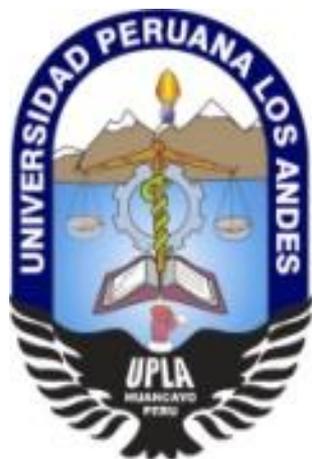


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Título : CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
OBREROS DE UNA MINA SUBTERRÁNEA - JAUJA, 2019.**

Para Optar : Título Profesional De Psicólogo

**Autor (Es) : Bach. SEGURA LAZO, Sheyla Susan
Bach. VÁSQUEZ SOTO, Pamela Luna**

**Asesores : Mg. PS. BADILLO MALDONADO, Luisa G.
Mg. PS. VÍLCHEZ GALARZA, Nilton David**

Línea de Investigación : Salud Mental en el contexto pluri y multicultural.

Resolución de Expedito: 1357-DFCC.SS.-UPLA-2019.

1348-DFCC.SS.-UPLA-2019.

Huancayo, Perú, 2019

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres quienes son nuestro apoyo incondicional en cada etapa de nuestras vidas, brindándonos fuerza, motivación e inspiración para lograr cada una de las metas propuestas y cada triunfo realizado es por ustedes y para ustedes, que con su amor y comprensión nos acompañan en el sendero de la vida.

Sheyla y Pamela

AGRADECIMIENTO

A Dios y a nuestros ángeles que se encuentran en el cielo quienes están guiándonos y dándonos fuerza para cumplir cada meta trazada a pesar de las adversidades que se nos presenten. A la Universidad Peruana Los Andes, Escuela Profesional de Psicología, por las enseñanzas y conocimientos adquiridos para lograr hacer profesional al servicio de la sociedad. Y a todas las personas que con su apoyo hicieron posible a culminación de esa investigación.

Sheyla y Pamela

INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación estuvo impulsado por la necesidad en el ámbito organizacional ya que existen investigaciones sobre la relación del clima laboral y satisfacción laboral en empresas financieras y de diversas instituciones, pero escasos en el sector minero, por lo cual nos lleva a investigar básicamente relacionados con el clima laboral los cuales afectan directamente en la satisfacción laboral de los obreros y se ve afectado dentro el rendimiento laboral.

Según Palma, S. (2005) define el Clima Laboral como el concepto que se le atribuye sobre los diferentes elementos que están vinculado al medio laboral de los trabajadores y Satisfacción Laboral Palma, S. (2014) lo define como la actitud del trabajador ante su trabajo.

La importancia fundamental para presentar este proyecto, es que del obrero minero su tarea radica en escavar la mina para sacar diferentes minerales, siendo una labor que amerita mucho esfuerzo físico generando agotamiento y cansancio, pudiendo generar niveles de estrés, el trabajo no es individual, siendo colectivo lo que implica constante rose con sus compañeros de trabajo para poder llegar a las metas que establece la empresa y por ello paran presionados y es más, no todos están conformes con el tipo de trabajo, sueldos, lideres, etc. pudiendo afectar el clima laboral y los objetivos de la empresa, en consecuencia la productividad disminuye. En el informe de investigación se pretendió conocer si existe relación entre el clima laboral con la satisfacción laboral.

Nuestra investigación que lleva como título “CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE MINA SUBTERRÁNEA – JAUJA, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima laboral y satisfacción laboral en obreros de la mina subterránea. El tipo de investigación es básica, porque genera conocimientos nuevos sobre el tipo de relación que existe entre las dos variables de

estudio; el nivel de la investigación es descriptiva porque describe la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los obreros de mina subterránea, el diseño es correlacional porque se buscó la relación existente entre las dos variables de estudio. La investigación está distribuida por cinco capítulos las cuales se describe:

Capítulo I, se presenta en forma resumida del porque elegimos este tema, el lugar donde se ejecutó la investigación, el planteamiento del problema general y específico, la justificación social, teórica y metodológica; también los objetivos generales y específicos.

El capítulo II se encuentra el marco teórico donde se menciona a varias investigaciones relacionadas a nuestras variables de estudio como internacional, nacional y local. También esta consignada toda la información necesaria sobre el clima laboral y satisfacción laboral como conceptos, enfoques, dimensiones y teorías. Así mismo el marco conceptual.

En el Capítulo III se da a conocer las hipótesis planteadas para nuestra investigación y también las definiciones conceptuales y operacionales de ambas variables.

En el Capítulo IV se menciona la metodología de investigación que fue utilizada, el instrumento, la técnica de procesamiento y análisis de datos que se utilizó y por último aspectos éticos de nuestra investigación.

El Capítulo V se plasma la descripción de resultados y contrastación de hipótesis de nuestra investigación

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE FIGURAS	ix
RESUMEN	10
ABSTRAC	11
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Delimitación del problema.....	14
1.3. Formulación del Problema.....	14
1.3.1. Problema General	14
1.3.2. Problema (s) Específico (s)	14
1.4. Justificación	15
1.4.1. Social.....	15
1.4.2. Teórica.....	15
1.5. Objetivos.....	15
1.5.1. Objetivo General	15
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases Teóricas O Científicas	21
2.2.1. CLIMA LABORAL	21
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	27
2.2.3. CLASE OBRERA	30
2.3. Marco Conceptual.....	31
CAPÍTULO III.....	33
HIPÓTESIS.....	33
3.1. Hipótesis General.....	33

3.2. Hipótesis específico	33
3.3. Variables	33
CAPÍTULO IV.....	35
METODOLOGÍA.....	35
4.1. Método de Investigación.....	35
4.2. Tipo de Investigación.....	35
4.3. Diseño de la Investigación.....	36
4.4. Población y Muestra	36
4.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	37
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
4.7. Aspectos éticos de la Investigación	40
CAPITULO V.....	42
RESULTADOS.....	42
5.1. Descripción de resultados	42
5.2. Contrastación De Hipótesis	48
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	70
Matriz de consistencia.....	71
Matriz de Operacionalizacion de variables.....	73
El instrumento de investigación y constancia de su aplicación	75
Data de procesamiento de datos.....	98
Consentimiento informado.....	100
Fotos de la aplicación del instrumento.....	103

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	<i>Resultado de la variable clima laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019</i>	42
Tabla 2	<i>Resultado de la variable satisfacción laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019</i>	43
Tabla 3	<i>Resultado de la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019</i>	44
Tabla 4	<i>Resultado de la dimensión condiciones de trabajo en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019</i>	45
Tabla 5	<i>Resultado de la dimensión reconocimiento personal en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019</i>	46
Tabla 6	<i>Resultado de la dimensión beneficios económicos en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019</i>	47

CONTENIDO DE FIGURAS

Gráfico 1 <i>Resultado de la variable clima laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</i>	42
Gráfico 2 <i>Resultado de la variable satisfacción laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</i>	43
Gráfico 3 <i>Resultado de la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</i>	44
Gráfico 4 <i>Resultado de la dimensión condiciones de trabajo en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</i>	45
Gráfico 5 <i>Resultado de la dimensión reconocimiento personal en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</i>	46
Gráfico 6 <i>Resultado de la dimensión beneficios económicos en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</i>	47

RESUMEN

La investigación titulada Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019. Para la cual se formuló el problema general ¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019? tiene como objetivo determinar qué relación existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019. La metodología de la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, con nivel descriptivo, el diseño de investigación es correlacional con dos variables y una muestra, la muestra de investigación es de 51 obreros seleccionados de forma no probabilística. Los instrumentos de investigación fueron cuestionarios para ambas variables, las mismas que se sometieron a validez y confiabilidad.

Al finalizar la investigación se tiene los siguientes resultados: que $r_s = 0.406$, se tiene correlación significativa moderada, por lo tanto, que t calculada es mayor que t teórica ($3,1 > 2,00$) con un nivel de significancia de 0.05. Llegando a la conclusión de que sí existe una relación significativa y moderada entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en los obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019. Estos resultados serán informados y posteriormente capacitados a las autoridades de la mina subterránea de Jauja para que desarrollen acciones y puedan mejorar y fortalecer las condiciones laborales de sus trabajadores para así ellos puedan tener un adecuado Clima y Satisfacción Laboral.

Palabras clave: Clima Laboral, Satisfacción Laboral y obreros.

ABSTRAC

The research entitled Labor Climate and Labor Satisfaction in workers of an underground mine-Jauja, 2019. For which the general problem was formulated What is the relationship between the work climate and labor satisfaction in workers of an underground mine-Jauja, 2019 ?, aims to determine what relationship exists between the work environment and labor satisfaction in the workers of an underground mine-Jauja, 2019. The research methodology belongs to the quantitative approach, type of basic research, with descriptive level, the design of investigation is correlational with two variables and one sample, the research sample is 51 workers selected in a non-probabilistic manner. The research instruments were questionnaires for both variables, which were subjected to validity and reliability.

At the end of the investigation we have the following results: that $r_s = 0.406$, there is a moderate significant correlation, therefore, that t calculated is greater than theoretical t ($3.1 > 2.00$) with a level of significance of 0.05. Concluding that there is a significant and moderate relationship between the work environment and labor satisfaction in the workers of an underground mine - Jauja, 2019. These results will be informed and subsequently trained to the authorities of the underground mine in Jauja. that develop actions and can improve and strengthen the working conditions of their workers so they can have an adequate climate and labor satisfaction.

Keywords: Labor climate and labor satisfaction

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

En la actualidad a nivel mundial las instituciones piden niveles altos de competitividad para un mejor desarrollo, es así que se van modificando sistemas para que aumenten su productividad y rendimiento de su personal. Una empresa busca el mejoramiento del clima laboral para encontrar un incremento en el rendimiento del personal.

Según la revista Great Place to Work (2003) refiere que las organizaciones que tienen buen clima laboral tienen un alto nivel de rendimiento de sus trabajadores y así toda organización debe estar orientada a desplegar dentro de sí un adecuado clima laboral siendo acompañado de incentivos para así motivarlos sin abandonar el talento humano ya que esto es lo más importante para la organización.

En el año 2003 se realizó una investigación a las empresas de Latinoamérica sobre el Clima Laboral donde Chile, EE.UU y Perú obtuvieron un muy buen puesto. La organización “Atento” es la que ocupa el primer puesto según la revista Great Place to Work Institute (2003).

A nivel nacional hoy los gerentes de las empresas toman importancia sobre el clima laboral y satisfacción laboral porque consideran que estas variables impactan en el reclutamiento del personal. El objetivo estratégico en las empresas es poner el tema de “personas” en su agenda, saben que, si no se centran en dichas personas, cuidar a su personal y al desarrollo de estas no logrará ser sostenidos en el tiempo. Si se consigue que el clima laboral sea agradable y positivo la satisfacción laboral sería muy satisfactorio según Great Place to Work Institute (2003).

Hay estudios que dan a conocer que las organizaciones con un adecuado clima laboral logran ser innovadoras, más rentables y productivas, según Great Place to Work Institute (2003).

La satisfacción laboral es la predisposición aproximadamente estable entorno al trabajo, fundamentado en convicciones y cualidades evolucionadas desde el inicio de su práctica laboral según Palma (2005).

La satisfacción laboral es muy satisfecha siempre y cuando el trabajador se sienta identificado con la empresa y tenga una actitud positiva frente, lo cual generará ganancias a la empresa produciéndose así un alto rendimiento, prontitud y rapidez en la ejecución de su trabajo. Gibson, Ivencevich, & Donnelly (1993).

En el Perú existen empresas mineras, donde tienen gran cantidad de trabajadores laborando bajo presión y se centran en la extracción de los minerales y las ganancias que esos producen.

Los obreros en mina subterránea se encuentran expuestos al riesgo en corto, mediano y largo plazo, no cuentan con los implementos adecuados, lo cual puede conllevar a una serie de accidentes, dejando en segundo plano el bienestar y la seguridad del obrero. Existen algunos obreros que vienen de otros departamentos de y hacen un sacrificio para permanecer en sus trabajos ya que tienen diversos

problemas y a pesar de ello se sienten obligados a seguir laborando por la necesidad; lo cual podría desencadenar un inadecuado clima laboral en la mina según entrevista a Porras (2019).

Se sabe que el éxito de una organización depende de varios factores como en el ámbito físico, social y el mental para conseguir un mejor desenvolvimiento en la mina.

1.2.Delimitación del problema

La presente investigación se llevó a cabo para los obreros de mina subterránea, conformada de dos variables clima laboral y satisfacción laboral. Se realizó en la mina Fénix I que está ubicado en el distrito de Yauli, provincia de Jauja y departamento de Junín, a quince minutos de la ciudad de Jauja (detrás de la laguna de paca).

1.3.Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019?

1.3.2. Problema (s) Específico (s)

- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea - Jauja, 2019?
- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo en los obreros en una mina subterránea-Jauja, 2019?
- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019?

- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión beneficios económicos en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019?

1.4.Justificación

1.4.1. Social

El estudio se justifica en la necesidad de que el resultado ayudó a que las relaciones empresa minera-obreros se vean fortalecidas ya que al mejorar el clima laboral también se modificaran varias actitudes que tiene el obrero hacia su empleo, por lo tanto, habrá una mayor producción. El clima laboral es un elemento clave para la satisfacción laboral ya que es un factor fundamental en el funcionamiento de la empresa minera.

