



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los
trabajadores de un gobierno regional, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Linares Loayza, Noelia Steffany (orcid.org/0000-0003-4425-6465)

ASESORES:

Dr. Haro Carranza, Julio Enrique (orcid.org/0000-0002-7058-4713)
Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por ser mi motivación y apoyo en todo momento, a mis hermanos por brindarme su cariño y palabras de aliento y a mi pareja por su compañía y apoyo a lo largo de este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios, por ser mi guía y fortaleza. A mi familia por su apoyo incondicional y a mi pareja por acompañarme en todo momento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULIO ENRIQUE HARO CARRANZA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023", cuyo autor es LINARES LOAYZA NOELIA STEFFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULIO ENRIQUE HARO CARRANZA DNI: 09082279 ORCID: 0000-0002-7058-4713	Firmado electrónicamente por: JHAROCA10 el 09- 08-2023 10:46:59

Código documento Trilce: TRI - 0602051





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LINARES LOAYZA NOELIA STEFFANY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
NOELIA STEFFANY LINARES LOAYZA DNI: 48682507 ORCID: 0000-0003-4425-6465	Firmado electrónicamente por: NOELINARES el 19-07- 2023 10:39:01

Código documento Trilce: TRI - 0602065



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor(a)	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1. Tipo de investigación.....	14
3.1.2. Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población.....	16
3.3.2. Muestra	16
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4. Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSION.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de cultura organizacional de los trabajadores de un Gobierno regional, 2023.....	19
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la cultura organizacional de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	20
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.	21
Tabla 4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	23
Tabla 5. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.	25
Tabla 6. La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.	26
Tabla 7. La innovación y toma de riesgos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.	27
Tabla 8. El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	28
Tabla 9. Los principios y valores y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación	14
Figura 2. Nivel de cultura organizacional de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	19
Figura 3. Niveles de las dimensiones de la cultura organizacional de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	21
Figura 4. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.	22
Figura 5. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	24
Figura 6. La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.	26
Figura 7. La innovación y toma de riesgos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.	27
Figura 8. El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	28
Figura 9. Los principios y valores y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.....	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional. El tipo de investigación fue básica, con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal y un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 211 trabajadores de un Gobierno Regional. La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos empleados fueron dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a los trabajadores. Con respecto a los resultados, se tiene un coeficiente de correlación de spearman de $Rho = 0.723$, con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), por lo que se concluye, que existe una alta relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, estas variables se relacionan de manera directa y altamente significativa, comprobándose la hipótesis, la cual indica que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, clima laboral

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the relationship that exists between the organizational culture and the job performance of the workers of a Regional Government. The type of research was basic, with a descriptive correlational level, non-experimental cross-sectional design, and a quantitative approach. The sample consisted of 211 workers from a Regional Government. The technique used in this research was the survey and the data collection instruments used were two questionnaires, which were applied to the workers. Regarding the results, there is a spearman correlation coefficient of $Rho = 0.723$, with a significance level of less than 1% ($p < 0.01$), so it is concluded that there is a high positive relationship between organizational culture and job performance, these variables are directly and highly significant, verifying the hypothesis, which indicates that there is a significant relationship between organizational culture and the job performance of workers in a Regional Government.

Keywords: organizational culture, work performance, work environment

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la investigación sobre el comportamiento humano es de suma importancia, esto se debe a la relación directa entre la cultura que poseen los colaboradores de una organización y su desempeño laboral, en ello radica la importancia de este estudio, ya que se observó el desinterés hacia el sentido de la cultura organizacional, situación que se logró percibir en distintas entidades públicas, lo cual es fundamental para que una organización, ya sea privada o pública, pueda sobresalir y hacerse más competitiva ante las demás.

Con el pasar del tiempo, el mundo en que habitamos se encuentra cada vez más globalizado y con alta competencia, por ello, el conocimiento y la cultura organizacional resultan cada vez más fundamental para potenciar la competitividad de los trabajadores en una organización, llegando a ser un elemento determinante el cual hace la diferencia entre tener éxito y fracasar. (Sánchez et al. 2006)

Chile es el único país de Latinoamérica con políticas económicas neoliberales exitosas. Esto se debería a la estrecha conexión entre la cultura de una organización y la cultura nacional, las cuales están llenas de contradicciones. El trabajo reconoce algunas características más estables a largo plazo de ambas culturas, de igual manera cambios culturales ocurridos alrededor de los años ochenta, coexistiendo con el fugaz crecimiento de la economía. (Hojman y Perez, 2005)

En la ciudad de Guayaquil, Ecuador Franco (2019) señala que efectivamente la cultura de una organización se considera la cara de una institución, puesto que está integrada por todo un conjunto de valores los cuales influyen considerablemente en sus colaboradores causando un gran impacto en el mercado.

Las empresas de Colombia se caracterizan generalmente por tener una cultura de una organización sólida, la cual se orienta hacia lo interno. Igualmente, diversas investigaciones presentan evidencia acerca de la existencia de modelos culturales que se orientan en su mayoría hacia el control y son poco flexibles. (Ruiz y Naranjo, 2012)

Salazar (2018) sostiene que, la investigación acerca de la cultura de la organización Allus Globus BPO Center – Chiclayo arrojaron resultados favorables, reflejando el entusiasmo de los trabajadores con la gestión de sus jefes y el diseño de la organización, la cual tiene un impacto positivo y significativo en su rendimiento laboral.

Álvarez (2018) concluye que, en cuanto a la cultura de una organización dentro de una Institución Educativa en Lima, hay una conexión positiva considerablemente alta con el desempeño de sus colaboradores, la cual influye en el trabajo en equipo y liderazgo de sus docentes.

A nivel local, dentro de las entidades públicas de la región de La Libertad, se puede observar distintos problemas como el desinterés hacia el significado de la cultura organizacional, siendo éste un elemento imprescindible en el rendimiento de los colaboradores públicos, los cuales impactan no sólo en los resultados directos de las Entidades, sino de igual manera en la salud mental, el desempeño y la productividad de su personal.

Esta investigación surgió en base a la problemática que se percibe en las Entidades públicas de la región de La Libertad, la cual se manifiesta en el rendimiento de los colaboradores públicos, por ello se indagó si la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral es significativa o no afecta una a la otra.

En base a la realidad problemática surgió como formulación del problema general, ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023? Y como problemas específicos PE1 ¿Qué relación existe entre la Innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023? PE2 ¿Qué relación existe entre el Clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023? PE3 ¿Qué relación existe entre los Principios y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023?

El proyecto se justifica en la parte teórica, ya que, se buscó definir teorías y contrarrestar los resultados, con el fin de aportar conocimientos a futuros investigadores que indaguen sobre el tema de cultura de una organización o desempeño laboral.

La implicancia práctica del proyecto se justifica porque se tuvo la necesidad de llevar a cabo un estudio adecuado para llegar a definir la conexión que se da entre la cultura organizacional y el desempeño de los funcionarios públicos, a fin de contribuir con el desarrollo del país.

La justificación social del proyecto es el valor de investigar la cultura organizacional dentro de las entidades públicas, puesto que a través de ella se lograrán mejoras en el rendimiento laboral, por ende, en los resultados, lo que beneficiaría a la población.

A nivel metodológica, el estudio se fundamenta en la importancia de la utilidad de los instrumentos, en este caso cuestionarios, ya que servirán para futuras investigaciones sobre ambas variables de estudio.

Siendo el objetivo general de investigación, determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. Y como objetivos específicos, OE1 determinar la relación que existe entre la Innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. OE2 determinar la relación que existe entre el Clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. OE3 determinar la relación que existe entre los Principios y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.

La hipótesis general planteada fue, existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. Y como hipótesis específicas, HE1 existe relación significativa entre la Innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. HE2, existe relación significativa entre el Clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. HE3, existe relación significativa entre los Principios y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En mención a estudios anteriores en el medio nacional se tiene la investigación de Soto (2018) quien tuvo como finalidad conocer si existe una conexión entre la cultura de una institución y el logro de metas en el dominio del trabajo de los colaboradores de un hospital Materno Infantil. El método que se empleó fue estudio descriptivo correlacional, no experimental y transversal cuya muestra abarcó a 108 colaboradores del Hospital Materno Infantil, a los cuales se le aplicaron 2 cuestionarios. Concluyó que efectivamente existe relación directamente importante entre las dos variables. Como comentario, considero importante definir una buena cultura dentro del hospital, puesto que repercutirá de manera positiva en la forma de llevar el hospital, prestando un servicio de calidad para los pacientes.

Por otro lado, La Madrid (2022), en su estudio presentó entre sus objetivos el definir la conexión que presenta el clima organizacional con la cultura de seguridad, en un proyecto minero en Cajamarca. El estudio contó con un diseño descriptivo correlacional, abarcando como muestra a 60 empleados de dicho proyecto minero de cobre en Cajamarca, a los cuales se les suministro una encuesta tipo Likert. Los resultados arrojaron un Rho de Spearman de 0,901 y un nivel de significancia de $p=0,006$. Por lo que se concluye, que como indicó la hipótesis, presenta una correlación significativamente positiva entre el clima de la organización y una cultura de seguridad en un proyecto minero de cobre en Cajamarca. Como comentario, considero que un clima laboral idóneo permite desarrollar las actividades de forma oportuna y en armonía, siendo importante para cumplir con lo encomendado en una institución.

También se tiene a Trujillo (2019) cuyo objetivo fue indagar en la incidencia que provoca la transición de la cultura de una organización de la I.E. Fe y Alegría No. 02 sobre su rendimiento en la institución. La investigación utilizó una metodología basada en el estudio de enfoque cualitativo, donde se tuvo como muestra a los trabajadores según su nivel de intervención dentro de la institución educativa, obteniendo en total a 34 personas entrevistados. Como resultados se tiene que se manifiesta un posicionamiento de la cultura de una organización fijados significativamente, marcando la toma de riesgos, en todos los colaboradores de dicha institución educativa a lo largo de los años. Como conclusión se tiene que

esta institución educativa es un área de oposición frente a la incidencia de premisas organizacionales del mundo empresarial.

Asimismo, Chacon y Torralba (2022) en su estudio nos mostró como objetivo examinar la conexión existente entre ambas variables en estudio, la cual se aplica en los empleados de una empresa en Cartavio. En este caso se utilizó una metodología con un estudio de diseño transversal, descriptivo, no experimental correlacional, donde se tuvo como población a 30 empleados de la empresa antes mencionada. a los cuales se les realizó una encuesta virtual con 22 preguntas. El resultado que se obtuvo fue significativo, de 0.036, lo que indica que hay una relación marcada. Como conclusión se obtuvo que la cultura dentro de las organizaciones se encuentra muy relacionada con el desempeño de los empleados. Como comentario considero que si una institución ya sea privada o pública, tiene marcado sus objetivos, misión, visión, valores, impacta en la producción de sus empleados, mejorando su rendimiento.

Para finalizar en el medio nacional tenemos a Campos (2017), cuya finalidad fue indagar sobre el estado en la que se encuentra la cultura organizacional dentro de los miembros del área administrativa en el Hospital Víctor Larco Herrera. El estudio contó con un método de tipo básico descriptivo, con un diseño no experimental, conformando su población por 127 trabajadores del área administrativa, a los que se les realizó una encuesta a través de un cuestionario para ayudar a recolectar datos. A través de los resultados que se obtuvieron se concluye que existe un grado regular, el cual es indicador de que no se alcanzó un nivel adecuado de cultura organizacional en el hospital. Como aporte, se debería implementar un plan que mejore las condiciones de la cultura organizacional en el Hospital y así poder ofrecer una mejor asistencia a los usuarios de la zona, los cuales se atienden en dicho hospital.

A nivel internacional se tiene a Ochoa (2021), cuyo fin fue estudiar la conexión vinculante entre la cultura de las organizaciones y el desempeño de los empleados en una sociedad privada en Ecuador, Guayaquil 2021. El presente estudio contó con una metodología de diseño no experimental, donde se abarcó a 73 trabajadores, a quienes se les realizó una serie de preguntas, mediante un cuestionario, obteniendo como resultados una conexión positiva significativa muy

alta, posteriormente se llegó a concluir que, presenta correlación alta entre las variables, revelando así que, si la cultura de una organización aumenta, trae como consiguiente la elevación del compromiso organizacional. Como comentario aparte, los líderes de dicha empresa vienen trabajando de una manera adecuada y reforzando los componentes de una buena cultura dentro de su organización.

Asimismo, Naranjo (2019) tuvo como finalidad en su investigación establecer el rango de conexión que hay entre la cultura de las organizaciones y el desempeño de los miembros empleados de las unidades educativas de Pueblo Viejo en Ecuador. El estudio utilizó una metodología de nivel descriptivo correlacional, el cual abarcó como muestra a 39 funcionarios y 27 docentes. A partir de ello se obtuvieron resultados a través de la prueba SPSS, los cuales permiten la preparación de una tabla de frecuencias porcentuales con sus gráficos correspondientes para su indagación y comprensión. Se concluyó que efectivamente existe relación entre ambas dimensiones, lo cual es importante mantener para afianzar la calidad de la educación para los colaboradores públicos. Como comentario, considero que, la indagación de este autor es valiosa, ya que, contribuye con el mejor desarrollo de las unidades educativas de la zona, puesto que, si conocen su realidad, se puede implementar mejoras para el buen funcionamiento de las mismas.

También se tiene la investigación de Escalante y Silva (2021) cuya finalidad fue fijar la conexión que hay entre la cultura de una organización y el liderazgo que poseen los educadores de la I.E. en Casma 2021. La investigación se basó en una metodología de tipo aplicada y contó con un diseño no experimental, transversal correlacional, se tuvo como muestra a 40 educadores de la institución República de Chile. De los resultados se pudo observar una correlación positivamente moderada entre las dos variables, con un Rho de 0,658** y un valor p de 0,000, donde finalmente se pudo inferir que efectivamente hay una conexión positiva moderada entre las variables investigadas, de igual manera, se llega a la conclusión que, a mayor incidencia del liderazgo, se tendrá una cultura de una organización más propicia. Como comentario, considero que el liderazgo es una característica marcada que poseen los funcionarios en una organización que practica una buena cultura.

De igual manera, se toma la investigación de Bustamante et al. (2022) cuya finalidad radica en definir la relación de los factores que explican mejor la cultura de la organización en el contexto educativo de Guayas, Ecuador. El presente artículo utilizó un análisis factorial exploratorio mediante análisis de covarianza, donde se tuvo como muestra a 963 trabajadores dentro del personal y estudiantes del último año de las facultades empresariales de las universidades privadas y públicas de Guayas. En los resultados se confirmaron 22 variables del instrumento, los cuales actúan de forma interrelacionada dando una estructura a la cultura organizacional. Se pudo concluir que, el prototipo original de análisis de la cultura de una organización da entrada a un constructo, el cual conlleva a focalizar la gestión en cinco factores claves.

De igual forma, se tiene la investigación de Moreno y Pérez (2018) quienes en su artículo buscaron analizar lo importante de las relaciones interpersonales en la vida social, buscando la incidencia en el clima laboral. Se basó en una metodología de enfoque cualitativo y nivel transversal, para lo cual se tuvo como muestra a 62 personas. De los resultados se pudo observar que la comunicación es la dimensión más resaltante con respecto a las otras estudiadas, por lo que se llegó a concluir que las relaciones interpersonales inciden de manera directa en el clima laboral, lo cual incrementa la productividad en la institución. Como comentario, considero que, las relaciones interpersonales representan una parte vital en las empresas, ya que inciden en el clima laboral, el cual es fundamental para que los empleados se encuentren en un ambiente apropiado para la realización de sus labores.

Por último, se tiene la investigación de Cancino y Yáñez (2021) quienes tuvieron como finalidad en su artículo examinar los caracteres psicométricos de la cultura en organizaciones en la escala de Denison, en el cual se hizo un análisis de confiabilidad por consistencia interna y factorial confirmatorio. En esta investigación se tuvo como muestra a 156 funcionarios de 4 instituciones de salud de la región de Maule, Chile. Como resultados se obtuvieron que el instrumento demuestra una acertada validez de constructo, por lo que se concluyó que el instrumento DOCS es apropiado para su utilización en las distintas instituciones de salud en Chile.

