

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera,
Distrito de Paita, 2024.

Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

Autores

Salvador Maldonado, Antony Jean Pierre

Riofrío Chira, Doris Carolina

Asesor

Flores Reyes, Gumercindo

Código ORCID: 0000-0002-2305-7339

PIURA - PERU

2025

Índice general

Tema	Pág.
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Metodología	20
Resultados	23
Análisis y discusión	37
Conclusiones	42
Recomendaciones	44
Referencias bibliográficas	46
Anexos	51

Índice de tablas

Tabla	Título	Pág.
Tabla 1	Nivel de Calidad de vida laboral	23
Tabla 2	Dimensión 1: Psicológica	25
Tabla 3	Dimensión 2: Sistema de gestión	27
Tabla 4	Dimensión 3: Organización del trabajo	28
Tabla 5	Dimensión 4: Procesos organizacionales: comunicación y participación	30
Tabla 6	Dimensión 5: Características del puesto de trabajo	32
Tabla 7	Dimensión 6: Condiciones para el equilibrio trabajo y vida	33
Tabla 8	Dimensión 7: Condiciones físicas del entorno laboral	35

Índice de figuras

Figura	Título	Pág.
Figura 1	Nivel de Calidad de vida laboral	24
Figura 2	Dimensión Psicológica	25
Figura 3	Dimensión Sistema de gestión	27
Figura 4	Dimensión Organización del trabajo	29
Figura 5	Dimensión Procesos organizacionales: comunicación y participación	30
Figura 6	Dimensión Características del puesto de trabajo	32
Figura 7	Dimensión Condiciones para el equilibrio trabajo y vida	34
Figura 8	Dimensión Condiciones físicas del entorno laboral	35

Palabras Clave

Calidad de vida laboral, pesquera, gestión de organizaciones

Keywords:

Quality of working life, fisheries, organizational management

Línea de investigación:

Línea de programa	Gestión de organizaciones
Área	Ingeniería y Tecnología
Sub área	Otras ingeniería y tecnologías
Disciplina	Ingeniería industrial

Constancia de Originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Distrito de Paita, 2024," del (a) estudiante: **SALVADOR MALDONADO ANTONY JEAN PIERRE**, identificado(a) con Código N° 2117100687, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 06 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR





USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Distrito de Paíta, 2024.**" del (a) estudiante: **RIOFRIO CHIRA DORIS CAROLINA**, identificado(a) con Código N° **2117200092**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 06 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICEVIRECTOR



TITULO

**Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita,
2024.**

Resumen

El propósito del estudio llevado a cabo acerca del nivel de calidad de vida laboral en una empresa pesquera en Paita consistió en identificar y examinar los elementos que tienen impacto en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. El estudio propuso estrategias destinadas a mejorar las condiciones de trabajo, lo que a su vez incrementaría la motivación y el rendimiento del personal, garantizando de esta manera la viabilidad a largo plazo de la empresa.

La metodología utilizada en este estudio involucró un diseño no experimental, transversal y descriptivo. Se empleó un cuestionario validado, como la escala de Calidad de Vida Laboral, para recoger datos de una muestra representativa de los trabajadores de la empresa pesquera. Los datos recopilados se analizaron mediante técnicas estadísticas descriptivas con el fin de identificar patrones en la variable estudiada. La fiabilidad y precisión del instrumento garantizaron la exactitud y pertinencia de los resultados alcanzados.

De los 250 trabajadores encuestados, los resultados se distribuyen de la siguiente manera: Bajo, 32 trabajadores, lo que representa el 12.80% del total. Este porcentaje señala a una minoría de los empleados que consideran que su calidad de vida laboral es insatisfactoria o deficiente. Un total de 166 empleados, lo que equivale al 66.40% del total. Esta es la categoría más extensa, lo cual indica que la mayoría de los empleados perciben su calidad de vida laboral como aceptable pero no ideal. Cincuenta y dos empleados representan el 20.80% del total. Este grupo considera que su calidad de vida laboral es elevada, lo que refleja una experiencia positiva en su lugar de trabajo.

Abstract

The purpose of the study carried out on the level of quality of work life in a fishing company in Paita was to identify and examine the elements that have an impact on workers' well-being and satisfaction. The study proposed strategies aimed at improving working conditions, which in turn would increase staff motivation and performance, thus ensuring the long-term viability of the company.

The methodology used in this study involved a non-experimental, cross-sectional, descriptive design. A validated questionnaire, such as the Quality of Work Life scale, was used to collect data from a representative sample of the fishing company's workers. The data collected were analyzed using descriptive statistical techniques in order to identify patterns in the variable studied. The reliability and precision of the instrument ensured the accuracy and relevance of the results achieved.

Of the 250 workers surveyed, the results are distributed as follows: Low, 32 workers, representing 12.80% of the total. This percentage indicates a minority of employees who consider their quality of working life to be unsatisfactory or deficient. A total of 166 employees, or 66.40% of the total. This is the largest category, indicating that the majority of employees perceive their quality of work life as acceptable but not ideal. Fifty-two employees represent 20.80% of the total. This group considers their quality of work life to be high, reflecting a positive experience in their workplace.

Introducción

Para evaluar el nivel de calidad de vida laboral en una empresa pesquera en Paita en 2024, es fundamental tener en cuenta diferentes aspectos de la variable calidad de vida laboral. Mediante un enfoque basado en datos numéricos, es posible emplear investigaciones pertinentes que aborden temas como la calidad de vida en el trabajo, el estrés laboral, la satisfacción laboral y la influencia en el rendimiento laboral. A continuación, se proporcionan referencias bibliográficas que podrían resultar útiles para su investigación.

Salazar, Melo y Hernández (2022) llevaron a cabo una investigación con el propósito de analizar la percepción de la calidad de vida laboral entre los trabajadores de una empresa comercial en Mazatlán, Sinaloa, México. También estudiaron la relación de este aspecto con el Modelo de Desarrollo Organizacional que ha sido aplicado en la empresa durante cerca de diez años y que respalda su filosofía institucional. Este estudio se distingue por ser descriptivo y transversal, y utiliza un enfoque metodológico cuantitativo que aplicó el instrumento CVT-GOHISALO para analizar la calidad de vida laboral de una muestra aleatoria de 63 empleados de distintos niveles jerárquicos, con edades entre 18 y 50 años. El instrumento muestra un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,95 y cuenta con una validez de contenido, constructo y criterio establecida. Los resultados muestran que, en términos generales, la calidad de vida laboral de los empleados recibe evaluaciones positivas en cinco áreas analizadas: la integración en el entorno laboral, la satisfacción en el trabajo, el bienestar laboral, el crecimiento personal y la administración del tiempo. En cambio, los aspectos que muestran evaluaciones negativas son el respaldo institucional y la seguridad laboral en el entorno de trabajo. Por consiguiente, se puede deducir que el enfoque implementado por la empresa ha mejorado de manera positiva y significativa la calidad de vida en el ámbito laboral.

Madero, Martínez y Marsano (2021) analizan las implicaciones del estrés y la salud laboral en el trabajo remoto, especialmente en el marco de la pandemia de COVID-19 en México, Perú y Chile. Este estudio proporciona información relevante sobre el impacto que las condiciones de trabajo a distancia tienen en la calidad de vida laboral. Después de que la Organización Mundial de la Salud declarara la pandemia de la COVID-19 en marzo de 2020, las organizaciones implementaron planes estratégicos para salvaguardar la salud de los empleados, brindando la posibilidad a los trabajadores de desempeñar sus labores desde sus hogares. Por lo tanto, el propósito de este estudio es analizar los efectos del estrés laboral y el balance entre la vida laboral y personal durante el confinamiento obligatorio causado por la COVID-19, así como verificar la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición utilizados. Con el fin de simplificar el estudio cuantitativo, descriptivo y relacional, se diseñó y aplicó un cuestionario en línea con 21 preguntas a adultos que llevaban a cabo labores de teletrabajo en Monterrey, México, Lima, Perú, durante los meses de abril y mayo de 2020, y principalmente en la región de Ñuble en Chile durante septiembre y octubre de 2020. Se recolectaron un total de 425 respuestas, las cuales son adecuadas para llevar a cabo los análisis requeridos. Estos análisis revelaron diferencias estadísticamente significativas entre las variables examinadas en relación con los países respectivos. Además, los resultados mostraron la presencia de indicadores de validez, fiabilidad y consistencia en las diferentes muestras, así como la detección de correlaciones negativas entre el estrés y el teletrabajo, y correlaciones positivas con el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Gonçalves da Silva (2023) destaca la importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) para el éxito organizacional, enfatizando la evaluación de la salud de los empleados, su estilo de vida y el clima organizacional. La CVT abarca aspectos físicos, ambientales y psicológicos, y su mejora puede impactar positivamente en el desempeño laboral. Un entorno de trabajo adecuado y beneficioso es esencial no solo para el bienestar de los empleados,

sino también para la supervivencia de la empresa. La satisfacción de los trabajadores influye directamente en el éxito organizacional. La CVT debe ser un instrumento estratégico, considerando que los empleados pasan gran parte de su vida en el trabajo. Un ambiente laboral saludable motiva a los empleados, promueve la creatividad y la innovación, y mejora la satisfacción y alegría en el trabajo. La rápida competitividad y el ritmo laboral incrementan el agotamiento físico y mental, el estrés y la desmotivación. Por lo tanto, las empresas deben preocuparse por la CVT de sus empleados para evitar impactos negativos en la salud física y emocional de los trabajadores y, consecuentemente, en la salud financiera de la empresa. La CVT no es solo un beneficio para el empleado, sino una necesidad crítica para la organización.

Shchetinina, Rudakova, Danylevych y Tsiopa (2021) investigaron la calidad de vida laboral como método de gestión empresarial, comparando Ucrania y Corea del Sur, y exploraron enfoques modernos para su desarrollo. Destacaron que la calidad de vida laboral busca crear un ambiente cómodo para los empleados, mejorando tanto su satisfacción como los resultados comerciales, que dependen de sus capacidades intelectuales. Compararon los enfoques en ambos países, encontrando diferencias significativas en la actitud hacia el trabajo y las normas de etiqueta. Corea del Sur enfrenta un rápido envejecimiento de su población, y tanto empleados como empleadores deben adaptarse mediante estrategias integrales de bienestar para evitar frenar el crecimiento económico y aumentar la desigualdad. En Corea, la calidad de vida laboral está respaldada por leyes, mientras que en Ucrania las medidas son dispares y asistemáticas. La crisis de COVID-19 ha enfatizado la protección de los trabajadores vulnerables, promoviendo una transición gradual de la protección de empleos a la protección de trabajadores. Este enfoque, junto con mejoras en la política laboral activa, apoya el crecimiento del empleo y la productividad. Futuras investigaciones deberían explorar cómo la salud mental y física de los individuos influye en la calidad de vida laboral.

Pereira, Das Chagas, Cavalcante, Brandão (2022) en su estudio tuvieron como objetivo investigar la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los trabajadores de una organización comercial siderúrgica con 3 filiales en el estado de Ceará, en las ciudades de Fortaleza, Sobral y Juazeiro do Norte, con base en el modelo de Richard Walton (1973). El estudio presenta la evolución de los conceptos de Calidad de Vida en el Trabajo, los principales modelos de CVT y métricas de otros estudios que abordan la misma temática. Para ello, se aplicó el método exploratorio, cualitativo, descriptivo, y se utilizó el cuestionario como medio de recolección de datos. Los resultados indican que el criterio de oportunidades de crecimiento no presentó el mismo resultado significativo de los demás criterios evaluados. Por otro lado, se destacó el criterio de relevancia social del trabajo, mostrando que incluso con algunas otras dificultades identificadas, los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta empresa. Se estima que esta investigación puede servir para tomar decisiones y auxiliar a los gestores y a las políticas de recursos humanos, dirigiendo mayores esfuerzos a la calidad de vida en el trabajo y al poder que este puede ejercer dentro de la institución.

Tokcan (2022) indica que la calidad de vida laboral (CVL) se relaciona con las condiciones y prácticas en las organizaciones que ayudan a promover el bienestar de la fuerza laboral. El interés en el tema creció durante la segunda mitad del siglo XX, ante las crecientes expectativas de los trabajadores y los desafíos que enfrentaban las organizaciones para atraer, motivar y retener al personal en mercados laborales ajustados. Los desarrollos conceptuales y empíricos iniciales fueron proporcionados por la teoría de sistemas sociotécnicos y la teoría de la motivación. Se hizo mucho hincapié en el diseño de puestos de trabajo, a menudo en grupos de trabajo autónomos y en la democracia industrial que proporcionaba a los trabajadores un papel en el diseño de su trabajo. Sin embargo, una fortaleza, así como un desafío para la defensa de la CVL, es que cubre una amplia gama de temas relevantes para el bienestar de los trabajadores, como el salario justo, las oportunidades de

desarrollo y crecimiento, las condiciones de trabajo saludables y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el tema central del diseño del trabajo para permitir una autonomía suficiente del trabajador. En la práctica, el enfoque principal de las intervenciones abordó el diseño del trabajo. Durante algunos años, la calidad de vida laboral se convirtió en un “movimiento” que atrajo el interés de la industria y los gobiernos, brindando oportunidades para una aplicación más amplia del trabajo de psicólogos y otros científicos sociales; sin embargo, los cambios en las circunstancias económicas y en los mercados laborales llevaron a una disminución del interés. No obstante, la investigación relevante sobre características específicas de la calidad de vida laboral continuó proporcionando una sólida base de evidencia. Al entrar en la tercera década del siglo XXI, ha surgido un renovado interés en el tema entre académicos y formuladores de políticas, debido al advenimiento de la digitalización, el crecimiento de formas más precarias de empleo y la creciente evidencia sobre el impacto adverso del trabajo de mala calidad. Los escritos e investigaciones recientes han ofrecido una calidad de vida laboral reconceptualizada diseñada para abordar los desafíos contemporáneos del lugar de trabajo.

El propósito del estudio realizado por Castañeda (2022) fue analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo durante el semestre 2020-I. Se ha implementado un enfoque metodológico cuantitativo que utilizó un diseño correlacional no experimental simple de tipo transversal. La recolección de información se llevó a cabo utilizando herramientas adaptadas: una para analizar la calidad de vida laboral, basada en el trabajo de González et al. (2021), compuesta por 74 elementos, y otra para evaluar el compromiso organizacional con 18 elementos, ambas validadas por especialistas en el campo. La recolección de datos se realizó al término del semestre 2020-I e incluyó a una muestra de 60 docentes con contratos vigentes en ese periodo. Los resultados señalaron que el nivel de calidad de vida laboral

se encontraba en un nivel moderado del 62%, mientras que el compromiso organizacional fue evaluado como bajo, con un 43%. Se llevó a cabo el análisis estadístico no paramétrico de Spearman, el cual mostró una correlación negativa moderada entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Es importante mencionar que las dimensiones del respaldo institucional, la estabilidad laboral, la satisfacción en el trabajo, el progreso personal y el desarrollo no presentaron relación con el compromiso hacia la organización. Por otro lado, la integración laboral y la gestión del tiempo libre mostraron una correlación negativa de leve a moderada con el compromiso organizacional.