1.4.2. Teórica

Esta investigación es de vital importancia ya que nos permitió determinar si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral ya que un clima laboral desfavorable genera desgano y la indiferencia que caracterizan a los obreros de una empresa minera, lo que hace que finalmente el personal se sienta insatisfecho en su trabajo. Por este motivo la presente investigación buscó conocer la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los obreros, sirviendo como base para la propuesta de planes de mejora del clima laboral y satisfacción laboral.

1.5.Objetivos

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

- Identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.
- Identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.
- Identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.
- Identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión beneficios económicos en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales:

Vásquez, H. (2015) En su investigación “*Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores de área de bodega de Bofasa*” tuvo como objetivo buscar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral. La muestra en la investigación fue de 50 trabajadores. Para recoger los datos se utilizaron dos instrumentos, uno para medir la satisfacción laboral y el otro para evaluar la comunicación. Las variables evaluadas son sumamente importantes para la organización ya que puede esto puede favorecer para que los trabajadores se sientan incentivados y motivados y de tal manera incrementar su productividad en la organización. Concluyendo que sí existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral.

Gomez, Hernandez & Mendez (2014) Investigaron acerca de “*Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del Area de la minería*” tuvo como objetivo buscar si existe una relación significativa entre factor de riesgo

psicosocial y satisfacción laboral, fue aplicada a 100 trabajadores. Utilizo el cuestionario SUSESO-ISTAS y el cuestionario de Satisfacción Laboral (Meliá y Peiró) Teniendo como resultado que sí existe relación negativa y significativa entre ambas variables. Llegaron a la conclusión si existe mayor riesgo psicosocial menor es la satisfacción laboral. En cuanto a las probabilidades de desarrollo y trabajo activo se dio a conocer que ayudantes tienen un nivel elevado de exposición y el resto un nivel estándar.

Polanco, A. (2014) *“El Clima y la Satisfacción en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”*, su objetivo fue reconocer si existe alguna relación entre clima y satisfacción. Dicha investigación se realizó con 150 docentes que se desarrollan en un nivel de educación media acompañada del tercer grado de educación. Se concluye la tesis que el Clima laboral se está acrecentando para la acomodación de los trabajadores en cada uno de los roles que realiza en la institución. De igual manera el Clima laboral tiene conmoción en las relaciones personales dentro de la institución. En tanto a la Satisfacción Laboral se demuestra que los docentes se encuentran descontentos con un porcentaje de 20 al 30%.

Reyes (2014) en su tesis titulada *“Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los institutos universitarios de tecnología públicos”* planteó como objetivo decretar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en los institutos universitarios de tecnología públicos. Su muestra fue 22 empleados. Utilizó un cuestionario estructurado con una variedad de alternativas. Llegaron a la conclusión de que es evidente la existencia de compromiso, siendo así que los trabajadores refieren que en la mayoría de ocasiones siempre la insatisfacción tiene problemas en el desempeño y el ambiente laboral en el que se encuentran.

Rodriguez, Paz, Lizana & Cornejo (2015) Realizaron la investigación “*Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño: En una Organización estatal chilena*” su objetivo fue establecer si clima organizacional y satisfacción laboral son predictores de sus dimensiones específicas de acuerdo a su desempeño laboral. Se aplicó cuestionarios de Clima Organizacional de Litwing y Stringer (1989) y satisfacción laboral JDI y JIG (1969), esta investigación fue aplicada a 96 empleados de una organización pública en Maule. En los resultados refieren que se dio a conocer que si existe relación significativa entra ambas variables estudiadas que son Clima, la satisfacción y desempeño.

Nacionales:

Mendiola, R. (2016) Realizó su tesis acerca del “*Grado de relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de los trabajadores del Operador Minero Miguel Mamani Chambi en el Centro Poblado lunar de Oro*”, teniendo como objetivo determinar el grado de correlación entre satisfacción Laboral y el desempeño de los trabajadores del Operador Minero. Se utilizó como instrumento de Cuestionario de tipo Likert. Su fue 24 trabajadores. Teniendo como resultado una correlación elevadamente significativa entre la satisfacción y desempeño laboral, por ello que se dice que si sube el grado de satisfacción estos tendrían que elevar su desempeño laboral en sus actividades diarias.

Pinedo, M. (2016) investigó acerca del “*Clima Laboral y Desempeño Laboral en obreros de una Compañía Minera de la ciudad de Trujillo, 2015*”, tuvo como objetivo determinar el clima y desempeño laboral en los obreros de una compañía. Utilizando la Escala de Opiniones CL-SPC y el Cuestionario de Desempeño de Mónica Ríos. Su muestra es de 254 obreros. Como resultado que sí existe correlación

entre las dos variables, encontrando que el nivel predominante del Clima Laboral en los obreros es desfavorable y su desempeño laboral es bajo.

Polo, W. (2016) investigó acerca del “*Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores obreros de la empresa especializada Contratistas Mineros y Civiles del Perú – Parcoy*”, su objetivo fue determinar cómo influye del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los obreros. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall). Estuvo constituida por 130 obreros. Se tuvo como resultado que el Clima Organizacional incide positivamente con relación a la satisfacción laboral lo cual se expresa en obreros, quienes están conformes con su trabajo acorde a su remuneración, ascenso, horario y estabilidad en su trabajo lo cual los lleva a sentirse satisfechos de ser parte de la empresa en la que laboran.

Arana, T. (2016) en su investigación sobre la “*Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion labora en una empresa minera peruana*” tuvo como objetivo determinar la relacion existente entre el clima organizacional de una empresa minera y la satisfaccion de sus trabajadores. Se empleó los siguientes cuestionarios: para clima un cuestionario adaptado de diversos trabajos de investigacion efectuados sobre el tema y para satisfaccion el cuestionario “Índice descriptivo de puestos” (JDI) de Cornell . Su muestra fueron 120 trabajadores, obteniendo como resultado la existencia de una correlacion directa o positiva entre las variables mencionadas, el cual refuerza la teoria existente al respecto.

Cabanillas & Cabrejos (2014) investigó acerca de la “*Relacion entre el clima organizacional y satisfaccion laboral en el area del medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014*”, tuvo como objetivo establecer la relacion que existe entre ambas variables, se emplearon dos hojas sensales por el lic. Luis Gomez Vargas. Su muestra fue 20 colaboradores;

cuyos resultados tuvo una relación directa significativa del clima organizacional y satisfacción laboral, es decir, la atracción entre ambas variables es suficiente y positiva.

2.2. Bases Teóricas O Científicas

2.2.1. CLIMA LABORAL

DEFINICIONES

Chiavenato, I. (2009) manifiesta que es el ambiente que existe entre los trabajadores de una organización o empresa, que tiene unión con el grado de motivación de los empleados, lo cual es adecuado siempre y cuando se satisfaga las necesidades individuales de los trabajadores. Por ello el Clima laboral predomina en el grado de motivación de los individuos y a su vez este interviene en el mismo.

Likert, R. (1986) lo describe como la reacción que tiene el trabajador frente a cualquier situación en función de la percepción sea cual sea su situación. Relató que la preocupación por estudiar el Clima Laboral inició de cómo el individuo percibe de forma diferente el lugar donde trabaja y que esta tiene influencia de su comportamiento con todas las implicaciones que esto conduce.

Palma, S. (2005) refiere que es la percepción del ambiente laboral en relación con elementos asociados a su trabajo en coordinación de sus compañeros que permitan un adecuado desenvolvimiento en su labor facilitando su tarea.

DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

a. Bowers & Taylor (1970)

- Apertura a los cambios tecnológicos: Es la iniciación por la dirección ante los nuevos recursos que permiten acrecentar el trabajo de cada uno de los empleados.
- Recursos Humanos: Es la atención que se presta de la dirección al bienestar de cada uno de los empleados en la organización.
- Comunicación: Son las redes de comunicación que se encuentra dentro de las organizaciones, siempre y cuando los empleados hagan que se escuchen sus quejas en la dirección de su centro de trabajo.
- Motivación: Son las condiciones que tienen los trabajadores frente a su labor dentro de la empresa.
- Toma de decisiones: Realiza una evaluación a los empleados y las utiliza en las decisiones que se tomaran en la organización.

b. Palma, S. (2005)

- Autorrealización: Es la apreciación que tiene cada individuo acerca de su trabajo que beneficia su desarrollo individual y profesional teniendo en cuenta un plano a futuro.
- Involucramiento laboral: Es cuando el trabajador se siente identificado con los valores de la institución comprometiéndose con el desarrollo y el cumplimiento de metas dentro de la empresa donde labora.
- Supervisión: Es la apreciación de los jefes dentro de la empresa donde laboran, siendo supervisados dentro del área de trabajo acompañado de la orientación y el apoyo de los superiores para

realizar las labores adecuadas para el trabajo diario que estos realizan.

- Comunicación: Es la acción consciente de intercambiar información con un buen grado de fluidez, precisión, celeridad y coherencia, con buen funcionamiento interno de la organización para una mejor atención a los clientes y/o usuarios.
- Condiciones laborales: Es la retribución de que la organización cuenta con los componentes económicos, materiales y psicosociales que se requieren para ejecución de las tareas a realizar.

ENFOQUES DE CLIMA LABORAL

a. Litwin y Stinger (1978)

- Estructura: Es la relación con la percepción que tienen los empleados acerca de las reglas, procedimientos, trámites y limitaciones que existen en la organización en donde se encuentran confrontados en el desarrollo de su trabajo.
- Responsabilidad: Son las sensaciones o sentimientos que el trabajador tiene de sí mismo, la toma de decisiones y con el compromiso que tiene en relación con su trabajo.
- Recompensa: Corresponde en que si la recompensa brindada por un trabajo bien realizado es la adecuada. Con esto se mide como la organización unas el castigo o el premio.
- Desafío: Compete a las sensaciones que los trabajadores tienen de la empresa en conexión con el desafío que instaura la organización con la finalidad de adquirir objetivos que la empresa les ha propuesto.

- Relaciones: Los trabajadores perciben la existencia de un adecuado ambiente de trabajo y las adecuadas relaciones sociales entre los jefes y empleados.
- Cooperación: Son las emociones de los trabajadores de la organización sobre el apoyo recíproco entre los empleados y los directivos.
- Estándares: Es la fuerza que insta a la organización sobre la normativa de rendimiento.
- Conflictos: Son los sentimientos del grado en que los colaboradores de la organización tanto jefes y empleados aceptan opiniones discrepantes sin tener que enfrentarlos y así buscar solucionar los problemas ni bien empiecen.
- Identidad: Está relacionado con el nivel de pertenencia que tienen los trabajadores con su área específica dentro de la organización, siendo así una pieza clave compartiendo objetivos con su grupo y con la empresa.

b. Rubio, N. (2000)

- Liderazgo: Determinar las capacidades de los líderes para conectar con los trabajadores; un liderazgo flexible frente a diversas situaciones de trabajo que se presentan y que, llegando a un acuerdo con el trabajador, generando un buen ambiente de trabajo con la misión que la organización les encomienda y así promover el éxito.
- Organización: Hace alusión si existe o no métodos operativos constituidos de la organización del trabajo.

- Reconocimiento: Indaga si la organización tiene un buen método de reconocimiento bien realizado. Se emplea como medio para crear un espíritu luchador entre los trabajadores estableciendo recompensas para el trabajador más destacado. Sucede que cuando no se premia un trabajo bien realizado el clima laboral se deteriora poco a poco y aparece dejadez.
- Remuneraciones: Los pagos son indispensables ya que las remuneraciones bajos y medios no colaboran con el buen clima laboral ya que no permite el progreso en los resultados. Se menciona que las organizaciones se encuentran ideando políticas para los pagos sobre la base de resultados y parámetros de eficacia generando un ambiente dirigido hacia el logro y promoviendo el esfuerzo.

TEORÍAS QUE SUSTENTA EL CLIMA LABORAL

- a. Mc Gregor (1960) Examina las teorías en correlación con el comportamiento de los trabajadores en sus instituciones de trabajo donde explica los dos modelos que propuso.
 - Teoría “X”: Los trabajadores sienten repugnancia hacia su trabajo y siempre escapan cada vez que puedan hacerlo. A causa de esto la mayor parte de los individuos tienen que ser obligados a trabajar siendo así controlados, amenazados y castigados para que realicen sus tareas de forma adecuada para llegar a cumplir con los objetivos de la empresa. El trabajador prefiere tener un líder, ya que es poco ambicioso prefiriendo evitar responsabilidad alguna y siempre velando por su seguridad.

- Teoría “Y”: Los trabajadores tienen interés por lo que realizan, actuando por propia iniciativa. Por ello los trabajadores requieren un ambiente adecuado donde se sientan a gusto y así ellos puedan lograr las metas de la institución y objetivos personales de acuerdo a condiciones apropiadas.

Se concluye que, si la empresa facilita un ambiente adecuado con condiciones adecuadas para un buen desarrollo personal logrando objetivos y metas personales, cada empleado se involucrará con las metas y objetivos de la organización para lograr una mejor integración.

