimental transaccional, en conclusión, la investigación tiene una correspondencia positiva. Motivo por el cual, guarda relación con ambas variables, aunque levemente.

La presente investigación aportó que las organizaciones deberían promover que exista nuestra variable principal, lo cual aumentará la satisfacción laboral en el centro laboral. De esta manera estaremos previniendo el estrés laboral y así se estaría reduciendo enfermedades.

En los trabajos previos nacionales según Aiquipa (2017) en su tesis titulada: *Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017*, para ser licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Lima Perú.

El objeto fue detallar el nivel de relación entre las variables Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral en la compañía Mastercaucho Perú E.I.R.L., en el Callao, 2017. Asimismo, consideró una de las teorías de Chiavenato (2008) quien señaló los riesgos en la salud de la persona es consecuencias de estar expuestos a condiciones que les causan estrés y a la vez se refleja en salud física. Para lo cual el autor Álvarez (2006) señala que cada organización debe ofrecer a los empleados condiciones de trabajo saludables para que pueda desempeñarse de manera adecuada cuidando a la vez la integridad emocional del colaborador.

El modelo fue no experimental-transversal-descriptivo correlacional, cuantitativo. Se tomó como muestra 50 individuos, a quienes se le aplicaron una encuesta. Cuyos resultados fueron: el 54% muestra que la Seguridad-Salud Ocupacional es regular, el 51% señala como adecuado la Calidad de Vida Laboral. Concluyó que si hay correlación importante entre las variables estudiadas.

Figuroa (2016) en su investigación: *Seguridad y salud ocupacional percibida por los colaboradores de un organismo público de Perú*, para optar el Título académico: Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima Perú. El objeto consistió en cuantificar el grado percibido en seguridad y nuestra variable principal de los colaboradores en una institución pública del Perú. Este estudio utilizado presenta un enfoque cuantitativo básico con un nivel descriptivo, utilizando el modelo no experimental, obteniéndose la información sin manipular las variables estudiadas. El estudio fue de corte transversal ya que la aplicación del instrumento se dio en un momento determinado. La población fue conformada por los colaboradores de la División de Control Operativo de la Intendencia de Aduana Aérea y Postal de la SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria). A ellos le aplicaron una encuesta para obtener datos referentes a la variable en estudio, nivel de seguridad y salud ocupacional percibida. Dando como resultado: el 54% de los encuestados manifestaron que la seguridad es pésima y 57% de los encuestados indican que la salud ocupacional es mala. Concluyó que si hay correlación positiva y moderada con un valor de ($r = 0.531$).

Aguilar y Pinglo (2017): *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*, para obtener el título en Administración, en la Universidad César Vallejo, Trujillo Perú. El objeto radicó en hallar a qué grado se relacionaban las variables Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional presentes en los colaboradores de Perú Obras SRL, en Trujillo 2016. Se basó en una de las teorías de Walton (1975) y, a su vez, la teoría de Meyer y Allen (1991). Estudio descriptiva-correlacional-transversal; a quienes les fue aplicado una encuesta. El resultado demostró un grado de correspondencia de forma positiva, alta e importante con un valor de $r = 705$.

García (2015) en su investigación: *Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa Seguros Alianza S.A. en la ciudad de Quito 2015*, para sacar el título de Psicólogo Organizacional. Según el autor el propósito de su investigación fue identificar si existe o no correlación en la calidad de vida y la satisfacción en el centro laboral en la compañía Seguros Alianza S.A. La metodología usada fue la investigación no experimental, correlacional, los instrumentos que han utilizado en dicha investigación fueron cuestionarios, el test aplicado es la escala de GENCAT para poder medir nuestra variable principal. En el caso de la variable de satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23, donde la población fue de 54 colaboradores. De esta población, 22 colaboradores fueron elegidos como muestra. En este estudio, el autor arribó que el 65% muestran que la calidad de vida es pésima y el 78% mencionan que la satisfacción es regular. Finalizando que las variables estudiadas tienen relación entre sí.

Reyes (2017) En su investigación: *Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana*, su objetivo de estudio fue establecer la afinidad existente en la Satisfacción y la Vida (SCV) y la Calidad de Vida Laboral (CVL) presentes entre los profesores que laboran en los diferentes centros educativos públicos de Lima Metropolitana (UGEL N°3). El estudio muestra que los profesores son los que tienen más puestos de trabajo, por lo que, si no consideran tener una buena calidad de vida en su centro de trabajo, no estarán satisfechos con su vida, entonces nuestra variable principal en el país no es la idónea para alcanzar una excelente vivencia. Respecto a la metodología, fue descriptiva correlacional, donde las personas

estudiadas han sido profesores de Centros Educativos Públicos de Lima Metropolitana, con relación a la UGEL N°3. La muestra es no probabilística de tipo intencional, formada por 252 profesores: 161 mujeres y 91 varones. En conclusión, se acepta la hipótesis general: La satisfacción con la vida se correlaciona directamente con la calidad de vida laboral en los profesores de instituciones educativas nacionales de la UGEL3, la correlación es negativa coeficiente de Pearson es estadísticamente muy significativo, en sentido negativo ($r = -0,359$; $p < 0,000$). Existe relación significativa, pero moderada.

Carrillo (2018) en su investigación de *Gestión de la prevención de riesgos laborales y la Calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco - 2017*, mostró que la finalidad de su investigación, en base a la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C., fue resaltar cuán relacionadas se encuentran la gestión concerniente a la prevención de riesgos en los centros laborales y la calidad de vida. Se concluyó lo siguiente: conforme haya un nivel alto de gestión en base a la previsión de peligros en el área laboral, de igual manera esto generará un nivel alto respecto a la calidad de vida. La investigación fue no experimental-transversal y el diseño fue descriptivo correlacional. El estudio fue hecho en base a 100 trabajadores, de los cuales a 80, se le aplicaron cada uno de los cuestionarios. Se concluyó que la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. depende del alto nivel de prevención de riesgos.

Chiavenato (2017) menciona que las empresas deben brindar un ambiente de trabajo adecuado a sus colaboradores, cuidando de su integridad para que pueda trabajar sin temor a causarse daño, por ello se implementa estas estrategias que cuidan al trabajador en diversos ámbitos: puede ser en el aspecto psicológico y en el aspecto físico que ambos factores repercuten en la productividad de la empresa. (p.475)

Toral (2015) señala que son las actividades que cuidan los aspectos del colaborador, cuando un colaborador se encuentra en óptimas condiciones de trabajo, la empresa podrá visualizar mayor productividad en sus responsabilidades y se disminuirá el riesgo que pueda ocasionar debilidades en el contexto de la empresa.

Atehortúa (2016) menciona que el Sistema de Gestión Integral es un factor que estudia el modo en que las empresas pueden evitar riesgos en sus colaboradores, para protegerlos y brindarles condiciones de trabajo adecuadas, con el tiempo las compañías se ven presionadas de cuidar a su talento humano a fin de que se queden en la empresa, ya que se gasta muchas sumas de dinero cuando se recluta a nuevo personal y también tiempo en su adiestramiento para el puesto de trabajo que le corresponde.

Marín y Pico (2014) menciona que la Salud Ocupacional se encarga de mejorar las condiciones laborales del trabajador, mediante la prevención de eventos que puedan ocasionar falencias en el desempeño de los colaboradores. Brindándoles asistencias médicas en el momento oportuno para mantener sus buenas condiciones de salud.

Sin embargo, se aproxima a las teorías relacionadas al tema variable seguridad-salud ocupacional según Henao (2015) está compuesta por factores como la medicina laboral, higiene en las industrias y seguridad en la organización, ellos se convierten en elementos importantes que logran mejorar el bienestar laboral integral en la empresas, además salvaguardan la integridad de los mismos durante el desempeño de sus funciones, siempre ligado al logro de la productividad de la compañía a fin de conseguir mejoras en la calidad respecto a los productos (p. 33).

Dimensiones de seguridad-salud ocupacional: Dimensión 1: Medicina del trabajo. Se refiere a la suma de diversas especialidades que proponen actividades para prevenir las enfermedades que puedan afectar el estado físico y mental de los colaboradores, cuya finalidad es determinar de manera adecuada el área correcta donde pueda desempeñarse adecuadamente, priorizando sus habilidades y destrezas (Henao, 2015: 40).

Dimensión 2: Higiene industrial. Es un factor que se enfoca en prevenir y controlar situaciones que puedan causar algún problema en el contexto donde se desempeñan los colaboradores, por ende, facilita su buen desempeño en sus funciones. Contribuye también a la mejora del rendimiento del trabajador. (Henao, 2015: 41).

Cortés (2015) es un mecanismo del cual se valen las empresas para mejorar el ambiente laboral que les brindan a sus colaboradores, tienen conocimiento que el trabajador debe contar con un espacio adecuado, donde las relaciones con el personal sean abiertas y con respeto mutuo, para ello se sirven de estrategias como la higiene industrial. Este mecanismo ayuda a fomentar mayor productividad para la empresa.

Arias y Heredia (2015), menciona que “el objetivo principal de la higiene industrial se basa en la identificación, medición y evaluación respecto a los elementos de peligro (contaminantes) dentro del área ambiental, haciendo posible el prevenir enfermedades profesionales que son ocasionadas por contaminantes físicos, químicos o biológicos a los que están expuestos los trabajadores en cada día de trabajo” (p. 29).

Dimensión 3: Seguridad industrial, es el conjunto de reglamentos obligatorios que deben cumplir las empresas para preservar la seguridad del colaborador dentro de la empresa y también cuidar de la infraestructura de la empresa manteniéndola en buenas condiciones para que los empleados puedan desarrollar sus funciones. Si se diera el caso que las herramientas no están en óptimas condiciones entonces los colaboradores tampoco podrían realizar sus funciones de manera adecuada. (Henaó, 2014:.4).

Dessler y Varela (2015) Nos indica que estos procedimientos técnicos de seguridad industrial se aplican en los procesos de las empresas para salvaguardar la integridad de los trabajadores, eso incluye el aspecto de la salud y mantener adecuadamente el ambiente de trabajo, para ello se le debe brindar a trabajador un espacio con los implementos que requiere para desarrollar sus actividades de forma eficiente dentro de la empresa y apoyar para lograr la meta de la organización.

Aamodt (2015) Nos afirma que la finalidad de aplicar estas estrategias de salubridad es prevenir cualquier tipo de accidentes dentro del trabajo, para proteger a los trabajadores de cualquier tipo de riesgo que puede retrasar las tareas encomendadas en el puesto donde labora. Además, hay que cuidar el mantenimiento de las herramientas que emplean los trabajadores para realizar sus actividades, ya que son necesarias que se encuentren en buen estado de lo contrario causaría déficit en la producción.

Características de salud ocupacional según Bojorgues (2015) precisó: que cuenta con las siguientes cualidades: Aspectos materiales, son aquellos insumos que no se les brinda completos a los colaboradores, motivo por el cual el esfuerzo es mayor para desarrollar sus actividades. Aspectos sociales, se refiere a las habilidades académicas que posee cada trabajador y que capacidades tienen para aplicar todo lo necesario para realizar de manera adecuada sus actividades dentro de la empresa. Para que el colaborador desarrolle sus funciones de manera adecuada necesita que los implementos como maquinarias o equipos se encuentren en óptimas condiciones, para ello los técnicos deben estar monitoreando el manejo de las mismas, guiados siempre por el encargado de asumir la responsabilidad de la salud ocupacional. El otro se refiere al riesgo que se relaciona con la parte emocional de los colaboradores, ya que son determinantes al momento de desempeñar sus labores.

Al respecto cabe señalar el estudio realizado por Lizote, S., Verdinelli, M., y Nascimento, S. (2017), donde analizaron la relación entre compromiso organizacional y satisfacción con el trabajo y concluyeron que los trabajadores se sienten satisfechos cuando están comprometidos e insatisfechos cuando su compromiso es solo cumplir con las normas.

Importancia de la salud ocupacional según Casado (2015) manifestó: Un motivo por el cual las empresas están implementando esta estrategia es para evitar que los colaboradores se enfermen y soliciten permisos para tratarse externamente, para ello se le brinda procesos para que no se enfermen o eviten los enfrentamientos emocionales dentro de la empresa, además se le refuerza sobre el manejo de los problemas que puedan tener para que sepan cómo afrontarlos de la mejor manera. Hay diferentes formas, entre ellos se menciona los chequeos que son obligatorios en las empresas, entre otros (p. 65).

Al respecto cabe mencionar el estudio realizado por Azevedo, B., Nery, A. y Cardoso, J. (2017), donde analizaron la relación entre: estrés ocupacional, calidad de vida laboral y factores asociados entre los trabajadores de enfermería. Los autores concluyeron que estos resultados pueden ayudar a la gestión de los hospitales y de enfermería en el desarrollo e implementación de estrategias para reducir las demandas excesivas y la sobrecarga de trabajo y aumentar el apoyo social entre el equipo de enfermería.

Variable de Calidad de Vida en los centros de trabajo de acuerdo con Chiavenato (2017) todos los trabajadores tienen aspiraciones al momento de llegar a trabajar en una empresa, la organización le debe brindar las condiciones que se relacionen con sus expectativas, para que este se sienta cómodo y pueda tener aspiraciones e incluso una línea de carrera y poder suplir sus necesidades profesionales y personales (p.289).

Variable de Calidad de Vida en las empresas ofrecen diferentes beneficios a sus empleados de acuerdo a Alguacil (2015), esta ventaja que ofrecen debe suplir las necesidades de sus trabajadores, satisfaciendo sus necesidades económicas, profesionales que le brinden la tranquilidad necesaria para que pueda desarrollar sus actividades sin inconvenientes, ya que si los tuviera causaría un retraso en el rendimiento de la persona en el centro de labores (p.68).

Romero (2015) definió que: hablar de las condiciones de vida adecuada de cada persona es un tema amplio, ya que se relaciona a diversos factores como: la salud, educación, seguridad buen trato, por ello es complicado satisfacer todas las necesidades y el trabajador tendrá que priorizar lo más importante para el mismo, ya que de eso dependerá su satisfacción y decidirá si quedarse o no en la empresa. Es importante conocer a los colaboradores y conocer sus prioridades para que se le pueda brindar las facilidades y apoyarlos a conseguir sus objetivos, lo cual será valorado por el trabajador y repercutirá en su rendimiento, además contribuirá promoviendo un ambiente de trabajo adecuado para los demás integrantes del equipo de trabajo.

Se llegó a la conclusión que los estudiosos sobre nuestra variable principal concuerdan en indicadores, los cuales consideran la importancia de brindar un espacio armonioso, donde los colegas se apoyen y muestren compromiso con las metas de la organización y del mismo modo la empresa sea recíproco en brindarle líneas de carrera o reconocimientos para que siga mejorando en sus labores (p.20).

Dimensiones de calidad de vida: Dimensión 1: Hacer que los puestos sean más amenos según Chiavenato (2017) sostuvo: Las empresas modernas han adquirido un cambio dentro de sus culturas acoplándose a las demandas de sus colaboradores, han considerado implementar la cultura que vela por el cuidado de sus trabajadores mediante sistemas que otorguen un ambiente adecuado a los

integrantes del equipo para que mejoren sus competitividades y contribuyan para que la empresa alcance sus metas (p.292).

Reagon, R., y Gerber, C. (2017), señalan la importancia y el efecto del coaching en el desarrollo de un entorno de seguridad y riesgo laboral en el trabajo. Para los autores la seguridad y la salud en el trabajo constituyen la disminución de casualidad derivada del trabajo de uno a través de la implementación de reglas y políticas de seguridad para los empleados de una organización.

Revista estudios Gerenciales, Lucas J. Pujol-Cola, Guillermo E. Dabos (2018) señalan que el contentamiento en el centro de trabajo tiene como concepto que a los colaboradores les gusta su labor, lo cual se involucra exclusivamente en los procesos emocionales y cognitivos. (Brief y Weiss, 2002). Algunos autores como Weiss (2002), la define como un juicio evaluativo que la persona realiza de su situación laboral ya sea positivo o negativo (P.5), mientras que Fisher (2000) señala que la satisfacción laboral es una muestra de la respuesta emocional para con el lugar donde se labora.

Dimensión 2: Brindar prestaciones, pagar con justicia y ofrecer oportunidades para ascenso según Chiavenato (2017) las empresas deben otorgar un pago adecuado a sus trabajadores, y que su desempeño sea el promotor del mismo, brindándole la oportunidad de crecer en el trabajo, hay que compensarlo para que cada día muestre un mejor proceso de sus actividades y que su pago supla las necesidades del trabajador para que pueda estar tranquilo (p.292).

Patlán (2016), nos indica que es un proceso dinámico y constante en donde las labores están estructuradas, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos relacionales de manera que favorecen sumamente el desarrollo del ser humano, sobre todo en el trabajo efectuado en una organización.

La finalidad de la calidad de vida nos muestra que con el fin de atender las necesidades y peticiones de sus miembros y para brindarles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló, 2002) en el trabajo, se debería centrar las fuerzas en lograr una mayor humanización del trabajo a través del diseño de mobiliario más ergonómico, con condiciones más seguras y saludables.

Velayudhan, M. y Yameni, M., (2017) investigaron la importancia del entorno de trabajo en el desempeño laboral, concluyeron que cuando los empleados

trabajan de manera feliz, conlleva a una buena calidad de vida laboral lo que a su vez repercute en el aumento de su rendimiento en el trabajo.

Dimensión 3: Colocar a los empleados en los diferentes puestos en base a intereses y habilidades personales. Según Chiavenato (2017) las empresas logran identificar las habilidades presentes en los colaboradores y colocarlos en las áreas donde puedan desempeñarse mejor. Recursos humanos debe contar con los instrumentos necesarios para la designación adecuada de los postulantes al puesto o ascenderlo si cumplen con el perfil (p.292).

Sánchez, M. y García, M. (2017), nos muestra el boom de las organizaciones modernas que radica de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías, de tal manera que los empleados asuman los objetivos de la organización como propios, es primordial disponer con el trabajador más habilitado y motivado posible. (p.161).

Dimensión 4: Diseñar puestos satisfechos y desafiantes según Chiavenato (2017) Cada puesto de trabajo que tiene la empresa, debe otorgar a sus colaboradores metas o retos donde este despliegue todas sus habilidades para que pueda realizar sus actividades de manera adecuada, aplicando sus experiencias en la mejora de la empresa para cumplir los objetivos (p.292).

Palmar, G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. (2014) nos indica que las condiciones para el desarrollo de competencias, es importante que la empresa reconozca y que posea responsabilidad para el alcance de ciertas condiciones, a través de las cuales se logre que el personal adquiera nuevos conocimientos que contribuyan al desarrollo de sus habilidades y destrezas individuales (P.165).

Cabe mencionar aquí, el estudio realizado por Hernández, E., Camargo, Z., Martínez, M. (2015) donde evidenciaron que la aplicación de la metodología 5s, influye de manera positiva en la calidad, productividad, seguridad industrial y clima organizacional de la empresa.

Nivel de vida según Godio (2014) definió sobre la dimensión que: las empresas a través de sus pagos que le brindan a sus colaboradores deben satisfacer sus necesidades de gasto familiar, ya que de ello dependerá las condiciones del nivel de vida que lleve. (p.67).

Modos de vida según Fernández y Piñol (2015) este factor está supeditada a los modelos de cultura de los cuales formen parte los colaboradores, sus

costumbres y valores con los que vienen y que repercute en el comportamiento que tengan cuando se relacionen con otro compañero dentro de la organización, por ello se deben realizar actividades integradoras donde se manifiesten sus costumbres frente a alguna circunstancia, para poder encontrar los puntos fuertes de la persona y que contribuya con la mejora de la empresa (p.68).

Estilos de vida según Peña y Sera (2015) son formas de vivir, es decir cuando una persona tiene la costumbre de invertir gran parte de su dinero en vestimenta a pesar que tiene otras prioridades, solo por contar con las apariencias, tiene un estilo de vida poco saludable lo cual causará zozobra en sus vidas. Las empresas deben buscar colaboradores que tengan estilos de vida saludables, es decir que intenten mejorar cada día con una rutina de respeto hacia los demás y que siempre tenga la ideología de ser mejor cada día (p.68).

El sentido de la vida según Villalobos (2016) se relaciona con algo más filosófico, debido a que hace referencia a las virtudes que posee unos individuos, con la autonomía y libertad de pensamiento respecto a un tema, estos conjuntos de atributos están relacionados al bienestar que la persona espera encontrar, está ligado directamente a la libertad de expresión y de pensamiento sobre un determinado tema, claro que señala que esta direccionado a lograr una mejor calidad de vida (p.68).