Las bases teóricas que sustentan la primera variable cultura organizacional tenemos a Mena (2019) quien refiere a la misma como la agrupación de normas,

comportamientos, creencias, principios y valores que contiene una organización, los cuales deberían ser aplicados por los gerentes y colaboradores, logrando así, un desempeño laboral favorable con resultados positivos. Como comentario, considero que es sumamente importante adoptar una buena cultura en las organizaciones, ya que tiene un impacto en los resultados.

Una teoría importante es la de Llanos (2016) quien, en su libro habla de la cultura organizacional como la personalidad de una institución, la cual abarca un conjunto de componentes y características que la hacen única ante las demás, por ello la cultura debe ser dominante para que los propios colaboradores de la institución hagan propias las características de la cultura organizacional en su propia cultura. Como apreciación, considero que esta autora está en todo lo cierto; para que una organización llegue a elevar sus estándares y logre desarrollar todo el potencial de sus miembros, es necesaria la implementación de las buenas prácticas de la cultura organizacional.

Otra teoría fundamental es la de Robbins y Coulter (2014) quienes consideran que la cultura dentro de una organización son los valores que comparten los miembros, los cuales los diferencian de las demás organizaciones, para ello explican que existen algunos factores que inciden en la cultura: orientación a los resultados, trabajo en equipo, toma de riesgos, compañerismo, innovación, los valores y la atmosfera laboral.

Tal como dice Cuevas (2019) de los frutos de la cultura de una organización se logra una significativa influencia positiva que impacta en el nivel de innovación de las organizaciones, volviéndolas aún más competitivas y competentes. Como comentario, coincido con el autor, ya que las buenas prácticas de la cultura organizacional logran resultados favorables, volviendo a las empresas más competitivas ante las demás.

También Marulanda et al. (2016) hace mención que la cultura de las organizaciones es un grupo de conductas de una organización que proviene de los valores, pensamientos y creencias compartidas, dando forma al entorno fisiológico de una organización de un modo singular, la cual tiene una significativa influencia al momento de tomar las decisiones.

De tal modo, Nazarian et al. (2017) considera que la cultura de las organizaciones es el sello o cara que distingue a una organización, ya que mediante ella se adoptan los valores resaltantes de una organización, estableciendo su personalidad y manteniendo una ventaja competitiva en comparación con las otras organizaciones. Como comentario, considero que este autor está en lo cierto, puesto que para que una institución no fracase es fundamental implementar tácticas de una buena cultura, ya que es lo que representa a la institución.

Para Quiroz et al. (2020) la cultura dentro de una organización se explica como un concepto central que adoptan las instituciones hoy en día para mejorar su competitividad, ya que los directivos empresariales la consideran un elemento clave a la hora de direccionar el rumbo de su organización.

Hitt et al. (1999) identificó 7 características de la cultura para fortalecer la competitividad, las cuales son: distribuciones de los talentos, valores y principios, innovación, promoción del aprendizaje, trabajo en equipo, visión a largo plazo y calidad de los productos.

Las dimensiones que presenta la cultura organizacional están basadas en la teoría de Robbins y Coulter (2014) el cual nos indican que se pueden dividir en innovación y toma de riesgos, clima laboral y principios y valores.

Tal como nos indica Upadhaya et al. (2018) sobre la dimensión innovación, la cual la define como los valores principales de ser innovador, orientado a la toma de riesgos y la voluntad de afrontar nuevos retos, estar en constante cambio para poder así resaltar sobre las demás organizaciones. Asimismo, Chatman et al. (2014) nos dice que la innovación se refiere a los avances tecnológicos en un entorno aplicado de algo nuevo que sirve para la adaptación de una organización y así pueda mantenerse en competencia. En la actualidad se considera a la innovación como una característica influyente en la cultura organizacional. (Naranjo et al. 2011)

Según Leal y Arias (2021) se refiere a la toma de riesgos como parte fundamental para que una organización siga en constante cambio y por ende en constante competencia con las demás. Como comentario, considero que para que una

institución triunfe, se requiere tomar riesgos, ya que si nos quedamos con lo que sabemos o tenemos nunca avanzaremos ni innovaremos.

Por otro lado, Stasio et al. (2020) nos habla de la dimensión clima laboral, donde refiere que es un entorno organizacional donde se desarrollan las relaciones interpersonales, en el cual puede crearse un ambiente beneficioso y motivacional o por otro lado perjudicial para el desempeño laboral. De igual manera Yamassake, et al. (2021) describe al clima laboral como la apreciación compartida de los colaboradores en un ambiente laboral, el cual cumple una tarea importante en la vida de los integrantes de una institución, ya que se pasan muchas horas trabajando, el entorno laboral debe ser el más adecuado posible, para que mejore la percepción de los trabajadores y se sientan eficientes, eficaces y satisfechos con sus trabajos. Como comentario, considero que los autores mencionados tienen razón, ya que el clima laboral impacta en la forma de responder de los miembros de una institución, porque si se tiene un clima tenso, los colaboradores no desarrollarán completamente su potencial, mientras que, si se tiene un clima agradable, los colaboradores se sentirán a gusto y podrán rendir mejor.

Según Al-Swidi et al. (2021) nos dice que la dimensión principios y valores forman parte de la constitución de la cultura de una organización y se puede entender como una agrupación de virtudes que debería tomarse en cuenta por los colaboradores de todas las organizaciones. Asimismo, tenemos a Camac et al. (2021) que nos dice que los valores forman parte de los miembros de una organización, los cuales ayudan a mejorar la coordinación y promover un sentido de propiedad. Por último, Alpizar et al. (2018) define a los principios y valores como la base de una buena cultura en las organizaciones, puesto que mejora el clima laboral, reduciendo los conflictos entre empleados y ayuda a la toma de decisiones provechosas para la institución. Como comentario, considero que todas las dimensiones de la cultura de una organización, tienen una conexión marcada, ya que si se mejora una incide en la otra, como en el caso de los valores con el clima de una institución, por ello es fundamental implementar acciones para el desarrollo de una buena cultura.

Como segunda variable tenemos desempeño laboral, donde Ozcelik y Barsade (2018) sostiene que el desempeño mostrado por los empleados de una organización está asociado a la capacidad que tiene cada uno de los empleados

para construir un sistema de redes interpersonales. De igual manera, Sullca (2022) comprende que el desempeño laboral es una serie de comportamientos visualizados por los colaboradores con el fin de alcanzar una meta en una organización, por lo que se llega a comprender que el comportamiento del colaborador hacia los clientes es muy importante y relevante dentro de las organizaciones para conseguir resultados favorables.

Una de las teorías fundamentales es la de Chiavenato (2007) quien indica en su libro que el desempeño laboral está orientado a los resultados, el cual se logra a través de la eficiencia y motivación de los trabajadores, el cual resalta en el rendimiento y habilidad de los integrantes de una institución para lograr los objetivos en un corto plazo.

Del mismo modo, Fu y Deshpande (2014) refieren al desempeño de los trabajadores como la condición de servicio que ofrecen los miembros de una institución, la cuales inciden en los resultados notorios de la organización. Como aporte, creo que si los miembros de una organización no dan su 100% o no se comprometen con el bien de la institución donde laboran, los resultados serán decadentes, lo cual perjudica a la institución.

Para Geraldo (2022) el desempeño laboral forma de resolver del grupo de trabajadores que cooperan con el desarrollo de la organización, siendo de suma importancia, puesto que impulsa la economía general.

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral, Chiavenato (2007) nos dice que el desempeño laboral se puede medir mediante la motivación, productividad y evaluación.

Para Ritz et al. (2020) la motivación se sostiene en las necesidades de las personas, que pueden establecerse del afecto, los logros, el estatus, el apoyo, el reconocimiento, etc. La motivación es un estado activo o impulso que dirige a las personas hacia sus metas propuestas, cuanto mayor sea la motivación mejor será el rendimiento (Pelaccia y Viau, 2017). Como comentario, considero que la motivación es clave para que un empleado desarrolle de manera eficiente sus labores, ya que se sentirán importantes en su grupo de trabajo, mejorando su rendimiento.

Para Collins (2020) la productividad se basa en desarrollar tareas de manera eficaz en determinado tiempo para obtener una mayor cantidad de resultados. De igual forma Kromann et al. (2020) nos dice que la productividad es la suficiencia de hacer más tareas en una cantidad menor de tiempo, esto nos sirve para saber lo eficientes que somos y como esta nuestro desempeño laboral en la organización.

Para culminar, Robbins y Coulter (2014) nos hablan sobre la dimensión evaluación, donde indica que se descubrió que la evaluación a los colaboradores no es una ciencia, sino que se evalúa una probabilidad de la labor logrando así que el empleado responsabilice sus conductas correctas. Como comentario, considero que, para lograr un buen desempeño por parte de los colaboradores, es indispensable el seguimiento de las tareas diarias por parte de los líderes de la institución.

A continuación, se describe el marco conceptual:

Oliveira et al. (2020) entiende que “adaptación al cambio” es la habilidad para transformarse y llegar a cumplir con las metas u objetivos propuestos, ya que toda organización siempre está en un constante cambio para mantenerse competitivo ante las demás. Como comentario, considero que para que una institución resalte sobre las demás, es necesario que sus integrantes se encuentren en constante cambio, para así adaptarse a todo lo que se enfrenten.

Benham-Clarke (2022) considera que “las relaciones interpersonales” cumplen un rol crucial en el clima laboral de una organización, puesto que son interacciones entre los trabajadores y se deben desarrollar las habilidades blandas para lograr un clima laboral apto para realizar las actividades diarias, puesto que se requiere cumplir con las metas. Considero que son importantes las relaciones interpersonales dentro del clima laboral, ya que si se tiene un ambiente tenso y conflictivo el desempeño laboral decaerá, en cambio si el ambiente laboral es idóneo y adecuado para realizar las labores diarias, entonces el desempeño laboral aumentará.

Mahy et al. (2005) nos dice que el “trabajo en equipo” resulta de una agrupación de individuos que realizan trabajos en coordinación de manera efectiva y eficaz, para cumplir con los objetivos establecidos en una organización. Considero que el

trabajo en equipo dentro de una institución es una pieza clave para que se cumplan los objetivos propuestos, ya que es fundamental que todos tengan las prioridades claras y marchen hacia ellas en conjunto, además, Soto (2018) considera que la “eficacia” es la realización de una serie de cosas de manera correcta, para llegar a conseguir la meta propuesta ya sea a corto, como a mediano o largo plazo dentro de una organización. Considero que, realizar las tareas diarias de manera eficaz, es clave para estar dentro del plazo de los objetivos encomendados.

Sullca (2022) nos explica que la “eficiencia” en el sector público sirve como escalón para posicionarte sobre los nuevos ingresos, ya que gracias a la eficiencia logras un trabajo óptimo y competente, por otro lado, Singh y Gupta (2015) consideran al “compromiso” como un factor de involucramiento por parte de los miembros de una organización con la entrega de su trabajo y cumplimiento de objetivos. Como comentario, creo que un empleado comprometido con su trabajo, realizará su mayor esfuerzo para lograr el cumplimiento de las metas con entusiasmo y pasión por lo que hace.

Robbins y Coulter (2014) entienden que “responsabilidad” es la cualidad que tiene cada persona para cumplir con sus obligaciones asignadas, realizándolas de manera consciente y eficiente. Considero que la responsabilidad es un valor que debe estar bien marcado y presente en los colaboradores de una institución, puesto que, este valor ayuda a cumplir con las metas en el tiempo determinado.

Soto (2018) considera que “metas” son los resultados esperados, es decir lo que esperamos alcanzar mediante el esfuerzo y dedicación, y que los objetivos son pequeños pasos para lograr la meta. Considero que el cumplimiento de metas es fundamental en toda organización, ya que con ello se mide la productividad y competencia de las instituciones.

Robbins y Coulter (2014) explican que la “supervisión” es la acción de inspeccionar o controlar los trabajos o actividades que vienen realizando los trabajadores de una institución, con el propósito de calificar y medir el rendimiento laboral de cada uno de ellos. Considero que, la forma de medir el rendimiento es a través de la supervisión, ya que el seguimiento constante a los colaboradores, nos ayuda a estimar la realidad de como se viene trabajando y produciendo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básica, por lo que Concytec (2018) señala que tiene como finalidad formar parte de un marco teórico, probar hipótesis y mejorar teorías científicas al respecto, ayudando a expandir los conocimientos obtenidos sobre un determinado fenómeno.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que, Hernández (2006) indica que para lograr demostrar la hipótesis se realiza una recopilación de datos en base al cálculo numérico para probar teorías y consignar patrones de comportamiento, utilizando herramientas estadísticas con el fin de medir el problema de la investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental porque según Hernández (2006) no se manipularon variables, ya que, únicamente se estudiaron los fenómenos en su marco natural para posteriormente ser analizados, además es transversal, puesto que su propósito es recopilar la información en un determinado momento.

Por otro lado, este estudio fue de nivel correlacional, de acuerdo a Hernández (2006) tiene como objeto comprender la relación entre ambas variables o más, asociándolas mediante un patrón para una población. El diseño se describe del siguiente modo:

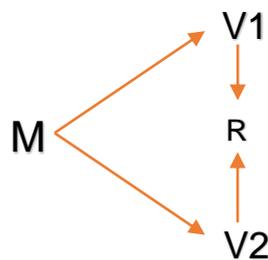


Figura 1. Diseño de investigación

Donde:

M: Muestra de la investigación

V1: Cultura organizacional

V2: Desempeño laboral

R: Correlación de variables V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual: Marulanda et al. (2016) indica que la cultura organizacional es la agrupación de comportamientos de una organización que proviene de los valores, pensamientos y creencias compartidas, dando forma al entorno fisiológico de una organización de un modo singular. Robbins y Coulter (2014) nos dicen que dentro de las dimensiones de la cultura organizacional se pueden dividir en innovación y toma de riesgos, clima laboral y principios y valores.

Definición operacional: Esta variable se midió por medio de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento con 15 ítems, mediante sus tres dimensiones: innovación y toma de riesgos, clima laboral y principios y valores, en escala ordinal. La primera dimensión (Innovación y toma de riesgos) presenta los siguientes indicadores: Capacidad de respuesta, empleo de la tecnología y adaptación al cambio. La segunda dimensión (Clima laboral) presenta los siguientes indicadores: Condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo e igualdad de oportunidades. Por último, la tercera dimensión (Principios y valores) presenta los siguientes indicadores: Responsabilidad, tolerancia al conflicto, respeto y puntualidad.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2007) indica que el desempeño laboral está orientado a los resultados, el cual se logra a través de la eficiencia y motivación de los trabajadores, el cual resalta en el rendimiento y habilidad de los integrantes de una institución para lograr las metas en un corto plazo. El desempeño laboral se puede medir mediante la motivación, productividad y evaluación. (Chiavenato, 2007)

Definición operacional: Esta variable se midió por medio de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento con 15 ítems, mediante sus tres dimensiones: Motivación, productividad y evaluación, en escala ordinal. La primera dimensión (Motivación) presenta los siguientes indicadores: Incentivos, metas y recompensas. La segunda dimensión (Productividad) presenta los siguientes indicadores: Eficiencia, eficacia, comunicación y compromiso. Por último, la tercera dimensión (Evaluación) presenta los siguientes indicadores: Supervisión, calificación y resultados.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El estudio comprendió como población a 936 trabajadores de un gobierno regional, puesto que, según Arias et al. (2002) la población podría ser finita o infinita, la cual agrupa sujetos con características parecidas de los cuales se requiere investigar.

3.3.2. Muestra

Para Arias et al. (2002), no hay una cantidad fijada que debe tener una muestra, por ello radica la importancia de la correcta delimitación según sus objetivos planteados. Para llegar a determinar la muestra se hizo uso de la fórmula estadística, de la cual se tiene como resultado un tamaño muestral de 211 trabajadores de un gobierno regional. (Anexo 7)

3.3.3. Muestreo

Se empleó un muestreo probabilístico, ya que se obtuvo por medio de una fórmula.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación fueron los trabajadores de un gobierno regional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica aplicada en esta investigación fue la encuesta, la cual a través de preguntas nos facilitó la obtención de datos de la población determinada. Arias et al. (2002) define a la encuesta como una herramienta que se gestiona mediante el

cuestionario, la cual sirve para recaudar información acerca de sus comportamientos u opiniones.