Vilca Huanca, Ccallo Sanca, Quispe Meza y Torres-Miranda (2023) realizaron un estudio orientado a dilucidar cómo afecta la satisfacción con los recursos laborales en la calidad de vida de los empleados del sector comercio de Juliaca. Este estudio explicativo se distingue por su diseño transversal y su enfoque metodológico cuantitativo. Contó con la colaboración voluntaria de 221 individuos provenientes de distintos sectores empresariales. El procedimiento de recolección de información se llevó a cabo mediante el uso de encuestas, utilizando dos escalas que arrojaron coeficientes de validez satisfactorios (el alfa de Cronbach de 0,916 para los recursos laborales y de 0,948 para la calidad de vida). Se llevó a cabo el análisis de los resultados utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Se obtuvo un nivel de significancia por debajo de 0,05 para ambas variables. A continuación, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, el cual mostró una correlación positiva y estadísticamente significativa ($r = 0,849$, $p < 0,05$). Además, el estudio de regresión lineal múltiple señaló que la variable independiente (recursos laborales) explica el 69,1% de la variabilidad en la calidad de vida de los empleados. En resumen, se determinó que los recursos humanos tienen un impacto directo y favorable en la calidad de vida de los trabajadores del sector comercial de Juliaca.

El estudio realizado por Yupanqui (2023) tuvo como objetivo analizar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el

departamento de emergencias del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas durante ese mismo año. Este estudio, que utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental, contó con la participación de un grupo de 60 enfermeras, seleccionadas a través de un método de muestreo de conveniencia no aleatorio. El método utilizado para recopilar información fue la encuesta, la cual incluyó un cuestionario sobre la calidad de vida laboral compuesto por 35 preguntas evaluadas en una escala Likert que va del 1 al 10. Los resultados mostraron que el 71,7% de los profesionales de enfermería afirmaron tener una calidad de vida profesional media. Al enfocarnos en las dimensiones individuales, el 78,3% de los encuestados admitió tener una carga de trabajo moderada, el 73,3% señaló un nivel medio de apoyo por parte de la dirección y el 56,7% manifestó tener una alta motivación intrínseca. En resumen, se determinó que los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de urgencias del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas consideran que su calidad de vida laboral es de nivel medio.

Morán de la Cruz y Salas Coronado (2021) llevaron a cabo una investigación con el propósito de investigar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional entre los empleados de una empresa situada en Lima Metropolitana en el año 2020. Utilizando un enfoque metodológico no experimental, la muestra del censo estuvo conformada por 264 trabajadores. Se emplearon dos instrumentos de evaluación: la escala de calidad de vida laboral (WRQoL) y la escala adaptada de compromiso organizacional de Meyer y Allen, ambas validadas y con alta fiabilidad. Los resultados mostraron, a través del uso del coeficiente de correlación de Pearson, una correlación positiva significativa ($r=0,622$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, con un valor p de 0,000, lo que indica una relación importante.

Respecto a la Fundamentación científica, se desarrolla lo siguiente:

Como postuló Velazco (2024), el examen de la calidad de vida ocupacional requiere una evaluación de las percepciones de los empleados con respecto a

sus entornos laborales, así como la identificación de los determinantes que dan forma a estas percepciones. Esta caracterización subraya la importancia de incorporar las facetas psicológicas, organizacionales y físicas del lugar de trabajo para evaluar eficazmente la calidad de vida en los entornos profesionales.

Variable: Calidad de vida laboral

El objetivo principal de la CVL es evaluar los diversos elementos del empleo que influyen en la calidad de vida de una persona; por lo tanto, es imperativo considerar el trabajo en sus innumerables manifestaciones dentro de la existencia y las actividades de una persona, que van más allá de la mera compensación financiera. En consecuencia, puede caracterizarse como intrínsecamente multidimensional. Además, abarca la reproducción de las estructuras sociales, la formación de la identidad y el sentido de pertenencia, así como el potencial de reconocimiento y realización social (Castellano y López, 2021).

Para dilucidar y fundamentar los diversos comportamientos observados en relación con la calidad de la vida laboral, se pueden examinar una serie de teorías y marcos. A continuación, se describen varias teorías pertinentes, acompañadas de una explicación sucinta de su relevancia para los comportamientos observados: 1. Teoría del modelo de demanda laboral y recursos: Tal como lo articularon Schaufeli y Bakker (2004), esta teoría afirma que la calidad de vida laboral depende de la interacción entre las demandas laborales y los recursos. Las altas exigencias laborales, como las cargas de trabajo excesivas, pueden culminar en el agotamiento, mientras que los recursos laborales adecuados, como el apoyo entre pares, pueden mejorar el compromiso laboral. Este marco puede aclarar el fenómeno por el cual ciertos empleados soportan niveles de estrés elevados y una calidad laboral disminuida cuando la demanda supera los recursos disponibles. 2. Teoría de la evaluación del desempeño: Tulcan y otros (2019) sugieren que las evaluaciones de rendimiento pueden influir en la calidad de vida laboral al brindar

retroalimentación sobre el desempeño y las posibilidades de desarrollo personal y profesional. Una evaluación del rendimiento laboral adecuadamente organizada puede contribuir a mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral al reconocer los esfuerzos individuales y brindar oportunidades para el crecimiento profesional. 3. Teoría de la responsabilidad social corporativa (RSE): Ángeles y otros (2021) sostienen que la RSE puede mejorar la calidad de la vida laboral al fomentar un ambiente de trabajo más ético, inclusivo y sostenible. Las organizaciones que priorizan la responsabilidad social suelen cultivar un mayor sentido de pertenencia y bienestar entre su fuerza laboral, lo que a su vez contribuye a mejorar la calidad de vida laboral. Estas teorías ofrecen marcos conceptuales sólidos para interpretar los comportamientos asociados con la calidad de vida laboral, y subrayan la importancia de elementos como la demanda laboral, los recursos accesibles, las evaluaciones del desempeño y la responsabilidad social corporativa a la hora de configurar las percepciones sobre la calidad del lugar de trabajo.

Para analizar la calidad de vida laboral en una empresa pesquera ubicada en Paita en el año 2024, es fundamental estudiar diversas facetas de la variable calidad de vida laboral. Al utilizar un enfoque metodológico cuantitativo, es posible emplear investigaciones relevantes que aborden diversos aspectos, como el bienestar psicológico, los marcos de gestión, la estructura laboral, los procesos organizativos, incluyendo la comunicación y la participación, las características del entorno laboral, las condiciones que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal, y los aspectos físicos del entorno laboral.

Dimensión: Psicológica.

Las definiciones se articulan en relación con la variable calidad de vida laboral, dimensión psicológica: 1. Autoaceptación: La autoaceptación se caracteriza por la capacidad de un individuo para reconocer y aceptar tanto sus fortalezas como sus debilidades. Esta dimensión de la autoaceptación afecta significativamente a la autopercepción en el entorno ocupacional y puede modificar la calidad psicológica de la vida laboral (Ingersoll-Dayton et al.,

2001). 2. Estrategias de afrontamiento: Las estrategias de afrontamiento abarcan las técnicas que las personas emplean para sortear los factores estresantes y las demandas relacionados con el trabajo. La eficacia de estas estrategias puede afectar a la calidad de vida psicológica en el lugar de trabajo, ya que determina la forma en que las personas afrontan y gestionan las situaciones desafiantes en el trabajo (Ruiz-Frutos et al., 2022). 3. Capital psicológico: El capital psicológico se refiere a atributos como la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia. Estas características psicológicas son cruciales para mantener una calidad de vida psicológica favorable en el trabajo, ya que afectan la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los empleados (Mobaraki et al., 2022).

Dimensión: Sistema de gestión.

Las definiciones se articulan en relación con la variable calidad de vida profesional, dimensión del Sistema de Gestión: 1. Sistema de gestión de la calidad: un sistema de gestión de la calidad constituye el marco organizativo, los procesos y los protocolos instituidos dentro de una organización para garantizar la excelencia de sus productos o servicios. Este sistema engloba aspectos como la planificación estratégica, la supervisión, la mejora constante y el cumplimiento de estándares internacionales, como la ISO 9001:2015, con la finalidad de asegurar la calidad en todos los aspectos de la organización (Cáceres-Gelvez et al., 2020). 2. Puesta en marcha de herramientas para el desarrollo de sistemas de gestión de la calidad: La implementación de herramientas para el desarrollo de sistemas de gestión de la calidad consiste en la aplicación de una metodología que incorpora estructuras e instrumentos basados en estándares internacionales, como la ISO 9001:2015, en las empresas con el fin de mejorar la calidad de sus productos o servicios. Estos instrumentos son vitales para influir en la satisfacción del cliente, mejorar la competitividad y establecer puntos de referencia de calidad (Cáceres-Gelvez et al., 2020). 3. Sistema de gestión integrado: un sistema de gestión integrado (SGI) implica la fusión y sincronización de varios marcos de gestión, como los

sistemas de calidad y ambientales, dentro de un paradigma coherente. Esta metodología facilita la formulación de políticas, objetivos y procesos de calidad que se correspondan con las estipulaciones de determinadas normas técnicas, como la ISO 9001:2015 y la ISO 14001:2015, lo que mejora la eficacia organizacional en diversos ámbitos (Farías, 2019).

Dimensión: Organización del trabajo.

Las definiciones se articulan en relación con la variable calidad de la vida laboral, dimensión Organización del trabajo: 1. Organización del trabajo: La organización del trabajo denota el marco, los procesos y las metodologías instituidos dentro de una corporación para coordinar las actividades laborales, asignar responsabilidades, establecer protocolos y garantizar la eficacia en la ejecución de las tareas. Una organización del trabajo adecuada puede afectar significativamente la calidad de vida laboral al facilitar la ejecución efectiva de las actividades y fomentar un entorno laboral armonioso (Casas y Klijn, 2006). 2. Normas y procedimientos laborales: Las normas y procedimientos laborales abarcan las normas y directrices establecidas por la organización para regir el comportamiento de los empleados, el desempeño de las tareas y las interacciones en el lugar de trabajo. Estas normas y procedimientos dan forma a la organización del trabajo y pueden influir en la calidad de la vida laboral al proporcionar marcos claros y equitativos para el desempeño laboral (Matabanchoy-Tulcán, 2024). 3. Clima organizacional: El clima organizacional se refiere a la atmósfera psicológica y emocional que se vive dentro de una organización, moldeada por elementos como la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional y la dinámica interpersonal. Un clima organizacional favorable puede mejorar la calidad de vida laboral al fomentar la satisfacción, el bienestar y la motivación de los empleados dentro de su entorno laboral (Sánchez-Sellero et al., 2024).

Dimensión: Procesos organizacionales: comunicación y participación.

El discurso presentado aclara la calidad variable de la vida laboral, particularmente dentro de la dimensión de los procesos organizacionales: comunicación y participación: 1. Comunicación organizacional: este concepto se refiere a la difusión de información, ideas y mensajes dentro de un marco organizacional. La eficacia de la comunicación en el lugar de trabajo requiere una transmisión rápida y clara de la información entre los miembros de la organización, lo que puede mejorar significativamente la calidad de vida laboral al fomentar la transparencia, la colaboración y la unidad entre los empleados (Loli et al., 2018). 2. Participación laboral: La participación laboral se define como el grado en que los trabajadores tienen la oportunidad de expresarse y participar en la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la ejecución de modificaciones dentro de la empresa. Un nivel elevado de participación laboral puede mejorar la calidad de vida laboral al empoderar a los empleados, aumentar su compromiso y satisfacción en el lugar de trabajo y cultivar un entorno laboral más democrático y estimulante (Chicaiza y Fernández, 2022). 3. Clima organizacional y participación: El clima organizacional resume la atmósfera psicológica y emocional que se percibe dentro de una organización, moldeada por elementos como la comunicación, el liderazgo y la participación de los empleados. Una cultura organizacional que fomente la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y la resolución de problemas puede tener un impacto positivo en la calidad de vida laboral. Además, puede contribuir a mejorar la autonomía, el compromiso y la satisfacción en el trabajo. (Figueroa, 2024).

Dimensión: Características del puesto de trabajo.

Las definiciones se articulan con respecto a la naturaleza variable de la vida laboral, centrándose específicamente en la dimensión de las características del lugar de trabajo: 1. Características del puesto: Las características del puesto denotan los distintos elementos que comprenden la descripción y las condiciones asociadas a un puesto dentro de una organización. Estos elementos abarcan factores como las responsabilidades designadas, las tareas a ejecutar,

el grado de autonomía, la carga de trabajo y las vías de desarrollo y crecimiento profesional, entre otros. Las cualidades del entorno laboral son esenciales para influir en la calidad de vida laboral, ya que determinan los niveles de satisfacción, motivación y bienestar que los empleados experimentan en su lugar de trabajo (Gorjup et al., 2011).

2. Impacto de las características laborales en la calidad de vida en el ámbito laboral: La influencia de los atributos laborales en la calidad de vida laboral se refiere a los impactos directos que aspectos como la supervisión, las condiciones laborales, la compensación, los beneficios y otros factores laborales tienen en la percepción de la calidad de vida en el entorno laboral. Estas cualidades tienen un impacto en la dinámica de la organización, en los elementos ambientales y en la conducta laboral, pudiendo afectar la eficacia, la satisfacción y las expectativas de los trabajadores. (Bayas et al., 2018).

3. Evaluación de las características laborales en relación con la calidad de vida laboral: La evaluación de las características del lugar de trabajo en relación con la calidad de vida laboral se refiere al reconocimiento y la valoración que los empleados asignan a factores como las condiciones de empleo y el salario, los recursos y herramientas disponibles y la seguridad laboral, entre otros. Estas cualidades son consideradas elementos que protegen la calidad de vida laboral, dado que tienen un impacto significativo en la percepción del bienestar y la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. (Matabanchoy-Tulcán, 2024).

Dimensión: Condiciones de equilibrio entre trabajo y vida.

Las definiciones se establecen en función de la diversidad de la calidad de vida en el trabajo, en particular en lo que respecta a la armonía entre la vida laboral y personal.

1. Balance entre el trabajo y la vida personal: El equilibrio entre el trabajo y la vida personal se refiere a la armonía y satisfacción que los empleados experimentan al poder conciliar de manera efectiva sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales, familiares y sociales. Este equilibrio sugiere la capacidad de gestionar las demandas temporales y ocupacionales de tal manera que se pueda lograr una existencia

personal integral y gratificante, influyendo así en la calidad de vida laboral al mejorar el bienestar y la salud mental de los empleados (Fontita et al., 2019).

2. Influencia del balance entre el trabajo y la vida personal en la calidad de vida laboral: La importancia de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal en la calidad de vida laboral se refiere al impacto directo que la habilidad de armonizar las responsabilidades profesionales y personales tiene en la percepción del bienestar y la satisfacción en el trabajo. Un balance apropiado entre su vida laboral y personal puede reducir el estrés en el trabajo, aumentar la eficiencia y promover un ambiente laboral saludable y positivo. (Matabanchoy-Tulcán, 2024). 3. Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal implica implementar políticas y prácticas organizacionales que faciliten a los empleados la gestión efectiva de sus responsabilidades tanto profesionales como personales. Esta promoción puede abarcar estrategias como horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo remoto, iniciativas de bienestar, asistencia para la gestión del tiempo y el cultivo de una cultura laboral que respete la vida personal de los empleados, lo que influye positivamente en la calidad de la vida laboral (Mochtar y Susanti, 2022).

Dimensión: Condiciones físicas del entorno laboral.