Cruz (2017), supone como principal objetivo que nuestra variable principal consta en una valoración de aquello que perciben los colaboradores en base al ambiente donde laboran. En base a lo expuesto, la finalidad del presente estudio es identificar las variables más importantes que se relacionan con nuestra variable principal (P.59).

La calidad de vida, su importancia es medular debido a que una gran parte de las personas pasan su vida en sus centros de trabajo, durante este tiempo hay una interacción con los demás integrantes del equipo de trabajo, por eso, brindarle un ambiente adecuado y armonioso es la mejor decisión de la gerencia hacia sus colaboradores. Estas decisiones le brindaran una mejor calidad de vida durante su estadía en la organización. (Moreno y Ximénez, 2016, p.35).

Cualidades de calidad de vida en la empresa según Blanch, Espuny, Galán y Martín (2016) consideró como factores: (a) satisfacción con el trabajo desempeñado que nos refiere un personal satisfecho con su labor que realiza día

a día sus actividades. (b) posibilidades de futuro en la organización donde se busca la línea de carrera de cada personal. (c) reconocimiento por resultados, ya que el personal se siente motivado cuando recibe alguna retribución por sus logros que realiza dentro de la empresa. (d) el ambiente físico de trabajo donde toda organización debería tener un lugar de relajo para su buen desempeño en el trabajo (p.289).

En primer lugar, es importante porque se tendrá un colaborador satisfecho en la empresa. La empresa debe otorgarles una línea de carrera para así lograr una satisfacción en el colaborador gracias al ascenso. También es imprescindible otorgarle reconocimientos por las metas que logren alcanzar durante su desempeño de una campaña. Las empresas deben brindarles al trabajador pequeños espacios donde se pueda relajar un breve momento en los recesos que tenga, para que recargue energía y continúe trabajando de manera tranquila.

Meza (2015) se refiere a que cada factor que le empresa pueda considerar en beneficio de sus colaboradores ayudarán a cimentar lazos de compromiso entre la empresa y sus trabajadores, por ello, la empresa debe organizar e implementar estrategias que mejoren la permanencia del trabajador dentro de la empresa para que se sienta satisfechos y valorado por sus actividades que realiza (p.68).

Wong, Y., Rahman, R., y Long, C. (2014) estudiaron la relación existente entre satisfacción laboral y desempeño laboral y concluyeron que ambas están correlacionadas entre ellas.

Quintana (2014), se refiere que los factores que consideran las empresas deben abarcar al trabajador de manera holística, es decir visualizarlo como un todo y brindarle el pago que supla sus necesidades, y brindarle un espacio dentro de la empresa para que se sienta cómodo y respetado para que desarrolle sus funciones de manera adecuada, respetando a sus compañeros y logrando comprometerse con la entidad y ejecutar las funciones pertinentes que aporten mejoras a la empresa.

Muskat, B., y Reitsamer, B. (2019) señalan que el potencial propio de cada individuo conduce a mayor satisfacción laboral en las organizaciones. Los autores demostraron también, que la calidad de vida laboral aumenta a la tasa de retención de compromiso y actitudes positivas para cualquier cambio.

III. METODOLOGÍA

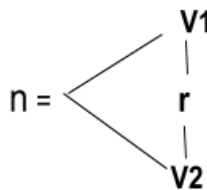
3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Valderrama (2017): Es también llamada empírica, activa o dinámica, y se halla ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad (p. 39).

El diseño del siguiente estudio fue no experimental, esto quiere decir que es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en un ambiente natural específico para analizarlos. Los diseños transeccionales o transversales recolectan información en un solo momento y tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, p. 177). El esquema es el siguiente:

Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Seguridad-salud ocupacional
- V2 : Calidad de vida laboral
- r : Correlación



La presente investigación usó el método hipotético deductivo, que viene a ser una técnica que parte de afirmaciones en calidad de la hipótesis y busca refutar tales hipótesis deduciendo de ellas conclusiones generales que debe confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías (Bernal, 2016, p. 71).

Esta investigación presentó un enfoque cuantitativo, definido como “la medición de las variables y se muestran los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, et al., 2014: 4). El nivel de investigación fue descriptivo correlacional. Esto significa que los estudios correlacionales, el evaluar el grado de relación o asociación entre dos o más variables, midiendo cada variable para después cuantificarla y analizar la relación. (Valderrama, 2017: 45).

3.2 Variable y operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable seguridad-salud ocupacional

| VARIABLES | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango por dimensiones | Nivel y rango de la variable |
|-------------------------------|--|--|--------------------------|-----------------------|--------|---|-------------------------------|------------------------------|
| Seguridad - Salud ocupacional | La seguridad-salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. (Henaó 2010: 33). | La variable se evalúa a través de 15 indicadores desarrollados con las dimensiones Entorno Físico; Higiene Industrial y Seguridad Industrial | Medicina del Trabajo | Proteger | 1,2 | Escala: Ordinal | Malo Regular Buena | |
| | | | | Prevención | 3,4 | | | |
| | | | | Capacidad | 5,6 | | | |
| | | | | Condición | 7,8 | | | |
| | | | Higiene Industrial | Mejoramiento de salud | 9, 10 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo Regular Buena | Malo Regular Buena |
| | | | | Reconocer | 11, 12 | | | |
| | | | | Evaluar | 13, 14 | | | |
| | | | | Controlar | 15,16 | | | |
| | | | | Lugar de trabajo | 17, 18 | | | |
| | | | | Factores de riesgo | 19,20 | | | |
| Seguridad Industrial | Cumplir | 21,22 | Malo Regular Buena | | | | | |
| | Proteger la vida | 23, 24 | | | | | | |
| | Mantener los equipos | 25, 26 | | | | | | |
| | Ergonomía | 27, 28 | | | | | | |
| | | | Almacenamiento | 29, 30 | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango por dimensiones | Nivel y rango de la variable | |
|-------------------------|--|---|---|-----------------------|--------|--------------------|-------------------------------|------------------------------|---------|
| Calidad de vida laboral | Chiavenato (2017) sobre el concepto definió: “la calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización” (p.289). | Está considerada por cuatro dimensiones y 12 indicadores y 24 ítems | Hacer que los puestos sean más amenos | Cultura de relajación | 1,2 | Escala: Ordinal | Malo | | |
| | | | | Ambiente | 3,4 | | Regular | | |
| | | | | Satisfacción | 5,6 | | Buena | | |
| | | | Pago con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos | Salarios | 7,8 | | Nunca (1) | Malo | |
| | | | | Prestaciones | 9, 10 | | Casi nunca (2) | Regular | Malo |
| | | | | Presupuesto | 11, 12 | | A veces (3) | Buena | Regular |
| | | | | Remuneración | 13, 14 | | Casi siempre (4) | Buena | Buena |
| | | | | Necesidades | 15,16 | | Siempre (5) | Malo | |
| | | | Adecuación a las personas a los puestos según sus intereses y habilidades | Potencial | 17, 18 | | | Regular | |
| | | | | Puesto | 19,20 | | | Buena | |
| | | | | Conocimiento | 21,22 | | | | |
| | | | Diseños puestos para que sean desafiantes y satisfechos | Identidad | 23, 24 | | | Malo | |
| | | | | Autonomía | 25, 26 | | | Regular | |
| | Realimentación | 27, 28 | | Buena | | | | | |
| | Desempeño | 29, 30 | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

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

Según Hernández (2018) una población es un conjunto finito o infinito de los elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados.

Por lo tanto, se puede hablar de universos de familias, empresas, instituciones, votantes, automóviles, beneficiarios de un programa de distribución de alimentos de un distrito de extrema pobreza, etc. (p. 182). Asimismo, está constituida por 200 trabajadores.

Tabla 3: Población de colaboradores

| Nº | Jefes/gerentes | Asesores de Venta | Reponedores | Cajeros | Asistente de mant. | Decorador | Asist. Disp. | Adm. |
|----|-----------------------|-------------------|-------------|---------|--------------------|-----------|--------------|------|
| 1 | Gerente de tienda | | | | | | | |
| 2 | Sub Ger. de ventas | | | | | | | |
| 3 | Asistente | | | | | | | |
| 4 | Jefe de señores | 6 | 12 | | | | | |
| 5 | Jefe de juveniles | 5 | 11 | | | | | |
| 6 | Jefe de hombres | 4 | 11 | | | | | |
| 7 | Jefe de deporte | 3 | 8 | | | | | |
| 8 | Jefe de electro | 14 | | | | | | |
| 9 | Jefe de calzado | 6 | 6 | | | | | |
| 10 | Jefe de perfumería | 10 | 0 | | | | | |
| 11 | Jefe decohogar | 8 | 0 | | | | | |
| 12 | Jefe de mantenimiento | | | | 11 | | | |
| 13 | Jefe de despacho | | 11 | | | | | |
| 14 | Jefe de prevención | | 18 | | | | | |
| 15 | Jefe de caja | | | 23 | | | | |
| 16 | Jefe de display | | | | | 6 | 6 | |
| 17 | Jefe de RRHH | | | | | | | 4 |

Fuente: Elaboración propia

Tipo de muestreo: Probabilística aleatorio simple

Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175) la muestra es un sub grupo de la población.

La muestra fue representada por 132 colaboradores

En donde

N = Población

Z = nivel de confianza,

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d = precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

$$N = 200$$

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$d = 0.05$$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1)+Z^2PQ}$$

$$n = \frac{(200)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(200-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 131.751149$$

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

La investigación utilizó la técnica de encuesta, la cual es utilizada según Carrasco (2014: 318) para la indagación, exploración y recolección de datos a través de preguntas formuladas directa o indirectamente a los participantes que constituyen una unidad de análisis.

Los instrumentos se utilizan para recoger y almacenar la información a través de medios o materiales que emplea el investigador.

Estos instrumentos pueden ser formularios, pruebas de conocimientos o escalas de actitudes, como Likert. En este caso se utilizó el instrumento tipo cuestionario, que son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, realizadas con lápiz y papel.

Los cuestionarios ahorran tiempo, porque permiten a los individuos llenarlos sin intervención directa del investigador (Valderrama, 2016: 195).

Se entiende por validez, el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se considerarán tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. (Valderrama, 2016: 209)

Sánchez y Reyes (2016) define la confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test.

Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test.

Tabla 4: Validación de instrumentos

| N° | Validador | Instrumento Seguridad- Salud ocupacional | Instrumento Calidad de vida laboral |
|-----------|-----------------------------|---|--|
| 1 | Diana Huamani Cajaleón | 100% | 100% |
| 2 | Luis Alberto Flores Bolivar | 100% | 100% |
| 3 | Alberto Monzón Troncoso | 100% | 100% |

Fuente: Del investigador

Tabla 5: Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |

Fuente: Elaboración propia

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado obtenido fue:

Tabla 6: Estadística de fiabilidad de gestión de compras

| Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|-------------------------|--------------------|
| 0.853 | 30 |

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad

Tabla 7: Estadística de fiabilidad de promoción de venta

| Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|------------------|-------------|
| 0.884 | 30 |

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

En este estudio, se realizó la validación y la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba piloto obteniendo mediante Alfa de Cronbach, un resultado óptimo para aplicar la muestra de estudio, posteriormente se realizó la recolección de datos y el análisis estadístico que se dividió en dos apartados: los resultados descriptivos que realiza mediante tablas y figura y en la parte inferencial que se demuestra la hipótesis mediante el Rho de Spearman por contar con una escala ordinal. Toda la referencia fue llevado a cabo gracias a los docentes capacitados y especializados del tema y la línea de investigación quienes dieron seguimientos para llevar a cabo el estudio mediante la formulación de las siguientes variables: Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral como también las dimensiones e indicadores.

3.6 Métodos de análisis de datos

Según Hernández, et al., (2014). Indicó que “Son un grupo de procedimientos, que recolecta, con el fin de reelaborar y transmitir los datos” (P.198-199).

El trabajo se desarrolló con una estadística descriptiva e inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman). Es decir, la prueba no fue paramétrica se utilizó para hallar el grado de relación de las variables. Se ha especificado que los procesos de análisis de datos serán fundamental para el objeto del estudio dentro de la empresa Tottus.

3.7 Aspectos éticos

El estudio conto con el permiso de las autoridades de la empresa donde se realizará la investigación. El trabajo fue de auditoria del alumno en un 75%, el 25% restante se realizó de literatura consultada que son mencionados en la referencia bibliográfica. Así mismo, es preciso señalar que no se manipuló, ningún dato obtenido, siendo toda la información transparente y para finalizar cabe recalcar que se realizó de manera correcta el uso de las normas APA, en cuanto a citas para evitar el plagio.

IV. RESULTADOS

Tabla 8: Estadística de confiabilidad variable Seguridad-Salud Ocupacional

| | N | % |
|----------|-----|-------|
| Válido | 132 | 100.0 |
| Excluido | 0 | 0.0 |
| Total | 132 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De los 132 datos analizados, se verifico el 100%, ninguno fue excluido dado que no expresa valores extremos y que será usada como una estadística inferencial.

Tabla 9: Estadística de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,853 | 30 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la justificación de confiabilidad por medio del Alpha de Cronbach se puede concluir que el instrumento observado, cuyo valor es 85.3 %.

Tabla 10: Estadística confiabilidad de la variable Calidad de Vida Laboral

| | N | % |
|----------|-----|-------|
| Válido | 132 | 100.0 |
| Excluido | 0 | 0.0 |
| Total | 132 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De los 132 datos analizados, se verifico el 100%, ninguno fue excluido, dado que no expresa valores extremos y que será usada como una estadística inferencial.

Tabla 11: Estadística de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,884 | 30 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En conformidad a la justificación de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach se puede concluir que el instrumento analizado arrojó el valor de validez de 88.4 %.

4.1 Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 12: Seguridad Salud-Ocupacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 34 | 25,8 | 25,8 | 25,8 |
| | Regular | 42 | 31,8 | 31,8 | 57,6 |
| | Optimo | 56 | 42,4 | 42,4 | 100,0 |
| Total | | 132 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

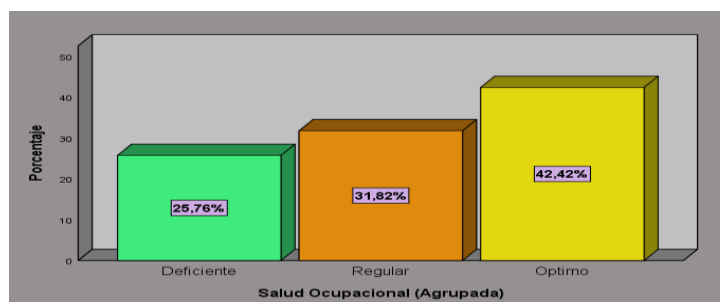


Figura 1: Niveles de percepción de Seguridad-Salud Ocupacional

Interpretación: En conformidad a la tabla de frecuencias obtenida, del 100 % de los encuestados, el 42.4% determino que aplican la Seguridad-Salud Ocupacional en la empresa Tottus Campoy, el 25.8 % de ellos afirma que *casi nunca* son aplicadas en la Seguridad -Salud Ocupacional y el 31.8 % se determina que aplican regularmente la Seguridad- Salud Ocupacional con la Calidad de vida laboral.

Tabla 13: Seguridad Salud-Ocupacional

| | |
|------------------|------|
| Válido | 132 |
| Perdidos | 0 |
| Media | 2,17 |
| Mediana | 2,00 |
| Moda | 3 |
| Desv. Desviación | ,812 |
| Varianza | ,659 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Conforme al análisis de los datos numéricos en la variable Seguridad-Salud Ocupacional la desviación obtuvo el valor de 0.81.

Tabla 14: Calidad de vida laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 18 | 13,6 | 13,6 | 13,6 |
| | Regular | 82 | 62,1 | 62,1 | 75,8 |
| | Optimo | 32 | 24,2 | 24,2 | 100,0 |
| | Total | 132 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

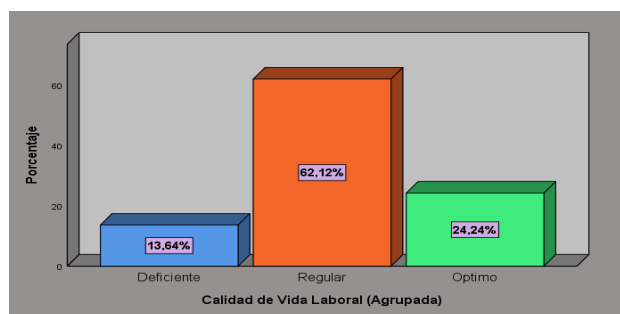


Figura 2: Niveles de percepción de Calidad de Vida Laboral

Interpretación: Acorde a la tabla de frecuencias logradas al 100% de los encuestados, el 62% confirmó que a veces se aplica la Calidad de vida Laboral en la empresa Tottus Campoy. El 13.6 % de afirman que *casi nunca* son aplicadas en la Calidad de vida laboral con la Seguridad-Salud Ocupacional y que el 62 % aplican de una manera regular la segunda variable.

Tabla 15: Calidad de vida laboral

| | |
|------------------|------------|
| Válido | 132 |
| Perdidos | 0 |
| Media | 2,11 |
| Mediana | 2,00 |
| Moda | 2 |
| Desv. Desviación | ,609 |
| Varianza | ,370 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Conforme al análisis de los datos numéricos aplicados a la variable Calidad de vida laboral, la media obtenida es 2.11 De acuerdo con ello los encuestados certificaron que la calidad de vida laboral se manifiesta esporádicamente. La desviación obtuvo el valor de 0.61, de tal manera, el rango de respuestas se encuentra entre los niveles a veces y siempre.

4.2 Prueba de normalidad de las variables

Tabla 16: Prueba de normalidad para las variables Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Seguridad-Salud Ocupacional | ,272 | 132 | ,000 | ,780 | 132 | ,000 |
| Calidad de Vida Laboral | ,327 | 132 | ,000 | ,767 | 132 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Conforme al análisis para la prueba de normalidad de los datos de la muestra, se puede deducir, por una muestra de 132 personas, que la prueba utilizada fue la de Kolmogórov-Smirnov, el cual manifestó un grado de representación de $p= 0.000$, por lo que se puede afirmar que los datos no siguen una distribución estándar. A partir de los resultados se utilizará el estadígrafo Rho de Sperman.

4.2.1 Tablas cruzadas de variables Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral:

Tabla 17: tabla cruzada Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral % del total

| | | Calidad de Vida Laboral | | | Total |
|-----------------------------|------------|-------------------------|---------|--------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Optimo | |
| Seguridad-Salud Ocupacional | Deficiente | 13,6% | 12,1% | | 25,8% |
| | Regular | | 24,2% | 7,6% | 31,8% |
| | Optimo | | 25,8% | 16,7% | 42,4% |
| Total | | 13,6% | 62,1% | 24,2% | 100,0% |

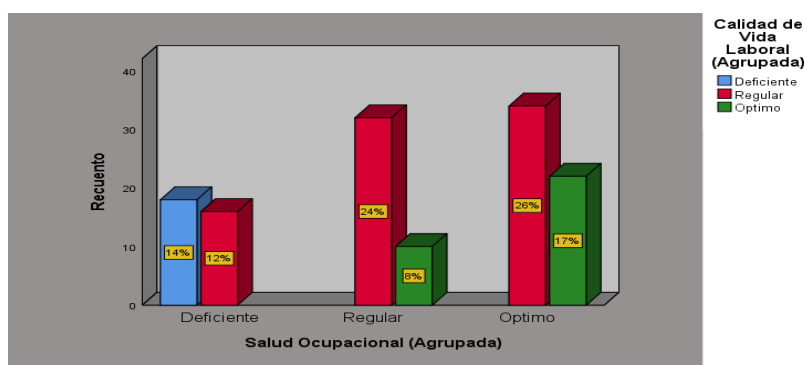


Figura 3: Niveles de percepción de Seguridad-Salud ocupacional y Calidad de Vida Laboral

Interpretación: El objetivo general del estudio fue determinar la correlación existente entre Seguridad-salud ocupacional y la Calidad de vida laboral, el 31.8% observaron que la Salud ocupacional se maneja de forma regular, 62.1% indican que la Calidad de vida laboral se distingue en un grado regular en su funcionamiento. El 26% afirman un nivel deficiente en la gestión de la Salud ocupacional y solo un 14% es de nivel deficiente en Calidad de vida laboral.