Instrumento

Para este estudio se utilizó el cuestionario como instrumento, mediante el cual se realizaron las preguntas en base a los indicadores de las dimensiones de ambas variables mencionadas. El primer cuestionario (Cultura organizacional) contó con 15 ítems en total, el cual se dividió en 3 dimensiones (innovación y toma de riesgos, clima laboral y principios y valores), de 5 ítems por cada dimensión, medidas según la escala de Likert. Del mismo modo, el segundo cuestionario (Desempeño laboral) contó con 15 ítems en total, el cual se dividió en 3 dimensiones (motivación, productividad y evaluación), de 5 ítems por cada dimensión, medidas según la escala de Likert. Según Arias et al. (2002) comúnmente se utiliza el cuestionario como un instrumento para recolectar datos, el cual considera una serie de ítems enumerados que se aplican a una población determinada. (Anexo 2)

Validez

En la presente investigación, se midieron los instrumentos por juicio de expertos, dichos profesionales proporcionaron el visto bueno para continuar con la aplicación de dichos instrumentos de recolección de datos. Los cuales fueron: Mg. Juan Hugo Cáceda Guzmán, Mg. Edinson Roy Mendoza Romero y Mg. Stefanny Lizeth Zárate Chávarry. (Anexo 3)

Confiabilidad

Para comprobar si los instrumentos son confiables, se empleó el coeficiente de Cronbach, donde se aplicaron los cuestionarios a 20 funcionarios, para llegar a obtener resultados coherentes y consistentes, del cual se tiene como resultado para el primer cuestionario (Cultura organizacional), un coeficiente de 0.807, mientras que, para el segundo cuestionario (Desempeño laboral), se obtiene un resultado de 0.899 como coeficiente. (Anexo 8)

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procedió a realizar los cuestionarios, los cuales fueron validados por tres expertos, posteriormente, se calculó el coeficiente de Cronbach mediante una prueba piloto aplicada a 20 funcionarios, una vez obtenida la confiabilidad, se procedió a aplicar ambos cuestionarios a la población identificada, de manera presencial y mediante Google formularios para los que no se encontraron presentes, con el fin de recaudar toda la información respecto a ambas variables en una base de datos (Anexo 9), para finalmente obtener los resultados y procesarlos en Excel y SPSS, obteniendo respuesta a los objetivos y respondiendo las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se ejecutó mediante los softwares MS Excel y SPSS, donde el primer software se empleó para mostrar los resultados mediante la estadística descriptiva, para lograr ello, se hizo uso de las tablas de frecuencias absolutas y relativas, mientras que, el segundo software se utilizó con la finalidad de realizar el análisis de inferencia y de esta manera comprobar las hipótesis planteadas, mediante la correlación de Spearman, aprobándose la hipótesis con $P < 0.05$.

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue desarrollado tomando en consideración condiciones éticas siguiendo la Guía de la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de respetar a los autores de investigaciones anteriores, de tal forma se hizo uso de sus respectivas citas y bibliografía, de igual manera se aplicó la autonomía, respetando a la población que participa en el estudio, ya sea que desee o no responder a las preguntas efectuadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Datos descriptivos

Tabla 1

Nivel de cultura organizacional de los trabajadores de un Gobierno regional, 2023.

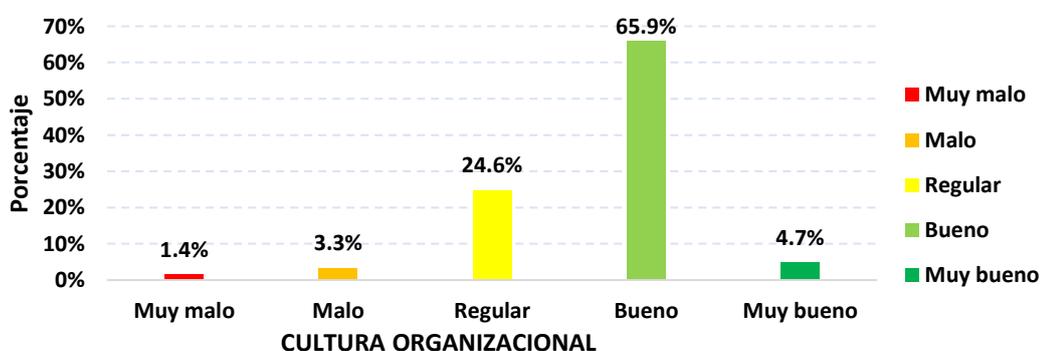
Variable 1	Escala	N°	%
Cultura organizacional			
Muy malo	15-27	3	1.4%
Malo	28-40	7	3.3%
Regular	41-52	52	24.6%
Bueno	53-64	139	65.9%
Muy bueno	65-75	10	4.7%
Total		211	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de cultura organizacional, 2023.

De la Tabla 1 se logra observar que 4.7% de trabajadores alcanzan un nivel muy bueno sobre la cultura organizacional, el 65.9% alcanzan un nivel bueno, el 24.6% alcanzan un nivel regular, mientras que el 3.3% alcanzan un nivel malo, por otro lado, el 1.4% de los trabajadores alcanzan un nivel muy malo sobre la primera variable. Por lo que se demuestra que la cultura organizacional de los trabajadores de un gobierno regional es de nivel bueno (65.9%). Esto indica que en la institución se realizan buenas prácticas de la cultura organizacional, lo cual es indicador de que la gran parte de los integrantes de la organización se sienten cómodos en su ambiente laboral.

Figura 1

Nivel de cultura organizacional de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.



Fuente: Tabla 1.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la cultura organizacional de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

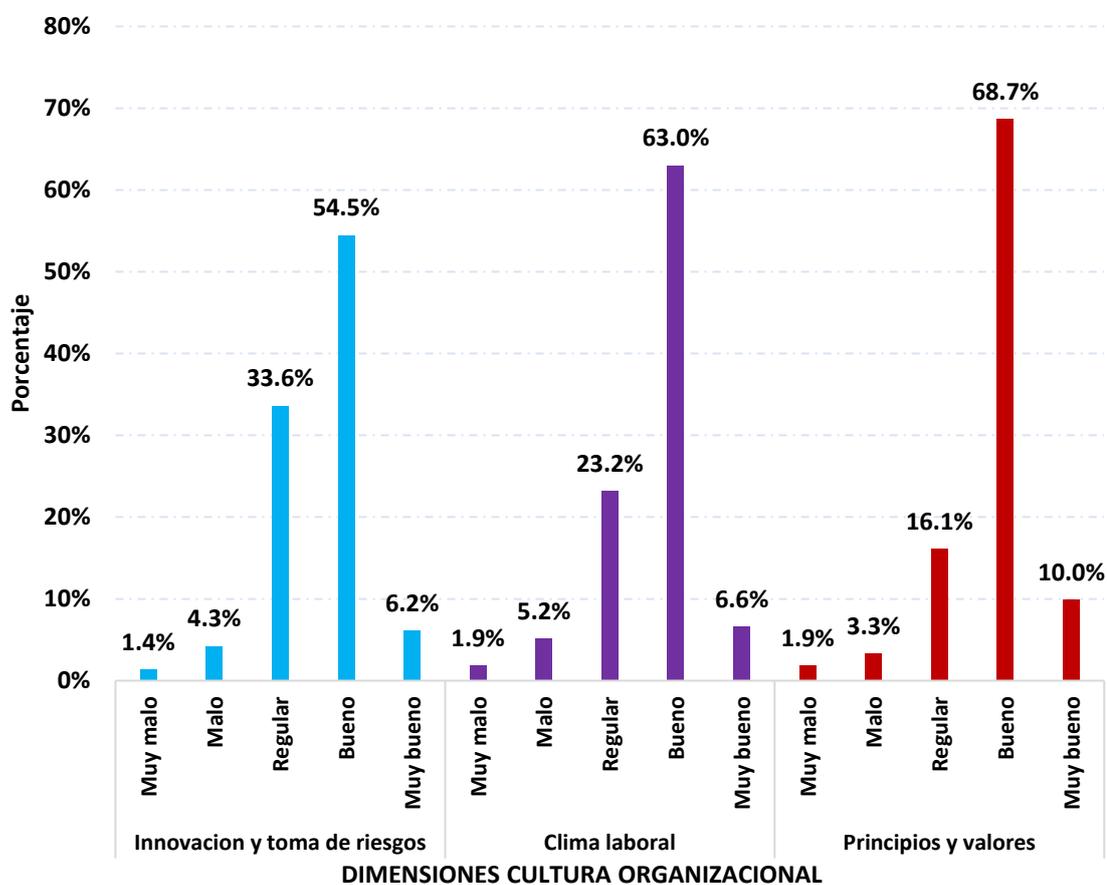
Niveles	Innovación y toma de riesgos		Clima laboral		Principios y valores	
	N°	%	N°	%	N°	%
Muy malo	3	1.4%	4	1.9%	4	1.9%
Malo	9	4.3%	11	5.2%	7	3.3%
Regular	71	33.6%	49	23.2%	34	16.1%
Bueno	115	54.5%	133	63.0%	145	68.7%
Muy bueno	13	6.2%	14	6.6%	21	10.0%
Total	211	100%	196	100%	211	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de cultura organizacional, 2023.

De la Tabla 2 se logra observar que 54.5% de trabajadores alcanzan un nivel bueno sobre a la innovación y toma de riesgos y el 33.6% alcanzan un nivel regular, el 63.0% de los trabajadores consiguen un nivel bueno sobre el clima laboral y el 23.2% alcanzan un nivel regular, el 68.7% de los trabajadores consiguen un nivel bueno sobre los principios y valores y el 16.1% alcanzan un nivel regular. Determinándose a partir de dichos resultados, que las dimensiones de la cultura organizacional alcanzan en promedio un nivel bueno (62.07%). Esto indica que los principios y valores están bien marcados dentro de la organización, lo cual se estima que los colaboradores desarrollan sus actividades de manera apropiada, sin conflictos.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la cultura organizacional de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.



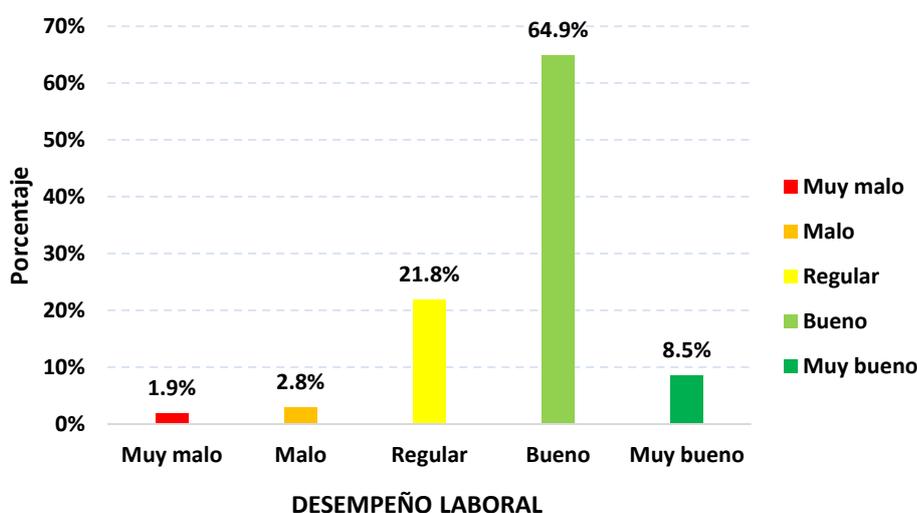
Fuente: Tabla 2.

Tabla 3*Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.*

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño laboral			
Muy malo	15-27	4	1.9%
Malo	28-40	6	2.8%
Regular	41-52	46	21.8%
Bueno	53-64	137	64.9%
Muy bueno	65-75	18	8.5%
Total		211	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de desempeño laboral, 2023.

De la Tabla 3 se logra observar que el 64.9% de trabajadores alcanzan un nivel bueno sobre el desempeño laboral, el 21.8% alcanzan un nivel regular, mientras que el 8.5% alcanzan un nivel muy bueno, el 2.8% alcanzan un nivel malo, por último, el 1.9% de los trabajadores alcanzan un nivel muy malo sobre la segunda variable. Por lo que se demuestra que el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional alcanza un nivel bueno (64.9%). Esto indica que una gran parte de los miembros de la institución consideran que se alcanza un buen desempeño al momento de realizar las tareas encomendadas.

Figura 3*Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.*

Fuente: Tabla 3.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

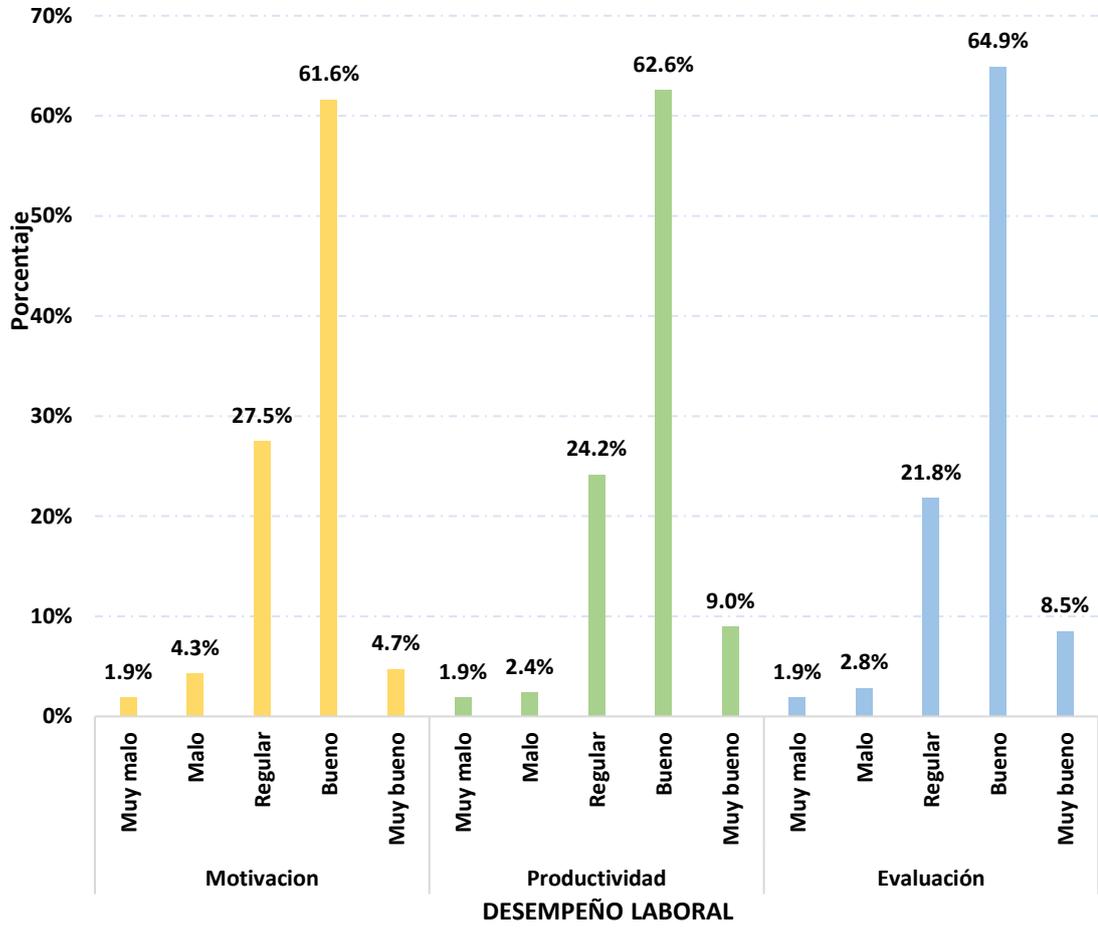
Niveles	Motivación		Productividad		Evaluación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Muy malo	4	1.9%	4	1.9%	4	1.9%
Malo	9	4.3%	5	2.4%	6	2.8%
Regular	58	27.5%	51	24.2%	46	21.8%
Bueno	130	61.6%	132	62.6%	137	64.9%
Muy bueno	10	4.7%	19	9.0%	18	8.5%
Total	211	100%	211	100%	211	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de desempeño laboral, 2023.