Las definiciones se elaboran considerando la variable de calidad de vida laboral, con un enfoque particular en la dimensión de las condiciones físicas del entorno laboral. 1. Condiciones físicas del entorno laboral: Las condiciones físicas del entorno laboral engloban una diversidad de factores ambientales y físicos presentes en el lugar de trabajo, tales como la iluminación, el bienestar térmico, la ventilación, los niveles de ruido, las directrices ergonómicas, los procedimientos de seguridad y la higiene. Estas circunstancias tienen un impacto considerable en la calidad de vida laboral, al incidir en la salud, el bienestar y la comodidad de los empleados al desempeñar sus tareas laborales (Dhingra et al., 2017). 2. Impacto de las condiciones físicas en la calidad de vida laboral: La influencia de las condiciones físicas en la calidad de vida laboral se relaciona con cómo los elementos ambientales y físicos del entorno

laboral afectan la percepción de los empleados sobre su calidad de vida en el trabajo. Factores como una prolongada exposición al ruido, una ergonomía deficiente, una iluminación inapropiada o medidas de seguridad insuficientes pueden tener un impacto negativo en la satisfacción, el bienestar y la productividad de los empleados (Ahmad, Tahir, Ara, 2022). 3. Seguridad y salud en el lugar de trabajo: La seguridad y la salud en el entorno laboral hacen referencia a los procedimientos y condiciones establecidos para proteger la integridad física y mental de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Estos procedimientos incluyen las tácticas para prevenir accidentes, administrar los riesgos laborales, fomentar la salud de los empleados y cumplir con las regulaciones de seguridad. Todo esto colabora en mejorar la calidad de vida laboral al asegurar un entorno seguro y saludable para los trabajadores (Santos et al., 2020).

Respecto a la justificación de la investigación, se consideran las siguientes:

Justificación Teórica: El estudio del nivel de calidad de vida laboral en una empresa pesquera en Paita se basa en diferentes teorías y enfoques vinculados con la psicología organizacional y la administración del talento humano. La teoría de la Calidad de Vida Laboral (CVL) plantea que el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral guarda una estrecha relación con su nivel de satisfacción, motivación y rendimiento. Adicionalmente, la teoría del compromiso organizacional desarrollada por Meyer y Allen ofrece un marco conceptual que permite comprender cómo la calidad de vida laboral impacta en el compromiso de los empleados con la organización. Al investigar estas teorías, el objetivo es expandir el conocimiento actual y establecer una base teórica robusta para la mejora de las condiciones laborales en la industria pesquera.

Justificación Científica: Desde un enfoque científico, este estudio posibilitará la identificación y el análisis de los elementos que inciden en la calidad de vida laboral de los empleados en el sector pesquero. Mediante la aplicación de un enfoque cuantitativo y el uso de métodos estadísticos sólidos, es posible

recopilar datos empíricos que evidencien el nivel de calidad de vida laboral. Este enfoque científico proporcionará pruebas concretas que podrán ser empleadas para elaborar teorías y modelos aplicables en otros contextos similares.

Justificación Metodológica: La metodología utilizada en este estudio es de tipo no experimental, transversal y descriptiva. Se emplea un cuestionario validado, como la escala de Calidad de Vida Laboral, para recopilar información de una muestra representativa de empleados de la empresa pesquera. Este método de enfoque metodológico posibilitará adquirir una perspectiva completa y precisa de la situación actual, además de reconocer pautas de la variable que está siendo estudiada. La fiabilidad y la precisión del instrumento aseguran la exactitud y la pertinencia de los resultados alcanzados.

Justificación Práctica: En la práctica, los resultados de este estudio proporcionarán sugerencias concretas y viables para incrementar la calidad de vida laboral en la compañía pesquera de Paita. Identificar las áreas de conflicto y los elementos que tienen un impacto negativo en el bienestar de los empleados posibilitará que la empresa pueda poner en marcha estrategias y programas de mejoramiento. Esto no solo aumentará la satisfacción y la motivación de los empleados, sino que también mejorará su rendimiento y disminuirá la rotación de personal. Además, al establecer un entorno laboral más saludable y eficiente, la empresa podrá mejorar su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

Justificación Social: Desde un punto de vista social, el aumento de la calidad de vida laboral en la compañía pesquera repercutirá de forma positiva en la comunidad de Paita. Un ambiente laboral saludable y satisfactorio es beneficioso para el bienestar de los empleados y sus familias, fomentando la unión social y el progreso comunitario. Además, los hallazgos de este estudio pueden ser utilizados como referencia por otras compañías en la zona, promoviendo la adopción de prácticas laborales responsables y sostenibles. Al aportar al bienestar de los empleados y al progreso económico de la región,

este estudio tiene la capacidad de producir ventajas importantes tanto a nivel personal como a nivel comunitario.

La realidad problemática de la empresa pesquera ubicada en Paita, se expresa que, la calidad de vida laboral de los empleados ha emergido como un tema de creciente preocupación. A pesar de ser un sector crucial para la economía local y nacional, las condiciones laborales en esta industria a menudo no cumplen con los estándares óptimos, afectando negativamente el bienestar de los trabajadores.

1. Condiciones Laborales Inadecuadas

Una de las problemáticas más evidentes es la presencia de condiciones laborales inadecuadas. Muchos empleados enfrentan largas jornadas de trabajo sin el descanso adecuado, lo que puede llevar a un agotamiento físico y mental significativo. Las instalaciones y equipos de trabajo no siempre están en las mejores condiciones, lo que incrementa el riesgo de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

2. Salarios y Beneficios Insuficientes

Los salarios y beneficios ofrecidos a los trabajadores de la empresa pesquera a menudo no son competitivos ni suficientes para cubrir sus necesidades básicas. Esto no solo afecta la motivación y la satisfacción laboral de los empleados, sino que también puede impactar en su capacidad para mantener una vida digna y saludable. La falta de incentivos adicionales y oportunidades de crecimiento profesional agrava aún más esta situación.

3. Falta de Capacitación y Desarrollo Profesional

La empresa no ofrece suficientes programas de capacitación y desarrollo profesional para sus empleados. Esto limita sus oportunidades de crecimiento y mejora continua, afectando tanto su desempeño laboral como su satisfacción personal. La falta de formación adecuada también puede resultar en una menor eficiencia y productividad, perjudicando la competitividad de la empresa.

4. Ambiente Laboral y Relaciones Interpersonales

El ambiente laboral en la empresa pesquera de Paita también presenta desafíos. La comunicación entre la administración y los empleados es deficiente, lo que genera malentendidos y conflictos internos. Las relaciones interpersonales entre los trabajadores no siempre son armoniosas, y la falta de cohesión y trabajo en equipo puede llevar a un ambiente de trabajo tenso y poco colaborativo.

5. Seguridad y Salud en el Trabajo

Las prácticas de seguridad y salud en el trabajo no están plenamente implementadas o no se cumplen de manera efectiva. La falta de políticas claras y de medidas preventivas adecuadas expone a los trabajadores a riesgos innecesarios. Esto no solo afecta su bienestar físico, sino que también puede tener repercusiones legales y financieras para la empresa en caso de accidentes o enfermedades laborales.

Esta situación problemática resalta la importancia de realizar una investigación exhaustiva para evaluar el nivel de calidad de vida laboral en la empresa pesquera ubicada en Paita. Entender y enfrentar estos desafíos posibilitará que la empresa ponga en práctica estrategias eficaces para mejorar las condiciones laborales, incrementar la satisfacción y motivación de los empleados, y, en última instancia, elevar la productividad y competitividad de la empresa.

La investigación proporcionará datos valiosos y recomendaciones prácticas para fomentar un ambiente laboral más seguro, saludable y equitativo, contribuyendo no solo al bienestar de los trabajadores, sino también al desarrollo sostenible de la empresa y de la comunidad local en general.

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024?

La conceptualización y operacionalización de variables, queda establecida así:

Definición conceptual: El objetivo de la CVL es evaluar las dimensiones del empleo que influyen en la calidad de vida de una persona; en consecuencia, deben reconocerse las manifestaciones multifacéticas del trabajo en relación con la existencia y las acciones de una persona, que van más allá de la mera compensación financiera. Por lo tanto, es razonable afirmar que este constructo es intrínsecamente multidimensional. Además, abarca la perpetuación de las estructuras sociales, la formación de la identidad y el sentido de pertenencia, así como el potencial de reconocimiento y realización social (Castellano y López, 2021).

Definición operacional: La calidad de vida laboral se define como el equilibrio y la percepción positiva que los trabajadores tienen respecto a diversos aspectos de su entorno laboral, incluyendo condiciones psicológicas, sistema de gestión, organización del trabajo, procesos organizacionales: comunicación y participación, características del puesto de trabajo, condiciones de equilibrio entre trabajo y vida y condiciones físicas del entorno laboral.

La Hipótesis de investigación es: El nivel de calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024, es medio.

El Objetivo General es: Determinar el nivel de calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024.

Mientras que los Objetivos específicos, son: Evaluar el nivel de calidad de vida psicológica en una empresa Pesquera, Paita, 2024. Evaluar el nivel del sistema de gestión en una empresa Pesquera, Paita, 2024. Evaluar el nivel de organización del trabajo en una empresa Pesquera, Paita, 2024. Evaluar el nivel de los procesos organizacionales: comunicación y participación en una empresa Pesquera, Paita, 2024. Evaluar las características del puesto de trabajo en una empresa Pesquera, Paita, 2024. Evaluar las condiciones para el equilibrio trabajo y vida en una empresa Pesquera, Paita, 2024. Evaluar las condiciones físicas del entorno laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024.

Metodología

Tipo y Diseño de la Investigación

Tipo de investigación:

La investigación sobre el nivel de calidad de vida laboral en una empresa pesquera en Paita, prevista para 2024, se clasifica como básica, ya que su objetivo principal es generar nuevo conocimiento acerca de la situación actual del bienestar laboral en la empresa. Esta orientación hacia la obtención de datos novedosos sobre el nivel de calidad de vida de los trabajadores subraya su carácter fundamental y teórico.

En cuanto a su alcance, la investigación fue descriptiva, dado que se centra en detallar las cualidades y características específicas que determinan el nivel de calidad de vida laboral en la mencionada empresa. El estudio busca proporcionar una descripción clara y detallada de los factores que influyen en el bienestar de los empleados, lo que permite una comprensión más profunda de las condiciones laborales actuales.

Diseño de investigación:

El diseño de investigación adoptado fue no experimental, transversal y descriptivo. La investigación se centró en evaluar el nivel de calidad de vida laboral en una empresa pesquera en Paita durante el año 2024. Para ello, se midió la variable en cuestión en una única ocasión, sin manipularla de ninguna manera. Este enfoque permitió obtener una instantánea precisa de las condiciones laborales en ese momento específico, sin alterar el entorno o las condiciones de trabajo de los empleados.

Población y Muestra

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), la población se define como el conjunto de elementos sobre los cuales se generan los resultados de una investigación, delimitados por características específicas y precisas en términos de tiempo y espacio. En el estudio realizado en 2024, la población estuvo constituida por los 250 trabajadores de la empresa pesquera en Paita, representando la totalidad de empleados

de la empresa. Esta definición de población aseguró que los resultados obtenidos fueran representativos y pertinentes a todo el grupo de interés.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra es considerada pertinente cuando posee los elementos necesarios para generalizar los resultados a toda la población en estudio. En el caso del estudio llevado a cabo en la empresa pesquera de Paita en 2024, la muestra incluyó a los 250 trabajadores de la empresa, correspondiendo exactamente a la población total. Esta coincidencia entre muestra y población garantizó que los resultados del estudio fueran plenamente representativos y aplicables a todos los trabajadores de la empresa.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica:

En el estudio se empleó la técnica de la encuesta, con el objetivo de recopilar las opiniones de una muestra específica de la población sobre el problema investigado. Esta metodología permitió obtener información directa y relevante de los trabajadores de la empresa pesquera en Paita, facilitando el análisis de sus percepciones y experiencias relacionadas con la calidad de vida laboral.

Instrumento:

El instrumento que se utilizó para obtener información directa sobre las variables de estudio fue el cuestionario. Este método permitió recabar respuestas específicas y detalladas sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa pesquera en Paita, facilitando una evaluación precisa de las condiciones laborales y la satisfacción del personal.

Variable	Técnicas	Instrumento
Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario

Para el procesamiento de los datos se utiliza el cuadro de baremos siguiente:

Variable / Dimensiones	Ítems	Bajo		Regular		Alto	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Calidad de vida laboral	48	48	111	112	175	176	240
Psicológica	16	16	36	37	58	59	80
Sistema de gestión	7	7	15	16	25	26	35
Organización del trabajo	7	7	15	16	25	26	35
Procesos organizacionales: comunicación y participación	5	5	11	12	17	18	25
Características del puesto de trabajo	5	5	11	12	17	18	25
Condiciones para el equilibrio trabajo y vida	3	3	6	7	10	11	15
Condiciones físicas del entorno laboral	5	5	11	12	17	18	25

Resultados

En este apartado se exponen los resultados alcanzados en el estudio acerca del nivel de calidad de vida laboral en una compañía pesquera situada en Paita. El estudio se centró en analizar diferentes aspectos que afectan la percepción de la calidad de vida en el entorno laboral de los empleados. Estas dimensiones abarcan aspectos psicológicos, el sistema de gestión, la estructura laboral, los procedimientos organizativos con énfasis en la comunicación y participación, las especificaciones del puesto de trabajo, las condiciones que favorecen el balance entre la vida laboral y personal, y el entorno físico en el lugar de trabajo.

Cada una de estas medidas fue cuidadosamente examinada a través de un cuestionario administrado a los 250 empleados de la compañía, suministrando información crucial para comprender de qué manera estos aspectos contribuyen al bienestar global de los trabajadores. Los resultados obtenidos proporcionan una perspectiva completa de cómo cada una de estas áreas influye en la calidad de vida laboral, lo que permite identificar áreas de mejora y resaltar las prácticas que ya están dando buenos resultados.

Este capítulo desglosa los resultados por cada dimensión de la variable estudiada, ofreciendo un análisis detallado y una discusión sobre cómo cada factor específico impacta en la vida laboral de los empleados. A través de este análisis, se busca proporcionar una base sólida para las posibles estrategias de mejora que se adoptarían en caso necesario.

Tabla 1

Nivel de Calidad de vida laboral

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	32	12.80
Regular	166	66.40
Alto	52	20.80
Total	250	100.0

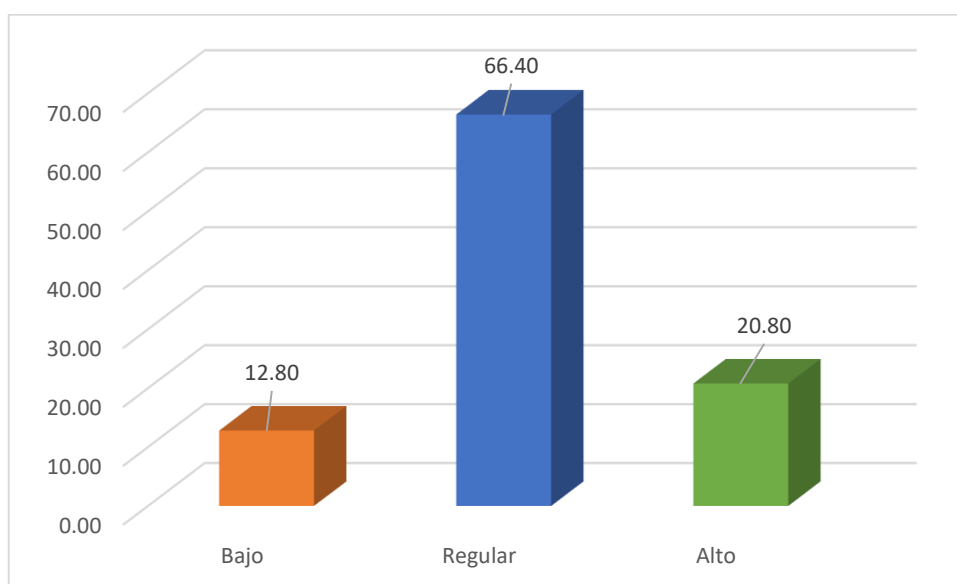


Figura 1. *Nivel de Calidad de vida laboral*

La tabla 1 y figura 1, muestran la distribución de los niveles de calidad de vida laboral entre los trabajadores de la empresa pesquera en Paita. La tabla categoriza la calidad de vida laboral en tres niveles: bajo, regular y alto. De los 250 trabajadores encuestados, los resultados se distribuyen de la siguiente manera:

Bajo: 32 trabajadores, lo que representa el 12.80% del total. Este porcentaje indica una minoría de los empleados que perciben su calidad de vida laboral como insuficiente o deficiente.