Tabla 18: Tabla cruzada Medicina de Trabajo y Calidad de Vida Laboral % del total

| | | Calidad de Vida Laboral | | | Total |
|---------------------|------------|-------------------------|---------|--------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Optimo | |
| Medicina de Trabajo | Deficiente | 0,8% | 4,5% | 2,3% | 7,6% |
| | Regular | 7,6% | 33,3% | 9,1% | 50,0% |
| | Optimo | 5,3% | 24,2% | 12,9% | 42,4% |
| Total | | 13,6% | 62,1% | 24,2% | 100,0% |

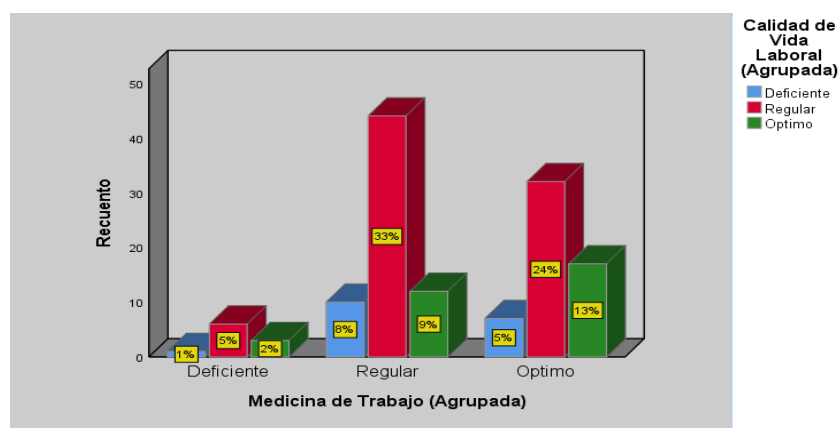


Figura 4: Niveles de percepción de Medicina de Trabajo y Calidad de Vida Laboral

Interpretación: La finalidad de nuestro estudio fue identificar la correlación que existe entre Medicina de trabajo y la Calidad de vida laboral de lo ya referido podemos interpretar que el 50% observaron que la Medicina en el trabajo se maneja de forma regular, mientras que un 62.1% podemos notar que la Calidad de vida laboral se halla en una categoría regular en su funcionamiento, por otro lado se observa que un 7.6 % afirman un nivel deficiente en la gestión de la Medicina en el trabajo y solo un 13.6% es de nivel deficiente en Calidad de vida laboral.

Tabla 19: Tabla cruzada Higiene industrial y Calidad de Vida Laboral

| | Higiene Industrial | | | Total | |
|------------------------------------|--------------------|---------|--------|-------|--------|
| | Deficiente | Regular | Optimo | | |
| Calidad de Vida Laboral (Agrupada) | Deficiente | 9,1% | 4,5% | 13,6% | |
| | Regular | 9,8% | 19,7% | 32,6% | |
| | Optimo | | 9,8% | 14,4% | 24,2% |
| Total | | 18,9% | 34,1% | 47,0% | 100,0% |

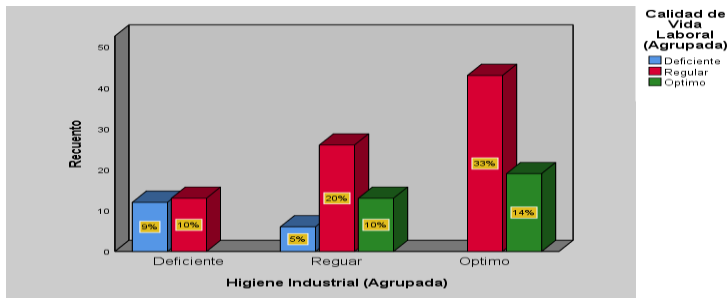


Figura 5: Niveles de percepción de Higiene Industrial y Calidad de Vida Laboral

Interpretación: Para esta investigación el enfoque fue establecer la relación existente entre Higiene industrial y la Calidad de vida laboral podemos interpretar que el 34% observaron que Higiene industrial se maneja de forma regular, 62.1% señalan que la Calidad de vida laboral se halla en un grado regular. Se observa que un 18.9 % afirman un grado deficiente en la gestión de la Higiene industrial y solo un 13.6% es de nivel deficiente en Calidad de vida laboral.

Tabla 20: Tabla cruzada Seguridad industrial y Calidad de Vida Laboral % del total

| | Calidad de Vida Laboral | | | Total | |
|----------------------|-------------------------|---------|--------|-------|--------|
| | Deficiente | Regular | Optimo | | |
| Seguridad Industrial | Deficiente | 13,6% | 9,8% | 23,5% | |
| | Regular | | 28,8% | 4,5% | 33,3% |
| | Optimo | | 23,5% | 19,7% | 43,2% |
| Total | | 13,6% | 62,1% | 24,2% | 100,0% |

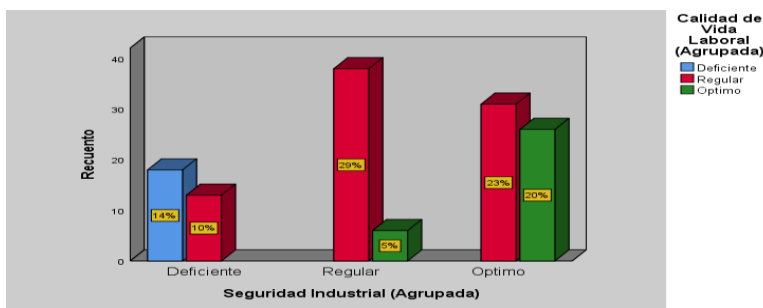


Figura 6: Niveles de percepción de Seguridad industrial y Calidad de Vida Laboral

Interpretación: Este análisis de las variables establece la correlación existente entre Seguridad industrial y la Calidad de vida laboral el 33.3% observaron que Seguridad industrial se maneja de forma regular, 62.1% podemos distinguir que la Calidad de vida laboral se distingue en un grado regular en su funcionamiento. Por otro lado, 23.5 % afirman un grado deficiente en la gestión de la Seguridad industrial y solo un 13.6% es de nivel deficiente en Calidad de vida laboral.

4.3 Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general de la investigación: H₀: No existe relación entre Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lutigancho,2019. H_a: Existe la relación entre Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lurigancho,2019

Tabla 21: Salud Ocupacional y Calidad de Vida laboral % del total

| | | Calidad de Vida Laboral | | | Total | CORRELACIÓN |
|-----------------------------|------------|-------------------------|---------|--------|--------|---|
| | | Deficiente | Regular | Optimo | | |
| Seguridad-Salud Ocupacional | Deficiente | 13,6% | 12,1% | | 25,8% | Rho de Spearman 0.553 Sig. (bilateral) 0.000 |
| | Regular | | 24,2% | 7,6% | 31,8% | |
| | Optimo | | 25,8% | 16,7% | 42,4% | |
| Total | | 13,6% | 62,1% | 24,2% | 100,0% | |

Interpretación: Conforme a la justificación de hipótesis general, mediante el estadígrafo Rho de Spearman se logró obtener una reciprocidad entre variables de 0.553 afirmaciones lo cual permite inducir que existe un grado de correlación positiva considerable. Al mismo tiempo nos permite el análisis de estos resultados obtenidos inducir que las relaciones entre las variables Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral son directamente proporcionales; lo que significa, que a mayor aplicación de la estrategia con la variable X mayor será el resultado positivo obtenido en la variable Y. La representación bilateral que suministró el análisis mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p= 0.000$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre las variables.

Hipótesis específica 1: H₀: No existe relación entre Medicina de trabajo y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lurigancho, 2019. H_a: Existe la relación entre Medicina de trabajo y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lurigancho, 2019.

Tabla 22: Medicina de Trabajo y Calidad de Vida laboral % del total

| | | Calidad de Vida Laboral | | | Total | CORRELACIÓN |
|---------------------|------------|-------------------------|---------|--------|--------|------------------|
| | | Deficiente | Regular | Optimo | | |
| Medicina de Trabajo | Deficiente | 0,8% | 4,5% | 2,3% | 7,6% | Rho de Spearman |
| | Regular | 7,6% | 33,3% | 9,1% | 50,0% | 0.081 |
| | Optimo | 5,3% | 24,2% | 12,9% | 42,4% | Sig. (bilateral) |
| Total | | 13,6% | 62,1% | 24,2% | 100,0% | 0.358 |

Interpretación: Conforme a la justificación de Hipótesis general para la dimensión Medicina de trabajo y Calidad de vida laboral se puede concluir que el nivel de correlación alcanzó el 0,081, es decir, una correlación positiva débil, la representación bilateral que aportó el análisis mediante la prueba de correlación permitió conocer que el valor $p=0.358$; por consiguiente, se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, afirmando que no existe relación entre la dimensión X₁ y la variable Y.

Hipótesis específica 2: H₀: No existe relación entre Higiene industrial y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lurigancho, 2019. H_a: Existe la relación entre Higiene industrial y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lurigancho, 2019.

Tabla 23: Higiene Industrial y Calidad de Vida Laboral % del total

| | | Calidad de Vida Laboral | | | Total | CORRELACIÓN |
|--------------------|------------|-------------------------|---------|--------|--------|------------------|
| | | Deficiente | Regular | Optimo | | |
| Higiene Industrial | Deficiente | 9,1% | 9,8% | | 18,9% | Rho de Spearman |
| | Regular | 4,5% | 19,7% | 9,8% | 34,1% | 0.406 |
| | Optimo | | 32,6% | 14,4% | 47,0% | Sig. (bilateral) |
| Total | | 13,6% | 62,1% | 24,2% | 100,0% | 0.000 |

Interpretación: Conforme a la justificación de hipótesis general para la dimensión Higiene industrial y su correlación con la variable de Calidad de vida laboral se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,406, es decir una correlación moderada, se encuentra en el cuadrante positivo; de tal manera, se puede que a mayor aplicación de estrategias basadas en la Higiene industrial se podrá alcanzar un mejor manejo de la Calidad de vida laboral.

La representación bilateral que suministró el análisis mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p= 0.000$; por consiguiente, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aseverando que existe relación entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 3: H_0 : No existe relación entre Seguridad industrial y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lurigancho,2019. H_a : Existe la relación entre Seguridad industrial y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San de Lurigancho,2019

Tabla 24: Seguridad Industrial y Calidad de Vida Laboral % del total

| | | Calidad de Vida Laboral | | | Total | CORRELACIÓN |
|----------------------|------------|-------------------------|---------|--------|--------|---|
| | | Deficiente | Regular | Optimo | | |
| Seguridad Industrial | Deficiente | 13,6% | 9,8% | | 23,5% | Rho de Spearman 0.627 Sig. (bilateral) 0.000 |
| | Regular | | 28,8% | 4,5% | 33,3% | |
| | Optimo | | 23,5% | 19,7% | 43,2% | |
| Total | | 13,6% | 62,1% | 24,2% | 100,0% | |

Interpretación: De acuerdo a la justificación de hipótesis general para la dimensión Seguridad industrial y su relación con la Calidad de vida laboral se puede inferir que el grado de correspondencia alcanzó el 0,627, es decir, una correlación moderada, se encuentra en el cuadrante positivo; por lo tanto, a mayor aplicación de estrategias basadas en la Seguridad industrial se podrá alcanzar un mejor manejo de Calidad de vida laboral. La representación bilateral que corresponde al análisis a través de la demostración de la relación, permitió conocer que el valor $p=0.000$; de manera que se desestima la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis alterna, comprobando la existencia de correlación entre las dos variables.

V. DISCUSIÓN

El estudio de la investigación consistió en comprobar la relación entre Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019, Para la preparación y recopilación de la información se hizo uso de un cuestionario de 60 preguntas para las variables de estudio (30 preguntas para cada variable).

El estudio es de tipo aplicada, de nivel descriptivo y con diseño descriptivo correlacional. Se tomó como muestra a 132 colaboradores. Para probar la hipótesis general si se relaciona la Seguridad-salud ocupacional con la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019, considerando que estos resultados fueron procesados en el programa SPSS 26, se realizó la prueba de normalidad, dando como resultado en la tabla de contingencias de Kolmogorov-Smirnov, con una significancia de $\leq 0,005$ por tanto nos indica que la distribución de la muestra no es normal, por lo tanto se afirma que el estudio es no paramétrica, lo que determina que se debe usar Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

El resultado descriptivo de la investigación es que, el propósito general que existe entre la Seguridad-salud ocupacional y la Calidad de vida laboral de lo ya referido podemos interpretar que el 31.8% observaron que la Salud ocupacional se maneja de forma regular, mientras que un 62.1% podemos notar que la Calidad de vida laboral se distingue en un grado regular en su funcionamiento. Por otro lado, se observa que un 25.8 % afirman un nivel deficiente en la gestión de la Salud ocupacional y solo un 13.6 % es de nivel deficiente en Calidad de vida laboral

La correlación de las variables indica que siendo el coeficiente de correlación rho de Sperman de 0,553 con un valor P de 0,000 el cual es menor que $\leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) a favor de la hipótesis alterna (H_1) llegando a la conclusión de 95% confianza estadística, se acepta que existe relación directa y significativa (0,553) entre la Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019, como lo indicado por Figueroa (2016) Concluyó que si hay correlación positiva y moderada con un valor de ($r = 0.531$). La relación es positiva porque cuando una variable se incrementa la otra variable también aumenta, se presentó el nivel percibido de seguridad y salud ocupacional; se entiende que la similitud y

diferencias de manera comparativa de nivel percibido por los colaboradores según las características: género, cargo desempeñado y tiempo de servicio. También se apoyó con la teoría de Romero (2015) definió que: hablar de las condiciones de vida adecuada de cada persona es un tema amplio, ya que se relaciona a diversos factores como: la salud, educación, seguridad buen trato, por ello es complicado satisfacer todas las necesidades, por ello el colaborador tendrá que priorizar los más importantes para el mismo, ya que de esto dependerá la satisfacción de su persona y decidirá quedarse en la empresa. La Calidad de vida laboral va depender mucho del trabajo que realizan qué tan satisfecho se sienten trabajando y que tan seguros están para realizar el trabajo de una manera correcta y por lo tanto lograr que cumplan las metas planteadas por la empresa. Por ende, los autores recalcan en sus teorías la percepción de seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral. Las teorías se admiten por ser semejantes y permitiendo el proceso del estudio con resultados reconociendo el entendimiento de los fenómenos investigados.

En cuanto al **objetivo específico 1**, la determinación de la Medicina del trabajo y la Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019, considerando los resultados procesados mediante el sistema estadístico SPSS26, en la prueba que se realizó cuyo resultado fue que hay correlación positiva leve con un valor de ($r = 0.081$) y una significancia 0.358 lo cual nos indica que aceptamos la Hipótesis nula y rechazamos la Hipótesis alterna, lo cual expresa que no existe relación entre la dimensión Medicina del trabajo y la variable Calidad de vida laboral, según Rebolledo B. (2015) tiene coherencia con la relación de los resultados, puesto que su conclusión indica que se halló una correlación positiva de tipo leve ($r=0,21$ $p < 0,01$). Por lo que se reconocería la relación entre ambas variables siendo esta relación de tipo leve se puede concluir que algunos colaboradores pueden estar afectados con otros factores como la inseguridad, timidez y esto contribuye a que los colaboradores se sientan en riesgo de trabajar en el área que se desempeña, Casado (2015) manifestó: Un motivo por el cual las empresas están implementando esta estrategia es para evitar que los colaboradores se enfermen y soliciten permisos para tratarse externamente, para ello se le brinda procesos para que no se enfermen o eviten los enfrentamientos emocionales dentro de la empresa, además se le refuerza sobre el manejo de los

problemas que puedan tener para que vea cómo afrontarlos de la mejor manera. Hay diferentes formas, entre ellos se menciona los chequeos que son obligatorios en las empresas, entre otros (p. 65). Al respecto, cabe señalar la investigación realizada por Antonini, A. y Anderson, S. (2015) donde comprueban la identificación y caracterización de los peligros en las áreas de trabajo y los riesgos relacionados con la salud humana y el medio ambiente por lo que los autores concluyen en la importancia del desarrollo, implementación y evaluación de estrategias de prevención o intervención para limitar los peligros en el lugar de trabajo y los riesgos asociados.

Por lo tanto, si el trabajador observa que su actividad laboral es potencialmente riesgosa o no, esto determinará la conducta del colaborador hacia la actividad que desempeña dentro de la organización.

En el objetivo específico 2, la determinación de la dimensión de la higiene industrial y la Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019, en los resultados que se obtuvo Rho de sperman: $Rho = 0,406$ Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$) habiendo relación positiva media, lo hallado guarda coherencia con el estudio realizado por Aiquipa (2017), quién encontró una asociación positiva y significativa para ambas variables ($Rho = 0.910$) y a la vez concuerda con lo investigado por Pérez en el 2014, referente a la importancia de las variables organizacionales que intervienen en la calidad de vida laboral de los colaboradores públicos; donde buscó establecer la relación entre satisfacción laboral, entorno físico organizacional y engagement con la calidad de vida laboral de los colaboradores concluyendo que dichas variables cuentan con una correlación positiva y significativa. El autor García (2015) trabajó con una muestra de 22 colaboradores y arribó que el 65% muestran que la calidad de vida es pésima y el 78% mencionan que la satisfacción es regular se puede determinar que el capital humano está en un nivel elevado tanto de satisfacción laboral como de calidad de vida y va a poder desarrollar sus funciones de manera eficiente, sin embargo, si el nivel de estas dos variables es bajo lo más probable es que el colaborador tenga dificultades dentro de su entorno laboral y social, lo que significa que los colaboradores no presentaran un adecuado desempeño de sus funciones. Asimismo, concuerda con la teoría de Chiavenato (2017) se refiere a que las empresas deben brindar un ambiente de trabajo adecuado a sus colaboradores,

cuidando de su integridad para que pueda trabajar sin temor a causarse daño, por ello se implementa estas estrategias que cuidan al colaborador en diversos ámbitos: puede ser en el aspecto psicológico y en el aspecto físico que ambos factores repercuten en la productividad de la empresa (p.475). Como señala Rodríguez, M., Lobato, J., Sánchez, J, y Ausó, J. (2019) son elementos preventivos contar con información sobre riesgos laborales, equipos de protección individual, asistencia de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, plan de prevención y reconocimientos médicos periódicos, etc.

También podemos incluir al autor Cortés (2015) donde indica que la higiene industrial es un mecanismo del cual se valen las empresas para mejorar el ambiente laboral que les brindan a sus colaboradores, tienen conocimiento que el colaborador debe contar con un espacio adecuado donde las relaciones con el personal sean abiertas y con respeto mutuo, para ello se sirven de estrategias que ayudan a fomentar mayor productividad para la empresa.

En el objetivo específico 3, En esta dimensión entre Seguridad industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. Cuyo resultado obtenido fue el Rho de sperman: $Rho = 0,627$ Sig. (bilateral) = $0.000(p \leq 0.05)$, coexiste relación directa y significativa ($0,627$), habiendo correlación positiva considerable donde guarda relación lo indicado por el autor Carrillo, L. (2018) donde nos menciona una correlación positiva considerable según el estadístico de correlación de Pearson al 0.798 , y un p-valor de 0.000 , menor a 0.05 , con lo cual se rechaza la Hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre las variables gestión de la prevención de riesgos laborales y calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco- 2017, como también el autor Aguilar y Pinglo (2017) de lo investigado obtuvo que la correlación fue positiva alta e importante entre las variables estudiadas con un valor de $r=705$, por lo que tiene coherencia entre las dos variables en prevenir riesgos teniendo el compromiso de utilizar un plan de prevención para una disminución de accidentes daños derivados del trabajo, logrando colaboradores satisfechos y aumentando la productividad en la organización. Se apoyó con la teoría de Henao (2015), está compuesta por factores como la medicina laboral, higiene industrial y seguridad industrial en la

organización, ellos se convierten en elementos que contribuyen en optimizar las condiciones de trabajo en la empresa, además salvaguardan la integridad de los mismos durante el desempeño de sus funciones, siempre ligado al logro de la productividad de la compañía a fin de mejorar la calidad de sus productos (p. 33).

La investigación realizada tuvo como variable independiente Seguridad – Salud Ocupacional y la variable dependiente Calidad de vida laboral, se tuvo como autor base principal los estudios de Chiavenato (2017) y Henao (2015), estas teorías ayudan a explicar y entender el fenómeno estudiado Para la Seguridad-Salud Ocupacional y la variable Calidad de vida Laboral, donde nos indica que todos los colaboradores tienen aspiraciones al momento de llegar a trabajar en una empresa y la organización le debe brindar las condiciones que se relacionen con sus expectativas a fin de que el trabajador se sienta cómodo y pueda tener aspiraciones e incluso una línea de carrera y poder suplir sus necesidades profesionales y personales. Al respecto cabe recalcar un estudio reciente de Di Doménico y Ryan (2017), que haciendo uso de la neurociencia estudiaron los procesos que conducen a la motivación intrínseca, que según estos investigadores predice un mejor aprendizaje, rendimiento, creatividad, desarrollo óptimo y bienestar psicológico.