De la Tabla 4 se logra observar que el 61.6% de trabajadores consiguen un nivel bueno sobre la motivación y el 27.5% alcanzan un nivel regular, mientras que el 62.6% de los trabajadores consiguen un nivel bueno sobre la productividad y el 24.2% alcanzan un nivel regular, el 64.9% de los trabajadores consiguen un nivel bueno sobre la evaluación y el 21.8% alcanzan un nivel regular. Determinándose, a partir de los resultados, que las dimensiones del desempeño laboral alcanzan en promedio un nivel bueno (63.03%). Esto indica que la evaluación es la dimensión que más resalta, por lo que se entiende que la organización se encuentra en una constante supervisión por parte de los jefes para medir el desempeño.

Figura 4

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.



Fuente: Tabla 4.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.126	211	0.000
Innovación y toma de riesgos	0.118	211	0.000
Clima laboral	0.156	211	0.000
Principios y valores	0.175	211	0.000
Desempeño laboral	0.129	211	0.000
Motivación	0.139	211	0.000
Productividad	0.134	211	0.000
Evaluación	0.141	211	0.000

Nota: Aplicación del Cuestionario de cultura organizacional y desempeño laboral, 2023.

De la Tabla 5 se logra observar que la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se emplea en muestras que son mayores a 50, mediante la cual se llega a probar la normalidad de los datos de dichas variables estudiadas, por lo que se logra demostrar que los niveles de significancia para las variables y sus respectivas dimensiones presentan una cifra menor al 5% ($p < 0.05$), comprobándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo que se utilizó la prueba de spearman, la cual sirve para determinar la relación de ambas variables.

4.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 6

La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

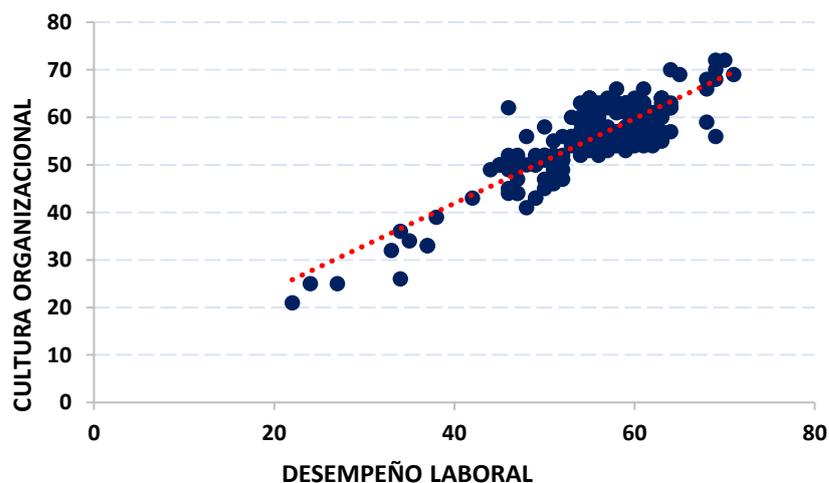
	Rho de Spearman	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0.723**
Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	0.000
	N	211

Nota: Aplicación del Cuestionario de cultura organizacional y desempeño laboral, 2023.

De la Tabla 6 se logra observar un Rho de Spearman = 0.723 (demostrándose que se cuenta con un relación alta y positiva) con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo que quiere decir que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

Figura 5

La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.



Fuente: Tabla 6.

Tabla 7

La innovación y toma de riesgos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

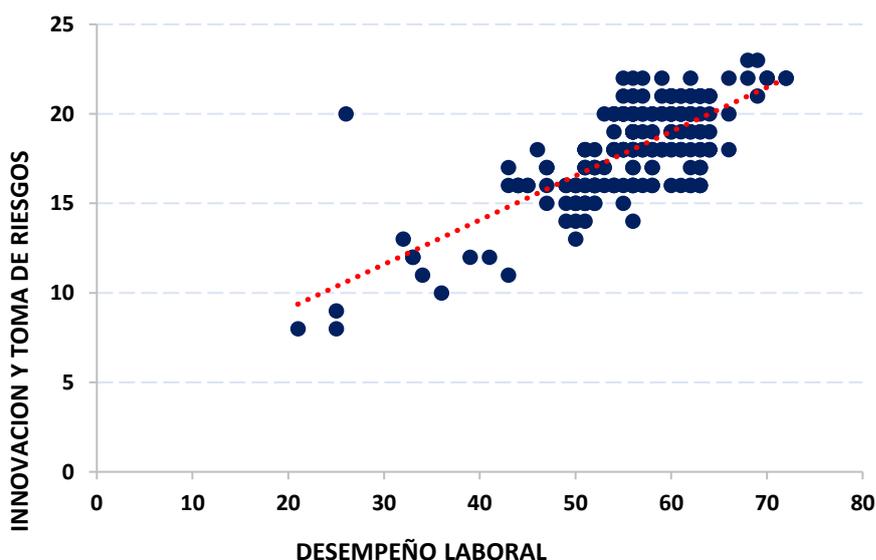
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño laboral
Innovación y toma de riesgos	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,639**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	211

Nota: Aplicación del Cuestionario de cultura organizacional y desempeño laboral, 2023.

De la Tabla 7 se logra observar un Rho de Spearman = 0.639 (demostrándose que existe una relación alta y positiva) con un nivel de significancia cuyo valor es menor al 1% ($p < 0.01$), lo cual nos indica que la innovación y toma de riesgos se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

Figura 6

La innovación y toma de riesgos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8

El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

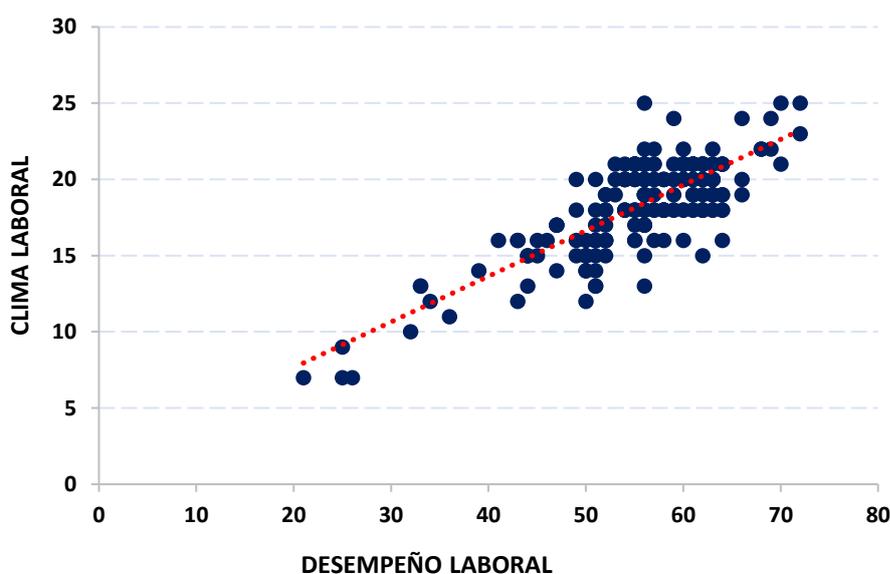
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño laboral
	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,642**
Clima laboral	Sig. (bilateral)	0.000
	N	211

Nota: Aplicación del Cuestionario de cultura organizacional y desempeño laboral, 2023.

De la Tabla 8 se logra observar un Rho de Spearman = 0.642 (demostrándose que existe una alta relación positiva) con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo cual nos indica que el clima laboral se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

Figura 7

El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.



Fuente: Tabla 8.

Tabla 9

Los principios y valores y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

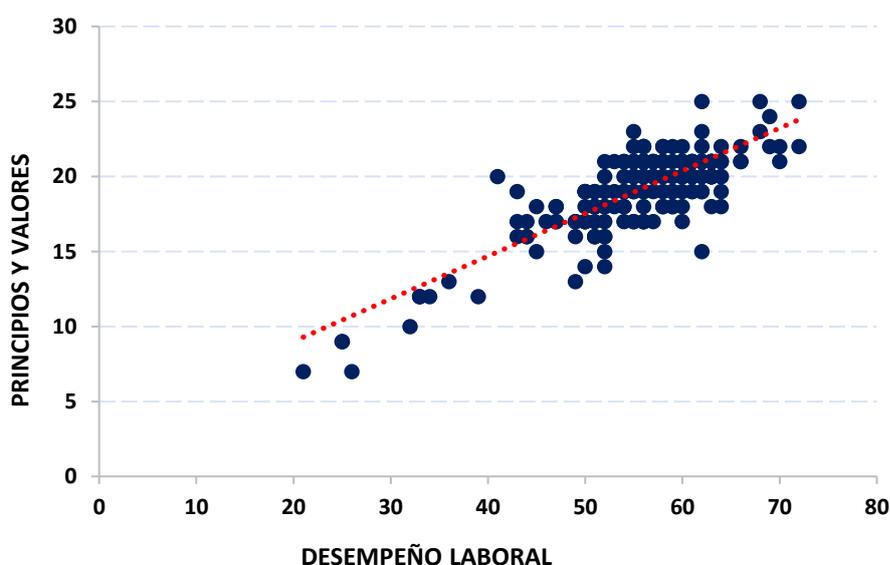
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño laboral
	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,648**
Principios y valores	Sig. (bilateral)	0.000
	N	211

Nota: Aplicación del Cuestionario de cultura organizacional y desempeño laboral, 2023.

De la Tabla 9 se logra observar un Rho de Spearman = 0.648 (demostrándose que existe una alta relación positiva) con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo cual nos indica que los principios y valores se relacionan de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.

Figura 8

Los principios y valores y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023.



Fuente: Tabla 9.

V. DISCUSION

En esta investigación, con respecto al objetivo principal determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, se logró encontrar que el valor p es 0.000 y el Rho de spearman es 0.723, de esta manera se entiende que hay una conexión altamente significativa entre las variables estudiadas. Esto quiere decir que la innovación y toma de riesgos, el clima laboral y los principios y valores que comparten los colaboradores del gobierno regional, tienden a relacionarse con el desempeño de los miembros de la organización. De esta manera se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación donde indica que hay conexión significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional. Estos hallazgos concuerdan con los de Soto (2018) quien en su investigación concluye que efectivamente hay conexión directa y significativa entre la cultura de una organización y el desempeño de los miembros de una organización, de la misma forma, Marulanda et al. (2016) opina que la cultura organizacional es la agrupación de comportamientos de una organización que proviene de los valores, pensamientos y creencias compartidas, dando forma al entorno fisiológico de una organización de un modo singular, la cual tiene una significativa influencia al momento de tomar las decisiones y genera un efecto positivo en el rendimiento laboral, también, Mena (2019) refiere a la misma como la agrupación de normas, comportamientos, creencias, principios y valores que contiene una organización, los cuales deberían ser aplicados por los gerentes y colaboradores, logrando así, un desempeño laboral favorable con resultados positivos, de igual manera, Sullca (2022) comprende que el desempeño laboral es una serie de comportamientos visualizados por los colaboradores con el fin de alcanzar una meta en una organización, por lo que se llega a comprender que el comportamiento del colaborador hacia los clientes es muy importante y relevante dentro de las organizaciones para conseguir resultados favorables. Por lo que, bajo lo mencionado con anterioridad y analizando los resultados se confirma la hipótesis, la cual indica una conexión significativa entre dichas variables, por lo que se llega a concluir que mientras mejor se desarrollen los componentes de la cultura en una organización, incrementará la productividad y por consiguiente, el desempeño laboral, evidenciando la importancia de la buena práctica de la cultura

organizacional, ya que para que las empresas mantengan su competitividad, se debe estar en constante cambio y mejorar los aspectos de su organización.

En esta investigación, con respecto a uno de los objetivos específicos determinar la relación que existe entre la Innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, se llegó a los resultados que el valor p es igual 0.000, con un Rho de spearman de 0.639, de esta manera se entiende que existe una relación altamente significativa entre la primera dimensión y la variable 2. Con esto se deduce que la innovación y toma de riesgos que practican los funcionarios del gobierno regional, se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. De esta manera se desestima la hipótesis nula y se termina aceptando la hipótesis de investigación, dicha hipótesis indica que existe relación significativa entre la innovación y toma de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional. Estos hallazgos coinciden con los de Trujillo (2019) quien, en su investigación, cuyo enfoque es cualitativo, luego de indagar, llega a la conclusión que existe correlación de la cultura de una organización con el rendimiento laboral, marcándose en la toma de riesgos, de igual modo Naranjo et al. (2011) considera a la innovación como una característica influyente en la cultura de las organizaciones, de igual manera, Chatman et al. (2014) nos dice que la innovación se refiere a los avances tecnológicos en un entorno aplicado de algo nuevo que sirve para la adaptación de una organización y así pueda mantenerse en competencia, por otro lado, según Leal y Arias (2021) refieren a la toma de riesgos como parte fundamental para que una organización siga en constante cambio y por ende en constante competencia con las demás. Por lo que, bajo lo mencionado con anterioridad y analizando los resultados se confirma la hipótesis, la cual indica una relación significativa entre la dimensión y la variable, por lo que se llega a concluir que mientras se afiance la innovación, implementando equipos útiles para agilizar los tiempos de las tareas encomendadas, y de la misma manera se desarrolle la toma de riesgos, se tendrá mejores resultados, puesto que, las instituciones tienden a encontrarse en un cambio constante para mantenerse competitivas.

En esta investigación, con respecto a uno de los objetivos específicos determinar la relación que existe entre el clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, se llegó a los resultados que el valor p es igual 0.000, con un Rho de spearman de 0.642, por lo que se entiende que existe una relación altamente significativa entre la segunda dimensión y la variable 2. Con esto se deduce que el clima laboral donde se desempeñan los funcionarios del gobierno regional, se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral. De esta manera se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación, dicha hipótesis indica que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional. Estos resultados coinciden con los de La Madrid (2022) quien, en su investigación, llega a concluir que existe relación significativamente positiva entre el clima de una organización con la cultura de seguridad, de igual manera, coincidiendo igualmente con el artículo de Moreno y Pérez (2018) quienes concluyeron que la comunicación fluida es el pilar de las relaciones interpersonales, la cual incide de manera directa en el clima laboral, incrementando la productividad en la institución, de igual manera Yamassake, et al. (2021) considera que el clima laboral cumple una tarea importante en la vida de los colaboradores, ya que se pasan muchas horas trabajando, por ende, el entorno laboral debe ser el más adecuado posible, para que mejore la percepción de los trabajadores y se sientan eficientes, eficaces y satisfechos con sus trabajos, además, Stasio et al. (2020) nos habla del clima laboral, donde refiere que es un entorno organizacional donde se desarrollan las relaciones interpersonales, en el cual puede crearse un ambiente beneficioso y motivacional o por otro lado perjudicial para el desempeño laboral. Por lo que, bajo lo mencionado con anterioridad y analizando los resultados se confirma la hipótesis, la cual indica una relación significativa entre la dimensión y la variable, por lo que se llega a concluir que mientras se logre un clima laboral en armonía, donde todos los colaboradores se apoyen entre ellos, se practique el trabajo en equipo y se evite el conflicto, se logrará mejores resultados, ya que, los trabajadores no pueden rendir su cien por ciento si el clima laboral es decadente.