Regular: 166 trabajadores, correspondientes al 66.40% del total. Esta es la categoría más numerosa, mostrando que la mayoría de los trabajadores consideran su calidad de vida laboral como aceptable pero no óptima.

Alto: 52 trabajadores, o el 20.80% del total. Este grupo percibe su calidad de vida laboral como alta, indicando una experiencia positiva en su entorno laboral.

El alto porcentaje de trabajadores que clasifican su calidad de vida laboral como "Regular" sugiere que, aunque las condiciones no son críticas, hay áreas significativas de mejora. La gran mayoría no se siente plenamente satisfecha con su situación laboral actual, lo que podría indicar deficiencias en aspectos como la organización del trabajo,

comunicación, condiciones físicas del lugar de trabajo, o el equilibrio entre vida laboral y personal.

El 12.80% de los trabajadores que reportan un nivel bajo de calidad de vida laboral es preocupante, ya que refleja una proporción no despreciable de empleados que están potencialmente descontentos o en situaciones laborales adversas. Estos empleados podrían estar enfrentando problemas más serios que afectan su bienestar psicológico o físico, lo que a su vez puede afectar su productividad y motivación.

Por otro lado, el 20.80% que reporta un alto nivel de calidad de vida laboral es alentador, pero también destaca la disparidad dentro de la misma empresa, sugiriendo que las experiencias laborales pueden variar considerablemente entre diferentes grupos o departamentos.

Tabla 2

Dimensión 1: Psicológica

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	25	10.00
Regular	133	53.20
Alto	92	36.80
Total	250	100.00

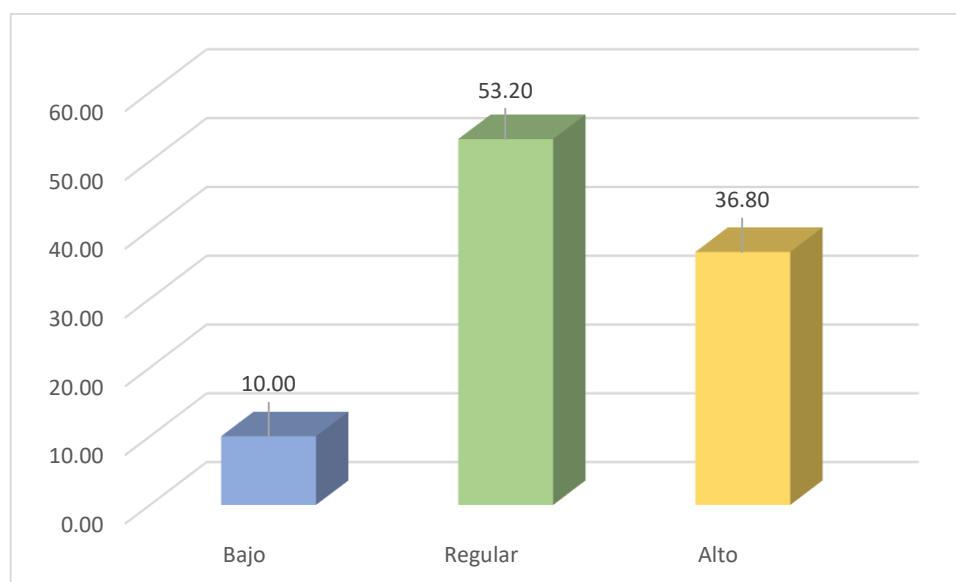


Figura 2. *Dimensión Psicológica*

La tabla 2 y figura 2, desglosan las percepciones de la dimensión psicológica de la calidad de vida laboral entre los trabajadores de la empresa pesquera en Paita. Los resultados se dividen en tres categorías: bajo, regular y alto, y se distribuyen de la siguiente manera:

Bajo: 25 trabajadores, lo que representa el 10.00% del total. Este grupo siente que la dimensión psicológica de su calidad de vida laboral es deficiente, lo que puede incluir factores como estrés, falta de reconocimiento, o insatisfacción con las interacciones laborales.

Regular: 133 trabajadores, que constituyen el 53.20% del total. Estos empleados califican su experiencia psicológica en el trabajo como promedio, lo que sugiere que, aunque no están profundamente insatisfechos, tampoco sienten un alto grado de bienestar psicológico.

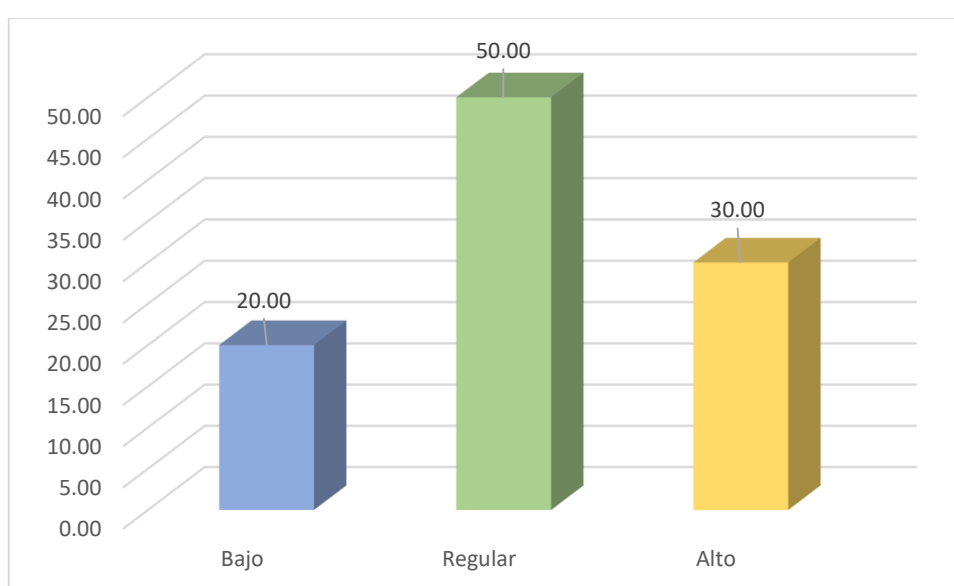
Alto: 92 trabajadores, o el 36.80% del total. Este es un porcentaje significativo de empleados que perciben su entorno laboral como positivo desde una perspectiva psicológica, lo que indica que experimentan satisfacción, motivación y compromiso.

La distribución de las respuestas en esta dimensión es notablemente más favorable en comparación con la evaluación general de la calidad de vida laboral presentada en la Tabla 1. Un porcentaje más alto de trabajadores percibe su bienestar psicológico como alto (36.80%), lo cual es un indicativo positivo de que muchos empleados se sienten psicológicamente respaldados y valorados en su trabajo.

Sin embargo, más de la mitad de los trabajadores (63.20%) califican su bienestar psicológico como bajo o regular. Esto sugiere que todavía hay una proporción considerable de empleados que podría estar experimentando retos psicológicos en el trabajo. Estos podrían estar relacionados con el estrés laboral, la presión de las expectativas de rendimiento, o posiblemente un entorno laboral que no promueve adecuadamente la salud mental o el apoyo psicológico.

Tabla 3*Dimensión 2: Sistema de gestión*

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	50	20.00
Regular	125	50.00
Alto	75	30.00
Total	250	100.00

**Figura 3. Dimensión Sistema de gestión**

La Tabla 3 y figura 3, muestran la evaluación de los trabajadores respecto a la dimensión del sistema de gestión en su calidad de vida laboral en la empresa pesquera en Paita. Los resultados se categorizan en tres niveles: bajo, regular y alto, y se distribuyen de la siguiente manera:

Bajo: 50 trabajadores, lo que representa el 20.00% del total. Este grupo percibe que los sistemas de gestión en su lugar de trabajo son inadecuados o deficientes, lo cual puede influir negativamente en su percepción general de la calidad de vida laboral.

Regular: 125 trabajadores, que constituyen el 50.00% del total. Estos empleados consideran que el sistema de gestión es aceptable, pero posiblemente carezca de elementos que podrían elevar su percepción a un nivel superior.

Alto: 75 trabajadores, o el 30.00% del total. Este porcentaje de empleados siente que el sistema de gestión contribuye positivamente a su calidad de vida laboral, reflejando posiblemente una buena organización, comunicación efectiva, y políticas de gestión que son bien recibidas.

La distribución de las respuestas en la dimensión del sistema de gestión muestra una división más equilibrada entre las percepciones positivas y negativas. No obstante, el hecho de que el 70.00% de los trabajadores clasifique el sistema de gestión como bajo o regular indica áreas significativas de mejora. Los sistemas de gestión deficiente pueden afectar muchos aspectos del ambiente laboral, incluyendo la moral del empleado, la eficiencia operativa, y la satisfacción general con el trabajo.

El 20.00% de los trabajadores que califican el sistema de gestión como bajo sugiere que hay problemas fundamentales que necesitan atención. Esto podría estar relacionado con la falta de claridad en las políticas, ineficiencias en la toma de decisiones, o una percepción de falta de equidad y transparencia en el manejo de la empresa.

Tabla 4

Dimensión 3: Organización del trabajo

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	18	7.20
Regular	184	73.60
Alto	48	19.20
Total	250	100.00

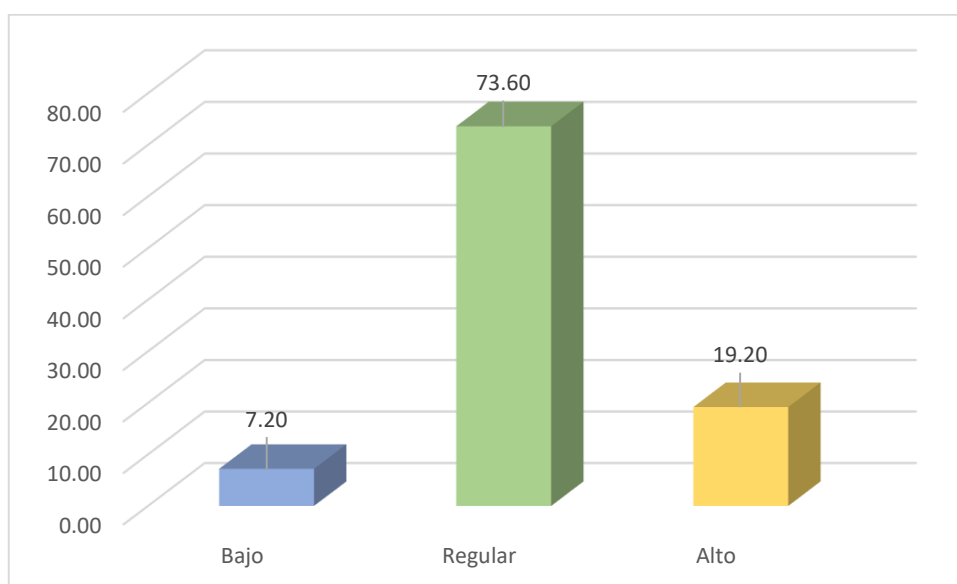


Figura 4. *Dimensión Organización del trabajo*

La Tabla 4 y figura 4, reflejan cómo los trabajadores de la empresa pesquera en Paita perciben la dimensión de organización del trabajo en términos de calidad de vida laboral. Los datos se clasifican en tres categorías: bajo, regular y alto, con la siguiente distribución:

Bajo: 18 trabajadores, representando el 7.20% del total. Este grupo percibe la organización del trabajo como deficiente, lo que puede estar relacionado con la falta de estructura o claridad en sus roles y responsabilidades.

Regular: 184 trabajadores, constituyendo el 73.60% del total. Esta es la mayoría abrumadora y sugiere que, aunque los trabajadores no encuentran graves deficiencias en la organización del trabajo, tampoco la ven como óptima o particularmente fortalecedora.

Alto: 48 trabajadores, o el 19.20% del total. Este porcentaje de empleados siente que la organización del trabajo es excelente, lo cual implica que perciben una buena estructura y claridad en las tareas y responsabilidades, contribuyendo positivamente a su calidad de vida laboral.

El alto porcentaje de trabajadores (73.60%) que califica la organización del trabajo como regular indica que, aunque la situación no es crítica, hay espacio considerable para mejoras. La percepción general de "regularidad" podría reflejar una falta de

optimización en la estructura de trabajo o en la forma en que se asignan y gestionan las tareas, lo cual puede afectar la eficiencia y la satisfacción laboral.

Un porcentaje relativamente bajo de trabajadores (7.20%) que ve la organización del trabajo como baja es positivo en comparación con otros problemas más serios que podrían haber sido identificados. Sin embargo, aún es crucial abordar las preocupaciones de este grupo para evitar problemas más profundos como el desgaste o la baja moral.

Tabla 5

Dimensión 4: Procesos organizacionales: comunicación y participación

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	49	19.60
Regular	109	43.60
Alto	92	36.80
Total	250	100.00

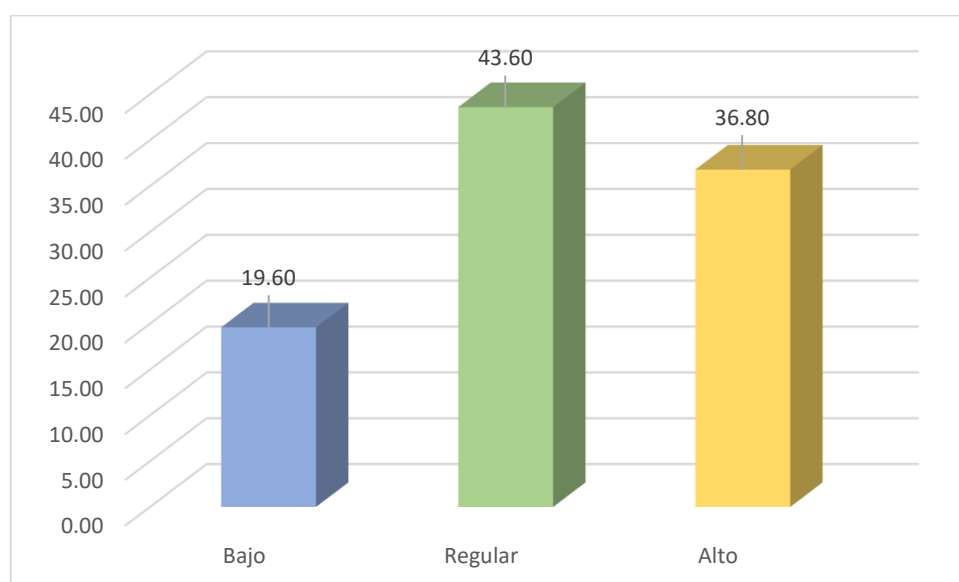


Figura 5. *Dimensión Procesos organizacionales: comunicación y participación*

La Tabla 5 y figura 5, muestran cómo los trabajadores de la empresa pesquera en Paita evalúan los procesos organizacionales, específicamente en términos de comunicación y participación, en su calidad de vida laboral. Los resultados están distribuidos en tres categorías: bajo, regular y alto, de la siguiente manera:

Bajo: 49 trabajadores, representando el 19.60% del total. Este grupo encuentra deficiencias significativas en la comunicación y participación dentro de la organización, lo que puede afectar negativamente su percepción de inclusión y eficacia en el lugar de trabajo.