Por lo tanto, se afirma que existe evidencia suficiente para afirmar que las características del Seguridad-Salud Ocupacional en todos los contextos estudiados muestran relación positiva en la Calidad de vida laboral de Tottus Campoy en el distrito San Juan de Lurigancho.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados de la estadística descriptiva entre las variables, Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral, se concluye que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativo entre las variables, ya que se halló que existe una correlación positiva alta pues el valor del coeficiente de Rho de Spearman es de 0,553 con un valor de significancia Sig. (bilateral) igual a 0.000.; lo que nos indica que la curva de tendencia es positiva por consiguiente se puede afirmar que la relación es directamente proporcional, es decir, que a mayor aplicación de la estrategia con la variable X mayor será el resultado positivo obtenido en la variable Y.
2. Se concluye que el coeficiente de relación estadísticamente significativa entre Medicina de trabajo y Calidad de vida laboral en la Empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, manifestando que el valor del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.081 con un valor de significancia Sig. (bilateral) igual a 0.358.; en conclusión, es una correlación positiva leve; a su vez encontrándose otros factores que influyen lo cual no tiene una correlación a nivel de la población; puesto que $p \geq 0.05$.
3. Se concluye que el coeficiente de relación es estadísticamente significativo entre Higiene Industrial y Calidad de vida laboral en la Empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, afirmando el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.406 con un valor de significancia Sig. (bilateral) igual a 0.000.; es una relación moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$. concluyendo que a mayor aplicación de estrategias basadas en la Higiene industrial se podrá alcanzar un mejor manejo de la Calidad de vida laboral.
4. Se concluye que el coeficiente de relación es estadísticamente significativo entre Seguridad Industrial y Calidad de vida laboral en la Empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, siendo el valor de del coeficiente de Rho de Spearman de 0.627 con un valor de significancia Sig. (bilateral) igual a 0.000.; en efecto, a mayor aplicación de estrategias basadas en la Seguridad industrial se podrá alcanzar un buen manejo de Calidad de vida laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Basados en los hallazgos obtenidos, se puede recomendar a la empresa Tottus Campoy SAC lo siguiente.

1. Comunicarse con el Gerente de tienda apoyado con las áreas de RRHH y área de prevención para realizar eventos con una frecuencia bianual, los cuales serán: la semana de la seguridad y eventos mensuales de nutrición.
2. Realizar eventos de nutrición con una frecuencia mensual, donde se aprovechen los recursos de la empresa para concientizar sobre una buena alimentación y crear conciencia en cuán relacionados están el desempeño laboral y los hábitos alimenticios; todo esto para asegurar un buen estado físico de los colaboradores, realizar también
3. Reconocer a los trabajadores más comprometidos y capacitar de formas más específicas y especializadas y durante la semana de la seguridad, programar eventos diarios, donde el 100% del personal debe participar,
4. Evaluar los elementos de peligro antes del inicio de las faenas en el área específica, de esta manera el personal que ingrese trabajara con un riesgo mínimo, esta metodología puede realizarse usando material físico (pizarra con material didáctico) o de forma de digital mediante un televisor fijo en el área de trabajo.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2015). *Psicología industrial / organizacional un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning.
- Aguilar, H. y Pinglo, K. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017 (Tesis de licenciatura)*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú.
- Aiquipa, F. (2017). *Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Alguacil, J. (2015). *La calidad de vida y el tercer sector: nuevas dimensiones de la complejidad. Ciudades para un futuro más sostenible*.
- Antonini, A. y Anderson, S. (2015). *Occupational Health and Industrial Hygiene, Environmental Health Insights, EEUU*.
- Arias, F., y Heredia, V. (2015). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas SA.
- Atehortúa, F. (2016). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Azevedo, B., Nery, A. y Cardoso, J. (2017). *Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. Texto & Contexto-Enfermagem, 26(1)*.
- Becerra-Ostos, L. Quintanilla, D., Vásquez, X., y Restrepo-Guerrero, H. (2018). *Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá, Rev. Salud Pública, 574-578*.
- Benavides, F., Zaballa, E., Sánchez, N., y Porras, A. (2020). *Incidencia de la incapacidad temporal por contingencia común en España según la actividad económica de la empresa, Arch Prev Riesgos Labor, 20 (1)*.
- Bermejo, J., Villaceros, M., y Buceta, I. (2020). *Elementos potenciadores de la satisfacción por compasión en profesionales sanitarios, Anal. Psicol, 35 (2)*.
- Blanch R. J., Espuny, T. M., Galán, D. C., y Martín, A. A. (2016). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Editorial UOC.

- Bojorgues, B. (2015). Seguridad e higiene industrial en importadora Strike Zone. Guatemala.
- Carrasco (2014). Metodología de la investigación científica (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Carrillo Tomas, L. G. (2018). Gestión de la prevención de riesgos laborales y la Calidad de vida en la empresa Consultora y constructora g-ortiz ingenieros y arquitectos S.A.C. Huánuco- 2017 (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima Perú.
- Casado, C. (2015). Entrenamiento emocional en el trabajo. Madrid: ESIC.
- Chiavenato (2017). Gestión del Talento Humano. (3er a ed.) México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Cortés, J. (2015). Seguridad e higiene del trabajo. Madrid: Tébar SL.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales, pensamiento y gestión N° 45 Universidad Del Norte.
- Dessler, G., y Varela, R. (2015). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
- Di Domenico, S. y Ryan, R. (2017). The emerging neuroscience of intrinsic motivation: A new frontier in self-determination research, Intrinsic Motivation Neuroscience.
- Fernández, J., Piñol, E. (2015). Horario laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 5 (3), 207- 222.
- Figuroa, G. (2016). Seguridad y salud ocupacional percibida de los trabajadores de una institución pública de Perú (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- García, S. (2015). Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa seguros alianza S.A. en quito 2015.
- García, R., Forero, C. (2016). Calidad de Vida Laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia, Acta Colombiana de Psicología, 19 (1), 79-90. Universidad Católica de Colombia.

- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios, *Revista de Investigación en Psicología*, Mayor de San Marcos.
- Henao, F. (2015). *Codificación en Salud ocupacional*. Colombia: Eco Ediciones Ltda.
- Hernández, E., Camargo, Z., Martínez, M. (2015). Impact of 5S on productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda., *Ingeniería Industrial*. Universidad El Bosque.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Lizote, S., Verdinelli, M., y Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967.
- Marín, A. y Pico, M. (2014). *Fundamentos en Salud Ocupacional*. Manizales: Universidad de Caldas.
- Meza, L. (2015). *Calidad de vida laboral en el área de tesorería de la cooperativa Educoop Lima 2014* (Tesis para Licenciada en Administración).
- Moreno, B. y Ximénez, C. (1996). Evaluación de la calidad de vida. En: Buela Casal, G. y Col. (eds). *Manual de evaluación en psicología clínica y de la salud*. Madrid: Siglo XXI. 1045-1070.
- Muskat, B., & Reitsamer, B. (2019). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*.
- Obando, J., Sotolongo, M., y Villa González del Pino, E. M. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión, *Ing. Ind.*, 40 (2). Habana.
- Ortega, J., Rodríguez, J., Hernández Palma, H. (2016). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones, *Artículos de investigación, Revista Academia & Derecho*, 8 (14).
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., y Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia, *Espacios públicos*, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Patlán, J. (2016). *Derechos laborales, una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*, *Ciencia ergo sum*, universidad Autónoma, México.

- Peña, D. y Sera, A. (2015). La práctica de la responsabilidad social empresarial. Estudio de caso en el sector turístico. *Revista innovar*, 23 (49).
- Pérez, N. (2016). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile (Tesis de licenciatura). Universidad Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá Colombia.
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes, *Estudios gerenciales*, Universidad ICESI. Published by Universidad Icesi, Colombia.
- Quintana, V. (2016). Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería, secretaria de salud pública, Hermosillo- México (Tesis de licenciatura). Universidad de concepción dirección de postgrado facultad de medicina valencia, España.
- Reagon, R., y Gerber, C. (2017). Determining the Importance of Coaching Methods in Workplace Health and Safety, *Journal of Ergonomics*
- Rebolledo, B. (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán.
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana, Lima, 2017 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de san Marcos facultad de psicología, Lima Perú.
- Rodríguez-Blanes, M., Lobato-Cañón, J., Sánchez-Payá, J, y Ausó-Pérez, J. (2019). The influence of information on the prevention of occupational risks and ergonomic requirements in the development of non-traumatic osteomuscular diseases of the shoulder-A pilot study, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*.
- Romero, L. (2006). Competitividad y Productividad en empresas familiares pymes. Una aproximación desde la interacción familia-empresa. *Revista EAN*, 131-142
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.

- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio, *Scientia et Technica* Año XXII, 22 (2). Universidad Tecnológica de Pereira.
- Sixto-Sueiras, A., Souto-Gómez, A., y Talavera, V. (2019). Análisis del desempeño ocupacional para la promoción de la salud en personas con fibromialgia. Un estudio fenomenológico, *Revista Colombiana reumatol*, 226-235.
- Toral (2015). Elaboración de un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la empresa DIFAR de la ciudad de Loja (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador.
- Valderrama, S. (2017). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Editorial San Marcos.
- Velayudhan, M. y Yameni, M., (2017). Quality of work life a study, *Frontiers in automobile and Mechanical Engineering*.
- Villalobos, G. (2016). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.
- Vinueza, S. (2015). La calidad de vida laboral desde una mirada sistemática e integrada de los trabajadores de empresa de productos plástico de Guayaquil (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Colombia.
- Wong, Y., Rahman, R., y Long, C. (2014). Employee Job Satisfaction and job performance: A case study in a franchised retail-chain organization. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 8 (17), 1875-1883

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

Cuestionario salud ocupacional

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

1. Siempre (S) 3. Algunas veces (AV) 5. Nunca (N)
 2. Casi Siempre (CS) 4. Casi nunca (CN)

| Nº | Ítems | Escala de valoración | | | | |
|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Medicina de trabajo | | | | | | |
| 1 | Se siente protegido con las instalaciones o infraestructura de la empresa. | | | | | |
| 2 | Ha recibido capacitación para protegerse ante los accidentes. | | | | | |
| 3 | Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales en su trabajo. | | | | | |
| 4 | Ha recibido alguna visita de la inspección de trabajo para comprobar el cumplimiento de la reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales | | | | | |
| 5 | El personal cuenta la capacidad de participar activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. | | | | | |
| 6 | El jefe tiene la capacidad de orientar, dirigir a los colaboradores | | | | | |
| 7 | La empresa tiene las condiciones para la formación en prevención de riesgos laborales | | | | | |
| 8 | La empresa está en la condición de promocionar información sobre su seguridad y salud en el trabajo. | | | | | |
| 9 | La empresa busca mejorar un bien para salud. | | | | | |
| 10 | La empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo con la finalidad mejorar la salud. | | | | | |
| Dimensión 2: Higiene industrial | | | | | | |
| 11 | La empresa reconoce los peligros que acechan el bienestar de los colaboradores. | | | | | |
| 12 | La empresa reconoce todas las posibles amenazas hacia el bienestar de los colaboradores | | | | | |
| 13 | Se ha realizado una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo. | | | | | |
| 14 | Se han indicado las medidas preventivas procedentes como resultado de la evaluación. | | | | | |
| 15 | La empresa controla el trabajo que desarrollan los colaboradores de manera permanente. | | | | | |
| 16 | Se establecen prioridades y control del cumplimiento de los plazos previstos en la planificación. | | | | | |
| 17 | Se ha efectuado la planificación dependiendo el lugar de trabajo. | | | | | |
| 18 | Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática. | | | | | |
| 19 | Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones. | | | | | |
| 20 | Usted considera que se practique ética en la entidad. | | | | | |
| Dimensión 3: Seguridad industrial | | | | | | |
| 21 | Se cumplen y toman las medidas previstas en la planificación. | | | | | |
| 22 | Se cumple de una manera oportuna las actividades designadas. | | | | | |
| 23 | Las medidas de protección colectiva prevalecen sobre las medidas de protección individual. | | | | | |
| 24 | Se utilizan medidas de protección, colectivas o individuales, para proteger a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos. | | | | | |
| 25 | Todos los miembros de la empresa conocen los resultados de la evaluación. | | | | | |
| 26 | Se dispone, en caso necesario, de los equipos de protección individual adecuados. | | | | | |
| 27 | Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores. | | | | | |
| 28 | Frente al computador, un aspecto ergonómico debe considerar. | | | | | |
| 29 | La empresa cuenta con un espacio de almacenamiento para los materiales. | | | | | |
| 30 | El área logística cumple con toda la necesidad de almacenamiento. | | | | | |

Cuestionario calidad de vida laboral

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

- | | | |
|----------------------|-----------------------|--------------|
| 1. Siempre (S) | 3. Algunas veces (AV) | 5. Nunca (N) |
| 2. Casi Siempre (CS) | 4. Casi nunca (CN) | |

| Nº | Ítems | Escala de valoración | | | | |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Hacer que los puestos sean más amenos | | | | | |
| 1 | La organización cuenta con una adecuada área de relajación o descanso para los horarios de refrigerio. | | | | | |
| 2 | La seguridad de bienes personales dentro de la entidad son las adecuadas para la tranquilidad de su personal. | | | | | |
| 3 | Las condiciones del ambiente de trabajo, limpieza son adecuadas para su trabajo. | | | | | |
| 4 | La empresa ofrece horarios flexibles dentro del mes para realizar algunas actividades personales. | | | | | |
| 5 | La empresa abastece con herramientas, equipos necesarios para un adecuado desempeño. | | | | | |
| 6 | Se siente satisfecho cuando cumple con sus actividades. | | | | | |
| | Dimensión 2: Pago con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos | | | | | |
| 7 | El salario que la entidad ofrece es justo a los estándares laborales. | | | | | |
| 8 | Considera que la empresa debería nivelar el salario del personal. | | | | | |
| 9 | Los productos o servicios de la organización son motivos de orgullo. | | | | | |
| 10 | El servicio de prestaciones que ofrecen es beneficioso para adquirirlo. | | | | | |
| 11 | Respecto al presupuesto de movilidad del personal satisface sus necesidades básicas. | | | | | |
| 12 | Las utilidades que brinda la empresa al personal son justo. | | | | | |
| 13 | El pago se realiza de acuerdo al tiempo que el trabajador permanecerá a disposición de la empresa. | | | | | |
| 14 | La empresa realiza el pago puntualmente de las gratificaciones en las fechas indicadas | | | | | |
| | Dimensión 3: Adecuación a las personas a los puestos según sus intereses y habilidades | | | | | |
| 15 | La empresa es una buena opción para alcanzar una calidad de vida laboral. | | | | | |
| 16 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 17 | La organización promueve el desarrollo del personal según sus interese y habilidades. | | | | | |
| 18 | La organización promueve la generación de ideas creativos o innovadoras del personal. | | | | | |
| 19 | Existe trato justo entre el jefe inmediato y el personal según los puestos. | | | | | |
| 20 | Está de acuerdo en el puesto que usted ocupa dentro de la entidad. | | | | | |
| 21 | Usted demuestra a su jefe todo su conocimiento para desempeñarse de una manera adecuada. | | | | | |
| 22 | Usted comparte su conocimiento con sus demás compañeros de la empresa. | | | | | |
| | Dimensión 4: Diseño puestos para que sean desafiantes y satisfechos | | | | | |
| 23 | La entidad cuenta con un uso adecuado de los uniformes para la identificación con la empresa. | | | | | |
| 24 | Los colaboradores de la entidad se identifican formalmente con su respectivo código. | | | | | |
| 25 | El jefe cuenta con autonomía de capacitar al personal de los nuevos cambios en los procesos. | | | | | |
| 26 | La empresa es autónoma con sus respectivos documentos que le acredita. | | | | | |
| 27 | La empresa cuenta con una adecuada retroalimentación para con el personal, | | | | | |
| 28 | Cuando el trabajador se va de comisión a una capacitación el personal encargado realiza la retroalimentación. | | | | | |
| 29 | La variedad de tareas es repartida equitativamente con mis compañeros. | | | | | |
| 30 | Recibo algún conocimiento por realizar variedad de tareas fuera de mi labor | | | | | |

Anexo 2: Matriz de consistencia

Seguridad- Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en el distrito de SJL, 2019

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGIA | |
|---|---|--|-------------------------------|---|---|---|-----------------------|
| ¿Cual es la relación entre la Seguridad salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019? | Determinar la relación entre la seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. | Existe relación entre la Seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. | Seguridad-Salud Ocupacional X | Medicina del trabajo | Proteger | Método Hipotético Deductivo Diseño No experimental De corte transversal Tipo Aplicada Nivel Descriptivo correlacional | |
| | | | | | | | Prevencción |
| | | | | | | | Capacidad |
| | | | | | | | Condición |
| | | | | | | | Mejoramiento de salud |
| | | | | | Higiene Industrial | | Reconocer |
| | | | | | | | Evaluar |
| | | | | | | | Controlar |
| | | | | | | | Lugar de trabajo |
| | | | | | | | Factores de riesgo |
| | | | | Seguridad Industrial | Cumplir | | |
| | | | | | Proteger la vida | | |
| | | | | | Mantener los equipos | | |
| | | | | | Ergonomía | | |
| | | | | | Almacenamiento | | |
| | | | | | Cultura de relajación | | |
| | | | | | Ambiente | | |
| | | | | | Satisfacción | | |
| | | | | | Salarios | | |
| | | | | | Prestaciones | | |
| | | | Calidad de vida laboral Y | Pago con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos | Presupuesto | | |
| | | | | | | Remuneración | |
| | | | | | | Necesidades | |
| | | | | | | Potencial | |
| | | | | | | Puesto | |
| | | | | | Diseños puestos para que sean desafiantes y satisfechos | Conocimiento | |
| | | | | | | Identidad | |
| | | | | | | Autonomía | |
| | | | | | | Realimentación | |
| | | | | | | Desempeño | |
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | | | | | |
| ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | | | | | |
| a) ¿Cual es la relación entre la medicina de trabajo y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.? | a) Identificar la relación entre la medicina de trabajo y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. | a) Existe relación entre la medicina de trabajo y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. | | | | | |
| b) ¿Cual es la relación entre la higiene industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019? | b) Establecer la relación entre la higiene industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. | b) Existe relación entre la higiene industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019 | | | | | |
| c) ¿Cual es la relación entre Seguridad industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.? | c) Identificar la relación entre la seguridad industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. | c) Existe relación entre Seguridad industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019. | | | | | |

Anexo 3: Tabla de especificaciones

Operacionalización de la variable Seguridad-salud ocupacional

| VARIABLES | Porcentaje | Dimensiones | Indicadores | Nº Ítems | Ítems | Escala de medición | | |
|------------------------------------|------------|----------------------|-----------------------|--------------------|--|---|--------|---|
| Seguridad-Salud ocupacional | 33% | Medicina del trabajo | Proteger | 1,2 | Se siente protegido con las instalaciones o infraestructura de la empresa. Ha recibido capacitación para protegerse ante los accidentes. | Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | | |
| | | | Prevención | 3,4 | Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales en su trabajo. Ha recibido alguna visita de la inspección de trabajo para comprobar el cumplimiento de la reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales | | | |
| | | | Capacidad | 5,6 | El personal cuenta con la capacidad de participar activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. El jefe tiene la capacidad de orientar, dirigir a los colaboradores | | | |
| | | | Condición | 7,8 | La empresa tiene las condiciones para la formación en prevención de riesgos laborales La empresa está en la condición de promocionar información sobre su seguridad y salud en el trabajo. | | | |
| | | | Mejoramiento de salud | 9, 10 | La empresa busca mejorar un equipo o bien para mejorar su salud. La empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo con la finalidad mejorar la salud. | | | |
| | | | 33% | Higiene Industrial | Reconocer | | 11, 12 | La empresa reconoce los peligros que acechan el bienestar de los colaboradores. La empresa reconoce todas las posibles amenazas hacia el bienestar de los colaboradores |
| | | | | | Evaluar | | 13, 14 | Se ha realizado una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo. Se han indicado las medidas preventivas procedentes como resultado de la evaluación. |
| | | | | | Controlar | | 15,16 | La empresa controla el trabajo que desarrollan los colaboradores de manera permanente. Se establecen prioridades y control del cumplimiento de los plazos previstos en la planificación. |
| | | | | | Lugar de trabajo | | 17, 18 | Se ha efectuado la planificación dependiendo el lugar de trabajo. Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática. |
| | | | | | Factores de riesgo | | 19,20 | Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones. Usted considera que se practique ética en la última matriz IPER |
| | 33% | Seguridad Industrial | Cumplir | 21,22 | Se cumplen y toman las medidas previstas en la planificación. Se cumple de una manera oportuna las actividades designadas. | | | |
| | | | Proteger la vida | 23, 24 | Las medidas de protección colectiva prevalecen sobre las medidas de protección individual. Se utilizan medidas de protección, colectivas o individuales, para proteger a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos. | | | |
| | | | Mantener los equipos | 25, 26 | Todos los miembros de la empresa conocen los resultados de la evaluación. Se dispone, en caso necesario, de los equipos de protección individual adecuados. | | | |
| | | | Ergonomía | 27, 28 | Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores. Frente al computador y en su puesto de trabajo, ¿Usted considera algún aspecto ergonómico? | | | |
| | | | Almacenamiento | 29, 30 | La empresa cuenta con un espacio seguro de almacenamiento para los materiales. El área logística cumple con todas las especificaciones de seguridad de almacenamiento. | | | |