En esta investigación, con respecto a uno de los objetivos específicos determinar la relación que existe entre los principios y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, se llegó a los resultados que el valor p es igual 0.000, con un Rho de spearman de 0.648, por lo que se entiende que existe una relación altamente significativa entre la tercera dimensión y la variable 2. Con esto se deduce que los principios y valores que practican los funcionarios del gobierno regional, se relaciona significativamente con el desempeño laboral. De esta manera se desestima la hipótesis nula y se termina aceptando la hipótesis de investigación, dicha hipótesis indica que existe relación significativa entre los principios y valores y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional. Estos resultados se pueden comparar con los de Escalante y Silva (2021) quien, en su investigación, llega a concluir que existe una conexión positiva moderada entre las variables investigadas, por otro lado, Al-Swidi et al. (2021) defiende que los principios y valores forman parte de la constitución de la cultura de una organización y se puede entender como una agrupación de virtudes que debería tomarse dentro de las prioridades por los colaboradores de todas las organizaciones, también Alpizar et al. (2018) define a los principios y valores como la base de una buena cultura en las organizaciones, puesto que favorece el clima laboral, reduciendo los conflictos entre empleados y ayuda a la toma de decisiones provechosas para el rumbo de la institución, además, Camac et al. (2021) nos dice que los valores forman parte de los miembros de una organización, los cuales ayudan a mejorar la coordinación y promover un sentido de propiedad. Por lo que, bajo lo mencionado con anterioridad y analizando los resultados se confirma la hipótesis, la cual indica una relación significativa entre la dimensión y la variable, por lo que se llega a concluir que mientras se incentive una buena práctica de los principios y valores, los funcionarios podrán desenvolverse en su ámbito laboral con respeto, responsabilidad y puntualidad, logrando mejores resultados, ya que, los trabajadores los principios y valores forman parte de una buena cultura en una organización.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA. Se concluye que, como se dedujo, existe relación directa y altamente significativa entre ambas variables en estudio, ya que se obtuvo p-valor igual a $0.000 < 0.01$ y un Rho de spearman de 0.723, por lo que se evidencia una correlación positiva alta, lo que quiere decir que para que se aumente la productividad en la organización, se debe implementar acciones para el buen desarrollo de la cultura dentro de la organización.
- SEGUNDA. Se concluye que, existe relación directa y altamente significativa entre la innovación y toma de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023, ya que se obtuvo p-valor igual a $0.000 < 0.01$ y un Rho de spearman de 0.639, por lo que se evidencia una correlación positiva alta, lo que quiere decir que es vital mantener a la organización en constante innovación, tanto en lo tecnológico como en los riesgos a tomar.
- TERCERA. Se concluye que, existe relación directa y altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023, ya que se obtuvo p-valor igual a $0.000 < 0.01$ y un Rho de spearman de 0.642, por lo que se evidencia una correlación positiva alta, lo que significa que es importante establecer una atmosfera laboral adecuada para la realización de las labores diarias, para así lograr mejores resultados y lograr cumplir con las metas propuestas por la organización.
- CUARTA. Se concluye que, existe relación directa y altamente significativa entre los principios y valores y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, 2023, ya que se obtuvo p-valor igual a $0.000 < 0.01$ y un Rho de spearman de 0.648, por lo que se evidencia una correlación positiva alta, lo que marca la importancia de las buenas prácticas de los principios y valores en una organización, con el objetivo que el trato entre compañeros sea respetuoso y cortés, ya que de esa manera se evitan los conflictos y el nivel de rendimiento aumenta.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. A los jefes del Gobierno Regional, se sugiere implementar políticas de bienestar laboral, tales como: actividades de integración, reconocimiento de metas alcanzadas, etc., con el fin de afianzar y promover las prácticas de una buena cultura organizacional, para que así también puedan obtener una mayor productividad fruto de un mejor ánimo laboral, ocasionando una mejor gestión en la entidad.

SEGUNDA. A los funcionarios públicos del Gobierno Regional, se sugiere seguir las políticas de bienestar laboral, con el fin de conseguir un ambiente laboral óptimo para la realización de las tareas diarias y así lograr incrementar el desempeño laboral, por lo cual se convertirían en servidores con buen prestigio y que brindan un servicio de manera más eficaz y eficiente.

TERCERA. A los futuros investigadores, se recomienda ahondar en el tema, aplicando diferentes enfoques y métodos, el cual servirá para expandir los conocimientos sobre las buenas prácticas de la cultura en las organizaciones, con un impacto en la productividad en los trabajadores. Generando futuros trabajos de investigación que sean más responsables, aplicables y que impacten de manera positiva en su población de estudio.

REFERENCIAS

- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112–. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Alpízar R, Izquierdo M., & Arnaez V. (2018). Principios y valores de la empresa cooperativa. In *Fomento del cooperativismo como alternativa económica y social sostenible* (1st ed., p. 69–). Dykinson <https://www.digitaliapublishing.com/a/59861>
- Alvarez, S. (2018). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018. *Gestión En El Tercer Milenio*. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2002). Metodología de la Investigación. El método Arias para realizar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Benham-Clarke, S., Ewing, J., Barlow, A., & Newlove-Delgado, T. (2022). Learning how relationships work: a thematic analysis of young people and relationship professionals' perspectives on relationships and relationship education. *BMC Public Health*, 22(1), 2332–2332. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14802-5>
- Bustamante, M. A., Zerda, E. R., del C. Lapo, M., & Piña, M. E. (2022). Modelamiento estructural de ítems y factores de la cultura organizacional en universidades del Guayas. *Formación Universitaria*, 15(2), 117–128. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200117>
- Camac, G., Garcia, E., Quispe, D., Rodriguez-Giraldez, W., & Vicente-Ramos, W.

(2021). ASSOCIATIVITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE OF HASS AVOCADO PRODUCTION CHAINS IN THE HUANCVELICA REGION, PERU 2003–2019. Verslas: Teorija Ir Praktika, 22(2), 340–348.
<https://doi.org/10.3846/btp.2021.14437>

Campos Sotelo, A. M. (2017). Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8817>

Cancino, V. E. C., & Yáñez, C. S. M. (2021). CULTURA ORGANIZACIONAL EN CENTROS DE SALUD DE LA REGIÓN DEL MAULE, CHILE: EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA DE LA ESCALA DE DENISON. Interciencia, 46(7-8), 317–323.
<https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=univcv&id=GALE|A675462730&v=2.1&it=r>

Chacon Ruiz, E. R., & Torralba Castillo, C. E. (2022). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/109009>

Chatman, J. A., Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A., & Doerr, B. (2014). Parsing organizational culture: How the norm for adaptability influences the relationship between culture consensus and financial performance in high-technology firms. Journal of Organizational Behavior, 35(6), 785–808.
<https://doi.org/10.1002/job.1928>

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Collins, C. (2020). Productivity in a pandemic. Science, 369(6504).

<https://doi.org/10.1126/science.abe1163>

Concytec. (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Conacyt. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2196>

Cuevas-Vargas, H. (2019). Los efectos de la cultura organizacional en la innovación de las pequeñas empresas de un país en desarrollo. *Holos (Natal, RN)*, 5, 1–13. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.6644>

Escalante Paredes, A. M., & Silva Alvino, L. M. (2021). El liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74229>

Franco Carolina, R. O. (2019). Estudio actual de la cultura organizacional de la empresa estatal Defensoría Pública del Ecuador (Guayas). Propuesta para la Creación de un modelo de cultura organizacional que promueva la Satisfacción laboral como detonante para una mejora en el contenido. Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14008>

Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://www.proquest.com/docview/1566248004?accountid=37408&pq-origsite=primo&parentSessionId=vPOfq%2FzQeGsM9KueBa%2FFptuS5JFr2FHI0%2Fz72IPM4yo%3D>

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006).

Metodología de la investigación (4a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.
<http://119.8.145.208/owncloud/index.php/s/zYBrKB9UBbi35Wt>

Hitt Michael A. Hoskisson Robert E. Ireland R. Duane. (2008). Administración estratégica Competitividad y globalización (7a ed.). Cengage Learning.
<https://dokumen.tips/documents/126-administracion-estrategica-hitt-7th.html?page=1>

Hojman, D. E., & Pérez, G. (2005). National Culture And Organisational Culture In Times Of Change: The Chilean Experience. Academia (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración), 35(35), 87–106.
<https://www.proquest.com/docview/912730103?accountid=37408&pg-origsite=primo&parentSessionId=jlbuanRKswQkst%2F1tfLpVn4Y4DnPm%2BvXbLf4wqayYKE%3D>

Kromann, L., Malchow-Møller, N., Skaksen, J. R., & Sørensen, A. (2020). Automation and productivity—a cross-country, cross-industry comparison. Industrial and Corporate Change. <https://doi.org/10.1093/icc/dtz039>

La Madrid Peña F., J., & Guadalupe Gómez, E. (2022). Cultura de seguridad y su relación con el clima organizacional en un proyecto minero en Cajamarca, Perú. Revista del Instituto de Investigación, 25(50), 191–. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.22241>

Leal Paredes, M. S., & Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. Podium, 40, 21–40. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>

Llanos Encalada M. (2016). La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana. <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Mahy, B., Plasman, R., & Rycx, F. (2005). HRM and job performance incentives.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=253991>

Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Informacion Tecnologica*, 27(6), 3–10. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>

Mena Méndez D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11–47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>

Moreno Perea, S. I., & Pérez Sanchez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Choco Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

Naranjo Illanes, D. M. (2019). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pueblo Viejo – Ecuador, 2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52538>

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, 49(1), 55–72. <https://doi.org/10.1108/00251741111094437>

Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.01.003>

Ochoa Duque, D. I. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77863>

- Oliveira, L. C., Lopes, M. P., & Gonçalves, S. (2020). Career profiles: Career entrenchment or adaptation to change? *Análise Psicológica*, 38(2), 211–227. <https://doi.org/10.14417/ap.1765>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Pelaccia, T., & Viau, R. (2017). Motivation in medical education. *Medical Teacher*, 39(2), 136–140. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248924>
- Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Aguilar Bustamante, M. C., Andrade Jaramillo, V., Gómez Vélez, M. A., Forero Aponte, C., ngel Jaramillo, J. A., Vesga R., J. J., & García Rubiano, M. (2020). Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional (J. J. Vesga R. & M. García Rubiano, Eds.). Universidad Católica de Colombia. <https://www.digitialipublishing.com/a/102362>
- Ritz, A., Schott, C., Nitzl, C., & Alfes, K. (2020). Public service motivation and prosocial motivation: two sides of the same coin? *Public Management Review*, 22(7), 974–998. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740305>
- Robbins Stephen P. - Coulter Mary. (2014). *Administración* (12a ed.). Pearson Educación. <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2013). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas : Perspectivas En Psicología*, 8(2), 285–. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0002.06>
- Salazar. H. (2018). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral

de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center - Chiclayo. Lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/2029>

Sánchez Cañizares S., María Amalia Trillo Holgado, César M. Mora Márquez, & Miguel Ángel Ayuso Muñoz. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22(2), 179–202. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=351b4063-8043-44be-a51e-412f0856cc49%40redis>

Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: an International Journal*, 22(6), 1192–1211. <https://www.proquest.com/docview/1704305821?origsite=primo&accountid=37408>

Soto Rodríguez, C. M. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil César López Silva de Villa El Salvador - 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41260>

Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., & Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4869–. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>

Sullca Tapia, P. J. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2287

Trujillo, C. (2019). Claves para la comprensión de la interdependencia entre la cultura organizacional y el desempeño institucional: caso de la institución educativa Fe y Alegría No. 02. *Debates en sociología*, 48, 35–.

<https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201901.002>

Upadhaya, B., Munir, R., Blount, Y., & Su, S. (2018). Does organizational culture mediate the CSR – strategy relationship? Evidence from a developing country, Nepal. *Journal of Business Research*, 91, 108–122.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.042>

Yamassake, R. T., Baptista, P. C. P., Albuquerque, V. A., & Rached, C. D. A. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel/ Satisfacao no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros/ Satisfaccion laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermeria brasilenos. *Revista Enfermagem UERJ*, 29.
<https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: <u>Cultura organizacional</u>	(Marulanda, et. al, 2016) define a la cultura organizacional como el conjunto de comportamientos de una organización que proviene de los valores, pensamientos y creencias compartidas. Robbins y Coulter (2014) nos dicen que dentro de las dimensiones de la cultura organizacional se pueden dividir en innovación y toma de riesgos, clima laboral y principios y valores.	Esta variable será medida mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento con 15 ítems, mediante sus tres dimensiones: innovación y toma de riesgos, clima laboral y principios y valores, en escala ordinal.	Innovación y toma de riesgos	- Capacidad de respuesta - Empleo de la tecnología - Adaptación al cambio	1-5	Ordinal
			Clima laboral	- Condiciones de trabajo - Relaciones interpersonales - Trabajo en equipo - Igualdad de oportunidades	6-10	
			Principios y valores	- Responsabilidad - Tolerancia al conflicto - Respeto - Puntualidad	11-15	

V2: <u>Desempeño laboral</u>	Chiavenato (2007) indica que el desempeño laboral está orientado a los resultados, el cual se logra a través de la eficiencia y motivación de los trabajadores, el cual resalta en el rendimiento y habilidad de los integrantes de una institución para lograr las metas en un corto plazo. Chiavenato (2007) nos dice que el desempeño laboral se puede medir mediante la motivación, productividad y evaluación.	Esta variable será medida mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento con 15 ítems, mediante sus tres dimensiones: Motivación, productividad y evaluación, en escala ordinal.	Motivación	- Incentivos - Metas - Recompensas	1-5	Ordinal
			Productividad	- Eficiencia - Eficacia - Comunicación - Compromiso	6-10	
			Evaluación	- Supervisión - Calificación - Resultados	11-15	

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N°01: CULTURA ORGANIZACIONAL

Presentación: El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información que se utilizará en la investigación “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023”.

Instrucciones: El presente cuestionario garantiza la confidencialidad de sus respuestas, por lo que no será revelada la identidad del participante. Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una X la casilla que corresponde, según la siguiente clasificación:

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

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
CULTURA ORGANIZACIONAL	INNOVACION Y TOMA DE RIESGOS	CAPACIDAD DE RESPUESTA	1. Considera que los trabajadores tienen capacidad de respuesta ante los posibles problemas que puedan presentarse.					
		EMPLEO DE LA TECNOLOGIA	2. Se da importancia al uso de la nueva tecnología en su institución.					
			3. Se promueve la innovación en las tareas diarias de la institución.					
		ADAPTACION AL CAMBIO	4. Los trabajadores tienen la capacidad de responder a los cambios que ocurren en su institución.					
			5. Los trabajadores tienen la habilidad de transformarse para alcanzar los objetivos propuestos.					
	CLIMA LABORAL	CONDICIONES DE TRABAJO	6. Se percibe una atmósfera o clima adecuado para el desarrollo de las actividades diarias en la institución.					
		RELACIONES INTERPERSONALES	7. Las relaciones interpersonales tienen un impacto positivo en las labores diarias de la institución.					
		TRABAJO EN EQUIPO	8. Se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las actividades diarias en la Institución que labora.					

			9. Los trabajadores sienten que tienen un impacto significativo en su grupo de trabajo.					
		IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10. Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades laborales, sin distinción alguna.					
	PRINCIPIOS Y VALORES	RESPONSABILIDAD	11. Se tiene sentido de responsabilidad al momento de cumplir con las metas.					
		TOLERANCIA AL CONFLICTO	12. Los trabajadores evitan generar conflicto entre sus compañeros de trabajo.					
		RESPECTO	13. Se practica el respeto entre los trabajadores de la institución.					
		PUNTUALIDAD	14. Se fomenta la práctica de la puntualidad en su institución.					
			15. Las remuneraciones se realizan con puntualidad.					

Ficha Técnica

Variable de estudio: Cultura organizacional

- **Autor:** Linares Loayza, Noelia Steffany
- **Número de ítems:** 15
- **Forma de Aplicación:** Individual
- **Duración:** 15 a 20 min.
- **Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.

- **Dimensiones de variable en estudio:**

Innovación y toma de riesgos, clima laboral, principios y valores.

- **Escala:**

Escala de Likert con las siguientes alternativas:

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

CUESTIONARIO N°02: DESEMPEÑO LABORAL

Presentación: El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información que se utilizará en la investigación “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023”.