Regular: 109 trabajadores, constituyendo el 43.60% del total. Estos empleados consideran que la comunicación y participación son adecuadas, pero no ideales, indicando que hay espacio para mejoras que podrían hacer que estos procesos sean más efectivos.

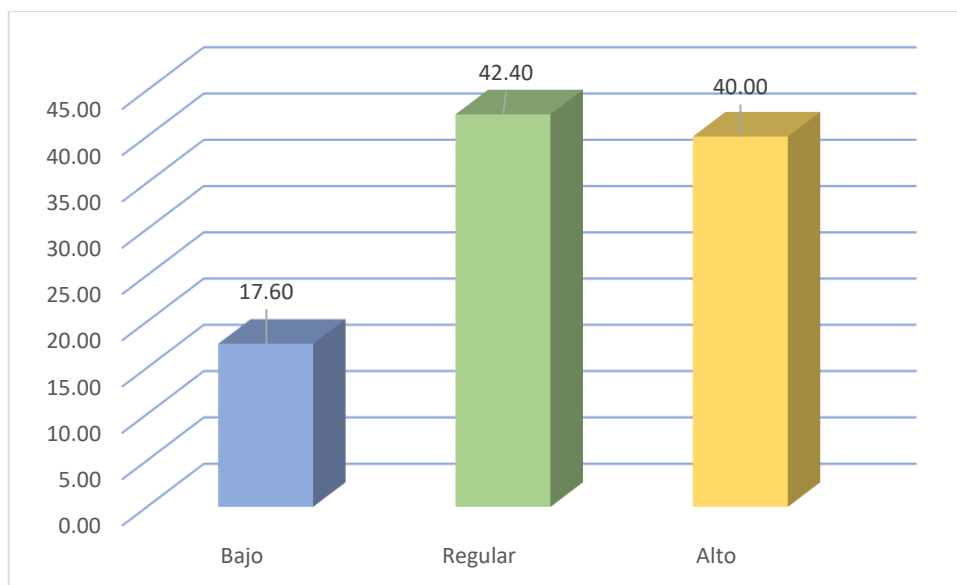
Alto: 92 trabajadores, o el 36.80% del total. Este porcentaje significativo de la fuerza laboral siente que los procesos de comunicación y participación son efectivos y contribuyen positivamente a su experiencia laboral.

El dato que el 19.60% de los empleados califique la comunicación y la participación como bajas es preocupante, ya que una buena comunicación y oportunidades de participación son fundamentales para un ambiente laboral saludable y productivo. Esto sugiere que una parte significativa de la plantilla puede sentirse desconectada o poco valorada en términos de su capacidad para contribuir o recibir información relevante.

Por otro lado, el hecho de que el 36.80% de los trabajadores perciba estos procesos como altos es alentador, ya que refleja una estructura organizacional que, al menos para una parte de los empleados, fomenta un buen flujo de comunicación y permite una participación activa en las decisiones y operaciones de la empresa.

Tabla 6*Dimensión 5: Características del puesto de trabajo*

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	44	17.60
Regular	106	42.40
Alto	100	40.00
Total	250	100.00

**Figura 6. Dimensión Características del puesto de trabajo**

La Tabla 6 y Figura 6, despliegan cómo los trabajadores de la empresa pesquera en Paita perciben las características de su puesto de trabajo en términos de calidad de vida laboral. Los resultados están clasificados en tres niveles: bajo, regular y alto, con la siguiente distribución:

Bajo: 44 trabajadores, que representan el 17.60% del total. Este porcentaje de empleados siente que las características de su puesto de trabajo son insuficientes o inadecuadas, lo que puede incluir aspectos como la ergonomía, recursos disponibles, o claridad en las responsabilidades.

Regular: 106 trabajadores, constituyendo el 42.40% del total. Estos empleados califican las características de su puesto como aceptables, pero no óptimas, indicando que, aunque no enfrentan problemas graves, ven espacio para mejoras que podrían hacer su trabajo más eficiente y satisfactorio.

Alto: 100 trabajadores, o el 40.00% del total. Este grupo considerable percibe las características de su puesto de trabajo de manera positiva, lo que sugiere que encuentran su entorno laboral adecuadamente equipado y bien diseñado para sus necesidades.

El hecho de que el 17.60% de los trabajadores vea las características de su puesto como bajas es un indicativo de que existe un grupo significativo de empleados que podría estar enfrentando desafíos relacionados con su entorno físico o las herramientas con las que trabajan. Esto puede tener implicaciones negativas para su eficacia, satisfacción laboral y posiblemente su salud física.

Por otro lado, el 40.00% de los empleados que califican estas características como altas muestra que hay una buena parte de la plantilla que se siente cómoda y adecuadamente apoyada por las condiciones de su trabajo. Sin embargo, el amplio porcentaje que lo califica como regular (42.40%) destaca que aún hay margen considerable para mejorar las condiciones de trabajo y hacerlas más acogedoras y funcionales para todos los empleados.

Tabla 7

Dimensión 6: Condiciones para el equilibrio trabajo y vida

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	47	18.80
Regular	95	38.00
Alto	108	43.20
Total	250	100.00

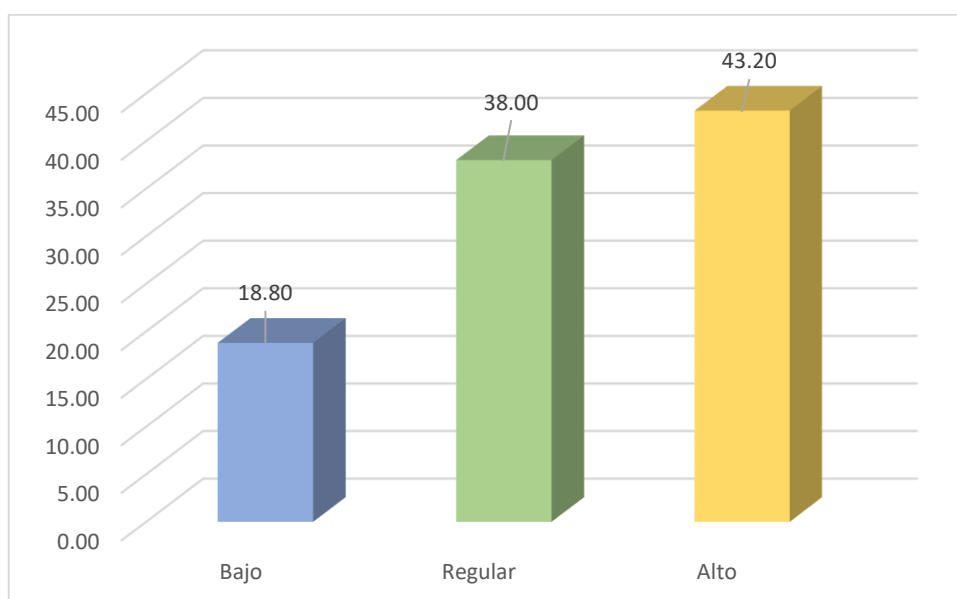


Figura 7. Dimensión Condiciones para el equilibrio trabajo y vida

La Tabla 7 y Figura 7, detallan la percepción de los trabajadores de la empresa pesquera en Paita sobre las condiciones que facilitan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, una dimensión esencial de la calidad de vida laboral. La distribución de las respuestas se clasifica en tres niveles: bajo, regular y alto, presentándose de la siguiente manera:

Bajo: 47 trabajadores, que representan el 18.80% del total. Este segmento de empleados considera que las condiciones para equilibrar el trabajo y la vida personal son deficientes, lo que puede reflejar horarios inflexibles, falta de políticas de apoyo familiar o una cultura laboral que no promueve un balance saludable.

Regular: 95 trabajadores, constituyendo el 38.00% del total. Este grupo califica las condiciones como moderadas, indicando que, aunque existen algunas políticas o soportes, estos podrían ser insuficientes o no estar bien implementados.

Alto: 108 trabajadores, o el 43.20% del total. Una proporción significativa de la plantilla siente que las condiciones para mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal son excelentes, lo que sugiere una valoración positiva de las políticas de flexibilidad, soporte familiar y otros factores que facilitan este balance.

El hecho de que un 43.20% de los empleados perciba las condiciones de equilibrio entre trabajo y vida como altas es un indicativo positivo de que la empresa ha implementado políticas efectivas en esta área, o que la cultura laboral promueve activamente un balance saludable. Sin embargo, el 18.80% que califica estas condiciones como bajas es preocupante, ya que un mal equilibrio puede llevar a estrés, desgaste y disminución de la satisfacción y la productividad laboral.

El 38.00% que ve las condiciones como regulares también señala que hay un número considerable de empleados que podría beneficiarse de mejoras en esta área. La percepción de condiciones regulares sugiere que, aunque se han hecho esfuerzos para apoyar el equilibrio entre trabajo y vida, aún hay áreas que necesitan ser fortalecidas o políticas que necesitan una mejor implementación.

Tabla 8

Dimensión 7: Condiciones físicas del entorno laboral

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	62	24.80
Regular	102	40.80
Alto	86	34.40
Total	250	100.00

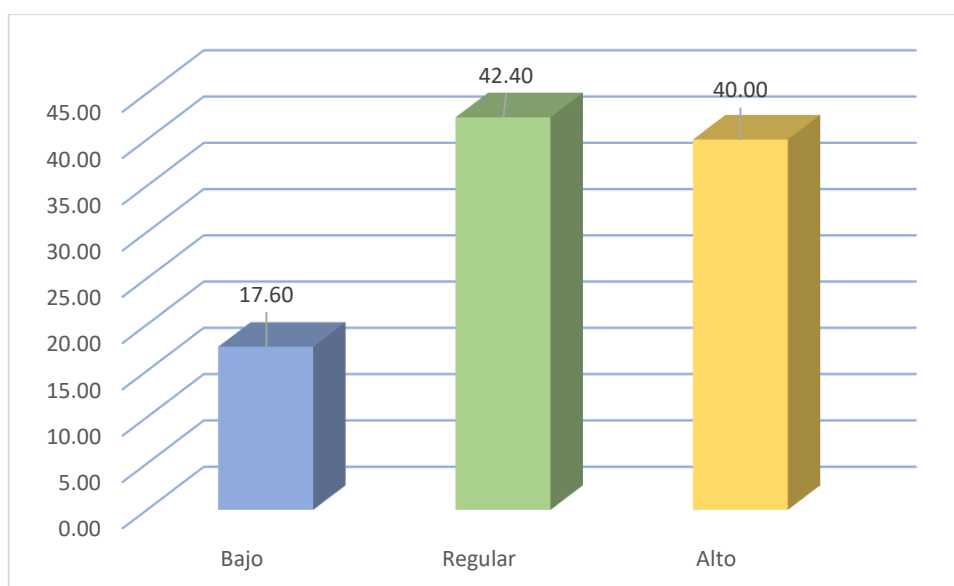


Figura 8: Dimensión Condiciones físicas del entorno laboral

La Tabla 8 y Figura 8, exponen cómo los trabajadores de la empresa pesquera en Paita perciben las condiciones físicas de su entorno laboral, una dimensión clave para su bienestar general. Las respuestas se categorizan en tres niveles: bajo, regular y alto, y se distribuyen de la siguiente manera:

Bajo: 62 trabajadores, representando el 24.80% del total. Este grupo percibe que las condiciones físicas de su lugar de trabajo son inadecuadas, lo que puede incluir problemas como instalaciones inapropiadas, equipamiento deficiente o un ambiente de trabajo inseguro o insalubre.

Regular: 102 trabajadores, que constituyen el 40.80% del total. Estos empleados consideran que las condiciones físicas son aceptables, pero no ideales, indicando la presencia de algunas deficiencias que no afectan de manera crítica su día a día pero que podrían mejorarse para aumentar el confort y la seguridad.

Alto: 86 trabajadores, o el 34.40% del total. Este porcentaje significativo siente que las condiciones físicas de su entorno laboral son excelentes, lo cual refleja una satisfacción con la seguridad, comodidad y adecuación de las instalaciones y equipos proporcionados por la empresa.

La alta proporción de trabajadores (24.80%) que califica las condiciones físicas del entorno laboral como bajas es alarmante, ya que un ambiente de trabajo inadecuado puede afectar no solo la salud y seguridad de los empleados, sino también su productividad y satisfacción general. Esto sugiere que hay aspectos críticos del ambiente físico que necesitan atención urgente para evitar riesgos y mejorar el bienestar.

El hecho de que el 40.80% de los empleados vea las condiciones como regulares también subraya la necesidad de mejoras en este aspecto. Aunque estas condiciones no son desastrosas, la percepción de regularidad indica que hay margen significativo para elevar la calidad del entorno laboral, lo que podría traducirse en beneficios tangibles para el bienestar y la eficiencia de los trabajadores.

Análisis y discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación sobre la calidad de vida laboral en una empresa pesquera en Paita proporcionan una visión integral de cómo los trabajadores perciben diversos aspectos de su entorno laboral. A través del análisis de diferentes dimensiones, se ha identificado una serie de áreas clave que requieren atención y mejoras para optimizar tanto la satisfacción de los empleados como la eficiencia organizacional.

Generalidades sobre la Calidad de Vida Laboral: Los resultados muestran que una parte significativa de los trabajadores considera su calidad de vida laboral como solo regular. Esta percepción sugiere la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar los aspectos básicos del ambiente laboral, así como a abordar los factores que contribuyen a los bajos niveles de satisfacción.

Dimensión Psicológica: La salud psicológica en el trabajo es fundamental. El estudio revela la importancia de implementar o mejorar los programas de apoyo psicológico, manejar el estrés de manera efectiva y fomentar un ambiente que priorice el bienestar mental. Estas medidas no solo mejorarán la satisfacción y la lealtad, sino también la productividad general.

Sistema de Gestión: Se observa la necesidad de revisar y potencialmente rediseñar los sistemas de gestión para mejorar su eficacia. La implementación de nuevas políticas, la mejora en la comunicación y la transparencia, y la expansión de oportunidades para la retroalimentación y participación activa de los empleados pueden mejorar significativamente su percepción del sistema de gestión y, por ende, su calidad de vida laboral.

Organización del Trabajo: Los resultados sugieren una necesidad de revisar cómo se organiza el trabajo. Clarificar las expectativas de los roles, optimizar la asignación de tareas y ofrecer más apoyo o recursos podría mejorar sustancialmente la percepción de los empleados sobre la organización del trabajo y aumentar su satisfacción y productividad.

Procesos Organizacionales: Comunicación y Participación: Aunque hay aspectos positivos, existen áreas significativas de mejora en la comunicación y participación. Mejorar los canales de comunicación, ofrecer más foros para la participación y asegurar que la información clave sea accesible y comprensible para todos son pasos necesarios para mejorar la satisfacción y la colaboración en el trabajo.

Características del Puesto de Trabajo: Existe una clara necesidad de enfocarse en mejorar las características físicas y estructurales de los puestos de trabajo. Inversiones en ergonomía, actualización de equipos y clarificación de roles pueden aumentar significativamente la satisfacción y la salud general del personal.

Condiciones para el Equilibrio Trabajo y Vida: Mejorar las condiciones para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal debe ser una prioridad. Estrategias como mejorar la flexibilidad de los horarios, fortalecer las políticas de apoyo familiar y fomentar una cultura que valore el tiempo personal y familiar son esenciales para mejorar esta dimensión.

Condiciones Físicas del Entorno Laboral: Los resultados indican una necesidad urgente de invertir en la mejora de las condiciones físicas del entorno laboral. Renovar las instalaciones, actualizar o reparar el equipamiento y asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud ocupacional son medidas cruciales que no solo aumentarán la satisfacción de los empleados, sino que también reducirán los riesgos laborales.