- b. Maslow (1991) en su teoría de las necesidades plantea que las personas cada vez más satisfacen sus necesidades y luego van surgiendo otras necesidades más a lo largo de la vida, las cuales también se va a llegar a querer satisfacer para estar completos y realizados. Todas las necesidades que el ser humano tiene lo encaminan para tener fuerza de voluntad para aventajar todos los obstáculos que se presenten diariamente. Cuando se habla de motivación se refiere a las necesidades humanas. Es por ello que Maslow creó un modelo llamado PIRAMIDE DE MASLOW, que consta de cinco categorías o niveles que son las siguientes:

- Necesidades básicas o fisiológicas: Se refiere a las necesidades que son básicas para la sobrevivencia del sujeto.
- Seguridad: Se relaciona a la necesidad de tener seguridad y sentirnos protegidos.
- Afiliación: Está relacionado a la necesidad de pertenecer a un grupo comunitario y también llegar a sentirnos aceptados por ellos.

- Reconocimiento: Son las necesidades de auto aceptación y reconocimientos de las demás personas.
 - Autorrealización: Para llegar a este nivel es necesario tener el resto de las necesidades satisfechas ya que se dice de la sensación de estar feliz con la vida.
- c. McClelland (1989): Enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación, las cuales son:
- Motivación de logro: Es el impulso o fuerza que hace que las personas actúen en buscar el mayor éxito en todo trabajo que desarrollen. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas.
 - Motivación de poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos y obtener reconocimiento por parte de ellos. A las personas motivadas por esta capacidad les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y estatus.
 - Motivación de afiliación: El deseo de tener relaciones interpersonales cercanas y amistosas, formar parte de un grupo, les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y les agrada a trabajar en grupo y ayudar a las demás personas.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

DEFINICIONES

Herzberg, F. (1968) menciona que es la cualidad que los trabajadores adquieren en el trajín laboral, cumpliendo sus objetivos y metas que se

genera mediante el reconocimiento al éxito, realización, identificación y responsabilidad.

Locke, R. (1984) refiere que es la disposición emotiva favorable o agradable que emerge de la valoración del empleo o vivencia laboral de un sujeto.

Palma, S. (2014) lo define como la predisposición del trabajador entorno a su trabajo, fundamentado en convicciones y cualidades evolucionadas desde el inicio de su práctica laboral.

DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

a. Palma, S. (2014)

- Significación Tarea: Actitud a la labor con relación a las competencias relacionado a que la labor individual obtiene la interpretación de esmero, producción, equilibrio y/o contribución tangible.
- Condiciones de Trabajo: Valoración de la labor con relación a la realidad o disposición de diferentes fundamentos o disposición de normas que ponen en orden la labor en el trabajo.
- Reconocimiento Personal y/o Social: Propensión a la valoración de la labor asociado a la exploración propia o de otros trabajadores relacionados al trabajo, vinculado con el éxito en el empleo o en efecto de éstos con desenlaces contrarios.
- Beneficios Económicos: Utilizar su labor relacionado al sueldo o salario como consecuencia del empeño que se puso al realizar las labores asignadas.

TEORÍA QUE SUSTENTA LA SATISFACCIÓN LABORAL

a. Herzberg, F. (1968) propuso la teoría de Motivación e Higiene "...El centro de atención es el trabajo en sí mismo como su causa principal de satisfacción". Para el autor llama a esta teoría también como:

- **FACTOR DE MOTIVACIÓN:** Se representa como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación, ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Este factor está relacionado con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón este factor está bajo el control del individuo ya que se relaciona con aquello que él hace y desempeña. Esto se debe al tipo de relación que existe entre el empleado y el trabajo, el reconocimiento personal, la realización personal, la posibilidad de progreso y la responsabilidad.
- **FACTOR DE HIGIENE:** Este factor se enfocan en el contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que los rodea; cuando estos factores se deterioran a un nivel inferior del que los empleados consideran aceptable entonces se produce una insatisfacción laboral. Entre los factores de higiene tenemos: el ambiente físico, las relaciones con los compañeros de trabajo, sueldo, la supervisión y seguridad laboral.

2.2.3. CLASE OBRERA

DEFINICIÓN DE CLASE OBRERA

Este término surgió cuando el mundo occidental pasó hacia la industrialización y manufactura intensiva de la mercancía de consumo, dejando de lado el arquetipo agrario de la Edad Media. Todas las ciudades se transformaron en el centro de atención relacionado a la producción mundial, en tanto los antiguos servidores dieron libertad a los empleados sin salario, a medida que el factor monetario y no la clase social se apoderaban o convertía en el motor primordial para la sociedad. Clase obrera se le llama al grupo de trabajadores que, desde la revolución industrial contribuyen con el elemento trabajo en la manufactura y por ello perciben una remuneración económica que se convirtió en lo primordial para la sociedad. (Iñigo Carrera, 2003)

OBRERO MINERO

- Definición de obrero minero según Entrevista a Porras, J. (2019) : Se le llama obrero Minero al sujeto que su tarea es ahondar la mina para sacar diferentes minerales.
- Habilidades y destrezas de un obrero minero- Entrevista a Porras, J. (2019): Tener la capacidad de transmitir el optimismo y positivismo a los demás, de establecer una comunicación activa, fluida y estable, capacidad de trabajar en grupo, comprometerse y luego fomentar a que el resto del grupo se comprometa con la empresa y su grupo (misión, visión y objetivos). Tener una participación activa en programas, talleres que ayude al desarrollo personal, organizacional para tener buena actitud frente a excesos de trabajo y poseer capacidad para laborar jornadas laborales largas.

- Principales ocupaciones de un minero- Entrevista a Porras, J. (2019): Taladrar la roca con materiales electrónicos o básicos, apuntalar los túneles, abrir caminos para el transporte de la roca o cargar el mineral en la vagoneta y así llevarlo al exterior.
- Requisitos básicos que debe contar un minero Entrevista a Porras, J. (2019): Como mínimo la edad de 20 años, tener experiencia, mínimo secundaria completa, disponibilidad para trabajar fuera de casa por un tiempo fijado en el contrato, y tener buena condición física porque es necesario para todas las actividades que se realiza en el socavón.

2.3. Marco Conceptual

Clima laboral: “Apreciación de los integrantes o empleados de una empresa relacionada al trabajo y a su entorno físico, al vínculo con sus compañeros de trabajo y diferentes aspectos que afectan en su labor” (Palma Carrilo, 2005)

- Realización personal: Es la percepción de ser una persona autónoma encontrando sentido a su vida diaria, valorando los aprendizajes adquiridos. Encontrando equilibrio en los dos pilares importantes que son la vida profesional y la vida personal.
- Involucramiento laboral: En la apreciación que logra medir el grado de reconocimiento psicológico de una persona con su trabajo estando relacionado perfectamente con el nivel de desempeño
- Supervisión: Vigilancia de la ejecución de alguna labor fijada por parte de un jefe, autoridad.
- Comunicación: Es el intercambio de palabras con dos o más personas sobre un tema en común para lograr un objetivo en común.

- Condiciones laborales: Es el estado del entorno laboral donde se incluye a la seguridad, calidad y limpieza del ambiente donde labora. Incidiendo en el bienestar y la salud del empleado.

Satisfacción laboral: “Es la percepción que el empleado tiene en relación a su labor y a todo lo referente a ello” (Palma Carrillo, 2014)

- Significación de la tarea: Darle un significativo valioso de las actividades o tareas que el empleado realiza dándole un sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material
- Condiciones de trabajo: Es el estado del entorno laboral, la calidad, seguridad, entre otros factores que influyen en la salud y tranquilidad del trabajador.
- Reconocimiento personal y/o social: Predisposición a evaluar el trabajo en función a la identificación propia o de personas vinculadas al trabajo en relación con los logros en el trabajo.
- Beneficios económicos: Predisposición al trabajo en relación al tema de salario o dadas económicas como beneficio del sacrificio de la actividad asignada.

Clase obrera: Grupo de personas que aportan mano de obra directa para la producción y por ello perciben estipendios de acuerdo a su producción siendo ajenos a los medios de producción. (Gonzales Millan, Rodriguez Diaz, & Molina Valencia, 2011)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis General

- Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

3.2.Hipótesis específico

- Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión significación de la tarea en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019
- Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019
- Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en obreros de una mina subterránea - Jauja, 2019
- Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión beneficio económico en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019

3.3.Variables (definición conceptual y Operacionalización)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

- Clima laboral: Es la percepción del trabajador en relación a su ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo.
- Satisfacción laboral: Es la actitud que el trabajador tiene frente a sus obligaciones.

VARIABLE I	DEF. CONCEPTUAL	OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE DIMENSION
Clima Laboral	Palma (2005), lo define como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados a su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea	Es la respuesta manifestada a través de la escala de opiniones CL-SPC y para ello se tendrá en cuenta de manera global.	Realización personal	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.	Ordinal
			Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	
			supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.	
			Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.	
			Condiciones laborales	Reconocimientos de que la institución provee os elementos materiales económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	
VARIABLE II	DEF. CONCEPTUAL	OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE DIMENSION
Satisfacción laboral	Palma (2014), se entiende como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	Es el resultado que se dará a través de la escala de opiniones SL-SPC teniendo en cuenta las cuatro dimensiones.	Satisfacción de la Tarea	Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.	Ordinal
			Condiciones de Trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	
			Reconocimiento Personal y/o Social.	Tendencia evaluativa del trabajo e función al reconocimientos propio o de personal asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.	
			Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

En la investigación se utilizó el método científico, según Valderrama, S. (2015) refiere que es el conjunto de procedimientos lógicos, por los cuales se plantean los problemas científicos y se contrastan las hipótesis. El método científico facilita demostrar si la hipótesis es válida o no. De ahí que es un elemento necesario para la ciencia. La investigación empleó el método científico, porque se partió del problema general que es la relación entre el Clima laboral y la Satisfacción Laboral en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019.

4.2. Tipo de Investigación

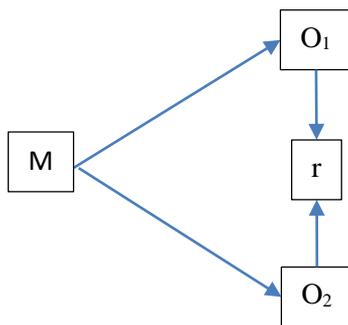
El tipo de investigación al que corresponde el presente trabajo es a la investigación sustantiva descriptiva, esta investigación está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta a un determinado espacio y tiempo. De acuerdo a Bunge (1969) citado por Sánchez, C. (2015) este tipo de investigación está orientado a buscar correlaciones entre variables. Dado que en el presente estudio se tuvo como

objetivo relacionar las variables de clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019.

4.3. Diseño de la Investigación

La investigación es de diseño transeccional correlacional, este tipo de diseño describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Un diseño de investigación es un esquema que adopta el investigador para controlar las variables de estudio y probar la hipótesis, según Sánchez, S. (2015) La investigación tuvo como diseño transaccional correlacional, ya que los datos se recolectaron en un momento en el tiempo y se buscó la relación entre las variables de Clima Laboral y Satisfacción Laboral.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O₁: Clima laboral

r: Relación

O₂: Satisfacción laboral

4.4. Población y Muestra

Población y Muestra: La investigación está conformada por 51 obreros de una mina subterránea. La muestra es finita ya que está compuesta de 51 varones entre las edades de 20 a 51 años que se encuentran laborando como mínimo tres meses en la mina subterránea Fénix I, de la provincia de Jauja 2019.

Tipo de muestreo: No probabilístico intencional porque no se utilizó fórmula para elegir a la muestra. Se utilizaron los siguientes criterios:

- Criterios de Inclusión
 - Varones de 20 a 51 años.
 - Grado de instrucción de secundaria completa.
 - Haber sido capacitado en técnico operador de equipos pesados.
 - Con un mínimo de tres meses de experiencia.
 - Sin enfermedades y en buena condición física.
- El criterio de exclusión
 - Personas del sexo femenino.

4.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos a tratar son:

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO I- CLIMA LABORAL

Nombre de la Escala	: Clima Laboral CL-SPC
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral
Nivel de Instrucción	: Técnico Superior
Significación	: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la Autorrealización, el Involucramiento Laboral, Comunicación y Condiciones Laborales.
	: Diagnostico organizacional.
Tipificación	: Baremos percentiles generales para muestra total, por

sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

Estandarización : Se tomó una muestra de 1058 trabajadores de Lima Metropolitana – Perú. Realizado a todos los profesionales de nivel superior en el año 2005.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

En la etapa final de la Escala CL-SPC, los datos alcanzados de la muestra en absoluto, se analizaron con el Programa del SPSS y con los métodos alfa y Cronbach y Split Half de Guttman donde se valoró la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente; lo que refiere tener una alta consistencia interna de los todos los datos y también afirmar que el instrumento es confiable.

Los datos de la versión de 66 items se sometieron al Test de Kaiser – Meyer Olkin llegando a obtener un nivel de 0.980, el cual evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. CL-SPC.

Una vez confirmar dicha adecuación, se pasó al análisis del factor de extracción Escala CL-SPC y las nominalidades pertinentes; después el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, estableciendo 50 intems para la interpretación final del instrumento, en el cual se llega a determinar correlaciones positivas y significativas (a. 50) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO II – SATISFACCION

LABORAL

Nombre de la Escala : Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Procedencia : Perú

Administración	: Individual o Colectiva / Formato físico o Computarizado
Duración	:15 min. En formato físico. 5 min.
Aplicación	: A trabajadores con relación laboral de dependencia
Calificación	: Computarizada
Significación	: Factor General Satisfacción <ul style="list-style-type: none"> - Factores Componentes - Significación de la tarea - Condiciones de Trabajo - Reconocimiento Personal y/o Social - Beneficios Económicos
Usos	: Diagnostico Organizacional
Estandarización	: 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana – Perú del 2005.
Tipificación	: Baremos percentiles generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.
Materiales	: Manual / Cuestionario (formato físico) / CD.