Tabla de especificaciones

Operacionalización de la variable Calidad de vida labora

| Variables | Peso | Dimensiones | Indicadores | Nº Ítems | Ítems | Escala de medición | | |
|--------------------------------|---|---|-----------------------|---|---|---|--------|---|
| Calidad de vida laboral | 20% | Hacer que los puestos sean más amenos | Cultura de relajación | 1,2 | La organización cuenta con una adecuada área de relajación o descanso para los horarios de refrigerio. La seguridad de bienes personales dentro de la entidad son las adecuadas para la tranquilidad de su personal. | Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | | |
| | | | Ambiente | 3,4 | Las condiciones del ambiente de trabajo, son adecuadas para su trabajo. La empresa ofrece horarios flexibles dentro del mes para realizar algunas actividades personales. | | | |
| | | | Satisfacción | 5,6 | La empresa prevee con maquinarias, herramientas y equipos de personal necesarios para un adecuado desempeño. | | | |
| | | | | | Se siente satisfecho cuando cumple con sus actividades. | | | |
| | | | 27% | Pago con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos | Salarios | | 7,8 | El salario que la entidad ofrece es justo a los estándares laborales. Considera que la empresa debería nivelar el salario del personal. |
| | | | | | Prestaciones | | 9, 10 | Los productos o servicios de la organización son motivos de orgullo. El servicio de prestaciones que ofrecen es beneficioso para adquirirlo |
| | Respecto al presupuesto de movilidad del personal satisface sus necesidades básicas. Las utilidades que brinda la empresa al personal son justo. | | | | | | | |
| | Remuneración | 13, 14 | | | El pago se realiza de acuerdo al tiempo que el trabajador permanecerá a disposición de la empresa La empresa realiza el pago puntualmente de las gratificaciones en las fechas indicadas | | | |
| | 27% | Adecuación a las personas a los puestos según sus intereses y habilidades | Necesidades | 15,16 | La empresa es una buena opción para alcanzar una calidad de vida laboral. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | |
| | | | | | Potencial | | 17, 18 | La organización promueve el desarrollo del personal según sus interese y habilidades. La organización promueve la generación de ideas creativos o innovadoras del personal. |
| | | | Puesto | 19,20 | | | | Existe trato justo entre el jefe inmediato y el personal según los puestos. Está de acuerdo en el puesto que usted ocupa dentro de la entidad. |
| | | | | | Conocimiento | | 21,22 | Usted demuestra a su jefe todo su conocimiento para desempeñarse de una manera adecuada. Usted comparte su conocimiento con sus demás compañeros de la empresa. |
| | | | 27% | Diseños puestos para que sean desafiantes y satisfechos | | | | Identidad |
| | | | | | Autonomía | | 25, 26 | |
| | Realimentación | 27, 28 | | | | | | La empresa cuenta con una adecuada retroalimentación para con el personal, Cuando el trabajador se va de comisión a una capacitación el personal encargado realiza la retroalimentación. |
| | | | | | Desempeño | | 29, 30 | La variedad de tareas es repartida equitativamente con mis compañeros. Recibo algún conocimiento por realizar variedad de tareas fuera de mi labor |

Anexo 4: Validación de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Salud Ocupacional

Inventario

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | | M | D | A | M | D | A | M | D | A | |
| | Dimensión 1: Medicina de trabajo | | | | | | | | | | |
| 1 | Protección: Se siente protegido con las instalaciones o infraestructura de la empresa. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 2 | Ha recibido capacitación para protegerse ante los accidentes. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 3 | Prevención: Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales en su trabajo. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 4 | Ha recibido alguna visita de la inspección de trabajo para comprobar el cumplimiento de la reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 5 | Capacidad: El personal cuenta con la capacidad de participar activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 6 | El jefe tiene la capacidad de orientar, dirigir a los colaboradores | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 7 | Condición: La empresa tiene las condiciones para la formación en prevención de riesgos laborales | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 8 | La empresa está en la condición de promocionar información sobre su seguridad y salud en el trabajo. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 9 | Mejoramiento de la salud: La empresa busca mejorar un equipo o bien para mejorar su salud. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 10 | La empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo con la finalidad mejorar la salud. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| | Dimensión 2: Higiene Industrial | | | | | | | | | | |
| 11 | Reconocer: La empresa reconoce los peligros que acechan el bienestar de los colaboradores. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 12 | La empresa reconoce todas las posibles amenazas hacia el bienestar de los colaboradores | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 13 | Evaluar: Se ha realizado una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 14 | Se han indicado las medidas preventivas procedentes como resultado de la evaluación. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 15 | Controlar: La empresa controla el trabajo que desarrollan los colaboradores de manera permanente. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |



| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|---|
| 16 | Se establecen prioridades y control del cumplimiento de los plazos previstos en la planificación. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 17 | Lugar de Trabajo: Se ha efectuado la planificación dependiendo el lugar de trabajo. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 18 | Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 19 | Factores de riesgos: Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 20 | Usted considera que se practique ética en la entidad. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| | Dimensión 3: Seguridad industrial | | | | | | | | | | | |
| 21 | Cumplimiento: Se cumplen y toman las medidas previstas en la planificación. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 22 | Se cumple de una manera oportuna las actividades designadas. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 23 | Proteger la vida: Las medidas de protección colectiva prevalecen sobre las medidas de protección individual. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 24 | Se utilizan medidas de protección, colectivas o individuales, para proteger a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 25 | Mantener los equipos: Todos los miembros de la empresa conocen los resultados de la evaluación. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 26 | Se dispone, en caso necesario, de los equipos de protección individual adecuados. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 27 | Ergonomía: Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 28 | Frente al computador, ¿Usted considera algún aspecto ergonómico? | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 29 | Almacenamiento: La empresa cuenta con un espacio de almacenamiento para los materiales. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| 30 | El área logística cumple con toda la necesidad de almacenamiento. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Calidad de Vida Laboral.

Inventario

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | | M | D | A | M | D | A | M | D | A | |
| | Dimensión 1: Hacer que los puestos sean más amenos | | | | | | | | | | |
| 1 | Cultura de relajación: La organización cuenta con una adecuada área de relajación o descanso para los horarios de refrigerio. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 2 | La seguridad de bienes personales dentro de la entidad son las adecuadas para la tranquilidad de su personal. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 3 | Ambiente: Las condiciones del ambiente de trabajo, son adecuadas para su trabajo. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 4 | La empresa ofrece horarios flexibles dentro del mes para realizar algunas actividades personales. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 5 | Satisfacción: La empresa abastece con herramientas, equipos necesarios para un adecuado desempeño. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 6 | Se siente satisfecho cuando cumple con sus actividades. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| | Dimensión 2: Pago con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos | | | | | | | | | | |
| 7 | Salarios: El salario que la entidad ofrece es justo a los estándares laborales. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 8 | Considera que la empresa debería nivelar el salario del personal. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 9 | Prestaciones: Los productos o servicios de la organización son motivos de orgullo. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 10 | El servicio de prestaciones que ofrecen es beneficioso para adquirirlo | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 11 | Presupuesto: Respecto al presupuesto de movilidad del personal satisface sus necesidades básicas. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 12 | Las utilidades que brinda la empresa al personal son justo. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 13 | Remuneración: El pago se realiza de acuerdo al tiempo que el trabajador permanecerá a disposición de la empresa. | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 14 | La empresa realiza el pago puntualmente de las gratificaciones en las fechas indicadas | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |



Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: DIANA HUAMANI CAJALEON.....

DNI: 43648948.....

Especialidad del validador:

..... ADMINISTRACION.....

San Juan de Lurigancho 30 de Setiembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad



Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: ...DIANA HOAMANÍ CAJALEÓN.....

DNI: ...43648948.....

Especialidad del validador:

.....ADMINISTRACION.....

San Juan de Lurigancho 30 de Setiembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad



Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Flores Bolívar Luis Asunto.....

DNI: 10352413.....

Especialidad del validador:

Mg. Gestión pública.....

San Juan de Lurigancho 30 de Setiembre del 2019

Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Flores Bolívar del Alzento

DNI: 10352413

Especialidad del validador:

Mg. Gestión Pública

San Juan de Lurigancho 30 de Setiembre del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Alberto Monzon Triguero DNI: 07482223

Especialidad del validador:

..... Mg. Administración y Gestión Estratégica

San Juan de Lurigancho 30 de Setiembre del 2019

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Alberto Muñoz Torco..... DNI: 07422223.....

Especialidad del validador:

..... Mg. Administración y Gestión Estratégica.....

San Juan de Lurigancho 30 de Setiembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5: Resultados de la confiabilidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,853 | 30 |

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 |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 100,60 | 177,097 | ,146 | ,854 |
| VAR00002 | 101,12 | 182,413 | -,105 | ,859 |
| VAR00003 | 100,05 | 180,768 | -,027 | ,857 |
| VAR00004 | 100,51 | 180,191 | -,006 | ,857 |
| VAR00005 | 100,10 | 183,967 | -,179 | ,861 |
| VAR00006 | 100,70 | 180,824 | -,035 | ,859 |
| VAR00007 | 100,58 | 179,649 | ,020 | ,857 |
| VAR00008 | 100,68 | 181,440 | -,061 | ,860 |
| VAR00009 | 100,64 | 180,371 | -,020 | ,859 |
| VAR00010 | 100,82 | 168,379 | ,490 | ,846 |
| VAR00011 | 101,14 | 169,264 | ,344 | ,850 |
| VAR00012 | 101,23 | 165,582 | ,431 | ,847 |
| VAR00013 | 100,48 | 167,397 | ,556 | ,844 |
| VAR00014 | 100,27 | 168,139 | ,574 | ,844 |
| VAR00015 | 100,91 | 161,763 | ,599 | ,841 |
| VAR00016 | 101,11 | 159,821 | ,744 | ,837 |
| VAR00017 | 101,09 | 160,465 | ,588 | ,841 |
| VAR00018 | 101,70 | 166,179 | ,446 | ,846 |
| VAR00019 | 101,05 | 164,631 | ,522 | ,844 |
| VAR00020 | 100,91 | 160,205 | ,569 | ,842 |
| VAR00021 | 100,61 | 160,514 | ,585 | ,841 |
| VAR00022 | 100,86 | 162,592 | ,645 | ,840 |
| VAR00023 | 100,40 | 172,929 | ,273 | ,851 |
| VAR00024 | 100,76 | 164,445 | ,452 | ,846 |
| VAR00025 | 100,89 | 165,735 | ,467 | ,846 |
| VAR00026 | 100,98 | 170,412 | ,410 | ,848 |
| VAR00027 | 100,47 | 168,236 | ,560 | ,844 |
| VAR00028 | 100,93 | 164,201 | ,560 | ,843 |
| VAR00029 | 101,31 | 156,872 | ,664 | ,838 |
| VAR00030 | 100,78 | 168,997 | ,411 | ,847 |

Resultados de la confiabilidad de Calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,884 | 30 |

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 |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00035 | 95,86 | 264,414 | -,085 | ,892 |
| VAR00036 | 95,73 | 261,937 | -,017 | ,890 |
| VAR00037 | 95,45 | 263,135 | -,052 | ,891 |
| VAR00038 | 95,76 | 259,544 | ,041 | ,889 |
| VAR00039 | 95,59 | 267,144 | -,162 | ,892 |
| VAR00040 | 95,47 | 261,549 | -,010 | ,890 |
| VAR00041 | 95,95 | 256,982 | ,122 | ,887 |
| VAR00042 | 95,38 | 263,123 | -,053 | ,891 |
| VAR00043 | 95,79 | 264,367 | -,084 | ,892 |
| VAR00044 | 95,97 | 229,236 | ,745 | ,872 |
| VAR00045 | 95,68 | 250,035 | ,470 | ,880 |
| VAR00046 | 95,91 | 234,450 | ,730 | ,873 |
| VAR00047 | 95,80 | 237,274 | ,632 | ,876 |
| VAR00048 | 95,92 | 246,101 | ,546 | ,879 |
| VAR00049 | 96,28 | 240,951 | ,570 | ,877 |
| VAR00050 | 95,64 | 246,768 | ,536 | ,879 |
| VAR00051 | 95,61 | 243,537 | ,615 | ,877 |
| VAR00052 | 95,70 | 241,053 | ,660 | ,876 |
| VAR00053 | 95,57 | 235,652 | ,741 | ,874 |
| VAR00054 | 95,92 | 235,429 | ,732 | ,874 |
| VAR00055 | 95,60 | 233,967 | ,742 | ,873 |
| VAR00056 | 96,01 | 242,908 | ,527 | ,878 |
| VAR00057 | 95,41 | 237,602 | ,651 | ,875 |
| VAR00058 | 95,14 | 239,055 | ,679 | ,875 |
| VAR00059 | 95,50 | 241,260 | ,627 | ,877 |
| VAR00060 | 95,32 | 243,837 | ,474 | ,879 |
| VAR00061 | 95,52 | 238,099 | ,656 | ,875 |
| VAR00062 | 95,60 | 238,822 | ,579 | ,877 |
| VAR00063 | 95,49 | 236,145 | ,701 | ,874 |
| VAR00064 | 95,78 | 234,509 | ,727 | ,874 |

Anexo 6: Base de datos de las Variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : VAR00014 4 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 001 | VA R00 003 | VA R00 004 | VA R00 005 | VA R00 006 | VA R00 007 | VA R00 008 | VA R00 009 | VA R00 010 | VA R00 011 | VA R00 012 | VA R00 013 | VA R00 014 | VA R00 015 | VA R00 016 | VA R00 017 | VA R00 018 | VA R00 019 | VA R00 020 | VA R00 021 | VA R00 022 | VA R00 023 | VA R00 024 | VA R00 025 | VA R00 026 | VA R00 027 | VA R00 028 | VA R00 029 | VA R00 030 | DX1 | DX2 | DX3 | VX | VA R00 035 | VA R00 036 | VA R00 037 | VA R00 038 | VA R00 039 | VA R00 040 | VA R00 041 | VA R00 042 | VA R00 043 | VA R00 044 | VA R00 045 | VA R00 046 | |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 40 | 34 | 35 | 109 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 39 | 29 | 35 | 103 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 40 | 33 | 44 | 117 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 33 | 21 | 22 | 76 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 42 | 44 | 122 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 38 | 28 | 35 | 101 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 19 | 24 | 78 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 36 | 39 | 44 | 119 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 40 | 18 | 28 | 86 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | 42 | 42 | 124 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 36 | 39 | 112 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 | 35 | 38 | 112 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 37 | 24 | 34 | 95 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | 39 | 37 | 109 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 36 | 28 | 24 | 88 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | |
| 16 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 35 | 34 | 38 | 107 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | | |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 39 | 40 | 111 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 18 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 31 | 27 | 24 | 82 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | |
| 19 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 | 24 | 24 | 84 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 36 | 41 | 41 | 118 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | | |
| 21 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 30 | 32 | 36 | 98 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 | 43 | 40 | 123 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : VAR00014 4 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 047 | VA R00 048 | VA R00 049 | VA R00 050 | VA R00 051 | VA R00 052 | VA R00 053 | VA R00 054 | VA R00 055 | VA R00 056 | VA R00 057 | VA R00 058 | VA R00 059 | VA R00 060 | VA R00 061 | VA R00 062 | VA R00 063 | VA R00 064 | DY1 | DY2 | DY3 | DY4 | VY | VAR_ X_AG RUP | VAR_ Y_AG RUP | DX_1 AGRU P | DX_2 AGRU P | DX_3 AGRU P | DY_1 AGRU P | DY_2 AGRU P | DY_3 AGRU P | DY_4 AGRU P | VE |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 13 | 25 | 31 | 32 | 101 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 17 | 27 | 28 | 29 | 101 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 17 | 33 | 33 | 39 | 122 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 22 | 15 | 8 | 11 | 56 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 20 | 31 | 35 | 38 | 124 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 18 | 29 | 35 | 38 | 120 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 24 | 24 | 17 | 24 | 89 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | |
| 8 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 13 | 30 | 24 | 24 | 91 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | |
| 9 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 21 | 18 | 16 | 15 | 70 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 18 | 31 | 27 | 31 | 107 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 27 | 28 | 29 | 107 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 31 | 32 | 32 | 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 13 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 14 | 20 | 23 | 28 | 85 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 25 | 26 | 27 | 95 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 18 | 24 | 22 | 21 | 85 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 16 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 22 | 30 | 26 | 34 | 112 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 16 | 27 | 31 | 32 | 106 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 16 | 16 | 19 | 72 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 24 | 24 | 20 | 22 | 90 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 30 | 30 | 29 | 111 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 24 | 28 | 25 | 101 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

46 : VAR00013 3 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 001 | VA R00 003 | VA R00 004 | VA R00 005 | VA R00 006 | VA R00 007 | VA R00 008 | VA R00 009 | VA R00 010 | VA R00 011 | VA R00 012 | VA R00 013 | VA R00 014 | VA R00 015 | VA R00 016 | VA R00 017 | VA R00 018 | VA R00 019 | VA R00 020 | VA R00 021 | VA R00 022 | VA R00 023 | VA R00 024 | VA R00 025 | VA R00 026 | VA R00 027 | VA R00 028 | VA R00 029 | VA R00 030 | DX1 | DX2 | DX3 | VX | VA R00 035 | VA R00 036 | VA R00 037 | VA R00 038 | VA R00 039 | VA R00 040 | VA R00 041 | VA R00 042 | VA R00 043 | VA R00 044 | VA R00 045 | VA R00 046 | |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 | 43 | 40 | 123 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | | |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 36 | 34 | 35 | 105 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 24 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 | 29 | 35 | 100 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | | |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 41 | 33 | 44 | 118 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 40 | 21 | 22 | 83 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 42 | 44 | 125 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | | |
| 28 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 36 | 28 | 35 | 99 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 29 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 19 | 24 | 78 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 38 | 39 | 44 | 121 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 36 | 18 | 28 | 82 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | |
| 32 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 42 | 42 | 119 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 33 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 36 | 39 | 109 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 35 | 38 | 112 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 34 | 24 | 34 | 92 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 39 | 37 | 115 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 40 | 28 | 24 | 92 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 37 | 34 | 38 | 109 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | |
| 39 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 39 | 40 | 111 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 38 | 27 | 24 | 89 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | |
| 41 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 | 24 | 24 | 84 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 41 | 41 | 123 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

46 : VAR00013 3 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 047 | VA R00 048 | VA R00 049 | VA R00 050 | VA R00 051 | VA R00 052 | VA R00 053 | VA R00 054 | VA R00 055 | VA R00 056 | VA R00 057 | VA R00 058 | VA R00 059 | VA R00 060 | VA R00 061 | VA R00 062 | VA R00 063 | VA R00 064 | DY1 | DY2 | DY3 | DY4 | VY | VAR_ X_AG RUP | VAR_ Y_AG RUP | DX_1 AGRU P | DX_2 AGRU P | DX_3 AGRU P | DY_1 AGRU P | DY_2 AGRU P | DY_3 AGRU P | DY_4 AGRU P | v |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 32 | 31 | 31 | 115 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 20 | 31 | 32 | 101 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 12 | 28 | 28 | 29 | 97 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | |
| 25 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 16 | 30 | 33 | 39 | 118 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 21 | 15 | 8 | 11 | 55 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 19 | 32 | 35 | 38 | 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 34 | 35 | 38 | 135 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 29 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 22 | 27 | 17 | 24 | 90 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 30 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 24 | 25 | 24 | 24 | 97 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 31 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 19 | 20 | 16 | 15 | 70 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 | 29 | 27 | 31 | 106 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 27 | 28 | 29 | 106 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 13 | 30 | 32 | 32 | 107 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 35 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 23 | 22 | 23 | 28 | 96 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 24 | 26 | 27 | 97 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 26 | 25 | 22 | 21 | 94 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 38 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 25 | 28 | 26 | 34 | 113 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 15 | 29 | 31 | 32 | 107 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 20 | 16 | 19 | 79 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 22 | 20 | 22 | 82 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 31 | 30 | 29 | 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

71 : VAR00006 4 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 001 | VA R00 003 | VA R00 004 | VA R00 005 | VA R00 006 | VA R00 007 | VA R00 008 | VA R00 009 | VA R00 010 | VA R00 011 | VA R00 012 | VA R00 013 | VA R00 014 | VA R00 015 | VA R00 016 | VA R00 017 | VA R00 018 | VA R00 019 | VA R00 020 | VA R00 021 | VA R00 022 | VA R00 023 | VA R00 024 | VA R00 025 | VA R00 026 | VA R00 027 | VA R00 028 | VA R00 029 | VA R00 030 | DX1 | DX2 | DX3 | VX | VA R00 035 | VA R00 036 | VA R00 037 | VA R00 038 | VA R00 039 | VA R00 040 | VA R00 041 | VA R00 042 | VA R00 043 | VA R00 044 | VA R00 045 | VA R00 046 | | |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---|---|
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 34 | 32 | 36 | 102 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 43 | 40 | 122 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | | |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 36 | 34 | 35 | 105 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | | |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 | 29 | 35 | 104 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | | |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 | 33 | 44 | 115 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | | |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 36 | 21 | 22 | 79 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | | |
| 49 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 42 | 44 | 120 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 42 | 28 | 35 | 105 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | | |
| 51 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 38 | 19 | 24 | 81 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | | |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 39 | 39 | 44 | 122 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 39 | 18 | 28 | 85 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | | |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 42 | 42 | 122 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | | |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 | 36 | 39 | 111 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | | |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 | 35 | 38 | 110 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | | |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 33 | 24 | 34 | 91 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 1 | | |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 | 39 | 37 | 113 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 32 | 28 | 24 | 84 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | | |
| 60 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 39 | 34 | 38 | 111 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | | |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 39 | 40 | 118 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | | |
| 62 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 37 | 27 | 24 | 88 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 | 24 | 24 | 82 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

71 : VAR00006 4 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 047 | VA R00 048 | VA R00 049 | VA R00 050 | VA R00 051 | VA R00 052 | VA R00 053 | VA R00 054 | VA R00 055 | VA R00 056 | VA R00 057 | VA R00 058 | VA R00 059 | VA R00 060 | VA R00 061 | VA R00 062 | VA R00 063 | VA R00 064 | DY1 | DY2 | DY3 | DY4 | VY | VAR_ X_AG RUP | VAR_ Y_AG RUP | DX_1 AGRU P | DX_2 AGRU P | DX_3 AGRU P | DY_1 AGRU P | DY_2 AGRU P | DY_3 AGRU P | DY_4 AGRU P | VE |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----|
| 43 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 21 | 28 | 25 | 95 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 32 | 31 | 31 | 110 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 18 | 31 | 32 | 101 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 26 | 28 | 29 | 103 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 47 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 14 | 33 | 33 | 39 | 119 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 23 | 16 | 8 | 11 | 58 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 | 31 | 35 | 38 | 129 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 29 | 35 | 38 | 121 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 51 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 22 | 22 | 17 | 24 | 85 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 52 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 19 | 28 | 24 | 24 | 95 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 53 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 23 | 19 | 16 | 15 | 73 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 | 30 | 27 | 31 | 107 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 27 | 28 | 29 | 105 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 28 | 32 | 32 | 109 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 57 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 | 21 | 23 | 28 | 91 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 25 | 26 | 27 | 96 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 14 | 26 | 22 | 21 | 83 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 60 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 15 | 30 | 26 | 34 | 105 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 | 27 | 31 | 32 | 111 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 62 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 12 | 16 | 19 | 68 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 13 | 21 | 20 | 22 | 76 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 10 | 20 | 20 | 20 | 107 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

91 : VAR00008 4 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 001 | VA R00 003 | VA R00 004 | VA R00 005 | VA R00 006 | VA R00 007 | VA R00 008 | VA R00 009 | VA R00 010 | VA R00 011 | VA R00 012 | VA R00 013 | VA R00 014 | VA R00 015 | VA R00 016 | VA R00 017 | VA R00 018 | VA R00 019 | VA R00 020 | VA R00 021 | VA R00 022 | VA R00 023 | VA R00 024 | VA R00 025 | VA R00 026 | VA R00 027 | VA R00 028 | VA R00 029 | VA R00 030 | DX1 | DX2 | DX3 | VX | VA R00 035 | VA R00 036 | VA R00 037 | VA R00 038 | VA R00 039 | VA R00 040 | VA R00 041 | VA R00 042 | VA R00 043 | VA R00 044 | VA R00 045 | VA R00 046 |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 64 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 41 | 41 | 117 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 35 | 32 | 36 | 103 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 66 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 43 | 40 | 118 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 67 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 40 | 34 | 35 | 109 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 68 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 29 | 35 | 99 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 34 | 33 | 44 | 111 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 38 | 21 | 22 | 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 |
| 71 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 42 | 44 | 125 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 36 | 28 | 35 | 99 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 73 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 19 | 24 | 78 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 39 | 39 | 44 | 122 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 43 | 18 | 28 | 89 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 | 42 | 42 | 120 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 36 | 39 | 112 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 35 | 38 | 104 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 79 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 32 | 24 | 34 | 90 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 80 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 39 | 37 | 111 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 81 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 35 | 28 | 24 | 87 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 82 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 34 | 34 | 38 | 106 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 39 | 40 | 114 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 84 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 37 | 27 | 24 | 88 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

91 : VAR00008 4 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 047 | VA R00 048 | VA R00 049 | VA R00 050 | VA R00 051 | VA R00 052 | VA R00 053 | VA R00 054 | VA R00 055 | VA R00 056 | VA R00 057 | VA R00 058 | VA R00 059 | VA R00 060 | VA R00 061 | VA R00 062 | VA R00 063 | VA R00 064 | DY1 | DY2 | DY3 | DY4 | VY | VAR_ X_AG RUP | VAR_ Y_AG RUP | DX_1 AGRU P | DX_2 AGRU P | DX_3 AGRU P | DY_1 AGRU P | DY_2 AGRU P | DY_3 AGRU P | DY_4 AGRU P | v |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|
| 64 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 29 | 30 | 29 | 107 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 65 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 22 | 28 | 25 | 98 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 29 | 31 | 31 | 111 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 67 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 21 | 31 | 32 | 105 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 24 | 28 | 29 | 101 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 69 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 31 | 33 | 39 | 126 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 25 | 17 | 8 | 11 | 61 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 32 | 35 | 38 | 127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 17 | 35 | 35 | 38 | 125 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 24 | 21 | 17 | 24 | 86 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 74 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 18 | 29 | 24 | 24 | 95 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 75 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 23 | 20 | 16 | 15 | 74 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 | 28 | 27 | 31 | 105 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 26 | 28 | 29 | 101 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 78 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 29 | 32 | 32 | 109 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 79 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 | 15 | 23 | 28 | 85 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 25 | 26 | 27 | 95 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 17 | 20 | 22 | 21 | 80 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 82 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 20 | 27 | 26 | 34 | 107 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 83 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 20 | 24 | 31 | 32 | 107 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 84 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 16 | 16 | 19 | 71 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 85 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 28 | 28 | 28 | 82 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

113 : VAR00007 3 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 001 | VA R00 003 | VA R00 004 | VA R00 005 | VA R00 006 | VA R00 007 | VA R00 008 | VA R00 009 | VA R00 010 | VA R00 011 | VA R00 012 | VA R00 013 | VA R00 014 | VA R00 015 | VA R00 016 | VA R00 017 | VA R00 018 | VA R00 019 | VA R00 020 | VA R00 021 | VA R00 022 | VA R00 023 | VA R00 024 | VA R00 025 | VA R00 026 | VA R00 027 | VA R00 028 | VA R00 029 | VA R00 030 | DX1 | DX2 | DX3 | VX | VA R00 035 | VA R00 036 | VA R00 037 | VA R00 038 | VA R00 039 | VA R00 040 | VA R00 041 | VA R00 042 | VA R00 043 | VA R00 044 | VA R00 045 | VA R00 046 | |
|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 | 24 | 24 | 84 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 86 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 41 | 41 | 122 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 36 | 32 | 36 | 104 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| 88 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 43 | 40 | 110 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 89 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 35 | 34 | 35 | 104 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 | 29 | 35 | 105 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 91 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 | 33 | 44 | 115 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | |
| 92 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 41 | 21 | 22 | 84 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 | 42 | 44 | 126 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 94 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 39 | 28 | 35 | 102 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | |
| 95 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 40 | 19 | 24 | 83 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 96 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 37 | 39 | 44 | 120 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | |
| 97 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 18 | 28 | 83 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | |
| 98 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 | 42 | 42 | 123 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 99 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 36 | 39 | 108 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 100 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 | 35 | 38 | 110 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 101 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 34 | 24 | 34 | 92 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | |
| 102 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 39 | 37 | 110 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 103 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 33 | 28 | 24 | 85 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | |
| 104 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 37 | 34 | 38 | 109 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 105 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 39 | 40 | 118 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

113 : VAR00007 3 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 047 | VA R00 048 | VA R00 049 | VA R00 050 | VA R00 051 | VA R00 052 | VA R00 053 | VA R00 054 | VA R00 055 | VA R00 056 | VA R00 057 | VA R00 058 | VA R00 059 | VA R00 060 | VA R00 061 | VA R00 062 | VA R00 063 | VA R00 064 | DY1 | DY2 | DY3 | DY4 | VY | VAR X_AG RUP | VAR Y_AG RUP | DX_1 AGRU P | DX_2 AGRU P | DX_3 AGRU P | DY_1 AGRU P | DY_2 AGRU P | DY_3 AGRU P | DY_4 AGRU P | v | |
|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|---|
| 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 21 | 20 | 20 | 22 | 83 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 86 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 29 | 30 | 29 | 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 87 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 23 | 28 | 25 | 94 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 28 | 31 | 31 | 110 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 89 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 23 | 31 | 32 | 107 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 16 | 23 | 28 | 29 | 96 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 91 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 30 | 33 | 39 | 125 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 92 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 22 | 20 | 8 | 11 | 61 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 32 | 35 | 38 | 128 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 18 | 29 | 35 | 38 | 120 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 95 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 21 | 24 | 17 | 24 | 86 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 96 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 16 | 24 | 24 | 24 | 88 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 97 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 16 | 16 | 15 | 64 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 26 | 27 | 31 | 105 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 99 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 25 | 28 | 29 | 101 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 100 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 29 | 32 | 32 | 112 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 101 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 17 | 18 | 23 | 28 | 86 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 27 | 26 | 27 | 106 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 24 | 23 | 22 | 21 | 90 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 104 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 24 | 30 | 26 | 34 | 114 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 105 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 24 | 26 | 31 | 32 | 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 106 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 10 | 10 | 10 | 70 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

134 : VAR00017 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 001 | VA R00 003 | VA R00 004 | VA R00 005 | VA R00 006 | VA R00 007 | VA R00 008 | VA R00 009 | VA R00 010 | VA R00 011 | VA R00 012 | VA R00 013 | VA R00 014 | VA R00 015 | VA R00 016 | VA R00 017 | VA R00 018 | VA R00 019 | VA R00 020 | VA R00 021 | VA R00 022 | VA R00 023 | VA R00 024 | VA R00 025 | VA R00 026 | VA R00 027 | VA R00 028 | VA R00 029 | VA R00 030 | DX1 | DX2 | DX3 | VX | VA R00 035 | VA R00 036 | VA R00 037 | VA R00 038 | VA R00 039 | VA R00 040 | VA R00 041 | VA R00 042 | VA R00 043 | VA R00 044 | VA R00 045 | VA R00 046 |
|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 112 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 36 | 38 | 37 | 111 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 113 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 38 | 38 | 33 | 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 114 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 38 | 38 | 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 115 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 41 | 37 | 37 | 115 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 31 | 36 | 106 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | |
| 117 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 39 | 34 | 109 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 118 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 36 | 31 | 102 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 119 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 | 37 | 34 | 105 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 120 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 38 | 34 | 32 | 104 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 121 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 31 | 33 | 104 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 | 32 | 34 | 105 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 123 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 36 | 34 | 33 | 103 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 124 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 41 | 32 | 28 | 101 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 39 | 30 | 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 126 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 32 | 35 | 34 | 101 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | |
| 127 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 39 | 36 | 36 | 111 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 128 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 36 | 36 | 113 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 129 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 36 | 40 | 32 | 108 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 | 40 | 35 | 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 131 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 40 | 37 | 35 | 112 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 132 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 37 | 33 | 110 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

134 : VAR00017 Visible: 77 de 77 variables

| | VA R00 047 | VA R00 048 | VA R00 049 | VA R00 050 | VA R00 051 | VA R00 052 | VA R00 053 | VA R00 054 | VA R00 055 | VA R00 056 | VA R00 057 | VA R00 058 | VA R00 059 | VA R00 060 | VA R00 061 | VA R00 062 | VA R00 063 | VA R00 064 | DY1 | DY2 | DY3 | DY4 | VY | VAR_ X_AG RUP | VAR_ Y_AG RUP | DX_1 AGRU P | DX_2 AGRU P | DX_3 AGRU P | DY_1 AGRU P | DY_2 AGRU P | DY_3 AGRU P | DY_4 AGRU P | v | |
|-----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|--|
| 112 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 22 | 24 | 20 | 28 | 94 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 113 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 20 | 25 | 24 | 27 | 96 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 114 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 24 | 24 | 25 | 31 | 104 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 115 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 28 | 24 | 27 | 97 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 116 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 23 | 30 | 23 | 30 | 106 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 117 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 | 27 | 23 | 28 | 99 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 22 | 23 | 23 | 27 | 95 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 119 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 16 | 22 | 27 | 31 | 96 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 120 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 23 | 24 | 28 | 33 | 108 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 121 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 15 | 26 | 20 | 25 | 86 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 122 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 23 | 24 | 26 | 28 | 101 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 123 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 27 | 27 | 31 | 106 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 124 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 17 | 30 | 27 | 26 | 100 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 125 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 | 18 | 26 | 33 | 102 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | |
| 126 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 19 | 32 | 28 | 30 | 109 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 127 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22 | 27 | 19 | 31 | 99 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 128 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 22 | 29 | 23 | 30 | 104 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 129 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 21 | 30 | 25 | 31 | 107 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 130 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 21 | 27 | 24 | 36 | 108 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 131 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 18 | 28 | 28 | 26 | 100 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 132 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 16 | 29 | 22 | 32 | 99 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------|----------|---------|-----------|----------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | VAR00001 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | VAR00003 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | VAR00004 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | VAR00005 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | VAR00006 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | VAR00007 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | VAR00008 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | VAR00009 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | VAR00010 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10 | VAR00011 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | VAR00012 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | VAR00013 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | VAR00014 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | VAR00015 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | VAR00016 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | VAR00017 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | VAR00018 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | VAR00019 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | VAR00020 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 20 | VAR00021 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | VAR00022 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 22 | VAR00023 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 23 | VAR00024 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 24 | VAR00025 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 25 | VAR00026 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------|----------|---------|-----------|--------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 25 | VAR00026 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 26 | VAR00027 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 27 | VAR00028 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 28 | VAR00029 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 29 | VAR00030 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 30 | DX1 | Numérico | 8 | 0 | Medicina de Tr... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 31 | DX2 | Numérico | 8 | 0 | Higiene Industrial | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 32 | DX3 | Numérico | 8 | 0 | Seguridad Indu... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 33 | VX | Numérico | 8 | 0 | Salud Ocupaci... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 34 | VAR00035 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 35 | VAR00036 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 36 | VAR00037 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 37 | VAR00038 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 38 | VAR00039 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 39 | VAR00040 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 40 | VAR00041 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 41 | VAR00042 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 42 | VAR00043 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 43 | VAR00044 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 44 | VAR00045 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 45 | VAR00046 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 46 | VAR00047 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 47 | VAR00048 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 48 | VAR00049 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 49 | VAR00050 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

*tesis final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|-------------|----------|---------|-----------|---------------------|------------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 55 | VAR00056 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 56 | VAR00057 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 57 | VAR00058 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 58 | VAR00059 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 59 | VAR00060 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 60 | VAR00061 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 61 | VAR00062 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 62 | VAR00063 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 63 | VAR00064 | Numérico | 8 | 0 | | {1, SIEMPR... | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 64 | DY1 | Numérico | 8 | 0 | Hacer que los p... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 65 | DY2 | Numérico | 8 | 0 | Pago con justic... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 66 | DY3 | Numérico | 8 | 0 | Adecuación a l... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 67 | DY4 | Numérico | 8 | 0 | Diseño puestos... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 68 | VY | Numérico | 8 | 0 | Calidad de Vida... | Ninguno | Ninguno | 2 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 69 | VAR_X_AG... | Numérico | 5 | 0 | Salud Ocupaci... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 70 | VAR_Y_AG... | Numérico | 5 | 0 | Calidad de Vida... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 71 | DX_1_AGRUP | Numérico | 5 | 0 | Medicina de Tr... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 72 | DX_2_AGRUP | Numérico | 5 | 0 | Higiene Industri... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 73 | DX_3_AGRUP | Numérico | 5 | 0 | Seguridad Indu... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 74 | DY_1_AGR... | Numérico | 5 | 0 | Hacer que los p... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 75 | DY_2_AGR... | Numérico | 5 | 0 | Pago con justic... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 76 | DY_3_AGR... | Numérico | 5 | 0 | Adecuación a l... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 77 | DY_4_AGR... | Numérico | 5 | 0 | Diseño puestos... | {1, Deficient... | Ninguno | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 78 | | | | | | | | | | | |
| 79 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos **Vista de variables**

Base de datos variables Seguridad

| Base de datos 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | D1 | D2 | D3 | PROMEDIO | | |
|--|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----------|-----|-----|
| VARIABLE INDEPENDIENTE "SALUD OCUPACIONAL" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sujetos | DIMENSION: MEDICINA DE TRABAJO | | | | | | | | | | DIMENSION: HIGENE INDUSTRIAL | | | | | | | | | | DIMENSION: SEGURIDAD INDUSTRIAL | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 40 | 34 | 35 | 109 | |
| 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 39 | 29 | 35 | 103 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 40 | 33 | 44 | 117 | |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 33 | 21 | 22 | 76 | |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 42 | 44 | 122 | |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 38 | 28 | 35 | 101 | |
| 7 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 19 | 24 | 78 | |
| 8 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 36 | 39 | 44 | 119 | |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 40 | 18 | 28 | 86 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | 42 | 42 | 124 | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 36 | 39 | 112 | |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 35 | 38 | 112 | |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 37 | 24 | 34 | 95 | |
| 14 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 39 | 37 | 109 | |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 36 | 28 | 24 | 88 | |
| 16 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 35 | 34 | 38 | 107 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 39 | 40 | 111 |
| 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 31 | 27 | 24 | 82 | |
| 19 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 | 24 | 24 | 84 | |
| 20 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 41 | 41 | 118 | | |
| 21 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 30 | 32 | 36 | 98 | |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 | 43 | 40 | 123 | |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 36 | 34 | 35 | 105 | |
| 24 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 | 29 | 35 | 100 | |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 41 | 33 | 44 | 118 | |
| 26 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 40 | 21 | 22 | 83 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 42 | 44 | 125 | |
| 28 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 36 | 28 | 35 | 99 | |
| 29 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 19 | 24 | 78 | |
| 30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 38 | 39 | 44 | 121 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|
| 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 36 | 18 | 28 | 82 |
| 32 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 42 | 42 | 119 |
| 33 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 36 | 39 | 109 |
| 34 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 35 | 38 | 112 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 34 | 24 | 34 | 92 |
| 36 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 39 | 37 | 115 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 40 | 28 | 24 | 92 |
| 38 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 37 | 34 | 38 | 109 |
| 39 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 39 | 40 | 111 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 38 | 27 | 24 | 89 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 | 24 | 24 | 84 |
| 42 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 41 | 41 | 123 |
| 43 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 34 | 32 | 36 | 102 |
| 44 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 43 | 40 | 122 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 36 | 34 | 35 | 105 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 | 29 | 35 | 104 |
| 47 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 | 33 | 44 | 115 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 36 | 21 | 22 | 79 |
| 49 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 42 | 44 | 120 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 42 | 28 | 35 | 105 |
| 51 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 38 | 19 | 24 | 81 |
| 52 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 39 | 39 | 44 | 122 |
| 53 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 39 | 18 | 28 | 85 |
| 54 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 42 | 42 | 122 |
| 55 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 | 36 | 39 | 111 |
| 56 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 | 35 | 38 | 110 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 33 | 24 | 34 | 91 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 39 | 37 | 113 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 32 | 28 | 24 | 84 |
| 60 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 39 | 34 | 38 | 111 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 39 | 40 | 118 |
| 62 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 37 | 27 | 24 | 88 |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 | 24 | 24 | 82 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 41 | 41 | 117 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|-----|-----|
| 65 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 35 | 32 | 36 | 103 | |
| 66 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 43 | 40 | 118 | | |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 40 | 34 | 35 | 109 | |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 29 | 35 | 99 | | |
| 69 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 34 | 33 | 44 | 111 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 38 | 21 | 22 | 81 | |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 42 | 44 | 125 | |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 36 | 28 | 35 | 99 |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 19 | 24 | 78 | |
| 74 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 39 | 39 | 44 | 122 | |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 43 | 18 | 28 | 89 | |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 42 | 42 | 120 | |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 36 | 39 | 112 | |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 | 35 | 38 | 104 | |
| 79 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 32 | 24 | 34 | 90 | |
| 80 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 39 | 37 | 111 | |
| 81 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 35 | 28 | 24 | 87 | |
| 82 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 34 | 34 | 38 | 106 | |
| 83 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 39 | 40 | 114 | |
| 84 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 37 | 27 | 24 | 88 | |
| 85 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 | 24 | 24 | 84 | |
| 86 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 41 | 41 | 122 | |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 36 | 32 | 36 | 104 | |
| 88 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 43 | 40 | 110 | |
| 89 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 35 | 34 | 35 | 104 | |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 | 29 | 35 | 105 | |
| 91 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 | 33 | 44 | 115 | |
| 92 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 41 | 21 | 22 | 84 | |
| 93 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 | 42 | 44 | 126 | |
| 94 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 39 | 28 | 35 | 102 | |
| 95 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 40 | 19 | 24 | 83 | |
| 96 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 37 | 39 | 44 | 120 | |
| 97 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 18 | 28 | 83 | |
| 98 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 | 42 | 42 | 123 | |
| 99 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 36 | 39 | 108 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|-----|-----|
| 100 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 | 35 | 38 | 110 | | |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 34 | 24 | 34 | 92 | |
| 102 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 39 | 37 | 110 | |
| 103 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 33 | 28 | 24 | 85 |
| 104 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 37 | 34 | 38 | 109 |
| 105 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 39 | 40 | 118 |
| 106 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 35 | 27 | 24 | 86 |
| 107 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 | 24 | 24 | 84 |
| 108 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 41 | 41 | 122 |
| 109 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 37 | 35 | 34 | 106 |
| 110 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 37 | 32 | 100 |
| 111 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 42 | 35 | 33 | 110 |
| 112 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 36 | 38 | 37 | 111 |
| 113 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 38 | 38 | 33 | 109 |
| 114 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 38 | 38 | 115 |
| 115 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 41 | 37 | 37 | 115 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 31 | 36 | 106 |
| 117 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 39 | 34 | 109 |
| 118 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 36 | 31 | 102 |
| 119 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 | 37 | 34 | 105 |
| 120 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 38 | 34 | 32 | 104 |
| 121 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 31 | 33 | 104 |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 | 32 | 34 | 105 |
| 123 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 36 | 34 | 33 | 103 |
| 124 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 41 | 32 | 28 | 101 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 39 | 30 | 110 |
| 126 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 32 | 35 | 34 | 101 |
| 127 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 39 | 36 | 36 | 111 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 36 | 36 | 113 |
| 129 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 36 | 40 | 32 | 108 |
| 130 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 | 40 | 35 | 111 |
| 131 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 40 | 37 | 35 | 112 |
| 132 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 37 | 33 | 110 |

| Base de datos 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | D1 | D2 | D3 | D4 | PROMEDIO | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----------|-----|
| VARIABLE INDEPENDIENTE "Calidad de Vida Laboral" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sujetos | DIMENSION: Hacer que los puestos sean más amenos. | | | | | | DIMENSION: Pago con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos. | | | | | | | DIMENSION: Adecuación a las personas a los puestos según sus intereses y habilidades. | | | | | | | DIMENSION: Diseño puestos para que sean desafiantes y satisfechos | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | | | |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 13 | 25 | 31 | 32 | 101 | |
| 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 17 | 27 | 28 | 29 | 101 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 17 | 33 | 33 | 39 | 122 | |
| 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 22 | 15 | 8 | 11 | 56 | |
| 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 20 | 31 | 35 | 38 | 124 | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 29 | 35 | 38 | 120 | |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 24 | 24 | 17 | 24 | 89 |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 13 | 30 | 24 | 24 | 91 |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 21 | 18 | 16 | 15 | 70 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 31 | 27 | 31 | 107 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 27 | 28 | 29 | 107 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 31 | 32 | 32 | 120 | |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 14 | 20 | 23 | 28 | 85 |
| 14 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 25 | 26 | 27 | 95 | |
| 15 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 18 | 24 | 22 | 21 | 85 | |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 22 | 30 | 26 | 34 | 112 |
| 17 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 16 | 27 | 31 | 32 | 106 |
| 18 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 21 | 16 | 16 | 19 | 72 | |
| 19 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 24 | 24 | 20 | 22 | 90 | |
| 20 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 30 | 30 | 29 | 111 |
| 21 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 24 | 24 | 28 | 25 | 101 | |
| 22 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 32 | 31 | 31 | 115 | |
| 23 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 20 | 31 | 32 | 101 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 12 | 28 | 28 | 29 | 97 | |
| 25 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 16 | 30 | 33 | 39 | 118 | |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 21 | 15 | 8 | 11 | 55 |
| 27 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 19 | 32 | 35 | 38 | 124 | |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 34 | 35 | 38 | 135 | |
| 29 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 22 | 27 | 17 | 24 | 90 |
| 30 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 24 | 25 | 24 | 24 | 97 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-----|-----|----|----|----|-----|
| 31 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 19 | 20 | 16 | 15 | 70 | | | | |
| 32 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 29 | 27 | 31 | 106 | | | | |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 27 | 28 | 29 | 106 | | | | |
| 34 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 13 | 30 | 32 | 32 | 107 | | | | | |
| 35 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 23 | 22 | 23 | 28 | 96 | | | | |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 24 | 26 | 27 | 97 | | | | | |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 26 | 25 | 22 | 21 | 94 | | | | | |
| 38 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 25 | 28 | 26 | 34 | 113 | | | | |
| 39 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 15 | 29 | 31 | 32 | 107 | | | | |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 20 | 16 | 19 | 79 | | | | |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 22 | 20 | 22 | 82 | | | | |
| 42 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 31 | 30 | 29 | 113 | | | | |
| 43 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 21 | 28 | 25 | 95 | | | | |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 32 | 31 | 31 | 110 | | | | | |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 18 | 31 | 32 | 101 | | | | | |
| 46 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 26 | 28 | 29 | 103 | | | | | |
| 47 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 14 | 33 | 33 | 39 | 119 |
| 48 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 23 | 16 | 8 | 11 | 58 | | | | |
| 49 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 | 31 | 35 | 38 | 129 | | | | |
| 50 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 29 | 35 | 38 | 121 | | | | |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 22 | 22 | 17 | 24 | 85 | | | | |
| 52 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 19 | 28 | 24 | 24 | 95 | | | | |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 23 | 19 | 16 | 15 | 73 | | | | |
| 54 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 30 | 27 | 31 | 107 | | | | |
| 55 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 27 | 28 | 29 | 105 | | | | |
| 56 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 28 | 32 | 32 | 109 | | | | |
| 57 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 | 21 | 23 | 28 | 91 | | | | |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 25 | 26 | 27 | 96 | | | | |
| 59 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 14 | 26 | 22 | 21 | 83 | | | | |
| 60 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 15 | 30 | 26 | 34 | 105 | | | | |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 | 27 | 31 | 32 | 111 | | | | |
| 62 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 12 | 16 | 19 | 68 | | | | |
| 63 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 13 | 21 | 20 | 22 | 76 | | | | |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 29 | 30 | 29 | 107 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-----|-----|----|
| 65 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 22 | 28 | 25 | 98 | |
| 66 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 29 | 31 | 31 | 111 | |
| 67 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 21 | 31 | 32 | 105 | | |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 24 | 28 | 29 | 101 | | |
| 69 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 31 | 33 | 39 | 126 | | |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 25 | 17 | 8 | 11 | 61 | |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 32 | 35 | 38 | 127 | |
| 72 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 17 | 35 | 35 | 38 | 125 | |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 24 | 21 | 17 | 24 | 86 | |
| 74 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 18 | 29 | 24 | 24 | 95 | |
| 75 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 23 | 20 | 16 | 15 | 74 | |
| 76 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 28 | 27 | 31 | 105 | |
| 77 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 | 26 | 28 | 29 | 101 | |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 29 | 32 | 32 | 109 | |
| 79 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 | 15 | 23 | 28 | 85 | |
| 80 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 25 | 26 | 27 | 95 | |
| 81 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 17 | 20 | 22 | 21 | 80 | |
| 82 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 20 | 27 | 26 | 34 | 107 | |
| 83 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 20 | 24 | 31 | 32 | 107 | |
| 84 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 16 | 16 | 19 | 71 | |
| 85 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 21 | 20 | 20 | 22 | 83 | | |
| 86 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 29 | 30 | 29 | 109 | |
| 87 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 23 | 28 | 25 | 94 | |
| 88 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 28 | 31 | 31 | 110 | |
| 89 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 23 | 31 | 32 | 107 | | |
| 90 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 23 | 28 | 29 | 96 | | |
| 91 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 30 | 33 | 39 | 125 | |
| 92 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 22 | 20 | 8 | 11 | 61 |
| 93 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 32 | 35 | 38 | 128 | |
| 94 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 29 | 35 | 38 | 120 | |
| 95 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 21 | 24 | 17 | 24 | 86 | |
| 96 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 16 | 24 | 24 | 24 | 88 | |
| 97 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 16 | 16 | 15 | 64 | |
| 98 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 26 | 27 | 31 | 105 | |
| 99 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 25 | 28 | 29 | 101 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-----|----|----|-----|
| 100 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 29 | 32 | 32 | 112 |
| 101 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 17 | 18 | 23 | 28 | 86 | | | |
| 102 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 27 | 26 | 27 | 106 | | | |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 24 | 23 | 22 | 21 | 90 | | | | |
| 104 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 24 | 30 | 26 | 34 | 114 | | | |
| 105 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 24 | 26 | 31 | 32 | 113 | | | |
| 106 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 19 | 16 | 19 | 73 | | | |
| 107 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 21 | 25 | 20 | 22 | 88 | | | |
| 108 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 26 | 30 | 29 | 105 | | | |
| 109 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 20 | 24 | 28 | 26 | 98 | | | |
| 110 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 19 | 26 | 25 | 30 | 100 | | | |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 | 23 | 24 | 33 | 104 | | | |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 22 | 24 | 20 | 28 | 94 | | | |
| 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 20 | 25 | 24 | 27 | 96 | | | |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 24 | 24 | 25 | 31 | 104 | | | |
| 115 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 28 | 24 | 27 | 97 | | | |
| 116 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 23 | 30 | 23 | 30 | 106 | | | |
| 117 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 | 27 | 23 | 28 | 99 | | | |
| 118 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 22 | 23 | 23 | 27 | 95 | | | |
| 119 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 16 | 22 | 27 | 31 | 96 | | | |
| 120 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 23 | 24 | 28 | 33 | 108 | | | |
| 121 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 15 | 26 | 20 | 25 | 86 | | | |
| 122 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 23 | 24 | 26 | 28 | 101 | | | |
| 123 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 27 | 27 | 31 | 106 | | | |
| 124 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 17 | 30 | 27 | 26 | 100 | | | |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 | 18 | 26 | 33 | 102 | | | |
| 126 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 19 | 32 | 28 | 30 | 109 | | | |
| 127 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22 | 27 | 19 | 31 | 99 | | | |
| 128 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 22 | 29 | 23 | 30 | 104 | | | |
| 129 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 21 | 30 | 25 | 31 | 107 | | | |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 21 | 27 | 24 | 36 | 108 | | | |
| 131 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 18 | 28 | 28 | 26 | 100 | | | |
| 132 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 16 | 29 | 22 | 32 | 99 | | | |

Anexo 7: Evidencias

IMÁGENES DE CONDICION INSEGURA TOTTUS CAMPOY 2019

MERCADERIA EN LA BODEGA: En esta imagen nos indica que la mercadería está llegando al techo de la bodega que podría causar accidente al momento de retirar y ser llevada a piso de venta.



MERCADERIA DE PESO ELEVADO EN RACKS: En esta imagen podemos observar que la mercadería se encuentra colocada en racks donde estas tienen que colocarse en el piso para no causar accidentes.



OBSTRUYENDO PASADIZO: En esta imagen podemos observar que la mercadería está muy sobrecargada y obstaculizando los pasos para clientes como para trabajadores de la empresa, cual podría causar un accidente.



INFORME 03 - 2019

TOTTUS SUPER CAMPOY

PARA : Javier German Bravo
Gerente de Tienda Tottus Súper Campoy

CC : Gustavo Huarcaya / Guillermo Capcha
Jefe de Prevención / jefe zonal de Prevención

Guillermo Luna / Miguel Fernández
Gerente zonal / Gerente de Prevención

DE : Valeria Fernández
Auxiliar de Prevención

ASUNTO : Accidente de Colaboradora de Platos Preparados

FECHA : 25/03/2019

1.- Datos del trabajador:

Colaborador Contratista Cliente Proveedor

- a. Nombre y Apellido: Maybi Glenis Alejandra Rengifo
b. Código: 47071719
c. Turno: 14:00 a 23:00 - full time - cierre
d. Área: Pgc Comestible
e. Puesto: Responsable De Lineal
f. Tienda / Centro / Terceros: Hipermercados Tottus Santa Anita
g. Antigüedad en el puesto: 8 meses
h. Hora del suceso: 15:26
i. N° de horas Trabajadas antes del accidente: 1 horas 26 min
j. Días de descanso medico: 02 días
k. Reincidente en accidente de trabajo (SI / NO): NO
Si su respuesta es afirmativa indicar en el siguiente cuadro los accidentes anteriores:

| Fecha | Área | Días de descanso médico |
|-------|------|-------------------------|
| N/A | N/A | N/A |

2.- Descripción del accidente

Se informa que el día 25/03/2019 al promediar las 15:26 la colaboradora del área de Platos Preparados Maybi Glenis Alejandra Rengifo. Se encontraba limpiando la freidora cuando en este había pequeños residuos, este explota y salpica hacia su rostro, manos y pecho de la colaboradora; Inmediatamente le empieza a arder la zona afectada. Fue atendido por el medico de tienda, y derivada a la clínica. Montefiori con la compañía de la Asistente Social de tienda, en donde le dieron 2 días de descanso médico. El medico indica que tuvo quemadura de primer grado.

3.-Descripción de las causas que originaron el accidente de trabajo

- ✓ Manipulación de carga incorrectamente
- ✓ Adoptar una posición incorrecta de trabajo

3.1.- Acto inseguro

Si

3.2.- Condición insegura

No hubo.

3.3.- Documentos solicitados para colaboradores:

| | Si/No |
|--|--------------|
| Cartilla de inducción | Si |
| Capacitación relacionada a la labor a ejecutar | Si |
| Recomendación de seguridad y salud en el trabajo | Si |
| Capacitaciones del SIG | Si |
| Capacitación del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. | Si |

4.-Medidas correctivas:

- ✓ Indicar al personal que debe de adoptar una posición correcta en sus labores de trabajo.
- ✓ Informar y capacitar a los colaboradores sobre la correcta manipulación de carga.
- ✓ Prevención, debe de verificar constantemente trastienda y bodegas, sobre el uso de los EPPS.

5.1 Fotos



Rostro de la colaboradora rojo por quemadura



Pecho con quemadura de primer grado



Brazos con quemadura de primer grado



5.2 Adjuntar documentos de capacitación recibida

| ACTO INSEGURO | CONDICION INSEGURA |
|--|--|
| Operar sin autorización | Resguardos de máquinas y protección incorrectos. |
| Dejar pisos húmedos/resbalosos durante el proceso de trabajo. | Elementos de máquinas, herramientas, equipos y materiales defectuosos. |
| Operar a Velocidad Incorrecta | Congestión y/o acumulación de materiales. |
| Obviar la guarda de Seguridad | Tanques y tuberías de combustibles en mal estado. |
| Remover la guarda de seguridad | Falta de Orden y limpieza |
| Uso inadecuado del equipo | Iluminación de área de trabajo no homogénea o mal distribuida |
| Uso incorrecto de Equipo | Condiciones Atmosféricas peligrosas: gases, polvos, humos, vapores, otros. |
| Uso de herramientas equipos y maquinarias hechizas (artesanales) | Ruidos excesivos superando los límites máximos permisibles (LMP) |
| No usar el equipo Protección Personal (EPP) | Iluminación y/o ventilación inadecuada |
| Uso de EPP deteriorado, (roto) | Escaleras inadecuadas, inoperativas, en mal estado. |
| Manipulación de carga incorrectamente | Estantes, racks mal asegurados. |
| | Pisos en mal estado |
| Adoptar una posición incorrecta de trabajo | |
| Dar Mantenimiento y/o limpieza al equipo cuando está operando | Clavetes de sensores fuera de recipientes. |
| Hacer bromas durante la realización de Actividades | Piso Resbaloso y/o en condiciones inadecuadas. |
| Uso de bebidas alcohólicas y/o drogas en el periodo de trabajo. | Instalaciones eléctricas, uso de supresores de pico y múltiples no aprobados por mantenimiento |
| No informar a los jefes condiciones o actos inseguros en sus áreas de trabajo. | Sillas de trabajo no ergonómicas o en mal estado |
| Persona distraída en el puesto de trabajo. | Otros |
| No seguir los procedimientos / instructivo/estandarizaciones /correos | |
| No señalizar el área de trabajo (contratista) | |
| Efectuar trabajos peligrosos sin el análisis de riesgo correspondiente | |
| Otros | |

Atte.
Valeria Fernández
Auxiliar de Prevención
Tottus Súper Campoy

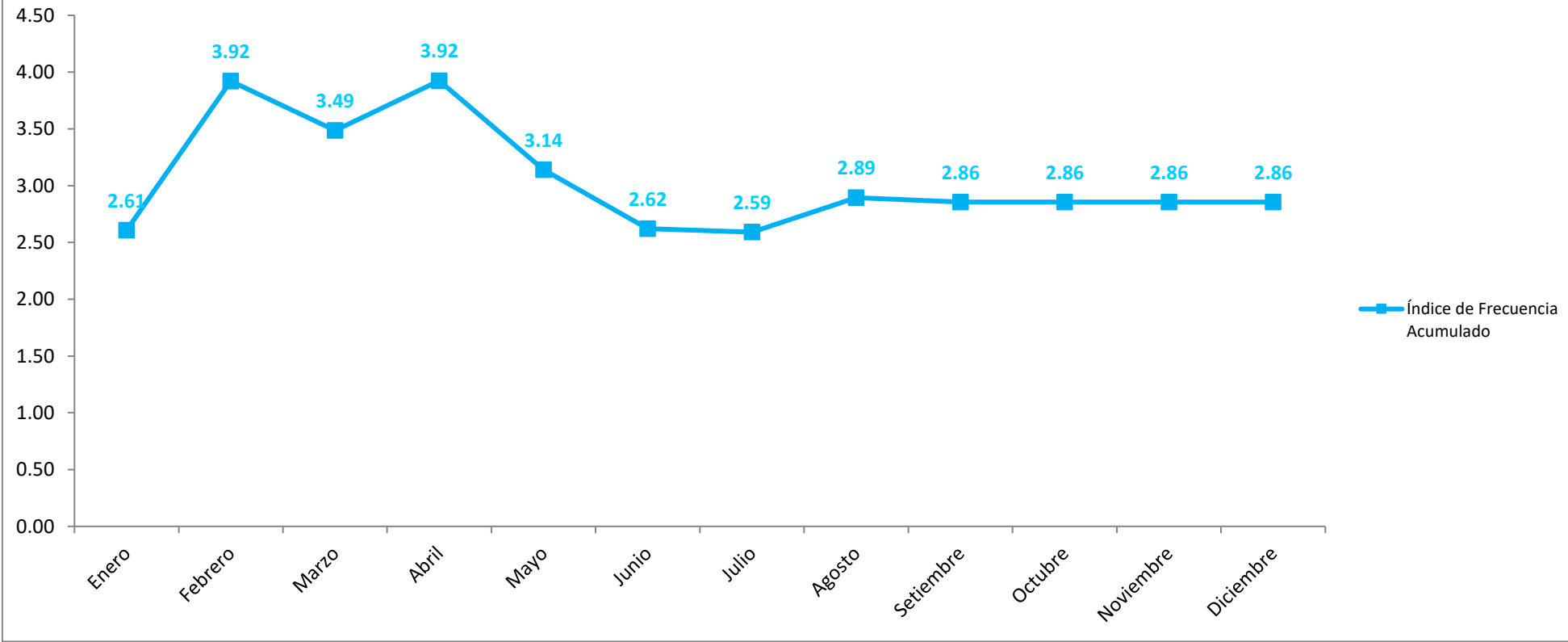
5.3 Registros de estadísticas de Seguridad y Salud

|  | | REGISTRO DE ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD | | |
|---|-----------------------|--|--|---|
| DATOS DEL EMPLEADOR | | | | |
| RAZON SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL | RUC | DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia) | ACTIVIDAD ECONÓMICA | N° DE TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL |
| HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. | 20508565934 | Av. Malecón Checa 497 | Venta a minorista en almacenes no especializados | 200 |
| DESCRIBIR LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS (COMPARAR CON LOS OBJETIVOS DEL SGSST) | | | | |
| Durante el mes de septiembre no se presentó ni un accidente, el índice es 2.86, no se está cumpliendo el objetivo (2.8 acumulado) | | | | |
| Se capacitó 12 horas-hombre en el mes de septiembre, se cumple con el objetivo que es 0.4 | | | | |
| No se presentaron incidentes peligrosos. | | | | |
| ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE GENERARON LAS DESVIACIONES | | | | |
| El índice de frecuencia por tiempo perdido resulta un poco mayor del objetivo, pero los accidentes ocurridos fueron menores. | | | | |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | | | |
| Se seguirá capacitando y dando charlas a los colaboradores para alcanzar el objetivo. | | | | |
| RESPONSABLE DEL REGISTRO | | | | |
| NOMBRE: | Gustavo Huarcaya Toro | | | |
| CARGO: | Jefe de Prevención | | | |
| FECHA: | 30/09/2019 | | | |
| FIRMA: | | | | |

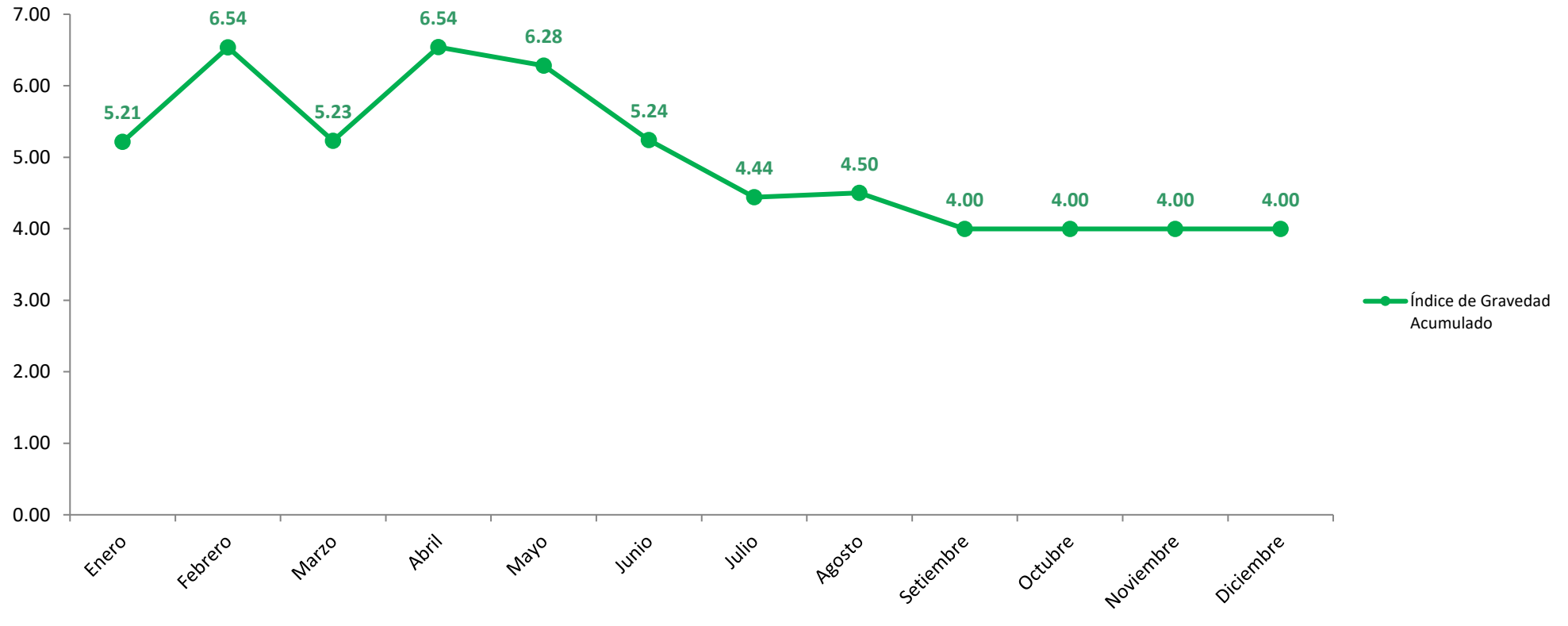
| Mes | N° Accidente Mortal | Accidentes incapacitantes | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------|-----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | | N° Accid. De trab. Incap. | N° Accid. De trab. Incap. Acum. | Área | Total de horas hombres trabajadas | Total de HHT acum. | Índice de Frecuencia Mensual | Índice de Frecuencia Acumulado | N° de días perdidos | N° de días perdidos acum. | Índice de gravedad Mensual | Índice de Gravedad Acumulado | Índice de accidentabilidad | Índice de accidentabilidad acumulado |
| Enero | 0.00 | 1.00 | 1.00 | Perecible | 38354 | 38354 | 2.61 | 2.61 | 2.00 | 2.00 | 5.21 | 5.21 | 13.60 | 13.60 |
| Febrero | 0.00 | 2.00 | 3.00 | Perecible / Caja | 38150 | 76504 | 5.24 | 3.92 | 3.00 | 5.00 | 7.86 | 6.54 | 41.23 | 25.63 |
| Marzo | 0.00 | 1.00 | 4.00 | PGC | 38205 | 114709 | 2.62 | 3.49 | 1.00 | 6.00 | 2.62 | 5.23 | 6.85 | 18.24 |
| Abril | 0.00 | 2.00 | 6.00 | Caja | 38186 | 152895 | 5.24 | 3.92 | 4.00 | 10.00 | 10.48 | 6.54 | 54.86 | 25.67 |
| Mayo | 0.00 | 0.00 | 6.00 | --- | 38130 | 191025 | 0.00 | 3.14 | 2.00 | 12.00 | 5.25 | 6.28 | 0.00 | 19.73 |
| Junio | 0.00 | 0.00 | 6.00 | --- | 37955 | 228980 | 0.00 | 2.62 | 0.00 | 12.00 | 0.00 | 5.24 | 0.00 | 13.73 |
| Julio | 0.00 | 1.00 | 7.00 | Mantenimiento | 41200 | 270180 | 2.43 | 2.59 | 0.00 | 12.00 | 0.00 | 4.44 | 0.00 | 11.51 |
| Agosto | 0.00 | 2.00 | 9.00 | PGC/Perecible | 40867 | 311047 | 4.89 | 2.89 | 2.00 | 14.00 | 4.89 | 4.50 | 23.95 | 13.02 |
| Setiembre | 0.00 | 1.00 | 10.00 | Display | 39110 | 350157 | 2.56 | 2.86 | 0.00 | 14.00 | 0.00 | 4.00 | 0.00 | 11.42 |

| Enfermedad ocupacional | | | N° Incidentes Peligrosos | N° Incidentes | Área | Capacitaciones | | | |
|------------------------|--|--------------------|--------------------------|---------------|----------------|------------------------------------|--------------------------------|------------------------|----------------------------------|
| N° de Enfer. Ocupac. | N° de trabajadores expuestos al agente | Tasa de incidencia | | | | Total de horas hombres capacitadas | Total H-H Capacitaciones acum. | Indice de Capacitación | Índice de Capacitación Acumulado |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 1.00 | PGC | 15.00 | 15.00 | 0.04 | 0.04 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 3.00 | PGC/CAJAS | 20.00 | 35.00 | 0.05 | 0.05 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 2.00 | PREVENCION/PGC | 12.00 | 47.00 | 0.03 | 0.04 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | --- | 11.00 | 58.00 | 0.03 | 0.04 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | --- | 13.00 | 71.00 | 0.03 | 0.04 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 1.00 | Mantenimiento | 20.00 | 91.00 | 0.05 | 0.04 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | --- | 11.00 | 102.00 | 0.03 | 0.04 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | --- | 10.00 | 112.00 | 0.02 | 0.04 |
| 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | --- | 12.00 | 124.00 | 0.03 | 0.04 |

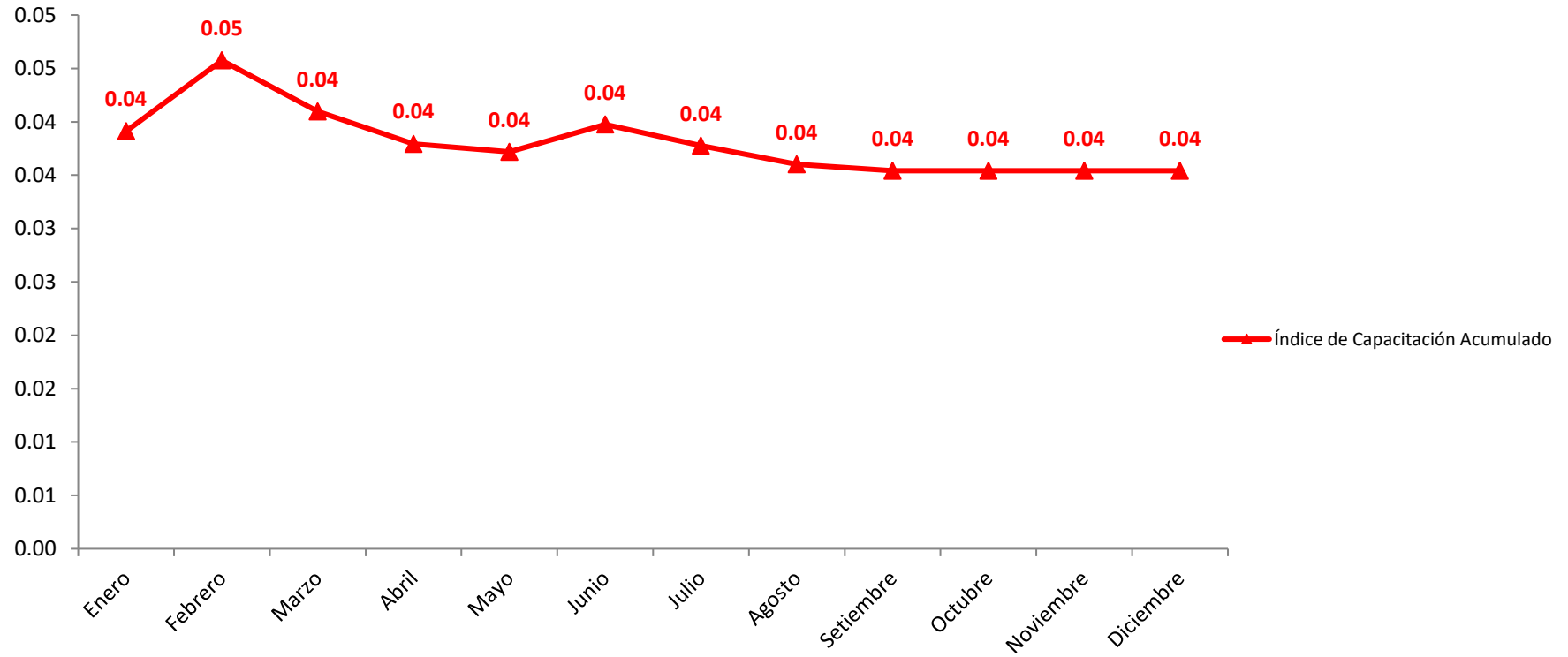
Índice de Frecuencia Mensual



Índice de Gravedad Acumulado



Índice de Capacitación



Anexo 8: Matriz de evidencias

8.1 Matriz de evidencias externas para la discusión

| Variables: Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral | | |
|---|---|--|
| Autor (año) | Hipótesis | Prueba estadística |
| PEREZ (2016) | Hay relación entre la variable satisfacción laboral, otra variable de clima organizacional y la variable denominada engagement relacionada con la calidad de vida que tiene los trabajadores de las entidades públicas en relación con la salud, en Arica y Chile | Se concluyó que el 45% asume que las condiciones de trabajo son inadecuadas, se detectaron correlaciones importantes y estadísticamente significativas. |
| AIQUIPA (2017) | Existe relación entre Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017 | Se determina que el 54% la Seguridad-salud ocupacional es regular y el 51% la calidad de vida es adecuado |
| AGUILAR Y PINGLO (2017) | Existe relación entre la variable Calidad de Vida Laboral y la variable Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora Perú Obras SRL, con residencia en Trujillo 2016 | Se puede determinar correlación fue positiva Alta e importante entre las variables estudiadas con un valor de $r = 705$. |
| PATRICIA REYES ROBLES (2017) | Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana | Se puede determinar que la correlación es negativa, pero en sentido negativo ($r = -0,359$; $p < 0,000$). Existe una tendencia muy significativa, pero moderada |
| LEISLY CARRILLO TOMAS (2018) | Gestión de la prevención de riesgos laborales y la Calidad de vida en la empresa Consultora y constructora g-Ortiz ingenieros y arquitectos S.A.C. Huánuco- 2017 del grupo financiero Scotiabank, México | Se puede determinar que Pearson tiene una relación 0.798, y un p-valor de 0.000, menor a 0.05 |

| | | |
|--------------------------------------|--|---|
| BEATRIZ REBOLLEDO CEBALLOS (2015) | Calidad de vida y la Satisfacción de los trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chilla | Se encontró una correlación positiva de tipo leve ($r= 0,21$ $p< 0,01$). Por lo que se reconocería la relación entre ambas variables siendo esta relación de tipo leve. |
|--------------------------------------|--|---|

De lo mencionado, la matriz de evidencias externas en la discusión, se contrarrestó con los resultados de otras investigaciones, que fueron consideradas como antecedentes, se hizo la contrastación con la hipótesis general de cada uno de los trabajos previos, explicando de esta manera las coincidencias con el trabajo de investigación, de tal manera se explicó la prueba estadística que emplearon en cada antecedente.

8.2 Matriz de evidencias internas

| VARIABLES Y DIMENSIONES | Hipótesis | Resultados |
|--|---|--|
| <p>Hipótesis general</p> <p>Seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral</p> | <p>Existe relación entre la Seguridad-salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.</p> | <p>Rho de Spearman: Rho = 0,627 Sig. (bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)</p> |
| <p>Hipótesis específico 1</p> <p>La medicina de trabajo y la calidad de laboral</p> | <p>Existe relación entre la medicina de trabajo y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.</p> | <p>Rho de Spearman: Rho = 0,081 Sig. (bilateral) = 0.358 ($p \leq 0.05$)</p> |
| <p>Hipótesis específico 2</p> <p>La higiene industrial y la calidad de vida laboral</p> | <p>Existe relación entre la higiene industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019</p> | <p>Rho de Spearman: Rho = 0,406 Sig. (bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)</p> |
| <p>Hipótesis específico 3</p> <p>La Seguridad industrial y la calidad de vida laboral</p> | <p>Existe relación entre Seguridad industrial y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.</p> | <p>Rho de Spearman: Rho = 0,627 Sig. (bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)</p> |

Anexo 9: Autorización de la Empresa



San Juan de Lurigancho, 15 de noviembre del 2019

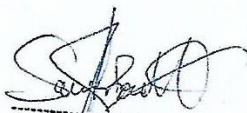
SEÑOR: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, LIMA – ESTE

PRESENTE:

ASUNTO: AUTORIZACION A LOS SRTAS. TOCCAS ALVARADO, CARMEN Y CACERES FLORES ELIZABETH

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Y felicitarlos por el nivel de educación que brindan, por lo que damos autorización a los estudiantes de la universidad Cesar Vallejo con la sede Lima Este de nombre Toccas Alvarado, Carmen con número de DNI 41844412 y Cáceres Flores Elizabeth con número de DNI 09691556 de la facultad Ciencias Empresariales – Escuela de Administración para realizar el desarrollo del trabajo de investigación (TESIS) en la Empresa Tottus Campoy SAC que lleva como título : Seguridad- Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral en Tottus Campoy , 2019.

Sin otro me despido.



Santa Rodríguez Quevedo
Supervisora de Gestión Humana
HIPERMERCADOS TOTTUS

Av. Angamos Este 1805 Of.5 Piso10 Of. 6-A Piso11 – SURQUILLO
Telf.: (511) 513 9400
LIMA 34 - PERU



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 09-12-2019
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por CACERES FLORES ELIZABETH YOVANA cuyo título es: titulada “SEGURIDAD-SALUD OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA EMPRESA TOTTUS CAMPOY EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) Quince (letras).


Lima, 09 de diciembre de 2019

Mgr. MONZON TRONCOSO ALBERTO SAMUEL
PRESIDENTE

Mgr. ROMERO PACORA JESUS
SECRETARIO


Mgr. HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA
VOCAL

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

| | | |
|--|---|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 09-12-2019 Página : 1 de 1 |
|--|---|---|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por TOCCAS ALVARADO CARMEN YACKELIN cuyo título es: titulada “SEGURIDAD-SALUD OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA EMPRESA TOTTUS CAMPOY EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo: 15 (número) Quince (letras).


Lima, 09 de diciembre de 2019



Mgtr. MONZON TRONCOSO ALBERTO SAMUEL
PRESIDENTE



Mgtr. ROMERO FACORA JESUS
SECRETARIO



Mgtr. HUAMANI C./JALEÓN DIANA LUCILA
VOCAL

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Yo, Elizabeth Yovana Cáceres Flores, identificado con DNI No 09691556, egresado de la Escuela Profesional de Marketing y Dirección de Empresas de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi tesis titulada “Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho,2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....




FIRMA

DNI: 09691556

FECHA: 09 de Diciembre del 2019

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 09-12-2019 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|


Yo, Diana Lucila Huamani Cajaleón, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima-San Juan de Lurigancho, revisora de la tesis titulada “SEGURIDAD-SALUD OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA EMPRESA TOTTUS CAMPOY EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”, de la estudiante CACERES FLORES ELIZABETH YOVANA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre de 2019



FIRMA
DIANA LUCILA HUAMANI CAJALEON
DNI: 43648948

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

| | | |
|--|---|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 09-12-2019 Página : 1 de 1 |
|--|---|---|

Yo, Diana Lucila Huamani Cajaleón, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima-San Juan de Lurigancho, revisora de la tesis titulada “SEGURIDAD-SALUD OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA EMPRESA TOTTUS CAMPOY EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”, de la estudiante TOCCAS ALVARADO CARMEN YACKELIN constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre de 2019



FIRMA
DIANA LUCILA HUAMANI CAJALEON
DNI: 43648948

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Declaratoria de Autenticidad

Nosotras, Elizabeth Yovana Cáceres Flores, identificada con D.N.I N° 09691556 y Carmen Yackelin Toccas Alvarado, con DNI N° 41844412, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; manifestamos que el producto académico que lleva como título “Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho,2019” para alcanzar el título profesional de Licenciado en Administración.

Por ende, pasamos a informar:

1. Hemos referenciado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, además hemos procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No hemos empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado nos ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tenemos conocimiento de que nuestra investigación puede ser inspeccionada de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, nos sujetamos a las penas que decretan el proceder disciplinario.

Lima, 09 de Diciembre del 2019



Elizabeth Yovana Cáceres Flores

D.N.I N° 09691556



Carmen Yackelin Toccas Alvarado

D.N.I N° 41844412