Al comparar los resultados de la investigación sobre la calidad de vida laboral en la empresa pesquera en Paita con los estudios presentados en los antecedentes, se pueden establecer varias correlaciones y diferencias significativas que arrojan luz sobre las condiciones laborales y su impacto en los trabajadores.

Salazar, Melo & Hernández (2022) encontraron que la calidad de vida en el trabajo de los empleados en una empresa comercial en Mazatlán alcanzaba niveles favorables en varias dimensiones, similar a los hallazgos en la empresa pesquera de Paita donde algunas dimensiones, como las condiciones para el equilibrio trabajo y vida, y las características del puesto de trabajo, mostraron evaluaciones positivas. Sin embargo,

en ambos estudios, ciertas dimensiones como el apoyo institucional y la seguridad en el trabajo mostraron niveles desfavorables, sugiriendo que, aunque los modelos organizacionales pueden tener impactos positivos, áreas específicas requieren atención continua para mejorar la calidad de vida laboral de todos los empleados.

La investigación realizada por Madero, Martínez y Marsano (2021) acerca del teletrabajo durante la crisis de COVID-19 muestra disparidades importantes en la manera en que se percibe el estrés y se equilibra la vida laboral en diferentes naciones. De igual manera, los hallazgos de la investigación en la compañía pesquera evidencian inquietudes acerca de la armonía entre la labor profesional y la vida personal, aunque en un entorno distinto al del teletrabajo. Este estudio resalta la relevancia de ajustar las estrategias organizativas a las necesidades particulares de los empleados con el fin de reducir el estrés y fomentar un equilibrio más adecuado entre la vida personal y laboral, lo cual concuerda con las áreas señaladas para mejora en Paita.

Gonçalves da Silva (2023) destaca la relevancia de una alta calidad de vida laboral como un factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, coincidiendo con los resultados obtenidos en la compañía pesquera en Paita, donde se requiere mejorar tanto las condiciones físicas del ambiente laboral como los procesos organizativos. El estudio realizado por el investigador da Silva indica que la satisfacción en el trabajo tiene un impacto directo en el éxito de la organización. Mejorar las condiciones laborales es fundamental no solo para el bienestar de los empleados, sino también para la salud económica de la empresa. Esta perspectiva apoya la importancia de implementar medidas en la empresa pesquera con el fin de mejorar la calidad de vida laboral a un nivel que no solo beneficie a los trabajadores, sino que también contribuya a aumentar la productividad y la sostenibilidad de la organización.

Shchetinina et al. (2021) destacan la importancia de las políticas nacionales y las prácticas empresariales en la calidad de vida laboral. En Corea del Sur, donde la calidad de vida laboral está respaldada por leyes, se observa un enfoque estructurado que podría ser beneficioso para la empresa pesquera en Paita, donde algunas medidas aún parecen asistemáticas como en Ucrania. La crisis de COVID-19 ha resaltado la

necesidad de proteger a los trabajadores, un enfoque que también podría aplicarse en Paita para mejorar la protección y el bienestar de los empleados.

Pereira et al. (2022) abordan la calidad de vida en el trabajo desde el modelo de Walton, que considera múltiples criterios incluyendo la relevancia social del trabajo y las oportunidades de crecimiento. En Paita, podría ser beneficioso adoptar un enfoque similar que evalúe y fortalezca el sentido de pertenencia y el orgullo, así como mejorar las oportunidades de crecimiento, dado que estos aspectos pueden influir positivamente en la motivación y satisfacción de los empleados.

Tokcan (2022) resalta la importancia del diseño de puestos de trabajo y la autonomía del trabajador como factores clave en la calidad de vida laboral. Los hallazgos en Paita muestran la necesidad de mejorar las características del puesto de trabajo, lo que resuena con la perspectiva de Tokcan sobre la relevancia del diseño del trabajo y su impacto en el bienestar del empleado. Adoptar un enfoque más centrado en el diseño de puestos y la autonomía podría ayudar a mejorar la satisfacción y eficiencia en Paita.

Según el estudio realizado por Castañeda (2022), se ha identificado una relación inversa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en un entorno educativo. Este hallazgo podría tener implicaciones significativas para la empresa pesquera ubicada en Paita. Mejorar los aspectos específicos que influyen en el compromiso podría contribuir a incrementar la fidelidad y la eficiencia de los empleados. A pesar de que la situación es distinta, los fundamentos que rigen la conexión entre la calidad de vida laboral y la implicación organizacional son relevantes.

La investigación realizada por Vilca Huanca y colaboradores en el año 2023 destaca la relevancia de los recursos laborales en el bienestar de los empleados. La conexión clara y relevante entre los recursos disponibles y la calidad de vida laboral descubierta en su investigación concuerda con los resultados en Paita, donde los atributos del puesto de trabajo y las condiciones físicas del entorno laboral fueron señalados como aspectos críticos. En ambas situaciones, se destaca la importancia de mejorar las condiciones y recursos laborales con el fin de aumentar la calidad de vida en el ámbito

laboral. Esta información puede guiar a la empresa en Paita para focalizar sus esfuerzos en mejorar los recursos y condiciones físicas que directamente impactan la satisfacción y el bienestar de sus empleados.

Yupanqui (2023) identifica una percepción media de calidad de vida laboral entre los profesionales de enfermería, con factores como la carga de trabajo y el apoyo directivo jugando roles significativos. Aunque en un contexto distinto, las dimensiones similares se evaluaron en Paita, donde aspectos como la organización del trabajo y los procesos organizacionales mostraron resultados mixtos. La percepción media y la identificación de áreas específicas para mejoras en ambos estudios sugieren que abordar factores como el apoyo directivo y la carga de trabajo podría tener un impacto positivo en la percepción general de calidad de vida laboral.

Morán de la Cruz y Salas Coronado (2021) han observado que existe una relación positiva entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso con la organización. Esta conexión es fundamental y muestra una tendencia identificada en Paita, donde el incremento de la calidad de vida laboral podría posiblemente elevar el compromiso organizacional. Este estudio confirma la relevancia de las acciones enfocadas en mejorar la calidad de vida laboral como una táctica para fortalecer el compromiso y la fidelidad de los empleados hacia la empresa.

Conclusiones

Calidad de Vida Laboral: La investigación llevada a cabo en la empresa pesquera en Paita en 2024 ha permitido determinar el nivel de calidad de vida laboral (Regular el 66.40%), revelando una combinación de fortalezas y áreas que requieren mejoras significativas. Los resultados indican que, mientras algunos aspectos de la calidad de vida laboral son vistos positivamente por los trabajadores, existen varias dimensiones críticas que necesitan atención para optimizar tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia operativa de la empresa. Es fundamental que la empresa implemente estrategias dirigidas a mejorar estas áreas, asegurando así una mejora en la calidad de vida laboral que beneficiará tanto a los trabajadores como a la sostenibilidad general de la organización.

Dimensión Psicológica: La evaluación del nivel de calidad de vida psicológica muestra que, aunque un segmento de la fuerza laboral se siente satisfecho, una proporción significativa (63.20%) solo percibe un nivel regular o bajo en esta dimensión. Es crucial desarrollar e implementar programas de apoyo psicológico, estrategias para el manejo del estrés y promover un ambiente que priorice el bienestar mental para mejorar esta percepción.

Sistema de Gestión: La evaluación del sistema de gestión (Regular 50%) revela que hay una necesidad evidente de revisión y mejora. Fortalecer la comunicación y la transparencia, y proporcionar oportunidades ampliadas para la retroalimentación y participación activa pueden mejorar significativamente la percepción del sistema de gestión y, por ende, la calidad de vida laboral.

Organización del Trabajo: Los resultados (regular 73.60%) indican que la organización del trabajo requiere clarificaciones y optimizaciones. Mejorar la definición de roles, la distribución de tareas y la provisión de recursos adecuados son pasos esenciales para mejorar la percepción de los empleados sobre esta dimensión.

Procesos Organizacionales (Comunicación y Participación): La evaluación de la comunicación y participación sugiere que, a pesar de ciertos aspectos positivos, hay margen considerable para mejorar estos procesos (Bajo y regular 63.20%). Fortalecer

los canales de comunicación y ofrecer más foros para la participación son cruciales para aumentar la satisfacción y eficiencia en el trabajo.

Características del Puesto de Trabajo: Los hallazgos muestran que las características físicas y estructurales del puesto de trabajo necesitan atención (Regular 42.40%). Inversiones en mejor ergonomía, modernización de equipos y clarificación de roles pueden aumentar significativamente la satisfacción y contribuir al bienestar general del personal.

Condiciones para el Equilibrio Trabajo y Vida: La evaluación (38%) de las condiciones para el equilibrio entre trabajo y vida personal destaca la importancia de mejorar esta dimensión. Implementar políticas que promuevan una mejor flexibilidad de horarios y un soporte más sólido para el equilibrio trabajo-vida son esenciales.

Condiciones Físicas del Entorno Laboral: La evaluación de las condiciones físicas del entorno laboral (Regular 40.80%) identifica una necesidad crítica de mejoras. La renovación de las instalaciones y la actualización de los equipos, junto con asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, son fundamentales para mejorar esta dimensión.

Recomendaciones

Calidad de Vida Laboral: Implementar un plan integral de mejora continua que aborde específicamente las áreas señaladas en la investigación. Este plan debe incluir evaluaciones regulares del progreso, ajustes basados en el feedback de los empleados, y la incorporación de mejores prácticas de la industria para garantizar tanto la mejora continua de la calidad de vida laboral como la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

Dimensión Psicológica: Desarrollar e implementar un programa de bienestar mental que incluya talleres de manejo de estrés, acceso a servicios de consejería psicológica, y actividades que promuevan el bienestar mental, como mindfulness y pausas activas durante la jornada laboral. Este programa debe ser acompañado de una campaña de sensibilización sobre la importancia del cuidado de la salud mental en el trabajo.

Sistema de Gestión: Revisar y mejorar los sistemas de gestión mediante la implementación de herramientas de gestión del desempeño que sean transparentes y equitativas. Fomentar un ambiente de comunicación abierta y bidireccional que permita a los empleados participar activamente en la toma de decisiones y en la formulación de ideas que puedan mejorar su entorno laboral.

Organización del Trabajo: Clarificar roles y responsabilidades mediante la actualización de descripciones de trabajo y la implementación de sesiones de formación para asegurar que todos los empleados entiendan sus tareas y cómo contribuyen al éxito de la empresa. Además, optimizar la asignación de recursos para garantizar que todos los equipos tengan lo necesario para realizar su trabajo eficientemente.

Procesos Organizacionales (Comunicación y Participación): Mejorar los canales de comunicación interna y establecer foros regulares donde los empleados puedan expresar sus opiniones y participar en discusiones que afecten su trabajo y el ambiente laboral. Esto podría incluir la implementación de un sistema de intranet más interactivo y reuniones periódicas de retroalimentación.

Características del Puesto de Trabajo: Invertir en la modernización de los espacios de trabajo y equipos, y realizar evaluaciones ergonómicas para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades físicas de los empleados. Además, revisar periódicamente estas configuraciones para asegurar que continúan siendo adecuadas a medida que cambian las tecnologías y los procesos de trabajo.

Condiciones para el Equilibrio Trabajo y Vida: Implementar políticas de trabajo flexible que permitan a los empleados tener un mayor control sobre sus horarios y su balance entre el trabajo y la vida personal. Esto puede incluir opciones de trabajo remoto, jornadas laborales comprimidas o horarios flexibles que permitan a los empleados atender mejor sus compromisos personales y familiares.

Condiciones Físicas del Entorno Laboral: Realizar una auditoría de las instalaciones para identificar áreas que requieran renovación o mejoras, asegurando que todos los espacios cumplan con los más altos estándares de seguridad y salud ocupacional. Invertir en mejoras físicas que no solo aumenten la seguridad, sino que también mejoren la comodidad y el bienestar de los empleados.

Referencias bibliográficas

- Ahmad, Sh., Tahir, M., Ara, N. (2022). Vivir una vida de calidad. Las capacidades en el trabajo como dimensión del estudio en la educación superior. *Revista Internacional de Estudios e Investigación Gerencial*, 4(11). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0411011>
- Ángeles, M., Bravo, M., Herrera, F., & Salas, L. (2021). Responsabilidad social empresarial y su impacto en la calidad de vida laboral. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(15), 12-19. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i15.6567>
- Bayas, N., Salas, M., & Pachucho, E. (2021). Afectación a la calidad de vida laboral: caso funcionarios de la dirección administrativa del gadma. *Revista De Investigación Enlace Universitario*, 17(1), 30-39. <https://doi.org/10.33789/enlace.17.38>
- Cáceres-Gelvez, S., Acevedo-Páez, J., Bohórquez-Chacón, L., & Rodríguez-Galezo, L. (2020). Implementación de herramientas para el diseño de sistemas de gestión de la calidad: aproximación metodológica en un caso aplicado al sector de la construcción. *Aibi Revista De Investigación Administración E Ingeniería*, 8(S1), 43-53. <https://doi.org/10.15649/2346030x.1018>
- Casas, S. y Klijn, T. (2023). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 14(1), 136-141. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692006000100019>
- Castañeda T. (2022). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2022. (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego, <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8827>
- Castellano, Nélida del Carmen, & López, Esteban Damián. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*,

25(1), 75-90.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>

Chicaiza, S. y Fernández, C. (2022). Calidad de vida laboral de los internos rotativos de enfermería en la práctica preprofesional. *Enfermería Investiga*, 7(4), 46-52.
<https://doi.org/10.31243/ei.uta.v7i4.1867.2022>

Dhingra, V., Mudgal, R. y Dhingra, M. (2022). Entorno de trabajo seguro y saludable: un estudio de artesanos de la industria de la artesanía en metal de la India. *Estudios de gestión y trabajo*, 42(2), 152-166.
<https://doi.org/10.1177/0258042x17714071>

Farías, J. (2021). Planificación de un sistema de gestión integrado para una organización de investigación agropecuaria. *Signos*, 11(1), 25-35.
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389-4925>

Figueroa, A. (2024). Estrategia y empresa: desafíos de incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Revista Universitaria Ruta*.
<https://doi.org/10.15443/ruta2023793>

Fontinha, R., Easton, S. y Laar, D. (2023). Horas extras y calidad de vida laboral en académicos y no académicos: el papel del equilibrio percibido entre el trabajo y la vida personal. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173-183.
<https://doi.org/10.1037/str0000067>

Gonçalves da Silva, T. (2023). La importancia de la calidad de vida en el trabajo (qvt) dentro de las organizaciones. *Revista Científica Semana Académica*, 11(232):1-10. Documento: 10.35265/2236-6717-232-12579

Gorjup, M., Aparicio, M., y Ryan, G. (2021). Calidad laboral: concepto multidimensional, práctica necesaria, responsabilidad de todos. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social Cef*, 101-128.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2011.5155>