Instrucciones: El presente cuestionario garantiza la confidencialidad de sus respuestas, por lo que no será revelada la identidad del participante. Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una X la casilla que corresponde, según la siguiente clasificación:

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

DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
	MOTIVACION	INCENTIVOS	1. Observa que la institución otorga incentivos laborales a sus trabajadores.					
		METAS	2. Se fomenta el cumplimiento de metas en la institución.					
			3. Se cumplen las metas propuestas de la institución.					
		RECOMPENSAS	4. Se siente usted recompensado de alguna u otra forma por la institución.					
			5. La institución realiza actividades para celebrar el cumplimiento de las metas.					
	PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	6. Se busca la eficiencia al momento de cumplir las labores diarias.					
		EFICACIA	7. Se alcanza la eficacia en los resultados de las tareas diarias realizadas en la institución.					
		COMUNICACION	8. Percibe que la comunicación entre grupos de trabajo es la adecuada.					
COMPROMISO		9. Los jefes se sienten comprometidos con el desempeño de sus trabajadores						
	10. Los trabajadores se sienten comprometidos con el cumplimiento de sus tareas diarias.							

	EVALUACIÓN	SUPERVISION	11. La supervisión del personal en la institución es constante.					
		CALIFICACION	12. La institución tiene formas de calificar a su personal de trabajo.					
			13. Cree que la forma de calificación del desempeño laboral es la adecuada.					
		RESULTADOS	14. Los trabajadores persiguen un mismo objetivo para lograr resultados favorables para institución.					
			15. Se siente satisfecho con los resultados que obtiene.					

Ficha Técnica

Variable de estudio: Desempeño laboral

- **Autor:** Linares Loayza, Noelia Steffany
- **Número de ítems:** 15
- **Forma de Aplicación:** Individual
- **Duración:** 15 a 20 min.
- **Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.

- **Dimensiones de variable en estudio:**

Motivación, Productividad, Evaluación.

- **Escala:**

Escala de Likert con las siguientes alternativas:

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

Anexo 3

Matriz Evaluación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Innovación y toma de riesgos								
01	Considera que los trabajadores tienen capacidad de respuesta ante los posibles problemas que puedan presentarse.	X		X		X		
02	Se da importancia al uso de la nueva tecnología en su institución.	X		X		X		
03	Se promueve la innovación en las tareas diarias de la institución.	X		X		X		
04	Los trabajadores tienen la capacidad de responder a los cambios que ocurren en su institución.	X		X		X		
05	Los trabajadores tienen la habilidad de transformarse para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Clima laboral								
06	Se percibe una atmósfera o clima adecuado para el desarrollo de las actividades diarias en la institución.	X		X		X		
07	Las relaciones interpersonales tienen un impacto positivo en las labores diarias de la institución.	X		X		X		
08	Se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las actividades diarias en la Institución que labora.	X		X		X		
09	Los trabajadores sienten que tienen un impacto significativo en su grupo de trabajo.	X		X		X		
10	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades laborales, sin distinción alguna.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Principios y valores								
11	Se tiene sentido de responsabilidad al momento de cumplir con las metas.	X		X		X		
12	Los trabajadores evitan generar conflicto entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	Se practica el respeto entre los trabajadores de la institución.	X		X		X		
14	Se fomenta la práctica de la puntualidad en su institución.	X		X		X		
15	Las remuneraciones se realizan con puntualidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Alcides Guzmán Juan Hugo DNI: 43652545

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Fecha: 29 Mayo / 2023

¹Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Motivación								
01	Observa que la institución otorga incentivos laborales a sus trabajadores.	X		X		X		
02	Se fomenta el cumplimiento de metas en la institución.	X		X		X		
03	Se cumplen las metas propuestas de la institución.	X		X		X		
04	Se siente usted recompensado de alguna u otra forma por la institución.	X		X		X		
05	La institución realiza actividades para celebrar el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
DIMENSION: Productividad								
06	Se busca la eficiencia al momento de cumplir las labores diarias.	X		X		X		
07	Se alcanza la eficacia en los resultados de las tareas diarias realizadas en la institución.	X		X		X		
08	Percibe que la comunicación entre grupos de trabajo es la adecuada.	X		X		X		
09	Los jefes se sienten comprometidos con el desempeño de sus trabajadores	X		X		X		
10	Los trabajadores se sienten comprometidos con el cumplimiento de sus tareas diarias.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Evaluación								
11	La supervisión del personal en la institución es constante.	X		X		X		
12	La institución tiene formas de calificar a su personal de trabajo.	X		X		X		
13	Cree que la forma de calificación al desempeño laboral es la adecuada.	X		X		X		
14	Los trabajadores persiguen un mismo objetivo para lograr resultados favorables para institución.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con los resultados que obtiene.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Licéida Guzmán Jiron Hugo DNI: 436535457

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Fecha: 29 / Mayo / 2023

¹Coherencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Innovación y toma de riesgos								
01	Considera que los trabajadores tienen capacidad de respuesta ante los posibles problemas que puedan presentarse.	X		X		X		
02	Se da importancia al uso de la nueva tecnología en su institución.	X		X		X		
03	Se promueve la innovación en las tareas diarias de la institución.	X		X		X		
04	Los trabajadores tienen la capacidad de responder a los cambios que ocurren en su institución.	X		X		X		
05	Los trabajadores tienen la habilidad de transformarse para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Clima laboral								
06	Se percibe una atmósfera o clima adecuado para el desarrollo de las actividades diarias en la institución.	X		X		X		
07	Las relaciones interpersonales tienen un impacto positivo en las labores diarias de la institución.	X		X		X		
08	Se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las actividades diarias en la Institución que labora.	X		X		X		
09	Los trabajadores sienten que tienen un impacto significativo en su grupo de trabajo.	X		X		X		
10	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades laborales, sin distinción alguna.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Principios y valores								
11	Se tiene sentido de responsabilidad al momento de cumplir con las metas.	X		X		X		
12	Los trabajadores evitan generar conflicto entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	Se practica el respeto entre los trabajadores de la institución.	X		X		X		
14	Se fomenta la práctica de la puntualidad en su institución.	X		X		X		
15	Las remuneraciones se realizan con puntualidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mendoza Romero Edinson Ray DNI: 72795470

Especialidad del validador: Magistro en Elección Pública

Fecha: 29 Mayo / 2023

1Coherencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	S i	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Motivación								
01	Observa que la institución otorga incentivos laborales a sus trabajadores.	X		X		X		
02	Se fomenta el cumplimiento de metas en la institución.	X		X		X		
03	Se cumplen las metas propuestas de la institución.	X		X		X		
04	Se siente usted recompensado de alguna u otra forma por la institución.	X		X		X		
05	La institución realiza actividades para celebrar el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Productividad								
06	Se busca la eficiencia al momento de cumplir las labores diarias.	X		X		X		
07	Se alcanza la eficacia en los resultados de las tareas diarias realizadas en la institución.	X		X		X		
08	Percibe que la comunicación entre grupos de trabajo es la adecuada.	X		X		X		
09	Los jefes se sienten comprometidos con el desempeño de sus trabajadores	X		X		X		
10	Los trabajadores se sienten comprometidos con el cumplimiento de sus tareas diarias.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Evaluación								
11	La supervisión del personal en la institución es constante.	X		X		X		
12	La institución tiene formas de calificar a su personal de trabajo.	X		X		X		
13	Cree que la forma de calificación al desempeño laboral es la adecuada.	X		X		X		
14	Los trabajadores persiguen un mismo objetivo para lograr resultados favorables para institución.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con los resultados que obtiene.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mendoza Romero Edinson Roy DNI: 72795470

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Fecha: 29 Mayo / 2023

¹Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Innovación y toma de riesgos								
01	Considera que los trabajadores tienen capacidad de respuesta ante los posibles problemas que puedan presentarse.	X		X		X		
02	Se da importancia al uso de la nueva tecnología en su institución.	X		X		X		
03	Se promueve la innovación en las tareas diarias de la institución.	X		X		X		
04	Los trabajadores tienen la capacidad de responder a los cambios que ocurren en su institución.	X		X		X		
05	Los trabajadores tienen la habilidad de transformarse para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Clima laboral								
06	Se percibe una atmósfera o clima adecuado para el desarrollo de las actividades diarias en la institución.	X		X		X		
07	Las relaciones interpersonales tienen un impacto positivo en las labores diarias de la institución.	X		X		X		
08	Se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las actividades diarias en la Institución que labora.	X		X		X		
09	Los trabajadores sienten que tienen un impacto significativo en su grupo de trabajo.	X		X		X		
10	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades laborales, sin distinción alguna.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Principios y valores								
11	Se tiene sentido de responsabilidad al momento de cumplir con las metas.	X		X		X		
12	Los trabajadores evitan generar conflicto entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	Se practica el respeto entre los trabajadores de la institución.	X		X		X		
14	Se fomenta la práctica de la puntualidad en su institución.	X		X		X		
15	Las remuneraciones se realizan con puntualidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

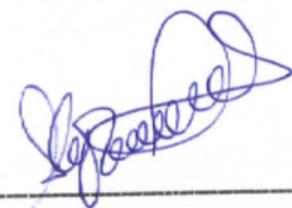
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zulei Chaimy Stefany Linet DNI: 46959278

Especialidad del validador: Magister de Ciencias de Salud

Fecha: 29 Mayo 2023

- 1Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	S i	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Motivación								
01	Observa que la institución otorga incentivos laborales a sus trabajadores.	X		X		X		
02	Se fomenta el cumplimiento de metas en la institución.	X		X		X		
03	Se cumplen las metas propuestas de la institución.	X		X		X		
04	Se siente usted recompensado de alguna u otra forma por la institución.	X		X		X		
05	La institución realiza actividades para celebrar el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
DIMENSION: Productividad								
06	Se busca la eficiencia al momento de cumplir las labores diarias.	X		X		X		
07	Se alcanza la eficacia en los resultados de las tareas diarias realizadas en la institución.	X		X		X		
08	Percibe que la comunicación entre grupos de trabajo es la adecuada.	X		X		X		
09	Los jefes se sienten comprometidos con el desempeño de sus trabajadores	X		X		X		
10	Los trabajadores se sienten comprometidos con el cumplimiento de sus tareas diarias.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Evaluación								
11	La supervisión del personal en la institución es constante.	X		X		X		
12	La institución tiene formas de calificar a su personal de trabajo.	X		X		X		
13	Cree que la forma de calificación al desempeño laboral es la adecuada.	X		X		X		
14	Los trabajadores persiguen un mismo objetivo para lograr resultados favorables para institución.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con los resultados que obtiene.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Zúñiga Chiriquy Stefany Linet DNI: 46959278

Especialidad del validador: Magister de Ciencias de Salud

Fecha: 29 Mayo 2023

¹**Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante

Anexo 4

Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(*)

Título de la investigación: Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente estudio se justifica por el valor que tiene el estudio de la cultura organizacional dentro de las entidades públicas, puesto que a través de ella se lograrán mejoras en el desempeño laboral, por ende, en la productividad, lo que beneficiaría a la población.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de un gobierno regional. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Linares Loayza, Noelia Steffany, email: steff215315@gmail.com y Docente asesor Julio Enrique Haro Carranza email: jharocarranza@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: -----

Fecha y hora: -----

** Obligatorio a partir de los 18 años*

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

Anexo 5

Resultado de similitud del programa Turnitin.

TESIS LINARES LOAYZA NOELIA			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
19%	19%	7%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%	
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%	
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%	
4	prezi.com Fuente de Internet	1%	
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%	
6	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%	
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%	
8	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%	

Anexo 6: Matriz de Consistencia

Título: Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional en, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023.</p>	<p>V1:</p> <p><u>Cultura organizacional</u></p>	<p>Marulanda et al. (2016) define a la cultura organizacional como el conjunto de comportamientos de una organización que proviene de los valores, pensamientos y creencias compartidas. Robbins y Coulter (2014) nos dicen que dentro de las dimensiones de la cultura organizacional se pueden dividir en innovación y toma de riesgos, clima laboral y principios y valores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y toma de riesgos Clima laboral Principios y valores 	<p><u>Tipo de investigación:</u></p> <p>Básica</p> <p><u>Diseño de investigación:</u></p> <p>No Experimental – Transversal</p> <p><u>Enfoque de investigación:</u></p> <p>Cuantitativo</p> <p><u>Nivel de Investigación:</u></p> <p>Correlacional Simple</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. 				

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023? • ¿Qué relación existe entre los principios y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. • Determinar la relación que existe entre los principios y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. • Existe relación significativa entre los principios y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional, 2023. 	<p>V2: <u>Desempeño</u> <u>laboral</u></p>	<p>Geraldo (2022) menciona que el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores que cooperan con el desarrollo de la organización, siendo de suma importancia, puesto que impulsa la economía general. El desempeño laboral se puede medir mediante la motivación, productividad y evaluación. (Chiavenato, 2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Productividad • Evaluación 	<p><u>Población</u> 936 trabajadores de un gobierno regional.</p> <p><u>Muestra</u> 211 trabajadores de un gobierno regional.</p> <p><u>Técnica</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento</u> Cuestionario</p> <p><u>Métodos de Análisis de Investigación</u> Análisis estadístico inferencial.</p>
--	--	--	---	--	---	---

Fuente: elaboración propia.

Anexo 7

Fórmula para calcular la muestra

La fórmula que se utilizó fue la siguiente:

$$n = \frac{(N)(Z^2)(p)(q)}{(N - 1)(e)^2 + (Z)^2(p)(q)}$$

Dónde:

- n : Muestra de investigación
- N : Población (936)
- Z : Nivel estándar de confianza al 95% (1.96)
- p : Proporción de éxito (0.50)
- q : Proporción de fracaso (0.50)
- e : Error muestral (5%)

El cual obtuvo como resultado lo siguiente:

$$n = \frac{(936)(1.96^2)(0.50)(0.50)}{(936 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 273$$

Ajuste muestral:

$$n = \frac{(273)}{(1 + 273)/936}$$

$$n=211$$

Anexo 8

Cálculo de prueba piloto

Variable: Cultura organizacional

N°	D1					D2					D3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	4	2	4	4	1	3	5	4	2	4	3	3	4	2	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	57
4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	42
5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	55
6	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	1	54
7	3	1	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	48
8	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	63
9	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	68
10	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	50
11	5	3	1	4	3	1	5	1	5	1	5	1	3	5	5	48
12	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	50
13	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	56
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	62
15	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	56
16	3	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	2	49
17	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	5	55
18	4	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	60
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
20	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	61

1 1 1 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 0 0 1 11.218

45.503

0.807

> 0.70

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Variable: Desempeño laboral

N°	D1					D2					D3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	4	3	1	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	52
4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	38
5	1	3	3	2	1	5	3	4	4	5	5	1	1	4	4	46
6	1	4	5	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	48
7	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
8	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	65
9	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
10	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
11	1	4	5	1	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	56
12	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	52
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	56
14	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	60
15	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	52
16	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	43
17	2	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	3	56
18	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	66
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
20	2	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	61

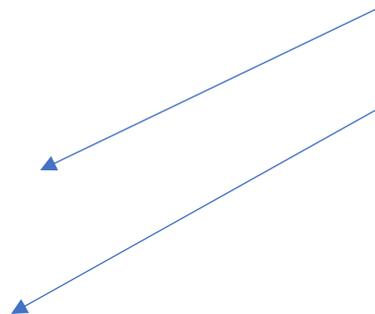
1 1 1 1 1 1 0 1 1 0 1 1 1 1 1 12.353

76.947

0.899

> 0.70

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



Anexo 9

Base de datos

Variable: Cultura organizacional

N°	INNOVACION Y TOMA DE RIESGOS							CLIMA LABORAL							PRINCIPIOS Y VALORES							CULTURA ORGANIZACIONAL	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	2	4	2	4	4	16	Regular	1	3	5	4	2	15	Regular	4	3	3	4	2	16	Regular	47	Regular
2	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	60	Bueno
3	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	57	Bueno
4	3	2	2	2	2	11	Malo	3	3	2	2	2	12	Malo	3	3	4	4	5	19	Bueno	42	Regular
5	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	55	Bueno
6	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	1	18	Bueno	54	Bueno
7	3	1	1	3	4	12	Malo	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	48	Regular
8	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	5	4	5	5	4	23	Muy bueno	63	Bueno
9	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	63	Bueno
10	3	4	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	2	4	4	4	4	18	Bueno	50	Regular
11	5	3	1	4	3	16	Regular	1	5	1	5	1	13	Malo	5	1	3	5	5	19	Bueno	48	Regular
12	2	4	2	4	4	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	50	Regular
13	3	4	4	3	4	18	Bueno	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	4	5	4	21	Bueno	56	Bueno
14	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	5	5	22	Muy bueno	62	Bueno

15	4	4	3	3	3	17	Regular	3	3	5	3	4	18	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	56	Bueno
16	3	4	4	3	3	17	Regular	3	5	3	3	2	16	Regular	3	3	4	4	2	16	Regular	49	Regular
17	3	4	2	4	3	16	Regular	4	4	4	4	2	18	Bueno	5	3	4	4	5	21	Bueno	55	Bueno
18	4	3	3	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	60	Bueno
19	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	46	Regular
20	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
21	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	63	Bueno
22	3	4	2	3	2	14	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	4	4	4	4	5	21	Bueno	52	Regular
23	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	53	Bueno
24	5	5	4	4	5	23	Muy bueno	4	5	4	5	4	22	Muy bueno	4	5	5	4	5	23	Muy bueno	68	Muy bueno
25	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	60	Bueno
26	4	5	4	3	4	20	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	4	5	4	4	5	22	Muy bueno	63	Bueno
27	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	5	3	19	Bueno	56	Bueno
28	5	4	4	4	5	22	Muy bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	64	Bueno
29	2	3	2	4	4	15	Regular	3	3	3	4	2	15	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	49	Regular
30	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	55	Bueno
31	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	1	18	Bueno	54	Bueno
32	2	4	2	4	4	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	50	Regular
33	3	4	4	3	3	17	Regular	4	4	4	3	2	17	Regular	4	3	4	3	4	18	Bueno	52	Regular
34	5	4	4	4	4	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	63	Bueno
35	5	3	3	4	3	18	Bueno	2	5	3	5	3	18	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	57	Bueno

36	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	53	Bueno
37	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	62	Bueno
38	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	60	Bueno
39	3	4	3	4	4	18	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	4	4	3	18	Bueno	54	Bueno
40	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
41	2	4	2	4	4	16	Regular	1	3	5	4	2	15	Regular	4	3	3	4	2	16	Regular	47	Regular
42	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	60	Bueno
43	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
44	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	63	Bueno
45	3	5	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	60	Bueno
46	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
47	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	53	Bueno
48	2	3	2	4	4	15	Regular	3	3	3	4	2	15	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	49	Regular
49	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	55	Bueno
50	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	53	Bueno
51	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	1	18	Bueno	54	Bueno
52	3	4	3	4	4	18	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	56	Bueno
53	2	4	2	4	4	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	50	Regular
54	3	4	4	3	4	18	Bueno	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	4	5	4	21	Bueno	56	Bueno
55	2	3	2	4	4	15	Regular	3	3	3	4	2	15	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	49	Regular
56	4	3	2	3	4	16	Regular	3	2	4	3	4	16	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	49	Regular

57	3	4	4	3	3	17	Regular	3	5	3	3	2	16	Regular	3	3	4	4	2	16	Regular	49	Regular
58	3	4	2	4	3	16	Regular	4	3	4	4	2	17	Regular	3	3	4	4	3	17	Regular	50	Regular
59	4	3	3	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	60	Bueno
60	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	60	Bueno
61	3	4	4	4	5	20	Bueno	2	3	3	3	4	15	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	55	Bueno
62	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	55	Bueno
63	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	56	Bueno
64	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	63	Bueno
65	3	3	4	4	4	18	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	55	Bueno
66	4	4	4	5	5	22	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	69	Muy bueno
67	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
68	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	54	Bueno
69	5	3	1	4	3	16	Regular	2	4	2	4	2	14	Regular	3	2	3	4	4	16	Regular	46	Regular
70	2	4	4	4	4	18	Bueno	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	52	Regular
71	4	5	4	3	3	19	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	58	Bueno
72	3	3	2	3	3	14	Regular	3	3	2	2	2	12	Malo	3	3	4	4	5	19	Bueno	45	Regular
73	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	56	Bueno
74	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	1	18	Bueno	55	Bueno
75	3	3	2	3	4	15	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	51	Regular
76	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	5	5	4	4	22	Muy bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	62	Bueno
77	4	5	4	4	5	22	Muy bueno	4	4	5	5	4	22	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	69	Muy bueno

78	3	4	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	52	Regular
79	5	3	2	4	3	17	Regular	2	5	2	5	4	18	Bueno	5	2	3	5	5	20	Bueno	55	Bueno
80	4	3	4	3	4	18	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	58	Bueno
81	3	4	3	4	3	17	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	57	Bueno
82	3	4	4	3	3	17	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	3	4	4	3	18	Bueno	51	Regular
83	5	4	4	3	4	20	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	59	Bueno
84	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	5	5	22	Muy bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	64	Bueno
85	5	3	3	3	3	17	Regular	3	5	4	5	3	20	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	58	Bueno
86	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	55	Bueno
87	5	4	5	5	4	23	Muy bueno	5	5	5	5	4	24	Muy bueno	5	5	5	4	5	24	Muy bueno	71	Muy bueno
88	4	4	5	5	4	22	Muy bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	3	4	5	3	4	19	Bueno	62	Bueno
89	5	4	3	4	3	19	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	3	4	4	5	20	Bueno	58	Bueno
90	4	5	4	3	5	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	62	Bueno
91	3	4	3	2	3	15	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	3	3	3	4	5	18	Bueno	47	Regular
92	4	3	4	3	4	18	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	3	4	4	5	5	21	Bueno	58	Bueno
93	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	58	Bueno
94	3	2	1	3	4	13	Malo	3	4	2	3	4	16	Regular	4	3	3	4	3	17	Regular	46	Regular
95	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	4	4	5	5	4	22	Muy bueno	63	Bueno
96	4	5	5	4	4	22	Muy bueno	4	4	5	5	5	23	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	70	Muy bueno
97	4	4	3	4	3	18	Bueno	4	3	3	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	54	Bueno
98	5	3	4	4	3	19	Bueno	2	5	2	5	2	16	Regular	5	2	3	5	5	20	Bueno	55	Bueno

99	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	55	Bueno
100	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	1	18	Bueno	54	Bueno
101	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	63	Bueno
102	3	3	4	4	4	18	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	57	Bueno
103	4	4	4	5	5	22	Muy bueno	5	5	4	5	5	24	Muy bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	68	Muy bueno
104	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	60	Bueno
105	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	5	3	20	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	55	Bueno
106	4	3	2	4	3	16	Regular	2	3	2	4	2	13	Malo	4	2	3	4	4	17	Regular	46	Regular
107	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	4	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	56	Bueno
108	4	5	4	3	3	19	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	59	Bueno
109	3	5	4	4	4	20	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	62	Bueno
110	2	4	5	2	2	15	Regular	3	3	4	4	4	18	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	51	Regular
111	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	4	4	17	Regular	48	Regular
112	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	5	3	4	4	20	Bueno	5	3	4	4	4	20	Bueno	60	Bueno
113	3	5	4	5	4	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	63	Bueno
114	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	58	Bueno
115	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	63	Bueno
116	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	46	Regular
117	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
118	4	4	4	5	5	22	Muy bueno	5	5	4	5	5	24	Muy bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	68	Muy bueno
119	5	3	3	4	3	18	Bueno	2	5	3	5	3	18	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	57	Bueno

120	4	3	1	4	3	15	Regular	1	4	2	4	2	13	Malo	4	1	3	5	5	18	Bueno	46	Regular
121	4	5	4	3	4	20	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	59	Bueno
122	4	2	2	3	3	14	Regular	3	3	2	3	2	13	Malo	3	3	4	4	5	19	Bueno	46	Regular
123	4	3	3	3	4	17	Regular	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	57	Bueno
124	4	4	3	3	3	17	Regular	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	58	Bueno
125	3	3	3	4	2	15	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	2	3	2	3	3	13	Malo	44	Regular
126	3	4	5	1	4	17	Regular	2	4	3	5	5	19	Bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	61	Bueno
127	5	3	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	5	3	4	18	Bueno	56	Bueno
128	4	3	4	3	4	18	Bueno	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	55	Bueno
129	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	5	4	3	4	5	21	Bueno	62	Bueno
130	2	4	3	3	4	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	2	3	3	4	4	16	Regular	52	Regular
131	3	3	4	3	3	16	Regular	4	2	3	3	3	15	Regular	4	2	3	3	2	14	Regular	45	Regular
132	4	5	4	4	3	20	Bueno	3	3	4	5	4	19	Bueno	4	4	4	5	3	20	Bueno	59	Bueno
133	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	46	Regular
134	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	62	Bueno
135	4	4	4	5	3	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	62	Bueno
136	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	55	Bueno
137	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	53	Bueno
138	2	2	1	1	2	8	Muy malo	1	2	2	1	1	7	Muy malo	1	1	2	1	2	7	Muy malo	22	Muy malo
139	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	5	5	4	3	20	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	61	Bueno
140	4	3	3	3	4	17	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	51	Regular

141	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	5	3	19	Bueno	56	Bueno
142	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	3	5	4	5	21	Bueno	4	5	4	5	4	22	Muy bueno	64	Bueno
143	2	3	2	4	4	15	Regular	3	5	3	4	2	17	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	51	Regular
144	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	4	5	4	20	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	57	Bueno
145	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	56	Bueno
146	3	4	2	4	4	17	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	51	Regular
147	3	4	4	3	4	18	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	57	Bueno
148	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
149	4	4	3	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	59	Bueno
150	3	4	4	5	3	19	Bueno	5	5	3	3	5	21	Bueno	3	3	4	4	3	17	Regular	57	Bueno
151	3	4	2	4	5	18	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	5	3	4	4	5	21	Bueno	60	Bueno
152	4	3	3	5	5	20	Bueno	4	5	5	4	3	21	Bueno	4	5	4	3	4	20	Bueno	61	Bueno
153	3	4	3	4	4	18	Bueno	4	3	4	3	3	17	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	51	Regular
154	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	63	Bueno
155	4	4	4	5	3	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	62	Bueno
156	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	5	4	4	5	5	23	Muy bueno	56	Bueno
157	4	5	4	3	3	19	Bueno	3	4	4	4	5	20	Bueno	4	3	5	3	4	19	Bueno	58	Bueno
158	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	4	5	3	5	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	63	Bueno
159	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	61	Bueno
160	4	3	3	3	4	17	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	4	3	4	4	3	18	Bueno	51	Regular
161	3	3	2	1	3	12	Malo	1	2	3	3	4	13	Malo	3	3	2	3	1	12	Malo	37	Malo

162	5	4	4	5	4	22	Muy bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	64	Bueno
163	5	3	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	4	3	16	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	55	Bueno
164	4	3	5	3	4	19	Bueno	3	4	4	3	4	18	Bueno	4	4	5	4	5	22	Muy bueno	59	Bueno
165	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	58	Bueno
166	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	4	3	4	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	56	Bueno
167	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	4	4	5	5	4	22	Muy bueno	63	Bueno
168	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	4	4	5	3	20	Bueno	3	4	4	4	5	20	Bueno	59	Bueno
169	3	4	3	4	4	18	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	1	18	Bueno	56	Bueno
170	1	2	2	2	3	10	Malo	1	2	2	3	3	11	Malo	3	3	3	2	2	13	Malo	34	Malo
171	4	3	4	4	4	19	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	56	Bueno
172	4	4	4	5	5	22	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	69	Muy bueno
173	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
174	4	4	5	2	4	19	Bueno	3	3	4	4	4	18	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	55	Bueno
175	4	3	4	3	4	18	Bueno	4	3	4	3	4	18	Bueno	4	3	4	3	5	19	Bueno	55	Bueno
176	4	5	4	5	4	22	Muy bueno	4	4	5	5	4	22	Muy bueno	5	3	3	4	5	20	Bueno	64	Bueno
177	3	5	5	4	3	20	Bueno	2	1	1	2	1	7	Muy malo	1	2	1	1	2	7	Muy malo	34	Malo
178	2	3	3	2	2	12	Malo	3	3	3	2	3	14	Regular	2	2	2	3	3	12	Malo	38	Malo
179	3	4	5	4	4	20	Bueno	3	4	3	5	5	20	Bueno	5	4	4	5	4	22	Muy bueno	62	Bueno
180	3	3	4	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	3	4	16	Regular	52	Regular
181	1	2	2	3	3	11	Malo	1	3	3	2	3	12	Malo	3	3	1	2	3	12	Malo	35	Malo
182	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	60	Bueno

183	2	4	3	3	4	16	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	2	3	3	4	4	16	Regular	51	Regular
184	4	3	2	4	3	16	Regular	2	4	2	4	2	14	Regular	4	2	3	4	4	17	Regular	47	Regular
185	2	4	4	4	4	18	Bueno	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	52	Regular
186	4	5	4	3	3	19	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	58	Bueno
187	3	4	4	3	3	17	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	4	3	17	Regular	50	Regular
188	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	56	Bueno
189	3	4	3	3	3	16	Regular	4	3	4	3	4	18	Bueno	3	4	3	4	3	17	Regular	51	Regular
190	1	2	2	1	2	8	Muy malo	1	2	1	1	2	7	Muy malo	2	2	2	1	2	9	Muy malo	24	Muy malo
191	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	5	5	4	4	22	Muy bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	62	Bueno
192	4	3	4	4	3	18	Bueno	2	4	3	4	3	16	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	51	Regular
193	5	4	4	4	4	21	Bueno	5	4	4	3	5	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	63	Bueno
194	5	3	3	4	3	18	Bueno	3	5	3	5	3	19	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	58	Bueno
195	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	54	Bueno
196	5	4	5	4	3	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	63	Bueno
197	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	60	Bueno
198	3	3	2	1	3	12	Malo	1	2	3	3	4	13	Malo	3	3	2	3	1	12	Malo	37	Malo
199	3	3	2	3	2	13	Malo	1	3	1	2	3	10	Malo	1	2	2	3	2	10	Malo	33	Malo
200	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	61	Bueno
201	4	4	4	5	5	22	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	69	Muy bueno
202	5	3	3	4	3	18	Bueno	2	5	3	5	3	18	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	57	Bueno
203	4	3	1	4	3	15	Regular	2	5	2	4	1	14	Regular	4	1	3	5	5	18	Bueno	47	Regular

204	4	5	4	3	4	20	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	59	Bueno
205	4	2	2	3	3	14	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	46	Regular
206	4	3	3	3	4	17	Regular	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	57	Bueno
207	4	4	4	4	5	21	Bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	4	4	5	4	5	22	Muy bueno	65	Muy bueno
208	3	3	3	4	2	15	Regular	5	3	3	4	3	18	Bueno	3	3	2	3	3	14	Regular	47	Regular
209	2	1	1	2	3	9	Muy malo	3	2	1	2	1	9	Muy malo	2	3	2	1	1	9	Muy malo	27	Muy malo
210	4	3	3	4	4	18	Bueno	4	3	4	4	3	18	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	55	Bueno
211	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	63	Bueno

Variable: Desempeño laboral

N°	MOTIVACION							PRODUCTIVIDAD							EVALUACIÓN							DESEMPEÑO LABORAL	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	1	4	3	1	2	11	Malo	3	4	4	3	4	18	Bueno	4	3	2	4	2	15	Regular	44	Regular
2	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	60	Bueno
3	3	4	4	4	3	18	Bueno	3	3	4	4	4	18	Bueno	4	4	3	3	4	18	Bueno	54	Bueno
4	3	3	2	3	3	14	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	2	3	3	14	Regular	43	Regular
5	4	3	3	2	4	16	Regular	5	3	4	4	5	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	58	Bueno
6	4	4	5	2	3	18	Bueno	3	3	4	4	4	18	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	54	Bueno
7	1	3	3	3	2	12	Malo	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	2	3	3	14	Regular	41	Regular
8	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	5	3	4	4	4	20	Bueno	62	Bueno
9	3	5	5	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	61	Bueno
10	4	3	3	2	2	14	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	45	Regular
11	1	4	5	1	1	12	Malo	2	4	3	5	5	19	Bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	56	Bueno
12	3	3	4	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	3	4	16	Regular	52	Regular
13	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
14	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	60	Bueno
15	2	4	3	3	4	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	2	3	3	4	4	16	Regular	52	Regular
16	3	2	4	3	3	15	Regular	4	2	2	3	3	14	Regular	4	2	3	3	2	14	Regular	43	Regular

17	2	5	4	4	3	18	Bueno	2	3	4	5	4	18	Bueno	4	4	4	5	3	20	Bueno	56	Bueno
18	3	5	4	3	5	20	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	3	4	4	5	5	21	Bueno	61	Bueno
19	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
20	2	5	5	5	2	19	Bueno	5	4	4	5	4	22	Muy bueno	4	4	3	5	4	20	Bueno	61	Bueno
21	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	3	4	4	5	5	21	Bueno	62	Bueno
22	3	4	4	4	5	20	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	4	4	4	19	Bueno	56	Bueno
23	2	4	4	4	4	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	55	Bueno
24	4	5	5	4	5	23	Muy bueno	4	4	5	5	4	22	Muy bueno	5	4	4	5	5	23	Muy bueno	68	Muy bueno
25	5	3	5	3	5	21	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	3	5	3	3	4	18	Bueno	59	Bueno
26	5	4	4	3	5	21	Bueno	3	5	4	4	5	21	Bueno	3	5	4	5	5	22	Muy bueno	64	Bueno
27	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	5	5	4	5	5	24	Muy bueno	62	Bueno
28	3	5	5	4	4	21	Bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	5	4	5	5	5	24	Muy bueno	70	Muy bueno
29	2	4	4	2	2	14	Regular	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	50	Regular
30	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
31	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	60	Bueno
32	3	4	5	2	3	17	Regular	3	3	4	4	4	18	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	52	Regular
33	3	3	3	4	2	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	4	4	17	Regular	47	Regular
34	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	4	4	22	Muy bueno	5	5	4	4	4	22	Muy bueno	64	Bueno
35	3	5	4	5	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	4	3	5	4	20	Bueno	62	Bueno
36	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
37	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	60	Bueno

38	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
39	4	5	4	4	3	20	Bueno	3	3	4	5	4	19	Bueno	4	4	4	5	3	20	Bueno	59	Bueno
40	2	5	4	5	5	21	Bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	5	4	4	5	5	23	Muy bueno	66	Muy bueno
41	3	2	4	3	3	15	Regular	4	2	2	3	3	14	Regular	4	2	3	3	3	15	Regular	44	Regular
42	2	5	4	4	1	16	Regular	2	3	4	5	4	18	Bueno	4	4	4	5	3	20	Bueno	54	Bueno
43	5	3	5	3	5	21	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	3	5	3	3	4	18	Bueno	59	Bueno
44	5	4	4	3	5	21	Bueno	3	5	4	4	5	21	Bueno	3	4	4	4	5	20	Bueno	62	Bueno
45	4	3	3	3	5	18	Bueno	4	3	5	3	3	18	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	55	Bueno
46	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
47	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	60	Bueno
48	2	4	4	3	4	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	3	3	4	4	17	Regular	51	Regular
49	2	5	4	5	5	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	63	Bueno
50	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
51	3	4	3	4	4	18	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	54	Bueno
52	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	3	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	61	Bueno
53	2	5	5	5	2	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	3	5	4	20	Bueno	58	Bueno
54	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
55	3	4	5	2	1	15	Regular	3	3	4	4	4	18	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	50	Regular
56	2	3	3	3	3	14	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	2	3	3	14	Regular	43	Regular
57	2	4	3	3	4	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	2	3	3	4	4	16	Regular	52	Regular
58	3	2	4	3	3	15	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	47	Regular

59	5	3	5	3	5	21	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	3	5	3	3	4	18	Bueno	59	Bueno
60	5	4	4	3	5	21	Bueno	3	5	4	4	5	21	Bueno	3	5	4	5	5	22	Muy bueno	64	Bueno
61	4	3	3	3	3	16	Regular	5	5	4	4	4	22	Muy bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
62	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	5	5	2	4	20	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	62	Bueno
63	4	4	5	3	5	21	Bueno	4	5	4	3	5	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	63	Bueno
64	3	5	4	3	3	18	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	60	Bueno
65	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	4	3	3	4	18	Bueno	3	4	4	3	5	19	Bueno	58	Bueno
66	5	4	4	3	3	19	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	3	4	3	4	18	Bueno	56	Bueno
67	4	3	2	4	4	17	Regular	3	3	4	4	4	18	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	54	Bueno
68	4	4	2	3	4	17	Regular	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	57	Bueno
69	3	4	3	4	3	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	51	Regular
70	3	4	3	3	4	17	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	4	4	3	4	2	17	Regular	51	Regular
71	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	54	Bueno
72	2	4	2	4	4	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	50	Regular
73	3	4	4	3	4	18	Bueno	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	4	5	4	21	Bueno	56	Bueno
74	4	3	4	4	4	19	Bueno	3	3	3	4	2	15	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	53	Bueno
75	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	55	Bueno
76	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	5	3	3	5	19	Bueno	3	3	4	4	5	19	Bueno	56	Bueno
77	4	5	4	5	5	23	Muy bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	5	4	4	5	5	23	Muy bueno	68	Muy bueno
78	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	3	4	3	17	Regular	4	3	4	4	3	18	Bueno	52	Regular
79	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	4	3	5	4	20	Bueno	63	Bueno

80	5	4	4	4	5	22	Muy bueno	5	5	4	5	5	24	Muy bueno	3	5	2	5	5	20	Bueno	66	Muy bueno
81	3	4	4	4	5	20	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	58	Bueno
82	3	4	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	3	4	4	4	18	Bueno	52	Regular
83	5	4	3	5	3	20	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	62	Bueno
84	5	4	5	3	5	22	Muy bueno	3	4	5	5	4	21	Bueno	5	5	3	3	4	20	Bueno	63	Bueno
85	5	4	4	4	4	21	Bueno	3	5	4	4	5	21	Bueno	3	4	4	5	5	21	Bueno	63	Bueno
86	3	4	4	4	5	20	Bueno	4	5	3	4	4	20	Bueno	5	5	4	5	5	24	Muy bueno	64	Bueno
87	3	5	5	4	4	21	Bueno	5	5	5	4	5	24	Muy bueno	5	4	5	5	5	24	Muy bueno	69	Muy bueno
88	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	3	4	3	4	18	Bueno	55	Bueno
89	4	5	4	3	4	20	Bueno	4	4	3	3	4	18	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
90	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	3	4	5	4	20	Bueno	4	4	4	5	3	20	Bueno	60	Bueno
91	3	4	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	47	Regular
92	4	4	4	5	4	21	Bueno	5	5	5	2	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	63	Bueno
93	4	4	4	5	3	20	Bueno	3	5	5	4	4	21	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	61	Bueno
94	3	4	2	3	4	16	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	50	Regular
95	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	4	3	4	18	Bueno	55	Bueno
96	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	4	5	5	5	5	24	Muy bueno	4	5	4	5	5	23	Muy bueno	72	Muy bueno
97	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	60	Bueno
98	4	5	4	3	4	20	Bueno	4	5	5	4	4	22	Muy bueno	4	5	4	4	5	22	Muy bueno	64	Bueno
99	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	5	3	19	Bueno	57	Bueno
100	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	63	Bueno

101	3	4	5	4	5	21	Bueno	4	4	3	5	5	21	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	63	Bueno
102	3	3	4	3	5	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	55	Bueno
103	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	5	4	3	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	59	Bueno
104	3	5	4	4	5	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	62	Bueno
105	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	55	Bueno
106	3	2	4	3	3	15	Regular	4	2	2	3	3	14	Regular	4	3	3	3	2	15	Regular	44	Regular
107	2	5	4	4	3	18	Bueno	2	3	4	5	4	18	Bueno	5	4	4	5	3	21	Bueno	57	Bueno
108	3	5	4	5	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	63	Bueno
109	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	3	4	4	3	18	Bueno	5	3	4	3	3	18	Bueno	54	Bueno
110	3	4	4	4	2	17	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	51	Regular
111	3	4	3	4	3	17	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	3	4	4	17	Regular	50	Regular
112	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	4	4	4	19	Bueno	55	Bueno
113	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	57	Bueno
114	4	5	3	5	4	21	Bueno	5	4	5	3	4	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	63	Bueno
115	3	4	3	4	4	18	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	56	Bueno
116	4	5	3	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	62	Bueno
117	5	5	4	4	3	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	3	5	5	4	4	21	Bueno	63	Bueno
118	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	5	4	4	5	5	23	Muy bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	66	Muy bueno
119	4	3	3	4	3	17	Regular	3	5	3	5	3	19	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	57	Bueno
120	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	51	Regular
121	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	5	3	5	21	Bueno	4	4	3	4	5	20	Bueno	62	Bueno

122	3	4	3	4	3	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	51	Regular
123	4	4	3	4	3	18	Bueno	4	3	4	3	4	18	Bueno	3	3	4	3	4	17	Regular	53	Bueno
124	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	63	Bueno
125	4	4	3	2	3	16	Regular	3	3	4	2	4	16	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	49	Regular
126	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	5	4	5	4	22	Muy bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	62	Bueno
127	5	4	3	4	3	19	Bueno	3	5	3	5	3	19	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	59	Bueno
128	4	3	3	4	3	17	Regular	3	5	2	4	3	17	Regular	4	3	3	5	5	20	Bueno	54	Bueno
129	4	5	4	3	4	20	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	61	Bueno
130	4	3	3	3	4	17	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	4	3	4	4	5	20	Bueno	51	Regular
131	4	3	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	50	Regular
132	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	4	3	5	5	20	Bueno	5	4	5	4	4	22	Muy bueno	61	Bueno
133	3	3	4	3	3	16	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	3	4	16	Regular	52	Regular
134	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	57	Bueno
135	3	5	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	60	Bueno
136	3	4	3	3	4	17	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	54	Bueno
137	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	4	3	3	4	18	Bueno	54	Bueno
138	2	2	1	1	1	7	Muy malo	1	1	1	2	2	7	Muy malo	2	1	1	1	2	7	Muy malo	21	Muy malo
139	2	5	4	4	4	19	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	3	5	20	Bueno	60	Bueno
140	3	3	3	3	3	15	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	47	Regular
141	2	5	5	5	2	19	Bueno	5	4	4	5	4	22	Muy bueno	4	4	3	5	4	20	Bueno	61	Bueno
142	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	3	5	21	Bueno	3	4	4	5	5	21	Bueno	62	Bueno

143	3	3	4	4	3	17	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	52	Regular
144	2	4	4	4	4	18	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	56	Bueno
145	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	3	5	5	21	Bueno	4	3	3	5	4	19	Bueno	61	Bueno
146	5	3	4	3	3	18	Bueno	3	4	3	4	3	17	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	51	Regular
147	5	4	4	3	5	21	Bueno	3	5	4	4	5	21	Bueno	3	5	4	5	5	22	Muy bueno	64	Bueno
148	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	3	4	5	4	20	Bueno	58	Bueno
149	3	5	5	4	4	21	Bueno	5	5	4	3	4	21	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	63	Bueno
150	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	4	5	20	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
151	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	18	Bueno	56	Bueno
152	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	5	3	3	4	19	Bueno	3	3	4	4	4	18	Bueno	55	Bueno
153	3	4	2	4	3	16	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	4	3	18	Bueno	51	Regular
154	4	3	3	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	60	Bueno
155	3	4	5	5	4	21	Bueno	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	60	Bueno
156	3	4	4	4	5	20	Bueno	2	3	3	3	4	15	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	55	Bueno
157	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	56	Bueno
158	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	1	18	Bueno	56	Bueno
159	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	63	Bueno
160	3	3	3	4	4	17	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	3	3	4	4	18	Bueno	51	Regular
161	1	1	2	2	4	10	Malo	2	3	2	3	3	13	Malo	3	3	2	1	1	10	Malo	33	Malo
162	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	62	Bueno
163	4	4	4	3	3	18	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	55	Bueno

164	5	3	3	4	3	18	Bueno	3	5	3	5	3	19	Bueno	5	3	3	5	5	21	Bueno	58	Bueno
165	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	57	Bueno
166	4	5	4	3	3	19	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	58	Bueno
167	3	4	5	3	3	18	Bueno	3	3	4	5	4	19	Bueno	3	3	4	4	5	19	Bueno	56	Bueno
168	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	56	Bueno
169	4	4	3	4	3	18	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	5	4	2	19	Bueno	58	Bueno
170	2	2	4	2	3	13	Malo	3	2	3	2	3	13	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	36	Malo
171	4	4	3	4	4	19	Bueno	4	3	5	4	4	20	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	60	Bueno
172	5	5	4	4	5	23	Muy bueno	4	4	5	5	4	22	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	70	Muy bueno
173	3	4	3	4	4	18	Bueno	4	3	4	3	4	18	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	55	Bueno
174	5	3	2	4	3	17	Regular	2	5	2	5	5	19	Bueno	5	2	3	5	5	20	Bueno	56	Bueno
175	4	3	4	3	5	19	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	59	Bueno
176	4	4	3	3	3	17	Regular	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	57	Bueno
177	2	2	1	1	2	8	Muy malo	2	1	2	2	2	9	Muy malo	2	3	1	1	2	9	Muy malo	26	Muy malo
178	2	3	2	3	2	12	Malo	3	4	2	3	2	14	Regular	3	3	3	2	2	13	Malo	39	Malo
179	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	4	4	5	4	3	20	Bueno	58	Bueno
180	3	4	2	3	4	16	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	4	4	2	3	4	17	Regular	49	Regular
181	1	3	1	2	3	10	Malo	2	1	4	2	3	12	Malo	2	1	2	3	4	12	Malo	34	Malo
182	4	4	4	5	4	21	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	62	Bueno
183	3	4	5	3	3	18	Bueno	4	3	3	3	3	16	Regular	2	4	4	4	4	18	Bueno	52	Regular
184	4	3	2	4	3	16	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	4	2	3	4	4	17	Regular	50	Regular

185	2	4	2	4	5	17	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	51	Regular
186	3	4	4	3	5	19	Bueno	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	4	5	4	21	Bueno	57	Bueno
187	4	3	4	3	4	18	Bueno	4	3	4	2	3	16	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	51	Regular
188	4	4	3	3	3	17	Regular	5	3	5	3	4	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	58	Bueno
189	3	4	4	3	3	17	Regular	3	5	3	3	2	16	Regular	3	3	4	4	2	16	Regular	49	Regular
190	2	1	2	2	1	8	Muy malo	1	2	1	2	2	8	Muy malo	1	3	2	1	2	9	Muy malo	25	Muy malo
191	4	3	3	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	60	Bueno
192	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	46	Regular
193	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5	5	4	23	Muy bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	64	Bueno
194	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	61	Bueno
195	3	4	2	3	2	14	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	4	4	4	4	5	21	Bueno	52	Regular
196	4	4	4	5	3	20	Bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	55	Bueno
197	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	5	3	5	4	21	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	63	Bueno
198	1	1	2	2	4	10	Malo	2	3	2	3	3	13	Malo	3	3	2	1	1	10	Malo	33	Malo
199	1	2	2	3	3	11	Malo	3	2	2	2	1	10	Malo	1	2	2	4	2	11	Malo	32	Malo
200	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	4	4	5	3	19	Bueno	56	Bueno
201	5	4	4	5	5	23	Muy bueno	4	5	5	5	5	24	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	72	Muy bueno
202	3	3	4	4	4	18	Bueno	4	3	3	4	4	18	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	55	Bueno
203	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	50	Regular
204	4	3	4	4	4	19	Bueno	3	3	3	4	2	15	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	53	Bueno
205	3	3	2	3	4	15	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	49	Regular

206	3	4	4	3	4	18	Bueno	3	5	3	3	5	19	Bueno	3	3	4	4	5	19	Bueno	56	Bueno
207	4	5	4	5	5	23	Muy bueno	5	5	5	4	4	23	Muy bueno	5	4	4	5	5	23	Muy bueno	69	Muy bueno
208	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	3	4	3	17	Regular	4	3	4	4	3	18	Bueno	52	Regular
209	1	1	3	2	1	8	Muy malo	1	1	1	3	2	8	Muy malo	2	3	1	1	2	9	Muy malo	25	Muy malo
210	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	5	4	5	4	22	Muy bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	64	Bueno
211	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	3	4	5	4	20	Bueno	5	4	4	4	3	20	Bueno	61	Bueno