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ: La información obtenida en la muestra de tipificación, se analizaron en el programa estadístico del SPSS con el fin de someterlo a todos los análisis estadísticos que se utilizaron. Para efectos de la Confiabilidad, esta se estimó con el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman. Los coeficientes obtenidos avalan la confiabilidad del instrumento Escala SL-SPC.

La elección de los diferentes ítems que fue considerado para establecer el puntaje de inconsistencias, fueron seis pares de ítems con mayor grado de correlación entre sí, y cuyos contenidos similares debieran corresponder puntuaciones similares. La discordancia distante o extrema puntúa como inconsistencia y un puntaje igual o mayor a cuatro es considerado como indicador de prueba inconsistente. El cálculo está programado para calcularse automáticamente en el software respectivo.

Asimismo, de la validez de contenido laboraba con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de los ítems, se subyugaron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se solicitó el permiso correspondiente a la mina Fenix I provincia de Jauja donde se llevó a cabo la muestra de investigación. Se coordinó los horarios de los obreros mineros entrantes y salientes de los tres grupos. Para la aplicación de los instrumentos previos del consentimiento informados a los obreros se llevó a cabo en tres grupos, en la primera sesión se aplicaron las dos escalas de clima y satisfacción laboral que duró treinta minutos entre las dos evaluaciones. Para nuestra investigación se utilizó el SPSS versión 23 haciendo uso el estadígrafo del coeficiente de correlación de la (Rho) de Spearman a un nivel de significancia de 0,05. El registro de datos de los trabajadores evaluados se ubica en el anexo.

4.7. Aspectos éticos de la Investigación

Para realizar la investigación se tomó en cuenta el código aceptado en los diversos reglamentos que estas planteados para proteger los derechos humanos, evitando los efectos que podrían aparecer en el proceso de investigación y considerando el

bienestar humano, por lo cual nos guiamos en el código de ética del colegio de psicólogos del Perú y también el código de Núremberg, salvaguardando la integridad física psicológica de los sujetos que fueron evaluados en el estudio.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1.Descripción de resultados

Tabla 1

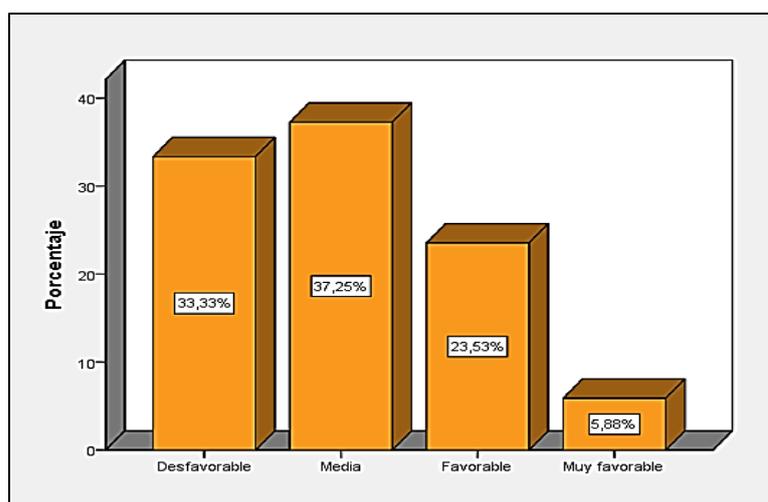
Resultado de la variable clima laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	17	33,3
Media	19	37,3
Favorable	12	23,5
Muy favorable	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 1

Resultado de la variable clima laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019



En la tabla 1 y el gráfico 1 se observa que el 37,3% de la muestra considera medio el clima laboral; el 33,3% de la muestra considera desfavorable; el 23,5% considera favorable y el 5,9% de la muestra considera muy favorable el clima laboral.

Tabla 2

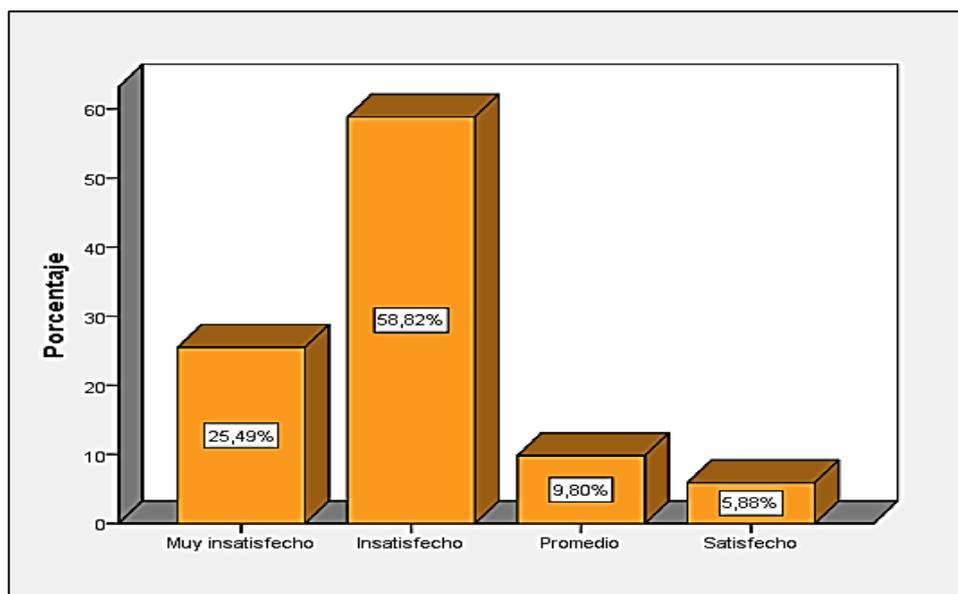
Resultado de la variable satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	13	25,5
Insatisfecho	30	58,8
Promedio	5	9,8
Satisfecho	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 2

Resultado de la variable satisfacción laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019



En la tabla 2 y el gráfico 2 se observa que el 58,8% de la muestra considera insatisfecho la satisfacción laboral; el 25,5% de la muestra lo considera muy insatisfecho; el 9,8% considera promedio y el 5,9% de la muestra lo considera satisfecho laboralmente.

Tabla 3

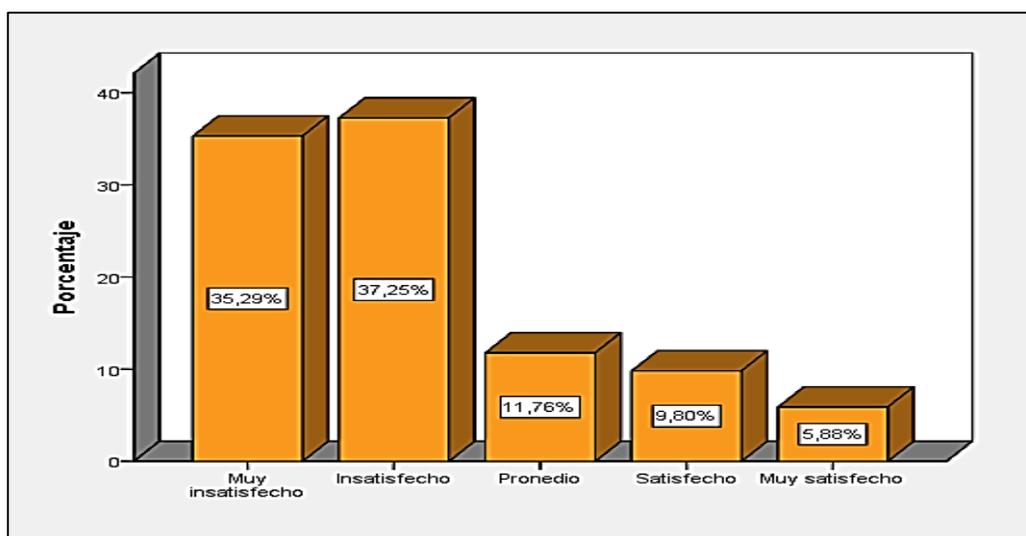
Resultado de la dimensión significación de la tarea en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	18	35,3
Insatisfecho	19	37,3
Promedio	6	11,8
Satisfecho	5	9,8
Muy satisfecho	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 3

Resultado de la dimensión significación de la tarea en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019



En la tabla 3 y el gráfico 3 se observa que el 37,3% de la muestra considera insatisfecho; el 35,3% de la muestra considera muy insatisfecho; el 11,88% considera promedio su satisfacción; el 9,8% de la muestra considera satisfecho y el 5,9% considera muy satisfecho laboralmente en significación de la tarea.

Tabla 4

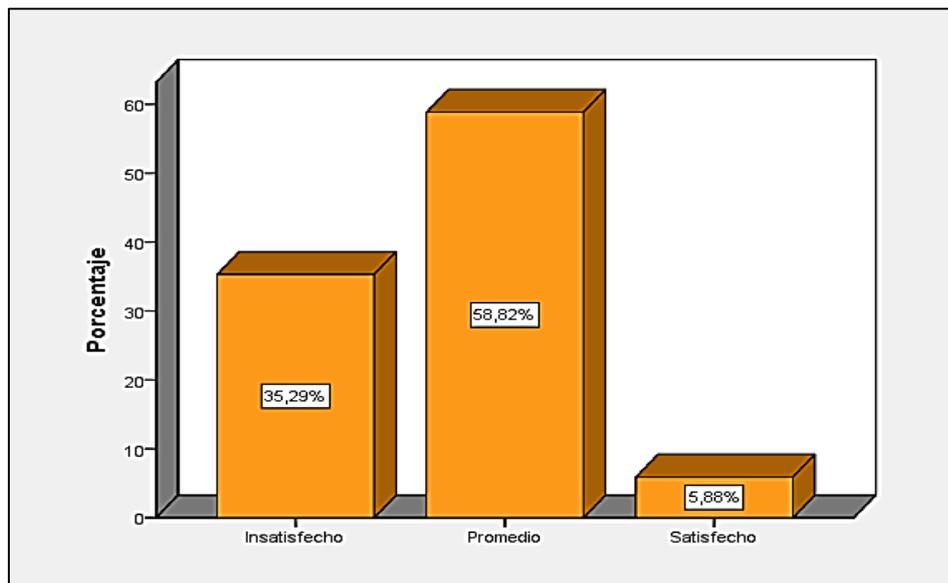
Resultado de la dimensión condiciones de trabajo en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	18	35,3
Promedio	30	58,8
Satisfecho	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 4

Resultado de la dimensión condiciones de trabajo en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019



En la tabla 4 y el gráfico 4 se observa que el 58.8% de la muestra considera promedio su satisfacción; el 35,3% de la muestra considera insatisfecho laboralmente y el 5,9% de la muestra considera satisfecho laboralmente en condiciones de trabajo.

Tabla 5

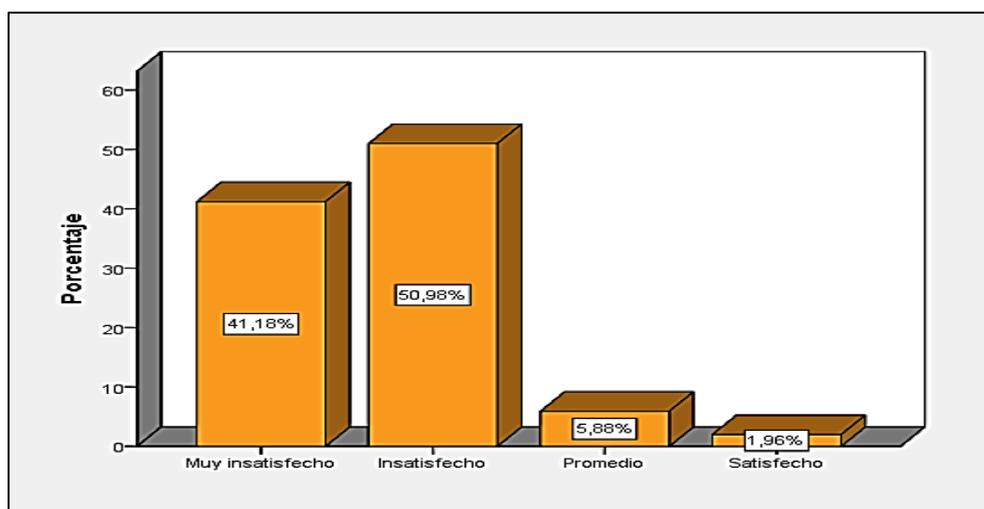
Resultado de la dimensión reconocimiento personal en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	21	41,2
Insatisfecho	26	51,0
Promedio	3	5,9
Satisfecho	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 5

Resultado de la dimensión reconocimiento personal en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.



En la tabla 5 y el gráfico 5 se observa que el 51% de la muestra considera insatisfecho; el 41,2% de la muestra considera muy insatisfecho el reconocimiento personal; el 5,9% de la muestra considera promedio y finalmente el 2% de la muestra considera satisfecho en reconocimiento personal.

Tabla 6

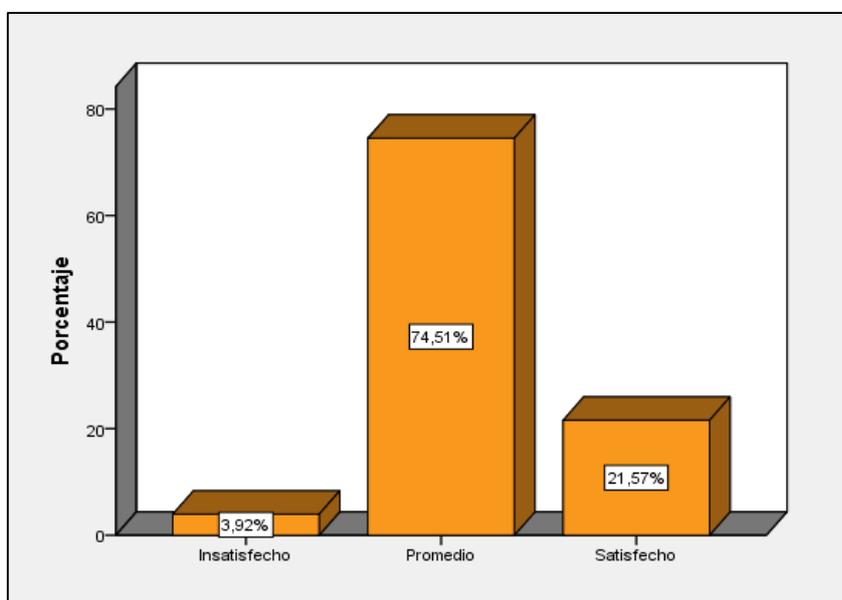
Resultado de la dimensión beneficios económicos en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	2	3,9
Promedio	38	74,5
Satisfecho	11	21,6
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 6

Resultado de la dimensión beneficios económicos en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019



En la tabla 6 y el gráfico 6 se observa que el 74,5% de la muestra considera promedio; el 21,6% de la muestra considera satisfecho en beneficios económicos y el 3,9% de la muestra considera insatisfecho en beneficios económicos.

5.2. Contrastación De Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

Hipótesis alterna. Ha

Sí existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

Correlaciones

		Clima laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,406**
		N	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,406**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	51

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

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ Es decir, el 99%

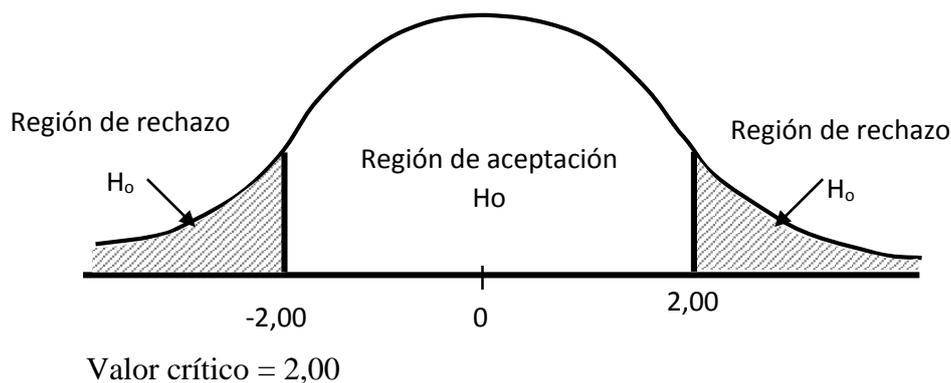
b) Estadística de prueba

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 51-2 =49



Aceptar H_0 si $-2,00 < t < 2,00$

Rechazar H_0 si $-2,00 \geq t \geq 2,00$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 51$$

$$r_s = 0,406$$

$$t = \frac{0,406 \sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,406)^2}}$$

$$t = 3,1$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,1 > 2,00$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, sí existe una relación significativa y moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa y significativa entre clima laboral y la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019.

Hipótesis alterna. Ha

Sí existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019.

Correlaciones

		Clima laboral	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,377**
		N	,006
		51	51
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,377**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,006
		51	51

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

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir, el 99%

b) Estadística de prueba

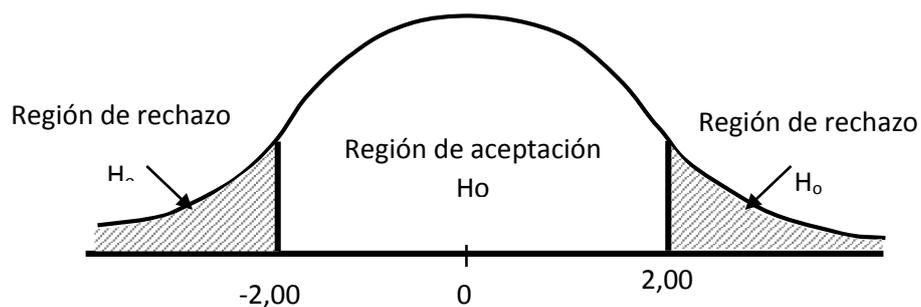
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 51-2 =49

Valor crítico = 2,00



Aceptar H_0 si $-2,00 < t < 2,00$

Rechazar H_0 si $-2,00 \geq t \geq 2,00$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 51$

$r_s = 0,377$

$$t = \frac{0,377 \sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,377)^2}}$$

$t = 2,84$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,84 > 2,00$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, sí existe una relación significativa baja entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo de la tarea en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

Hipótesis alterna. H_a

Sí existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo de la tarea en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

Correlaciones

		Clima laboral	Reconocimiento personal
Rho Spearman	de Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,386**
		N	51
	Reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	,386**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	51

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

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir, el 99%

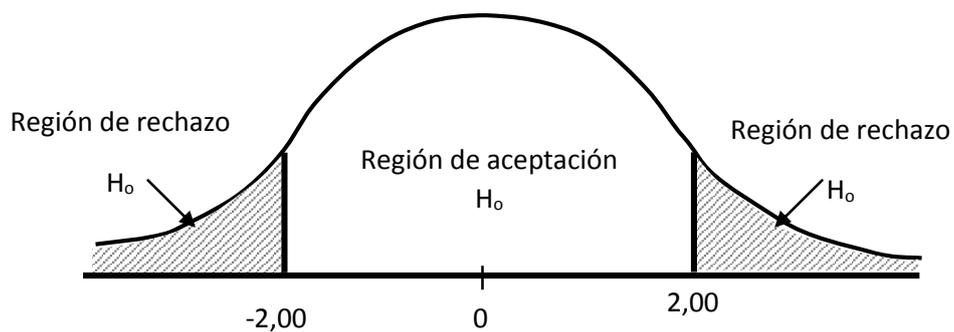
b) Estadística de prueba

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 51-2 = 49



Valor crítico = 2,00

Aceptar H_0 si $-2,00 < t < 2,00$

Rechazar H_0 si $-2,00 \geq t \geq 2,00$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 51$$

$$r_s = 0,386$$

$$t = \frac{0,151\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,151)^2}}$$

$$t = 2,94$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,94 > 2,00$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación significativa baja entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo de la tarea en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

Hipótesis alterna. H_a

Sí existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

Correlaciones

		Clima laboral	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 51
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,391** ,005 51
			1,000 . 51

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

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir, el 99%

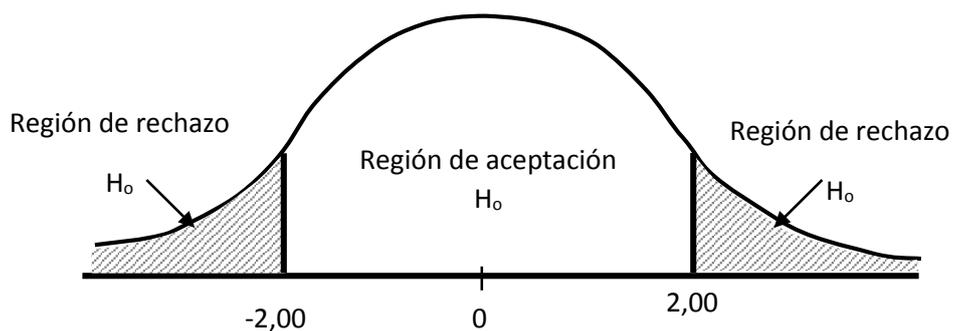
b) Estadística de prueba

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 51-2 = 49



Valor crítico = 2,00

Aceptar H_0 si $-2,00 < t < 2,00$

Rechazar H_0 si $-2,00 \geq t \geq 2,00$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 51$$

$$r_s = 0,391$$

$$t = \frac{0,391\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,391)^2}}$$

$$t = 2,97$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,97 > 2,00$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, sí existe una relación significativa baja entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión beneficio económico en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019

Hipótesis alterna. H_a

Sí existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión beneficio económico en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019.

Correlaciones

		Clima laboral	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,393**
		N	51
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	,393**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	51

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

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir, el 99%

b) Estadística de prueba

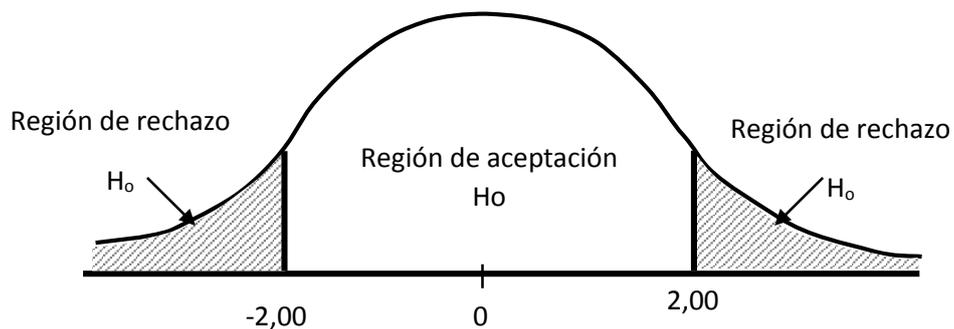
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 51-2 = 49

Valor crítico = 2,00



Aceptar H_0 si $-2,00 < t < 2,00$

Rechazar H_0 si $-2,00 \geq t \geq 2,00$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 51$$

$$r_s = 0,393$$

$$t = \frac{0,393 \cdot \sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,393)^2}}$$

$$t = 2,99$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,99 > 2,00$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que sí existe una relación significativa baja entre el clima laboral y la dimensión beneficio económico en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019, y como objetivos específicos se identificó la relación que existe entre el clima laboral y las dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, con varones obreros de mina subterránea.

La discusión de nuestra investigación estará en base a los resultados que fueron organizados a través de los objetivos e hipótesis. Interpretando, analizando y contrastando con los antecedentes referenciales que sustentan las variables de estudio.

En relación a la variable clima laboral encontramos los siguientes resultados: que el 37,3% de la muestra considera medio el clima laboral; el 33,3% de la muestra considera desfavorable; el 23,5% considera favorable y el 5,9% de la muestra considera muy favorable el clima laboral y en relación a la variable satisfacción laboral se encontró que el 58,8% de la muestra considera insatisfecho la satisfacción laboral; el 25,5% de la muestra lo considera muy insatisfecho; el 9,8% considera promedio y el 5,9% de la muestra lo considera satisfecho laboralmente.

Se concluye que sí existe correlación significativa moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los obreros de una mina subterránea, Jauja 2019, y este resultado tiene similitud con los resultados obtenidos de Polo, W. (2016) quien llegó a la conclusión de que el clima laboral influye positivamente en la satisfacción laboral dado que se expresa en los trabajadores obreros, quienes se encuentra a gusto en su trabajo acorde a su remuneración, ascensos, los horarios y estabilidad en su trabajo lo cual los lleva a sentirse satisfechos de ser parte de la empresa en la que laboran. En

nuestra investigación el caso es diferente, si bien existe relación significativa entre las variables estudiadas los resultados son lo contrario. Esto se debe a que en la mina existen pocas posibilidades de progreso para los obreros mineros debido a la falta de recursos motivacionales lo que hace que el trabajador se encuentre insatisfecho laboralmente. La carencia de incentivos conlleva a que algunos trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa porque mencionan que solo trabajan y cuidan su trabajo para ganar dinero, asimismo falta de equipo de seguridad los lleva a exponerse a los diversos riesgos y tipos de contaminación debido a que la organización se enfoca principalmente en su beneficio dejando de lado la seguridad personal de cada uno de sus trabajadores. Sin embargo, cada uno de los obreros se considera indispensable para que la organización tenga éxito. Si se mejoraran las características mencionadas anteriormente daría como resultado un adecuado clima laboral y por ende una buena satisfacción laboral. Esto se corrobora con la teoría de las necesidades de Maslow (1991) donde plantea que las personas cada vez más satisfacen sus necesidades y luego van surgiendo otras necesidades más a lo largo de la vida, las cuales también se va a llegar a querer satisfacer para estar completos y realizados. Todas las necesidades que el ser humano tiene lo encaminan para tener fuerza de voluntad para aventajar todos los obstáculos que se presenten diariamente.

El objetivo específico 1 fue identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea- Jauja, 2019. Encontrando los siguientes resultados: El 37,3% de la muestra considera insatisfecho; el 35,5% de la muestra considera muy insatisfecho; el 11,88% considera promedio su satisfacción; el 9,6% de la muestra considera satisfecho y el 5,9% considera muy satisfecho laboralmente en significación de la tarea. Según Palma, S. (2005) refiere que el Clima Laboral es la percepción del ambiente laboral en relación

con elementos asociados a su trabajo en coordinación de sus compañeros que permitan un adecuado desenvolvimiento en su labor. De igual forma, revisando los antecedentes se encontró una semejanza en los resultados de la investigación de Pinedo, M. (2016) llegando a la conclusión la satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea tienen un nivel muy insatisfecho. En nuestra investigación el caso es similar ya que existe una relación significativa entre ambas variables. No se sienten cómodos con las actividades que realizan porque trabajar en mina es muy pesado porque el trabajo es por sistema y no ven a su familia, el lugar es frío y desolado, hay mucha contaminación de minerales y es de alto riesgo; son pocas las veces que se sienten satisfechos por los resultados que obtienen porque no siempre llegan a la meta que se le designa por falta de maquinarias e instrumentos.

El objetivo específico 2 fue identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo se encontró que el 37,3% de la muestra considera insatisfecho; el 35,5% de la muestra considera insatisfecho laboralmente y el 5,6% de la muestra considera satisfecho laboralmente en condiciones de trabajo. Según Palma, S. (2005) manifiesta que el Clima Laboral es la percepción del ambiente laboral en relación con elementos asociados a su trabajo en coordinación de sus compañeros que permitan un adecuado desenvolvimiento en su labor. Revisando los antecedentes, la investigación de Rodríguez, Paz, Lizana, & Cornejo (2015) concluyen que sí existe relación significativa entre las variables estudiadas. En nuestra investigación el caso es el mismo. Esto es debido a que los obreros no disponen con condiciones de trabajo lo cual no facilita la realización adecuada de sus tareas diarias; debido a que corren el riesgo de sufrir accidentes dentro de su labor diaria. Cuentan con un flujograma de cumplimiento de bioseguridad, pero no son abastecidos completamente con los implementos para su protección personal. No les incomoda el

horario rotativo de entrada grupal a sus labores ya que entienden que es parte de su trabajo. Sienten que si se llevan bien con el gerente o jefe beneficia el desarrollo de su trabajo. Contrastando con los resultados esto puede deberse a que cada ambiente laboral es distinto por lo que es posible encontrar diferencias entre los distintos contextos o ambientes laborales.

El objetivo específico 3 fue identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social se encontró que el 51% de la muestra considera insatisfecho; el 41,2% de la muestra considera muy insatisfecho el reconocimiento personal; el 5,9% de la muestra considera promedio y finalmente el 2% de la muestra considera satisfecho en reconocimiento personal. Según Palma, S. (2005) refiere que el Clima Laboral es la percepción del ambiente laboral en relación con elementos asociados a su trabajo en coordinación de sus compañeros que permitan un adecuado desenvolvimiento en su labor. Revisando los antecedentes, la investigación de Polo, W. (2016) coincide que el reconocimiento personal y social influye positivamente en el clima laboral ya que gracias a ello el beneficio es para ambas partes, por un lado, la empresa tiene mayor producción y por otro lado el obrero se siente cómodo en la empresa. En nuestra investigación el caso es similar ya que existe una relación significativa entre ambas variables, pero el resultado es diferente. Esto es debido a que los obreros se encuentran insatisfechos ante la falta de reconocimiento laboral, al esfuerzo y desempeño personal lo que lleva que se sienta desmotivados para realizar adecuadamente sus labores diarias. Esto es debido a que los obreros no se sienten valorados por los jefes ya estos realizan el trabajo encomendado lo mejor posible, cumpliendo metas e incluso dan más de lo que les piden como producto diario lo cual los lleva a exigir un esfuerzo extra. No cuentan con reconocimientos y/o incentivos, ni reforzadores sociales o monetarios motivo por

el cual la empresa limita su trabajo para no reconocer sus horas extras. Si se realiza el reconocimiento de su trabajo existiría una adecuada satisfacción personal y por ende compromiso con la empresa.

El objetivo específico 4 fue identificar la relación entre el clima laboral y la dimensión beneficios económicos se encontró que el 74,5% de la muestra considera insatisfecho; el 21,6% de la muestra considera satisfecho en beneficios económicos y el 3,9% de la muestra considera insatisfecho en beneficios económicos. Según Palma, S. (2005) refiere que el Clima Laboral es la percepción del ambiente laboral en relación con elementos asociados a su trabajo en coordinación de sus compañeros que permitan un adecuado desenvolvimiento en su labor. Revisando los antecedentes, la investigación de Polo, W. (2016) quien llegó a la conclusión de que el clima laboral influye positivamente en la satisfacción laboral. En nuestra investigación el caso es similar ya que existe una relación significativa entre ambas variables, pero el resultado es diferente. Esto se debe a que a los obreros no les gusta el trabajo que realizan ya que solo están ahí porque tienen un mejor sueldo a comparación de otros lugares y eso les permite subsistir y mantener a su familia, existen ocasiones en que los obreros sobrepasan la productividad establecida sin recibir ningún tipo de incentivo monetario. Con los resultados de las investigaciones anteriores son similares por lo que se podría afirmar que si se eleva el nivel de satisfacción en los obreros esto tendría que elevar su clima laboral.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019; aceptando la hipótesis alterna. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.406$, teniendo correlación significativa, por lo tanto, aplicando la t de Student se observa que la t calculada es mayor que la t teórica ($3,1 > 2,00$), con nivel de significancia de 0,05.
2. Se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019. aceptando la hipótesis alterna Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.377$ teniendo correlación significativa, por lo tanto, aplicando la t de Student se observa que la t calculada es mayor que la t teórica ($2,84 > 2,00$), con nivel de significancia de 0,05.
3. Se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019, aceptando la hipótesis alterna. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.386$, teniendo correlación significativa, por lo tanto aplicando la t de Student se observa que la t calculada es mayor que la t teórica ($2,94 > 2,00$) con nivel de significancia de 0,05.
4. Se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019, aceptando la hipótesis alterna Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: la rho de Spearman $r_s = 0.391$, se tiene correlación significativa, por lo tanto aplicando la t de Student se observa que t calculada es mayor que t teórica ($2,97 > 2,00$) con nivel de significancia de 0,05.

5. Se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión beneficios económicos en los obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019, aceptando la hipótesis alterna Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.393$, se tiene correlación significativa, por lo tanto, luego de aplicar la t de Student se observa que t calculada es mayor que t teórica ($2,99 > 2,00$), con nivel de significancia de 0,05.

RECOMENDACIONES

1. Los datos del resultado de la investigación serán entregados al gerente para que desarrollen acciones y puedan mejorar, fortalecer las condiciones laborales de sus trabajadores para así ellos puedan tener un adecuado clima y satisfacción laboral.
2. La presente investigación se orienta a determinar los factores más relevantes del clima laboral y satisfacción laboral, lo que contribuirá a un mejor desarrollo personal y profesional en los trabajadores, conllevando a una actitud de cambio frente a las relaciones familiares, laborales, sociales dentro de una comunidad.
3. Se sugiere a los responsables de la mina desarrollar diversos talleres de fortalecimiento para mejorar el clima laboral en los trabajadores y mejorar su producción, también talleres para mejorar la satisfacción laboral donde es necesario el involucramiento del trabajador y la autoridad.
4. Se sugiere al personal de psicología fortalecer la comunicación, liderazgo, motivación como: programas motivacionales que mejore la satisfacción y el clima laboral.
5. Los resultados de esta investigación servirán como antecedentes para futuras investigaciones con similares variables y muestras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana Morales, J. R. (2016). *Relacion entre el clima organizaiconal y la satisfaccion laboral en una empresa minera peruana*. Tesis, MBA Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Trujillo. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1040/814>
- Bowers, & Taylor. (2009). Dimensiones de Clima Laboral. En C. Idalberto, *Gestion de Talento Humano*. Mexico: Pearson Educacion de México.
- Cabanillas Rabanal, B. A., & Cabrejos Jimenez, R. U. (2014). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral en el área del medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/4931?show=full>
- Casachagua Rosas, T. M. (2013). *Factores del Clima Organizacional en la Satisfaccion Laboral de los Trabajadores en el Area de produccion de la Cooperativa Industrial Manufacturas*. Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3818/Casachagua%20Rosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. México, Distrito Federal: McGraw - Hill/interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Concepto.De. (ENERO de 2019). *Concepto.De*. Obtenido de Concepto.De: <https://concepto.de/clase-obrera/#ixzz5ePXvhjLP>
- Garcia. (2000). *capitulo 2: Marco Teorico*. Obtenido de la pagina catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_s_ac/capitulo2.pdf
- Gibson, J., Ivencevich, J., & Donnelly, J. (1993). *Organizaciones: conducta, Estructura, Proceso*. Mexico : Eunsa.
- Gomez Rojas, P., Hernandez Guerrero, J., & Mendez Campos, M. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y satisfaccion laboral en una empresa chilena del area de la mineria. SUSESO-ISTAS*. tesis, Universidad de Talca, Chile. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
- Gonzales Millan, O. U., Rodriguez Diaz, M. T., & Molina Valencia, R. (2011). *Medicion de seguridad y clima organizacional en la mineria sogamoseña*. Colombia.
- Great Place to Work Institute. (2003). Estudio de Clima Labora en diversas Empresas a nivel mundial. En A. M. Gubbins. Estados Unidos.
- Gregor, M. (1960). *catarina.udlap*. Obtenido de la pagina catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lsp/sanchez_v_g/capitulo1.pdf

- Herzberg. (2009). *competo de Satisfaccion Laboral*. En I. Chiavenato, *Gestion del Talento humano*. México: Editores, S.A. DE C.V.
- Herzberg. (2011). *Teoria De Higiene-Motivacional*. En F. Adrian, *Psicologia Organizacional*. México: Alfaomega Grupo Editos S.A. de C.V.
- Hijar Pirca, A. M. (2016). *Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral de los trabajadores de la empresa Desing Quality Exports*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/8578/Hijar_PAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamancaja Espinoza, M. (2017). *Fundamentos De Investigacion Cientifica En La Elaboracion De Tesis*. Jauja: INVERSIONES DALAGRAPHIC E.I.R.L.
- Iñigo Carrera, N. (2003). Conicet. En N. Iñigo Carrera, *Clase Obrera*. Argentina: Pimsa.
- Lawler. (2009). *Teoria de la Satisfaccion Laboral*. En T. A. Stephen P. Robbins, *Comportamientos Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Likert. (2010). Dimensiones del Clima Laboral. En L. Arbaiza Fermini, *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Likert, R. (2010). Concepto de Clima Laboral. En L. Arbaiza Fermini, *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Quad Graphics Perú.
- Locke. (2010). definicion de satisfaccion laboral. En L. Arbaiza Fermini, *Comportamiento Organizacional: bases y fudamentos* (págs. 337-393). Buenos Aires- Argentina: Quag Graphics Perú.
- Locke. (2010). Teoria de Satisfaccion Laboral. En L. Arbaiza Fermini, *Comportamientos Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Quad Graphics Perú.
- Marca Quillatupa, R. (2017). *Clima Organizacional y la Satisfaccion Laboral en el area de produccion de la empresa artesanal Sumak Wanka*. Tesis, Universidad Continental, Junin, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/3582/1/INV_FCE_308_T_Marca_Quillatupa_2017.pdf
- Mendiola Espinoza, G. J. (2016). *Grado de relacion entre la Satisfaccion Laboral y el Desempeño de los trabajadores del Operador Minero Miguel Mamani Chambi en el Centro Poblado lunar de Oro*. ANAEA. Tesis, Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/765/TEISIS%20DNI%20N%C2%BA%2046500612.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivari Rojas, G. G. (2017). *Satisfaccion Laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de Servicio de Lima Metropolitana*. Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_olivari_satisfacion-laboral-y-apoyo-social.pdf
- Palma Carrillo, S. (2014). *SL-SPC - Satisfaccion Laboral*. Lima.
- Palma Carrilo, S. (2005). *CL-SPC - Clima Laboral*. Lima.

- Perez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima Organizacional y la Satisfaccion Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. Tesis, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Amazonas. Obtenido de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pinedo, M. (2016). "*Clima labora y desempeño laboral en obreros de una compañía minera de la ciudad de Trujillo, 2015*". Tesis, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1208/Mendoza_PZZZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pintado Nuñez, M. E. (2013). *Influencia del Clima Organizacional en al Satisfaccion Laboral de los trabajadores de la Region Centro del Banco de Crédito del Perú*. Tesis, Universidad Nacional del Centro del Peru , Junin, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4057/Pintado%20Nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Polanco Espinoza, C. A. (2014). *El clima y la satisfaccion en los docentes del instituto Tecnológico de administracion (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes*. Tesis, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán., Tegucigalpa - Honduras. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-los-as-docentes-del-intituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sulan-cortes%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-los-as-docentes-del-intituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sulan-cortes%20(4).pdf)
- Polo Reyes, W. G. (2016). *Clima Organizacional y la Satisfaccion Laboral de los trabajadores obreros de la empresa especializada Contratistas Mineros y Civiles del Perú- Parcoy*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8406/POLO%20REYES%20WENDY%20GIOANA%28FILEminimizer%29.pdg?sequence=1&isALLOWED=y>
- Porras, J. (2019). Entrevista. (P. L. Vásquez Soto, & S. S. Segura Lazo, Entrevistadores)
- Quarstein, McAfee, & Glassman. (2010). Teoria de Satisfaccion laboral. En L. Arbaiza Fermi, *Comportamientos Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Quad Graphics Perú.
- Reyes Balazarte, E. d. (2014). *Satisfaccion Laboral y Clima organizacional en los institutos universitarios de tecnologia publicos*. Tesis, Venezuela. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0096452/intro.pdf>
- Rodriguez M., A. A., Paz Retamal, M., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2015). *Clima y Satisfaccion Laboral como predictores del desempeño: En una organizacion estatal Chilena*. Tesis, Universidad Andrés Bello, Chile. Obtenido de <Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629.pdf>
- Rojas Rios, J., & Valerio Beraun, R. S. (2016). *Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral de los Docentes de la institucion Educativa Particular Antioquia*. Tesis, Universidad Nacional del Centro del Peru, Huancayo. Obtenido de la pagina <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstraem/handle/UNCP/1270/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rojas, J. (23 de Enero de 2019). Entrevista. (P. L. Vásquez Soto, Entrevistador)
- Rubio Navarro. (2010). Enfoques del Clima laboral. En A. F. Lydia, *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Sanchez, & Reyes. (1997). *Metodologia y Diseño de la Investigacion Científica*. Perú.
- Valderrama, S. (2015). "Pasos para elaborar proyectos de investigacion científica; cuantitativa, cualitativa y mixta". En S. Valderra, *"Pasos para elaborar proyectos de investigacion científica; cuantitativa, cualitativa y mixta"*. Perú: Printed in Perú.
- Vásquez Hernandez, J. A. (2015). *Relacion entre la comunicacion y la Satisfaccion Laboral de un grupo de trabajadores del area de bodeg Bofasa*. tesis, Universidad Rafael Landivar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisortiz/2015/5/43/Vasquez-Jeimy.pdf>
- Vásquez Rios, D. (2015). *Relacion entre la comunicacion y la satisfaccion laboral de un grupo de trabajadores de érea de bodega de Bofasa*. Landívar.

ANEXOS

Matriz de consistencia

TEMA: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE UNA MINA SUBTERRÁNEA – JAUJA, 2019

TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Clima Laboral Y Satisfacción Laboral En Obreros De una Mina Subterránea</p>	<p>P. GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019?</p> <p>P. ESPECIFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en obreros de una mina subterránea - Jauja, 2019? • ¿Qué relación existe entre 	<p>O. GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</p> <p>O. ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019. • Identificar la relación que existe entre el clima laboral y 	<p>H. GENERAL:</p> <p>. Existe relación directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</p> <p>H. ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre clima laboral y la dimensión significación de la tarea en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019 • Existe relación directa 	<p>V. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> •Clima Laboral <p>V. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> •Satisfacción Laboral 	<p>TIPO:</p> <p>Sustantiva - Descriptiva</p> <p>NIVEL:</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Transeccional- Correlacional</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>: 51 obreros de la mina subterránea.</p>

<p>- Jauja, 2019</p>	<p>el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo en obreros en una mina subterránea-Jauja, 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019? • ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión beneficios económicos en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019? 	<p>la dimensión condiciones de trabajo en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019. • Identificar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión beneficios económicos en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019. 	<p>entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en obreros de una mina subterránea - Jauja, 2019 • Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión beneficio económico en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019. 		<p>MUESTRA:</p> <p>51 obreros</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>No Probabilístico.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>*Escala de Clima Laboral CL- SPC</p> <p>*Escala de Satisfacción Laboral CL-SPC</p> <p>*Observación indirecta.</p>
-----------------------------	---	--	---	--	---

Matriz de Operacionalización de variables

TEMA: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE UNA MINA SUBTERRÁNEA – JAUJA, 2019

VARIABLE I	DEF. CONCEPTUAL	OPERACIONALIZACION	DIMENSIONES	ITEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE DIMENSION
Clima Laboral	Palma (2005), lo define como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados a su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea	Es la respuesta manifestada a través de la escala de opiniones CL-SPC y para ello se tendrá en cuenta de manera global.	Realización personal	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.	Cualitativa	Ordinal
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.		
			supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.		
			Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.		
			Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.		
VARIABLE II	DEF. CONCEPTUAL	OPERACIONALIZACION	DIMENSIONES	ITEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE DIMENSION
Satisfacción laboral	Palma (2014), se entiende como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	Es el resultado que se dará a través de la escala de opiniones SL-SPC teniendo en cuenta las cuatro dimensiones.	Satisfacción de la Tarea	1,2,3,4,5,6,7,8,	Cualitativa	Ordinal
			Condiciones de Trabajo	9,10,11,12,13,14,15,16,17.		
			Reconocimiento Personal y/o Social.	18,19		
			Beneficios económicos	20,21,22,23,24,25,26,27.		

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE I	DEF. CONCEPTUAL	OPERACIONALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE DIMENSION
Clima Laboral	Palma (2005), lo define como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados a su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea	Es la respuesta manifestada a través de la escala de opiniones CL-SPC y para ello se tendrá en cuenta de manera global.	Realización personal	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.	Ordinal
			Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	
			Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.	
			Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.	
			Condiciones laborales	Reconocimientos de que la institución provee os elementos materiales económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	
VARIABLE II	DEF. CONCEPTUAL	OPERACIONALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE DIMENSION
Satisfacción laboral	Palma (2014), se entiende como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	Es el resultado que se dará a través de la escala de opiniones SL-SPC teniendo en cuenta las cuatro dimensiones.	Satisfacción de la Tarea	Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.	Ordinal
			Condiciones de Trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	
			Reconocimiento Personal y/o Social.	Tendencia evaluativa del trabajo e función al reconocimientos propio o de personal asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.	
			Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.	

El instrumento de investigación y constancia de su aplicación

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Apellidos y Nombres:

Sexo: Masculino Femenino **Edad:** **Fecha:**

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores 'tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

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

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre:

Sexo: Masculino Femenino **Edad:** **Fecha:**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

RIGEL PERU SAC

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

DEJA CONSTANCIA QUE:

Las señoritas **Segura Lazo, Sheyla Susan** identificada con **DNI 47618413** y **Vásquez Soto, Pamela Luna** identificada con **DNI 47640973**, bachilleras de la Escuela Profesional de Psicología de la "Universidad Peruana Los Andes", han sido admitidas en nuestra empresa minera para recabar información mediante la aplicación de dos instrumentos Psicológicos a nuestros trabajadores Obreros de Mina Subterránea en el Distrito de Yauli, Provincia de Jauja; con la finalidad de realizar su tesis titulada: "**Clima Laboral y Satisfacción Laboral en obreros de una mina subterránea – Jauja, 2019**".

SE EXPIDE LA SIGUIENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LAS INTERESADAS.

JAUJA, 01 DE MARZO DE 2019

RIGEL PERU SAC

.....
Ing. Juan Porras Quintana
Gerente General

Av. Brasil N° 2980 Magdalena del Mar - Lima
Teléfonos: 976-208-932 / 964-101-445
rigelperusac@hotmail.com

Lista de Muestra

REGISTRO DE DATOS DEL PERSONAL				
	APELLIDOS Y NOMBRES	EDAD	OCUPACIÓN	TIEMPO QUE LABORA
1.	A.C.J.F	46	Obrero	3 meses
2.	D.CH.J	28	Obrero	3 meses
3.	V.V.A.J	35	Obrero	3 meses
4.	N.D.M	29	Obrero	3 meses
5.	S.Ñ.M.A	34	Obrero	3 meses
6.	T.B.D	25	Obrero	3 meses
7.	S.V.M.I	38	Obrero	3 meses
8.	L.Y.J.S	29	Obrero	3 meses
9.	N.T.J	36	Obrero	3 meses
10.	C.G.R.V	25	Obrero	3 meses
11.	F.L.D.O	31	Obrero	3 meses
12.	H.Z.H	51	Obrero	3 meses
13.	Ñ.I.J.D	26	Obrero	3 meses
14.	A.E.G	20	Obrero	3 meses
15.	D.S.R.T	27	Obrero	3 meses
16.	C.P.L.E	26	Obrero	3 meses
17.	S.B.J.P	21	Obrero	3 meses
18.	C.V.V.E	44	Obrero	3 meses
19.	R.CH.B.C	38	Obrero	3 meses
20.	A.S.P	42	Obrero	3 meses
21.	V.C.D.N	35	Obrero	3 meses
22.	N.P.C	32	Obrero	3 meses
23.	R.V.J	20	Obrero	3 meses
24.	M.C.L.E	29	Obrero	3 meses
25.	U.CH.J.S	41	Obrero	3 meses
26.	R.Y.J.J	33	Obrero	3 meses
27.	R.P.G.P	26	Obrero	3 meses
28.	P.A.J	22	Obrero	3 meses
29.	L.S.W.P	35	Obrero	3 meses
30.	A.T.C.	25	Obrero	3 meses
31.	C.V.A.W	38	Obrero	3 meses
32.	E.B.S	46	Obrero	3 meses
33.	C.P.A.L	31	Obrero	3 meses
34.	M.G.E	37	Obrero	3 meses
35.	A.D.J.S	24	Obrero	3 meses
36.	L.Q.E	28	Obrero	3 meses
37.	H.F.J.L	39	Obrero	3 meses
38.	C.H.A	23	Obrero	3 meses
39.	P.H.J.L	27	Obrero	3 meses
40.	A.R.A.C	21	Obrero	3 meses
41.	C.C.J.P	38	Obrero	3 meses
42.	V.A.M	39	Obrero	3 meses
43.	F.C.M.I	46	Obrero	3 meses
44.	Y.Z.R	49	Obrero	3 meses
45.	M.H.C.P	51	Obrero	3 meses
46.	S.G.A.L	48	Obrero	3 meses
47.	Q.A.F.D	50	Obrero	3 meses
48.	H.C.J.N	22	Obrero	3 meses
49.	P.A.M.I	36	Obrero	3 meses
50.	C.T.L.F	50	Obrero	3 meses
51.	M.CH.J.L	26	Obrero	3 meses

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Apellidos y Nombres:.....

Sexo: Masculino Femenino Edad:..... Fecha:.....

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X				
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.		X			
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		X			
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		X			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados		X			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		X			
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X				
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.			X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				X	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.			X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		X			
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X				
16	Se valora los altos niveles de desempeño.			X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.			X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.			X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.		X			
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.		X			
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.			X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.		X			

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

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Apellidos y Nombres:.....

Sexo: Masculino Femenino Edad:..... Fecha:.....

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución		X			
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.			X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		X			
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		X			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.		X			
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados		X			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		X			
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.		X			
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.		X			
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				X	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.			X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		X			
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		X			
16	Se valora los altos niveles de desempeño.		X			
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.		X			
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.		X			
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.			X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.		X			
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.		X			
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			X		

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

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Apellidos y Nombres:
 Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución		X			
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.		X			
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		X			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		X			
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados		X			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X				
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.		X			
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.		X			
10	Los objetivos de trabajo son retadores.		X			
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.		X			
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.		X			
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		X			
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X				
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.		X			
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		X			
19	Existen suficientes canales de comunicación.		X			
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X				
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.		X			
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.		X			
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			X		

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

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre:
 Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.			×		
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		×			
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				×	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		×			
5. Me siento mal con lo que gano.					×
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".			×		
7. Me siento útil con la labor que realizo.		×			
8. El ambiente donde trabajo es confortable.				×	
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.				×	
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.		×			
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				×	
12. Me disgusta mi horario.	×				
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					×
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		×			
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				×	
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					×
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.		×			
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.		×			
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				×	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.				×	
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.			×		
22. Me gusta el trabajo que realizo.					×
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				×	
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				×	
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		×			
26. Me gusta la actividad que realizo.		×			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		×			

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre:
 Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.				X	
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		X			
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
5. Me siento mal con lo que gano.					X
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".		X			
7. Me siento útil con la labor que realizo.				X	
8. El ambiente donde trabajo es confortable.				X	
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.		X			
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		X			
12. Me disgusta mi horario.		X			
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X	
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		X			
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				X	
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X	
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.			X		
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				X	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.			X		
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				X	
22. Me gusta el trabajo que realizo.				X	
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X	
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				X	
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
26. Me gusta la actividad que realizo.		X			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		X			

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre:
 Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					X
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				X	
5. Me siento mal con lo que gano.			X		
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".		X			
7. Me siento útil con la labor que realizo.		X			
8. El ambiente donde trabajo es confortable.		X			
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X				
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.			X		
12. Me disgusta mi horario.				X	
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			X		
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					X
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					X
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X	
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.		X			
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.				X	
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				X	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					X
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				X	
22. Me gusta el trabajo que realizo.				X	
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					X
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.			X		
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			X		
26. Me gusta la actividad que realizo.				X	
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.				X	

Test Administrados a los obreros

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Apellidos y Nombres:.....

Sexo: Masculino Femenino Edad:..... Fecha:.....

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de ascender en la institución.		X			
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.			X		
3	Su supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		X			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		X			
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.		X			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.		X			
9	En mi área de trabajo, la comunicación es clara.			X		
10	Los objetivos de trabajo son desafiantes.			X		
11	Conoce sus objetivos del trabajo y planifica las acciones para lograrlo.		X			
12	Los empleados son un factor clave para el éxito de la organización.				X	
13	La supervisión que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.		X			
14	En los grupos de trabajo, existe una relación adecuada.		X			
15	Tengo la oportunidad de tomar decisiones en labores que son de mi responsabilidad.			X		
16	Se valora su desempeño laboral.			X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.				X	
18	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.				X	
19	Se le comunica por teléfono, correo u otros, información importante.			X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien unido		X			
21	Los supervisores tienen reconocimiento sus logros.		X			
22	En su trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.			X		
23	Las responsabilidades de mi trabajo las tengo claramente definidas.			X		
24	Es posible que se relacione con personas de mayor cargo (superiores).				X	

25	Le dan las facilidades para realizar su trabajo lo mejor que puede.			X		
26	Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.		X			
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.		X			
28	Se tiene un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X				
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.		X			
30	Cuida las herramientas y materiales de trabajo que se le son asignados.				X	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita usted.		X			
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea alentadora.			X		
33	Existen normas y procedimientos como guías para su trabajo.		X			
34	La organización fomenta y promueve la comunicación entre los compañeros de trabajo.		X			
35	La remuneración es adecuada en comparación con otras organizaciones.	X				
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.		X			
37	Los resultados de su trabajo, son motivo de orgullo del para el personal.		X			
38	Tengo claramente definidos los objetivos de mi trabajo.		X			
39	El supervisor escucha las ideas u opiniones que se le hacen.			X		
40	Los objetivos del trabajo tienen relación con la visión de la organización.			X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		X			
42	Conoce la visión, misión y valores de su lugar de trabajo.	X				
43	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.			X		
44	Existe colaboración entre los compañeros de trabajo.		X			
45	Se dispone de herramientas que facilita el trabajo.		X			
46	Se reconocen los logros en el trabajo.		X			
47	La organización se permite alcanzar una calidad de vida laboral.		X			
48	Existe un trato justo en la organización.			X		
49	Se conocen de los avances de trabajo de los otros turnos.		X			
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño de sus logros.		X			

DEFABORABLE.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Apellidos y Nombres:.....

Sexo: Masculino Femenino Edad:..... Fecha:.....

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de ascender en la institución.		X			
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					X
3	Su supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		X			
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			X		
9	En mi área de trabajo, la comunicación es clara.			X		
10	Los objetivos de trabajo son desafiantes.				X	
11	Conoce sus objetivos del trabajo y planifica las acciones para lograrlo.				X	
12	Los empleados son un factor clave para el éxito de la organización.					X
13	La supervisión que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					X
14	En los grupos de trabajo, existe una relación adecuada.		X			
15	Tengo la oportunidad de tomar decisiones en labores que son de mi responsabilidad.					X
16	Se valora su desempeño laboral.			X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.		X			
18	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.			X		
19	Se le comunica por teléfono, correo u otros, información importante.		X			
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien unido			X		
21	Los supervisores tienen reconocimiento sus logros.			X		
22	En su trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.		X			
23	Las responsabilidades de mi trabajo las tengo claramente definidas.					X
24	Es posible que se relacione con personas de mayor cargo (superiores).			X		

25	Le dan las facilidades para realizar su trabajo lo mejor que puede.			X		
26	Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.			X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					X
28	Se tiene un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					X
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.			X		
30	Cuida las herramientas y materiales de trabajo que se le son asignados.					X
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita usted.			X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea alentadora.			X		
33	Existen normas y procedimientos como guías para su trabajo.			X		
34	La organización fomenta y promueve la comunicación entre los compañeros de trabajo.					X
35	La remuneración es adecuada en comparación con otras organizaciones.	X				
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.			X		
37	Los resultados de su trabajo, son motivo de orgullo del para el personal.					X
38	Tengo claramente definidos los objetivos de mi trabajo.					X
39	El supervisor escucha las ideas u opiniones que se le hacen.					X
40	Los objetivos del trabajo tienen relación con la visión de la organización.					X
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					X
42	Conoce la visión, misión y valores de su lugar de trabajo.					X
43	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.			X		
44	Existe colaboración entre los compañeros de trabajo.					X
45	Se dispone de herramientas que facilita el trabajo.			X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X				
47	La organización se permite alcanzar una calidad de vida laboral.					X
48	Existe un trato justo en la organización.			X		
49	Se conocen de los avances de trabajo de los otros turnos.			X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño de sus logros.			X		

Favorable

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Apellidos y Nombres:

Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de ascender en la institución.			✓		
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					✓
3	Su supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				✓	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			✓		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			✓		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		✓			
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			✓		
9	En mi área de trabajo, la comunicación es clara.			✓		
10	Los objetivos de trabajo son desafiantes.		✓			
11	Conoce sus objetivos del trabajo y planifica las acciones para lograrlo.			✓		
12	Los empleados son un factor clave para el éxito de la organización.	✓				
13	La supervisión que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.			✓		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación adecuada.				✓	
15	Tengo la oportunidad de tomar decisiones en labores que son de mi responsabilidad.			✓		
16	Se valora su desempeño laboral.				✓	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓				
18	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.	✓				
19	Se le comunica por teléfono, correo u otros, información importante.	✓				
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien unido				✓	
21	Los supervisores tienen reconocimiento sus logros.		✓			
22	En su trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.				✓	
23	Las responsabilidades de mi trabajo las tengo claramente definidas.				✓	
24	Es posible que se relacione con personas de mayor cargo (superiores).				✓	

25	Le dan las facilidades para realizar su trabajo lo mejor que puede.			X		
26	Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.			X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					X
28	Se tiene un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					X
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.			X		
30	Cuida las herramientas y materiales de trabajo que se le son asignados.					X
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita usted.			X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea alentadora.			X		
33	Existen normas y procedimientos como guías para su trabajo.			X		
34	La organización fomenta y promueve la comunicación entre los compañeros de trabajo.					X
35	La remuneración es adecuada en comparación con otras organizaciones.		X			
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.			X		
37	Los resultados de su trabajo, son motivo de orgullo del para el personal.					X
38	Tengo claramente definidos los objetivos de mi trabajo.					X
39	El supervisor escucha las ideas u opiniones que se le hacen.					X
40	Los objetivos del trabajo tienen relación con la visión de la organización.					X
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					X
42	Conoce la visión, misión y valores de su lugar de trabajo.					X
43	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.			X		
44	Existe colaboración entre los compañeros de trabajo.					X
45	Se dispone de herramientas que facilita el trabajo.			X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.		X			
47	La organización se permite alcanzar una calidad de vida laboral.					X
48	Existe un trato justo en la organización.			X		
49	Se conocen de los avances de trabajo de los otros turnos.			X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño de sus logros.			X		

Favorable

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellidos y Nombres:

Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

	TA	A	I	D	TD
1. El espacio de trabajo que se me fue asignado, facilita la realización de mis labores.		x			
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		x			
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				x	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		x			
5. Me siento mal con lo que gano.				x	
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".				x	
7. Me siento útil con la labor que realizo.		x			
8. El ambiente donde trabajo es confortable.		x			
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.				x	
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.		x			
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				x	
12. Me disgusta mi horario.		x			
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				x	
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		x			
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				x	
16. Mi trabajo me permite cubrir mis gastos económicos.				x	
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			x		
18. Me satisface los resultados de mi trabajo.			x		
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				x	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.				x	
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				x	
22. Me gusta el trabajo que realizo.		x			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				x	
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.			x		
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		x			
26. Me gusta la actividad que realizo.		x			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		x			

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellidos y Nombres:

Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

	TA	A	I	D	TD
1. El espacio de trabajo que se me fue asignado, facilita la realización de mis labores.		X			
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			X		
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				X	
5. Me siento mal con lo que gano.				X	
6. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".				X	
7. Me siento útil con la labor que realizo.				X	
8. El ambiente donde trabajo es confortable.				X	
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.			X		
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					X
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					X
12. Me disgusta mi horario.	X				X
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					X
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		X			
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
16. Mi trabajo me permite cubrir mis gastos económicos.		X			
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
18. Me satisface los resultados de mi trabajo.		X			
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			X		
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.		X			
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X			
22. Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X	
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		X			
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
26. Me gusta la actividad que realizo.		X			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		X			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellidos y Nombres:

Sexo: Masculino Femenino Edad: Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

	TA	A	I	D	TD
1. El espacio de trabajo que se me fue asignado, facilita la realización de mis labores.	x				
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			x		
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x				
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		x			
5. Me siento mal con lo que gano.				x	
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					x
7. Me siento útil con la labor que realizo.		x			
8. El ambiente donde trabajo es confortable.			x		
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.		x			
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					x
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		x			
12. Me disgusta mi horario.					x
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			x		
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		x			
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.			x		
16. Mi trabajo me permite cubrir mis gastos económicos.		x			
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			x		
18. Me satisface los resultados de mi trabajo.			x		
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			x		
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.		x			
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		x			
22. Me gusta el trabajo que realizo.		x			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		x			
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				x	
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		x			
26. Me gusta la actividad que realizo.		x			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		x			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL																												
Satisfacción de la Tarea								Condiciones de Trabajo								R. Personal		Beneficios económicos										
	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	
1	2	1	3	2	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	4	68
2	1	3	2	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	75
3	2	1	2	2	1	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	103
4	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	5	4	3	5	2	4	79
5	3	2	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	2	1	81
6	2	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	2	88
7	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	83
8	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	69
9	3	2	1	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	59
10	2	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	5	5	76
11	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	1	2	2	2	4	70
12	2	1	4	3	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	51
13	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	5	4	5	79
14	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	1	4	3	2	3	3	4	3	5	78
15	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	81
16	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	76
17	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	74
18	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	84
19	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	5	5	4	5	5	85
20	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	4	4	5	3	5	82
21	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	105
22	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	1	3	2	2	4	73
23	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	5	4	3	3	78
24	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	88
25	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	79
26	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	79
27	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	77
28	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	76
29	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	4	4	3	2	78
30	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	87
31	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	4	3	2	69
32	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	79
33	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	79
34	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	1	4	3	2	3	2	4	2	2	2	72
35	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	74
36	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	88
37	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	78
38	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	1	4	3	2	3	3	4	3	4	4	78
39	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	104
40	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	65
41	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	76
42	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	97
43	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	1	62
44	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	2	72
45	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	99
46	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	89
47	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	5	4	4	3	5	4	84
48	3	2	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	97
49	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	5	2	3	78
50	3	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	100
51	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	5	4	3	5	2	2	3	80

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Datos del estudio para el que se otorga el consentimiento:
 - ✓ GRUPO: OBREROS DE LA MINA SUBTERRANEA
- Investigador principal:
 - ✓ Segura Lazo, Sheyla Susan
 - ✓ Vásquez Soto, Pamela Luna
- Título del Proyecto:

"CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE UNA MINA SUBTERRÁNEA – JAUJA, 2019"

Datos del participante:

- Nombre :
- EDAD :

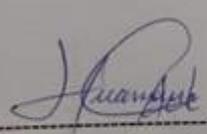
Declaro:

1. Que he leído la hoja de participación al Participante sobre el estudio citado y acepto participar en él.
2. Se me ha entregado una Hoja de Información al participante y una copia de este consentimiento informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. Se me ha dado tiempo y oportunidad para realizar preguntas. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Sé que mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico y futuro.

DOY NO DOY ()

Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Fecha:



Firma del Participante

Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio genético y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento Fecha y Firma del Investigador o la persona que proporciona la información y la hoja del consentimiento.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Datos del estudio para el que se otorga el consentimiento:
 - ✓ GRUPO: OBREROS DE LA MINA SUBTERRANEA
- Investigador principal:
 - ✓ Segura Lazo, Sheyla Susan
 - ✓ Vásquez Soto, Pamela Luna
- Título del Proyecto:

“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE UNA MINA
SUBTERRÁNEA – JAUJA, 2019”

Datos del participante:

- Nombre :
- EDAD :

Declaro:

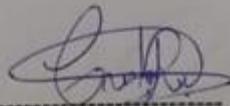
1. Que he leído la hoja de participación al Participante sobre el estudio citado y acepto participar en él.
2. Se me ha entregado una Hoja de Información al participante y una copia de este consentimiento informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. Se me ha dado tiempo y oportunidad para realizar preguntas. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Sé que mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico y futuro.

DOY

NO DOY ()

Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Fecha:



Firma del Participante

Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio genético y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento Fecha y Firma del Investigador o la persona que proporciona la información y la hoja del consentimiento.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Datos del estudio para el que se otorga el consentimiento:
 - ✓ GRUPO: OBREROS DE LA MINA SUBTERRANEA
- Investigador principal:
 - ✓ Segura Lazo, Sheyla Susan
 - ✓ Vásquez Soto, Pamela Luna
- Título del Proyecto:

**“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE UNA MINA
SUBTERRÁNEA – JAUJA, 2019”**

Datos del participante:

- Nombre :
- EDAD :

Declaro:

1. Que he leído la hoja de participación al Participante sobre el estudio citado y acepto participar en él.
2. Se me ha entregado una Hoja de Información al participante y una copia de este consentimiento informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. Se me ha dado tiempo y oportunidad para realizar preguntas. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Sé que mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico y futuro.

DOY ()

NO DOY ()

Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Fecha:

William Constantino

Firma del Participante

Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio genético y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento Fecha y Firma del Investigador o la persona que proporciona la información y la hoja del consentimiento.

Fotos de la aplicación del instrumento

