- Ingersoll-Dayton, B., Saengtienchai, C., Kespichayawattana, J. y Aungsuroch, Y. (2020). Sin título. *Revista de gerontología transcultural*, 16(3), 283-302. <https://doi.org/10.1023/a:1011984017317>
- Loli, E., Danielli, R., Navarro, V., & Ceron, V. (2021). La calidad de vida laboral y el apoyo institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Madero, S., Martínez, CL, & Marsano, LA d. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del covid-19: México, Perú y Chile *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(27), 84-94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>
- Matabanchoy-Tulcán, S. (2024). Calidad de vida laboral en empresas familiares del sector avícola colombiano. *Desarrollo Gerencial*, 16(1), 1-25. <https://doi.org/10.17081/dege.16.1.6622>
- Matabanchoy-Tulcán, S. (2024). Calidad de vida laboral en empresas familiares del sector avícola colombiano. *Desarrollo Gerencial*, 16(1), 1-25. <https://doi.org/10.17081/dege.16.1.6622>
- Mobaraki, N., Esfahani, M., Azimkhani, A. y Azizi, B. (2022). Investigación de la relación entre la calidad de vida y la adherencia a la actividad física con la esperanza de vida en el tiempo libre en los ancianos. *Avrasya Spor Bilimleri Ve Eğitimi Dergisi*, 4(1), 56-66. <https://doi.org/10.47778/ejsse.1108793>
- Mochtar, T. y Susanti, N. (2022). El efecto de la calidad de vida laboral, el agotamiento de los empleados y la carga de trabajo en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados que trabajan desde casa en Surabaya. *Journal of Social Research*, 1(5), 341-351. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i5.99>
- Morán de la Cruz, A. y Salas Coronado, A. (2021). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima

- Metropolitana, 2020. (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61751>
- Pereira, F., Das Chagas, F., Cavalcante, I., Brandão, L. E. (2022). Calidad de vida en el trabajo: un análisis en una organización siderúrgica comercial del estado de Ceará. *Revista de Ciencias de la Salud*, 13(2):148-171. Documento: 10.7769/gesec. v13i2.1271 <https://typeset.io/papers/quality-of-work-life-an-analysis-in-a-commercial-steel-sgctz3wm>
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C., & Gómez-Salgado, J. (2022). Compromiso laboral, ambiente laboral y malestar psicológico durante la pandemia de covid-19: un estudio transversal en Ecuador. *Atención sanitaria*, 10(7), 1330. <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>
- Salazar, GL, Melo, AYP, & Hernández, HML (2022). Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4750-4768. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974
- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M., & Sánchez-Sellero, F. (2024). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista De Administración De Empresas*, 54(5), 537-547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Santos, T., Tavares, C., Viana, F., & Fagundes, R. (2020). Calidad de vida de los trabajadores industriales brasileños: un artículo de revisión. *Revista Brasileira De Medicina Del Trabajo*, 18(02), 223-231. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-562>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2024). Demandas laborales, recursos laborales y su relación con el agotamiento y el compromiso: un estudio multimuestral. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Shchetinina, L., V., Rudakova, S., Danylevych, N., Tsiopa, A., R. (2021). Calidad de vida laboral: análisis, evaluación, perspectivas. Informe empresarial, 2(529):126-131. Fuente: 10.32983/2222-4459-2022-2-126-131 <https://typeset.io/papers/quality-of-working-life-analysis-evaluation-prospects-20hbgdma>
- Tokcan H. (2022). Calidad de vida laboral. Oxford Research Encyclopedia of Psychology, doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.904 <https://typeset.io/papers/quality-of-working-life-1mh86tr4>
- Tulcan, S., Álvarez-Pabón, K., & Riobamba-Jiménez, O. (2021). Efectos de la evaluación del desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. Universidad Y Salud, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Velazco, J. (2024). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Revista Científica Pensamiento Y Gestión, 45, 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Vilca Huanca, W., Ccallo Sanca, C. R., Quispe Meza, A., & Torres-Miranda, J. S. (2023). Satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca. Revista De Investigación Valor Agregado, 10(1), 83–99. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.2026>
- Yupanqui, C. (2023). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019. (Tesis de pre grado). Universidad Privada Norbert Wiener <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3040>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Calidad de vida laboral	La CVL tiene por objetivo determinar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de una persona, por eso se debe tener en cuenta el trabajo en sus múltiples expresiones en el ser y hacer de una persona que van más allá del salario, por tanto, se puede afirmar que es de carácter multidimensional, además, implica la reproducción de la sociedad, la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social (Castellano & López, 2021).	La calidad de vida laboral se define como el equilibrio y la percepción positiva que los trabajadores tienen respecto a diversos aspectos de su entorno laboral, incluyendo condiciones psicológicas, sistema de gestión, organización del trabajo, procesos organizacionales: comunicación y participación, características del puesto de trabajo, condiciones de equilibrio entre trabajo y vida y condiciones físicas del entorno laboral.	Psicológica	Relaciones Interpersonales. Identificación y Compromiso con la Empresa. Satisfacción y Desarrollo Personal	1 al 16	Ordinal
			Sistema de gestión	Oportunidades de Desarrollo Profesional. Condiciones Laborales y Beneficios.	17 al 23	
			Organización del trabajo	Manejo del Tiempo y Carga de Trabajo. Definición y Claridad en el Trabajo.	24 al 30	
			Procesos organizacionales: comunicación y participación	Participación en Decisiones. Libertad de Expresión y Comunicación.	31 al 35	
			Características del puesto de trabajo	Autonomía y Diversificación en el Trabajo. Reconocimiento y Relevancia del Trabajo.	36 al 40	
			Condiciones para el equilibrio trabajo y vida	Tiempo Libre. Bienestar Integral.	41 al 43	
			Condiciones físicas del entorno laboral	Condiciones Físicas del Entorno. Recursos y Equipamiento.	44 al 48	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024?	Variable 1: Calidad de vida laboral Dimensiones: - Psicológica - Sistema de gestión - Organización del trabajo - Procesos organizacionales: comunicación y participación - Características del puesto de trabajo - Condiciones para el equilibrio trabajo y vida - Condiciones físicas del entorno laboral	Objetivo general Determinar el nivel de calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024. Objetivos específicos: O.E.1 Evaluar el nivel de calidad de vida psicológica en una empresa Pesquera, Paita, 2024. O.E.2 Evaluar el nivel del sistema de gestión en una empresa Pesquera, Paita, 2024 O.E.3 Evaluar el nivel de organización del trabajo en una empresa Pesquera, Paita, 2024 O.E.4 Evaluar el nivel de los procesos organizacionales: comunicación y participación en una empresa Pesquera, Paita, 2024 O.E.5 Evaluar las características del puesto de trabajo en una empresa Pesquera, Paita, 2024 O.E.6 Evaluar las condiciones para el equilibrio trabajo y vida en una empresa Pesquera, Paita, 2024 O.E.7 Evaluar las condiciones físicas del entorno laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024	El nivel de calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024, es medio.	Tipo de investigación: Descriptiva Diseño de investigación: No experimental, transversal, descriptiva. Población: 250 trabajadores de la empresa pesquera Paita. Muestra: 250 trabajadores.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de calidad de vida laboral en una determinada empresa.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Para desarrollar este cuestionario, usted dispone como máximo 25 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

EJECUCIÓN

N. °	PSICOLOGICA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Siento satisfacción en las relaciones con los compañeros (necesidad social)					
2	Siento que soy parte de mi grupo de trabajo					
3	Cuento con el apoyo del jefe o supervisor para resolver problemas de trabajo					
4	Cuento con el apoyo del jefe o supervisor para resolver problemas de trabajo					
5	Siento orgullo por pertenecer a mi empresa					
6	Siento identificación con mi empresa					
7	Siento que realizo bien mi trabajo (estima)					
8	Puedo sentirme comprometido con los resultados de mi empresa					
9	Puedo sentirme miembro de mi empresa					
10	Siento satisfacción con la empresa en general					
11	Siento satisfacción con el trabajo					
12	Soy responsable por el trabajo realizado					
13	Siento que el trabajo realizado es reconocido por jefes y compañeros					

14	Siento ganas y estímulo para realizar el trabajo (motivación)					
15	Realizo un trabajo que tenga relevancia social					
16	Puedo desarrollarme como persona en el trabajo (autorrealización)					

N.º	SISTEMA DE GESTION	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
17	Tengo oportunidad de promoción y adelanto profesional					
18	Recibo una remuneración justa y adecuada					
19	Recibo otros beneficios, recompensas y ventajas sociales					
20	Recibo formación para mejorar mi desempeño profesional					
21	Siento que la evaluación que hacen de mi trabajo es objetiva y justa					
22	Tengo seguridad social					
23	Tengo estabilidad en el empleo					

N.º	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
24	Tengo tiempo para realizar el trabajo sin mucha presión					
25	Mi carga de trabajo es adecuada					
26	No tengo conflictos por demandas contradictorias					
27	No trabajo el fin de semana					
28	Tengo actividades y atribuciones bien definidas					
29	Tengo horario de trabajo flexible					
30	Tengo jornada adecuada respecto a las horas contratadas					

N.º	PROCESOS ORGANIZACIONALES: COMUNICACIÓN Y PARTICIPACION	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
31	Puedo dar mi opinión en decisiones que afectan mi vida de trabajo					
32	Puedo negociar todas las cuestiones que afectan mi vida de trabajo					
33	Puedo expresar lo que pienso a mi jefe (libertad de expresión)					
34	Puedo expresar lo que pienso a mis compañeros					
35	Soy informado sobre cuestiones organizacionales que afectan en mi vida de trabajo					

N.º	CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
36	Puedo realizar tareas o funciones diversificadas					
37	Realizo un trabajo que tiene relevancia social					
38	Soy identificado como autor de un servicio o producto					
39	Soy informado sobre sobre cuán bien o malo hago yo mi trabajo					
40	Puedo decidir la manera de hacer mi trabajo					

N.º	CONDICIONES PARA EL EQUILIBRIO TRABAJO Y VIDA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
41	Tengo tiempo libre para la familia					
42	Tengo tiempo libre para ocio, vida social y cultural					
43	El trabajo me permite mantener una buena salud integral					

N.º	CONDICIONES FISICAS DEL ENTORNO LABORAL	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
44	Las condiciones físicas del entorno son adecuadas: iluminación, ruido, climatización					
45	Dispongo de mobiliario e instrumentos físicamente confortables					
46	El espacio físico es adecuado al número de personas que trabajan juntas					
47	La limpieza e higiene de la planta e instalaciones son adecuadas					
48	Dispongo de recursos tecnológicos como ordenadores, impresoras, internet					

Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE INGENIERÍA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Julio César Angeles Morales.

Fecha: 30 de setiembre del 2024 **Especialidad:** Doctor en Ingeniería Industrial

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Salvador Maldonado, Antony Jean Pierre; Riofrío Chira, Doris Carolina.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					141	38
Sumatoria Total		179 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.895 (Siendo la valoración máxima en 1)				

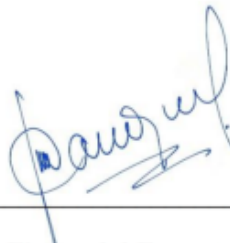
Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{179} = \boxed{0.895}$$



Firma del Experto
Dr. Ingeniería Industrial
DNI. 32796107

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE INGENIERÍA
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Nelson Aristides Barbaran Benites.

Fecha: 30 de setiembre del 2024 **Especialidad:** Maestro en Ingeniería Industrial

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autores del instrumento: Salvador Maldonado, Antony Jean Pierre; Riofrío Chira, Doris Carolina.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					87	97
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El presente instrumento en calidad de cuestionario, luego de la revisión, análisis y valoración, califica como suficiente y apropiado para los fines de medir el nivel de responsabilidad social interna de una empresa.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{184} = \boxed{0.92}$$



Firma del Experto
Mag. Ingeniería Industrial
DNI. 08602678

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE INGENIERÍA
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Ms. Humberto Ángel Chávez Milla.

Fecha: 25 de setiembre del 2024 **Especialidad:** Maestro en Ingeniería Industrial

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autores del instrumento: Salvador Maldonado, Antony Jean Pierre; Riofrío Chira, Doris Carolina.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					126	58
Sumatoria Total		184 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{184} = \boxed{0.92}$$


Firma del Experto
Ms. Ingeniería Industrial
DNI. 32793925

Anexo 5: Base de datos

4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	1	2	1	3	1	4	1	1	3	1
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
2	3	3	2	2	1	3	4	4	5	3	4	1	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3
4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	2	4	3	5	2	2	1	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	2	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	2	2	1	1	1	2	1	5	2	1	1
4	2	4	3	2	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	5	4	1
4	1	3	3	3	3	3	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	3	5	4	5	5	4	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	5	5	5	1
3	4	4	5	4	4	5	3	4	2	5	5	2	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2
2	4	5	4	3	4	4	3	1	3	3	4	1	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	1	2	2
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	5	2	3	4	4	4	3	3	3	2
4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	1
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	1	2	2	3	1	1
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	5	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	1	1
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	2	2
4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	1	1
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3
4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	1	1	5	4	4	4	2	1	1	1
3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	1	3
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1

5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1
4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	2
4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4	2	2	2	2	3	3	3	5	4	2
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	2	2	3	3	4	4	4
3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1
4	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	2	3	5	4	4	4	3	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	1	2
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	1
1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	1	2	2	4	1
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	1
5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	5	3	2	2
4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	2	3	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	1	2	2	5	1	1	1	2
5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	1	2
5	5	5	5	2	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	3	4	1	3	5	1	1	3
4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1
4	4	5	3	1	4	5	5	3	5	4	5	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	3	3
5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	1
4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1
5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	5
4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	3	3	2	1	4	3	1	2	2	3	1	1
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	3	2	3	2	5	3	3	3	5	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	5	1	1
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	5	4	4	4	2	1	1
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	1
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2
2	3	3	2	2	1	3	4	4	5	3	4	1	2	2	2	2	3	4	4	5	5	1
3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1
4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	1	2
4	4	4	4	2	3	5	3	3	5	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	1
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1
4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	2
5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2
5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	2	3	5	4	2	2	4	3	3
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	1
5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3
4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	2	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5

3	4	3	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	1
4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5
2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	1
2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2
3	4	1	3	1	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	5	2	4	5	1	3	2
1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	1	5	4	3	2	1	5	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	5	2
5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1
2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3
2	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4
4	3	1	5	4	5	3	1	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	3	2
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	3
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5
3	1	3	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5

4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	2	2	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	
1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	3	
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	
1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	1	
4	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	5	3	1	1	3	4	5	5	
5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	1	5	5	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	
5	5	5	1	4	1	5	5	1	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	3	4	3	
1	4	1	5	3	1	4	1	5	3	5	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	
5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	3	3	3	3	3	
5	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	
3	5	1	5	1	2	5	1	5	1	5	1	5	3	5	3	5	3	3	3	3	1	
5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	1	3	3	3	3	3	
1	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	
3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	3	5	3	4	
2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	3	5	
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	
3	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	5	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	2	
4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	
4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	2	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	

4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	5	2	3
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	2	2	5	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	5	3	2	5
3	5	3	4	5	2	5	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	2	5	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	2
3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	2	3	4
1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2
3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	5	5	2	3	3
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	5	2	3	2
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	5	3	5	5	3
5	3	2	5	2	2	3	2	5	2	3	4	3	5	5	2	2	3	5	4	2	5	5
5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	2	2	3	5	2	5	3	3	2	5	3	2	5
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1
5	5	4	3	2	2	5	4	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	5	2	5	2	4
5	2	5	5	4	2	2	5	5	4	5	2	2	5	5	2	4	2	2	5	5	2	5
5	2	2	5	4	5	2	2	5	4	2	5	4	5	5	3	4	3	2	5	3	2	4
5	2	5	2	5	3	2	5	2	5	2	2	4	5	5	3	5	3	4	5	2	5	2
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2
5	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2
5	2	3	2	3	4	2	3	2	3	5	2	4	5	5	4	5	4	3	3	2	2	5
5	4	5	4	2	3	4	5	4	2	2	5	4	5	2	3	3	5	2	3	2	3	2
3	2	2	5	4	2	2	2	5	4	1	5	5	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2
5	1	2	4	5	3	1	2	4	5	3	2	3	5	4	1	2	2	2	5	5	2	2
3	5	4	3	2	3	5	4	3	2	1	2	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	2
5	5	3	2	4	2	5	3	2	4	3	2	5	5	5	3	5	4	3	2	1	5	4
5	1	5	3	3	2	1	5	3	3	4	2	5	5	3	1	3	3	3	3	2	4	5
1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1
2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3
3	3	4	2	2	1	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3
2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	1	2	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	3
3	4	2	2	1	4	2	2	1	2	2	4	3	2	1	1	1	2	1	3	2	4	4
5	3	5	1	2	3	3	5	1	2	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	2	2	5
3	5	3	2	2	3	5	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3
5	3	5	3	2	4	3	5	3	2	3	2	3	5	3	1	2	2	2	2	3	5	3
2	1	5	3	2	2	1	5	3	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2	5	4	2	2
5	5	4	2	3	3	5	4	2	3	3	3	4	5	4	2	2	1	5	2	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	5	2	3
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	2	2	5	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	5	3	2	5
3	5	3	4	5	2	5	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	2	5	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	2
3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	2	3	4
1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2
3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	5	5	2	3	3
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	5	2	3	2
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	5	3	5	5	3
5	3	2	5	2	2	3	2	5	2	3	4	3	5	5	2	2	3	5	4	2	5	5
5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	2	2	3	5	2	5	3	3	2	5	3	2	5

1	1	3	3	5	1	3	1	3	5	1	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3
5	4	4	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4
5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4
4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	2	1	3	4	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	1	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	1	2	1	2	1	3	1	4	1	1	3	1
4	1	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4
5	2	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3
3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	2	2	1	3	2	2
4	2	5	2	2	4	2	4	2	2	4	2	5	2	2	5	2	2	4	2	2	2	4	2	2
4	4	2	4	1	3	1	2	4	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	5	2	1	1
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4
4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	4	2	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	2	2	4	3	4	5	4	5	4	1
4	4	4	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	2	3	3	1	5	3	5	4	5	5	4	1
5	2	4	4	1	3	4	5	4	1	3	4	5	5	3	4	2	3	4	3	5	5	5	5	1
4	4	4	2	5	4	3	5	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3
4	4	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	1	3	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2
4	3	3	5	1	3	5	4	5	1	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2
4	4	2	1	1	2	4	2	1	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	1	2	2	2
4	4	3	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2
4	3	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1
3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	4	4	4	3	3	3	2
4	4	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1
5	4	2	4	2	2	1	4	4	2	2	1	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	1
4	4	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	5	4	3	1	2	2	3	1	1
4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	3	3	5	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	2	2
3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	1	1
3	3	3	4	1	1	4	4	4	1	1	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	5	2	1	2
4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	4	2	1	1	1
4	5	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3
4	5	1	4	1	1	1	5	4	1	1	1	4	1	1	1	5	4	4	4	2	1	1	1	1
4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	2	4	4	1	3
3	4	2	3	1	4	4	4	3	1	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1

4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1
4	2	4	2	4	5	5	4	2	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	2
3	3	2	3	3	2	5	4	3	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	2
4	4	3	4	4	1	5	2	4	4	1	5	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4
4	5	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	5	3	2	4	4	5	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4
5	4	4	2	1	3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	4	2	1	1	1	1	3	1	1	1
3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	3	2	1	1
4	4	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	2	1	2
3	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4
4	3	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	4	1	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	1	1
4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	5	3	2
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3
4	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	5	2	1	1	2
5	3	3	4	1	2	5	5	4	1	2	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	1	2
4	4	4	2	4	1	4	3	2	4	1	4	5	4	5	4	5	3	4	1	3	5	1	1	3
5	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1
5	4	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
5	3	5	3	1	2	5	4	3	1	2	5	1	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	3	3	2	2	5	4	3	2	2	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	1
5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4
3	3	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1
5	3	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
3	3	2	3	4	4	1	3	3	4	4	1	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	5	5
5	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	3	1	2	2	2	3	1
4	3	3	2	4	4	5	1	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
2	2	2	2	1	1	5	5	2	1	1	5	5	1	1	2	3	2	5	3	3	3	5	1	2
4	3	1	2	3	2	5	2	2	3	2	5	5	2	2	1	2	1	2	1	2	5	1	1	1
4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	5	4	4	4	2	1	1	1
5	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	1	1	5	5	4	1	1	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	1	1
4	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2
3	3	2	3	1	1	5	2	3	1	1	5	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	5	5	1
4	3	1	2	1	1	4	4	2	1	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1
4	4	3	3	1	2	5	3	3	1	2	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	1	2
4	4	2	2	2	3	5	5	2	2	3	5	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	1
5	3	3	4	1	2	3	3	4	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1
5	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	2
3	3	1	4	1	3	4	3	4	1	3	4	4	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2
5	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3
4	3	3	3	1	4	5	2	3	1	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	3	3
3	3	3	3	1	4	5	2	3	1	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	3	1	1	1	1
4	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3
4	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5

4	5	3	4	3	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	4	3	4	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3
4	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	1	2	
2	3	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	
2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	5	2		
3	4	2	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	
2	3	1	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	1	3	2	2	3	3	3	1	3	
3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	
4	3	3	4	1	3	1	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	5	2	4	5	1	3	2
4	5	1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	1	2	2
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	3	3	2	1	5	4	3	2	1	5	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	5	2
3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
2	1	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1
3	4	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2
3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3
5	5	2	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4
4	3	4	3	1	5	4	5	3	1	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	3	2
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	3
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4
3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	2	2	2
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4
3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5
3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1
4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5
1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5
3	3	3	1	3	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4
1	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2
3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5

3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	2	2	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	
2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	
3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	
1	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	1
1	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	3	1
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4
3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4
1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4
3	4	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	1
3	4	4	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	1	1	3	4	5	5
1	1	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	1	5	5	5	1
5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1
5	3	5	5	5	1	4	1	5	5	1	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3
5	3	1	4	1	5	3	1	4	1	5	3	5	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3
1	5	5	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	5	1	5	1	2	5	1	5	1	5	1	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	1
2	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	1	3	3	3	1	3	3
3	3	1	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2
4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4
3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2
5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5
1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2
4	4	3	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	5	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2
1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2
3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2
3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	2	3
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2

4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	5	2	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	2	2	5	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	5	3	2	5
5	5	3	5	3	4	5	2	5	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	2	5	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	2
1	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	2	3	4
3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2
3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	5	5	2	3	3
4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	5	2	3	2
4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	5	3	5	5	3
2	3	5	3	2	5	2	2	3	2	5	2	3	4	3	5	5	2	2	3	5	4	2	5	5
1	1	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	2	2	3	5	2	5	3	3	2	5	3	2	5
3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1
2	2	5	5	4	3	2	2	5	4	3	2	3	3	3	3	5	3	2	2	5	2	5	2	4
5	4	5	2	5	5	4	2	2	5	5	4	5	2	2	5	5	2	4	2	2	5	5	2	5
2	4	5	2	2	5	4	5	2	2	5	4	2	5	4	5	5	3	4	3	2	5	3	2	4
1	3	5	2	5	2	5	3	2	5	2	5	2	2	4	5	5	3	5	3	4	5	2	5	2
1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2
2	4	5	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2
5	4	5	2	3	2	3	4	2	3	2	3	5	2	4	5	5	4	5	4	3	3	2	2	5
5	5	5	4	5	4	2	3	4	5	4	2	2	5	4	5	2	3	3	5	2	3	2	3	2
2	3	3	2	2	5	4	2	2	2	5	4	1	5	5	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2
2	4	5	1	2	4	5	3	1	2	4	5	3	2	3	5	4	1	2	2	2	5	5	2	2
2	5	3	5	4	3	2	3	5	4	3	2	1	2	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	2
2	5	5	5	3	2	4	2	5	3	2	4	3	2	5	5	5	3	5	4	3	2	1	5	4
1	1	5	1	5	3	3	2	1	5	3	3	4	2	5	5	3	1	3	3	3	3	2	4	5
1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1
2	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3
2	3	3	3	4	2	2	1	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3
2	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	1	2	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	3
4	3	3	4	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	4	3	2	1	1	1	2	1	3	2	4
3	3	5	3	5	1	2	3	3	5	1	2	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	2	2	5
2	3	3	5	3	2	2	3	5	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3
4	1	5	3	5	3	2	4	3	5	3	2	3	2	3	5	3	1	2	2	2	2	3	5	3
3	4	2	1	5	3	2	2	1	5	3	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2	5	4	2	2
3	4	5	5	4	2	3	3	5	4	2	3	3	3	4	5	4	2	2	1	5	2	3	4	3
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	5	2	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	2	2	5	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	5	3	5
5	5	3	5	3	4	5	2	5	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	2	5	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	2
1	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	2	3	4
3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2
3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	5	5	2	3	3
4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	5	2	3	2
4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	5	3	5	5	3	3
2	3	5	3	2	5	2	2	3	2	5	2	3	4	3	5	5	2	2	3	5	4	2	5	5
3	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	2	2	3	5	2	5	3	3	2	5	3	2	5

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V

1. Información del Autor					
ANTONY JEAN PIERRE SALVADOR MALDONADO		62763063	jampiersalvadormaldonado@gmail.com		
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico		
2. Tipo de Documento de Investigación					
X	Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹					
Bachiller	X	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación					
Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024.					
5. Programa Académico					
INGENIERIA INDUSTRIAL					
6. Tipo de Acceso al Documento					
Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)			
Embargo (Máximo 24 meses) (info:eu-repo/semantics/embargoedAccess)		Fecha de Liberación de embargo: 16 / 12 / 2025 (Formato: día / mes / año)			
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo					

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

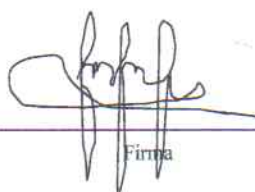
B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Ciudad Día Mes Año



Huella Digital


Firma

62763063

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30035: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Doris carolina Riofrio chira			76084892	Riofrioc11@gmail.com
Apellidos y Nombres			DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación				
☒	Tesis	☐	Trabajo de Suficiencia Profesional	☐
		☐	Trabajo Académico	☐
		☐	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
☐	Bachiller	☒	Título Profesional	☐
		☐	Título Segunda Especialidad	☐
		☐	Maestría	☐
		☐	Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación				
Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Paita, 2024.				
5. Programa Académico				
INGENIERIA INDUSTRIAL				
6. Tipo de Acceso al Documento				
☒	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐	
	Embargo (Máximo 24 meses) (info:eu-repo/semantics/embargoedAccess)		Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
			Fecha de Liberación de embargo: ____/____/____ (Formato: día / mes / año)	
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital



Firma



Ciudad	Día	Mes	Año_
PIURA	16	12	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006 -2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Nivel de Calidad de vida laboral en una empresa Pesquera, Distrito de Paita, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

www.coursehero.com

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

1%

5

inba.info

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad de Guadalajara

Trabajo del estudiante

1%

8

ciencialatina.org

Fuente de Internet

1%

bdigital.uexternado.edu.co

9	Fuente de Internet	1 %
10	revista.religacion.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
12	observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet	<1 %
13	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
14	riva.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.iberopuebla.mx Fuente de Internet	<1 %
16	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %

20	dialnet.unirioja.es	Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unfv.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
22	dspace-uh-tmp.igniteonline.la	Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad del Norte, Colombia	Trabajo del estudiante	<1 %
24	issuu.com	Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad de San Martin de Porres	Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.usanpedro.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
27	revistas.udes.edu.co	Fuente de Internet	<1 %
28	core.ac.uk	Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to UPAEP: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla	Trabajo del estudiante	<1 %
30	es.slideshare.net	Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
33	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
35	revistagesec.org.br Fuente de Internet	<1 %
36	revistas.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
37	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
38	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
39	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Unidades Tecnológicas de Santander Trabajo del estudiante	<1 %
41	ciriec-revistaeconomia.es Fuente de Internet	<1 %

42	www.publicnow.com Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad Católica Boliviana "San Pablo" Trabajo del estudiante	<1 %
45	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
49	Submitted to Universidad de Salamanca Trabajo del estudiante	<1 %
50	easychair.org Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
52	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala	<1 %

53 Submitted to Universidad Privada San Pedro <1 %
Trabajo del estudiante

54 Submitted to uniminuto <1 %
Trabajo del estudiante

55 Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios,UNIMINUTO <1 %
Trabajo del estudiante

56 Submitted to Escuela De Educación Superior
Pedagógico Público Indoamerica <1 %
Trabajo del estudiante

57 Submitted to Fundación Universitaria María
Cano - Medellin <1 %
Trabajo del estudiante

58 Submitted to UNIBA <1 %
Trabajo del estudiante

59 Submitted to Universidad Autónoma de Ica <1 %
Trabajo del estudiante

60 Submitted to Universidad Nacional Abierta y a
Distancia, UNAD,UNAD <1 %
Trabajo del estudiante

61 Submitted to Universidad Nacional Pedro
Henríquez Ureña <1 %
Trabajo del estudiante

62 gresis.osc.int <1 %
Fuente de Internet

63	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
64	webs.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
65	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
66	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
67	Submitted to Instituto Superior para la Defensa Trabajo del estudiante	<1 %
68	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
69	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
70	Submitted to Universidad Técnica De Cotopaxi Trabajo del estudiante	<1 %
71	Submitted to espam Trabajo del estudiante	<1 %
72	lilianami.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

73	pegasus.ucla.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
74	portal.oneplanetnetwork.org Fuente de Internet	<1 %
75	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
76	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
77	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
78	webcache.googleusercontent.com Fuente de Internet	<1 %
79	www.ecorfan.org Fuente de Internet	<1 %
80	1pdf.net Fuente de Internet	<1 %
81	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
82	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
83	cienciaabierta.unison.mx Fuente de Internet	<1 %
	repositorio.upla.edu.pe	

84

Fuente de Internet

<1 %

85

www.ilo.org

Fuente de Internet

<1 %

86

www.mctekk.com

Fuente de Internet

<1 %

87

www.tdx.cat

Fuente de Internet

<1 %

88

Submitted to Corporación Universitaria
Iberoamericana

Trabajo del estudiante

<1 %

89

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

<1 %

90

asana.com

Fuente de Internet

<1 %

91

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

92

pergamos.lib.uoa.gr

Fuente de Internet

<1 %

93

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

94

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

95	www.globeofblogs.com Fuente de Internet	<1 %
96	www.independentliving.org Fuente de Internet	<1 %
97	www.tauniversity.org Fuente de Internet	<1 %
98	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
99	Submitted to University of La Guajira Trabajo del estudiante	<1 %
100	cdeporte.rediris.es Fuente de Internet	<1 %
101	elsiglo.com Fuente de Internet	<1 %
102	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
103	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
104	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
105	scholar.archive.org Fuente de Internet	<1 %
106	upo.es Fuente de Internet	<1 %

107	www.65ymas.com Fuente de Internet	<1 %
108	www.astroscu.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
109	www.emajister.com Fuente de Internet	<1 %
110	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
111	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
112	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
113	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
114	biblioteca.uny.edu.ve:9443 Fuente de Internet	<1 %
115	claudia-lopez.com Fuente de Internet	<1 %
116	educaweb.com Fuente de Internet	<1 %
117	jubileesouth.org Fuente de Internet	<1 %

ojs.eumed.net

118

Fuente de Internet

<1 %

119

p4h.world

Fuente de Internet

<1 %

120

publicaciones.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

121

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

122

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

123

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

124

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

125

repositorio.utn.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

126

revista.escolme.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

127

revistas.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

128

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

129

www.revistas.una.ac.cr

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo