



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del
Proyecto Especial Chavimochic – 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Castillo Veronico, Marisella Guisell

ASESORA

Dra. Calvanapon, Alva Flor Alicia

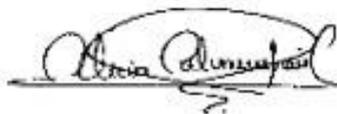
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2018

Página del jurado



Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva
Presidenta



Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón
Secretaria

|



MSc. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez
Vocal

Dedicatoria

A DIOS, por darme la fortaleza y salud para llegar a cumplir este objetivo. A mi Padre, mis hermanos, abuelos y tíos ellos son mi motivación y mi apoyo incondicional.

A Cesar Acuña Peralta, por ser el autor principal de este logro dándome la oportunidad de llegar a concretarme en mi carrera profesional.

Al personal que labora en el Proyecto Chavimochic por el apoyo brindado en el desarrollo de mi tesis.

Agradecimiento

A DIOS, por la familia que tengo, la salud que nos das día a día, por permitirnos salir adelante a pesar de muchos obstáculos nos das la fortaleza para seguir luchando por el futuro que anhelamos.

A mi padre Wilfredo Castillo, gracias por haberme dado la vida y por tu apoyo constante, sé que no ha sido del todo fácil para ti, pero vez valió la pena ser perseverantes.

A mis abuelos Alejandro Castillo Isabel Benites, gracias por el inmenso amor que me brindan, por ser mi soporte y mi deseo de superación, llevare presente siempre los valores que me inculcaron desde niña.

A mis hermanos Edgard castillo V. y Alejandro Castillo V. el motor y motivo de mi vida, por ustedes es que me esfuerzo día a día porque quiero demostrarles que a pesar de los golpes que nos pudo dar la vida, tenemos la capacidad para superarlos y cumplir todo aquello que nos proponamos, con esfuerzo y dedicación todo se puede lograr.

A mis tíos, Rufino castillo y Angélica Veronico, agradecida con Dios por habérmelos puestos en mi vida ustedes son como mis segundos padres, gracias por su amor incondicional.

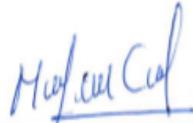
A Wilder Rufino Adrianzen, hace 7 años que Dios te puso en mi vida quizá no fue el mejor momento, pero tampoco el peor, fue justo el momento perfecto para darme cuenta que eras el compañero de vida que siempre anhele, Gracias por ser parte de mis proyectos, por tu apoyo constante, por siempre recordarme que a mi costado tengo alguien con quien puedo contar. CRC

Declaratoria de autenticidad

Yo, Marisella Guisell, Castillo Veronico, DNI N° 47378335, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. 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 de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018



Marisella Guisell Castillo Veronico
DNI N° 47378335

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo de la facultad de Ciencias Empresariales, de la carrera de Administración presento ante ustedes la Tesis titulada **“Clima organizacional en la división de energía eléctrica del proyecto especial Chavimochic – 2018.”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado académico de Licenciada en Administración.

El trabajo ha sido elaborado con mucha dedicación, responsabilidad y esfuerzo, con los conocimientos otorgados en nuestra carrera universitaria, con el fin de cooperar en las investigaciones para el desarrollo personal y colectivo en las organizaciones de trabajo.

La Autora

Índice

Página del Jurado.....	ii
Agradecimiento	iv
Presentación.....	vi
Índice	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1. Antecedentes Internacionales.....	14
1.2.2. 1.2.2. Antecedentes nacionales.	15
1.2.3. 1.2.3. Antecedentes locales.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1 Definición de Clima Organizacional.....	17
1.3.2 Características del clima organizacional.	20
1.3.3 Tipos de clima organizacional.	21
1.3.4 Teoría de la jerarquía de las necesidades.	22
1.3.5. Proyecto Especial Chavimochic.	25
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	27
1.7.1.- Objetivo General.....	27
1.7.2.- Objetivos Específicos.....	27
II. Método.....	18
2.1. Diseño de Investigación	18
2.2. Operacionalización de la variable	19
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5. Método de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos	23

III. Resultados	25
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	43
VII.- Propuesta	47
7.1. Fundamentos	47
7.2. Objetivo General.....	47
7.3. Objetivos Específicos	47
7.4. Alcance.....	48
VIII.- Referencias	54

Resumen

La presente investigación aludida a determinar el nivel de desarrollo del Clima Organizacional en la división de energía eléctrica del proyecto especial Chavimochic – 2018, esta investigación tuvo un alcance descriptivo no experimental y de acuerdo a la temporalidad Transversal. Se trabajó con una población de 56 colaboradores entre técnicos Administrativos y profesionales, a quienes se les aplicó una encuesta teniendo en cuenta la escala de Likert con cinco opciones de respuesta, El procesamiento y análisis de datos se realizó mediante la estadística descriptiva utilizando el SPSS 21. Los resultados obtenidos permitieron concluir donde se determinó que los niveles del desarrollo del clima organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic, que se obtuvo que el 5% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 71% es de nivel regular y el 23% reconoce que el clima organizacional es de nivel malo, donde se puede decir que el nivel de clima organizacional que desarrolla la empresa es regular. Deliberando los resultados se rechaza la hipótesis porque el clima organizacional que desarrolla la empresa no es bueno.

Palabras clave: Percepción, Clima organizacional, Colaboradores, Proyecto especial chavimochic.

Abstract

The present investigation referred to determine the level of development of the Organizational Climate in the electric power division of the Chavimochic special project - 2018, this investigation had a non experimental experimental scope and according to the Transversal temporality. We worked with a population of 56 collaborators between administrative technicians and professionals, to whom we applied a survey taking into account the Likert scale with five response options. The processing and analysis of data was done through descriptive statistics using the SPSS 21 The results obtained allowed to conclude where it was determined that the levels of organizational climate development in the Electric Power Division of the Chavimochic Special Project, which was obtained that 5% of the employees perceive that it is of good level, 71% is from regular level and 23% recognizes that the organizational climate is of a bad level, where it can be said that the level of organizational climate that the company develops is regular. Deliberating the results, the hypothesis is rejected because the organizational climate developed by the company is not good.

Keywords: *Perception, Organizational climate, Collaborators, Special project chavimochic.*

I.- Introducción

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Desde la década de los 90 en el Perú Las entidades públicas del estado vienen siendo cuestionadas por la población año tras año, dado a que los servicios públicos que brindan en atención al usuario no están siendo satisfactorios para la población en general, resaltando también los bienes y servicios que brindan no son los adecuados para el desarrollo de las funciones y diferentes actividades existentes dentro de estas.

Los diferentes gobiernos que han tenido mandato, en vista de que la situación no mejora por esta razón han creído conveniente llevar cabo estrategias impulsando a la modernización y eficacia del estado. Las cuales hasta la fecha no se ha obtenido resultados favorables.

Es así que por todos los antecedentes que se han dado. Las empresas hoy en día solo se preocupan por su bienestar económico y dejan atrás el capital humano que es la fuerza generadora de sus ingresos, es por ello, hacemos referencia al Proyecto Especial Chavimochic que forma parte del organismo estatal creado el 21 de julio de 1967, el cual tiene como sus principales servicios en el rubro de Electrificación, Agua Potable y de riego para el abastecimiento de los valles de la región.

Según el último Plan Estratégico 2013– 2016, del proyecto especial Chavimochic presenta las siguientes debilidades:

- Inadecuada gestión de capital humano.
- Deficientes procedimientos administrativos.
- Clima laboral por debajo de los estándares.
- Ingreso de personal al PECH, con apoyo de influencias políticas.
- Carencia de programas de capacitación especializada.
- Insuficiente difusión de los logros del proyecto.
- Niveles remunerativos bajos.

Observamos que entre sus principales debilidades del Proyecto Especial Chavimochic tienen mucho que ver con el Clima organizacional, en el cual nos enfocamos en la División de Energía Eléctrica que a pesar de los años sigue inmersa en el mismo

problema, no permitiendo al personal que labora en esta área cumplir con sus funciones y por ende crear conflictos y desunión entre los colaboradores y jefaturas, a su vez se hace hincapié que dicha área es fiscalizada por el organismo fiscalizador Osinergmin encargada de velar por el bienestar de los usuarios según el servicio prestado, reflejando falencias en los procedimientos que no son cumplidos según las normas establecidas debido a que no existe una organización estable, a ello también conlleva la falta de organización y coordinación que no se da entre las áreas lo cual es elemental para el desarrollo de las actividades diarias en atención a los servicios que presta el PECH. También podemos resaltar que como institución pública existe mucha burocracia, Entre ellas también se percibe que el personal se encuentra insatisfecho en relación a los sueldos ya que estos no están acordes con las funciones que, asignadas, de acuerdo a las jerarquías salariales establecidas existe personal con diferentes sueldos y cumpliendo las mismas funciones.

Por ello en las gerencias y subgerencias se percibe que no existen niveles óptimos con relación al Clima organizacional, para ello se requiere el estudio de este sistema de organización a fin de encontrar las falencias que puedan ser subsanadas y evitar afectar enormemente el desarrollo de los colaboradores y por consiguiente al de la empresa.

Según Laurencio (10 de diciembre de 2014) en su artículo periodístico. El 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo.

Las empresas hoy en día han analizado que el gran problema del estancamiento en el desarrollo de su producción se debe al bajo rendimiento de su personal así lo demuestran las encuestas realizadas por “Aptitus” por ello están tomando conciencia del rol protagónico que contribuye cada trabajador al desarrollo de su empresa, por esta razón están tomando interés en relacionarse más con sus colaboradores y brindarle las condiciones óptimas de trabajo, dejando de lado la desigualdad llegando así a motivarlos para un buen desarrollo de sus funciones (párr.3).

Según la decana del Colegio de Trabajadoras Sociales Región La Libertad, Ibáñez (1 de marzo de 2017) en su artículo periodístico:

Durante el transcurrir de los años hemos venido observando que las empresas no se vienen involucrando con el bienestar de sus colaboradores

debido a q sus pensamientos siguen siendo ambiciosos queriendo solamente obtener más ganancias y no invirtiendo en el capital humano los cuales son los principales pilares para que la empresa siga obteniendo grandiosos ingresos y así encaminarlo al éxito (párr. 3).

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales.

Paz y Marín (2014), en su tesis: “Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales”

Una investigación con enfoque descriptivo – transversal y observacional, el cual escudriña información tomada de los diferentes trabajadores, por medio de un cuestionario. La muestra utilizada está conformada por 84 trabajadores activos al momento de la recolección de la información. En general, se concluyó que el clima organizacional en la IPS de la Universidad Autónoma no está muy bien dado, puesto que hay un alto porcentaje que define como muy poco satisfactorio su clima. En tanto se con el estudio realizado la dimensión liderazgo obtuvo mejor calificación. El personal encuestado manifestó que sus autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional. El personal también mostró su malestar en la retribución y falta de reconocimiento por parte de sus autoridades. Se resalta, que los lideres muestran una percepción de mejora para con sus trabajadores que es muy bien tomado por parte de ellos.

En cuanto al Clima Organizacional por tipo de personal se pudo observar que en general manifiestan una percepción poco satisfactoria del Clima Organizacional, que implica a todas las variables y sus dimensiones especialmente en el servicio de odontología (p.10).

Chacón (2015), en su tesis: “Análisis del Clima Organizacional de la Empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula”

El tipo de investigación que muestra el autor es tipo descriptivo, que tuvo como principal objetivo el análisis que afectan el clima organizacional en la empresa representaciones CEM. El autor acoto información sobre los

indicadores utilizados para el desarrollo de su trabajo como son: liderazgo, motivación, comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones.

La población objeto de estudio fue de 57 empleados, los cuales estaban conformados por 8 de nivel administrativo y 49 en el nivel operativo, optando por una encuesta para recolectar información.

Se llegó a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional dentro de la empresa Representaciones CEM es favorable en general, según los datos obtenidos sobre los distintos factores evaluados, en las escalas de: excelente, muy bueno y bueno.

Se identificó que el tipo de liderazgo manejado dentro de la empresa es muy bueno, es un liderazgo democrático, en donde participa activamente en las actividades, se percibe también accesibilidad del jefe, para la aportación de ideas por parte de los colaboradores, lo cual favorece el desarrollo de cada uno de ellos y sobre todo al cumplimiento de las metas (p. 88).

1.2.2. 1.2.2. Antecedentes nacionales.

Burga y Vela (2017) en su tesis: “El Clima Organizacional del Instituto Peruano de Deporte – IPD en el año 2016”

El estudio que el autor utilizó es un enfoque descriptivo con un diseño no experimental analizando las variables sin alterarlas. Se aplicó la técnica de encuesta a un total aproximado de 35 colaboradores para la recolección de los datos, utilizando la escala de Likert.

El objetivo del estudio fue determinar la situación actual del clima organizacional en la entidad en estudio, así como caracterizar las sub variables o dimensiones de la misma, para establecer objetivamente fortalezas y debilidades en esta macro variable de la gestión institucional.

Analizados los datos obtenidos se determinó que el clima organizacional en la entidad en estudio es del nivel regular, lo que implica que no es la mejor y que hay significativas brechas de mejora. Sin embargo, la mayoría de dimensiones revela una percepción bastante favorable, en promedio del 88%, atenuada sustantivamente por la percepción desfavorable de la dimensión

“remuneración” y en menor medida por la dimensión “capacitación y desarrollo” (p. 1).

Rivadeneira (2016) en su tesis: “El Clima Organizacional de la Empresa Privada Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo, Enero a Marzo, 2016”

El trabajo de investigación fundamentado por el autor es de enfoque descriptivo cuyo diseño de investigación es no experimental, a su vez se realizó el estudio con una muestra de 40 trabajadores, utilizando como instrumento un cuestionario del clima organizacional basado en Litwin y Stringer.

Se concluye: los trabajadores de la empresa Hermes conocen claramente la estructura organizativa, hay que mejorar el trabajo en equipo, perciben las recompensas como un estímulo por el trabajo bien realizado, asumen riesgos, existe un clima de trabajo agradable, generalmente son indiferentes sobre la existencia de un espíritu de ayuda, las normas de rendimiento, son generalmente altas, existen algunos conflictos entre los trabajadores y el grado de identidad de los trabajadores con la empresa se observa que es bueno (p. 6).

1.2.3. 1.2.3. Antecedentes locales.

Medina (2012), en su tesis: “Clima Organizacional en la Empresa Cobra Perú S.A.”

El presente estudio presenta un nivel de investigación de tipo descriptivo. La población aplicada es de 274 trabajadores, con la técnica del cuestionario que sirvió para la recolección de datos.

Se llegó a las siguientes conclusiones: en la empresa no existe buena comunicación entre los miembros, existen regulares relaciones interpersonales entre ellos el liderazgo impartido es democrático, el espacio físico de trabajo es adecuado y el personal se encuentra medianamente satisfecho con la actividad. Por medio de este análisis se generó lineamientos estratégicos para la creación de planes que corrijan estas situaciones (p. 5).

Murga y Mostacero (2016), en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de distribuidora Perufarma s.a., la libertad – 2016”

En el estudio realizado se llevó cabo con la participación de 31 colaboradores, empleando un diseño de investigación correlacional causal, también se utilizaron en la investigación dos instrumentos validados tanto para medir el clima organizacional y el desempeño laboral. Llegando a la conclusión que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal que labora en el área de ventas de la Distribuidora Perufarma S.A. De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró influencia significativa, El clima organizacional en los trabajadores del área de ventas de la Distribuidora Perufarma S.A., La Libertad destacó el clima favorable con un 64.5%. El desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de la Distribuidora Perufarma S.A., La Libertad, destacó el desempeño bueno con un 51.6%. Al evaluar el clima organizacional se puede destacar que es adecuado el perfil del puesto, ya que le permitirá desarrollarse personalmente y sentirse dichoso por los logros alcanzados dentro de la empresa (p.48).

1.3. Teorías relacionadas al tema

A continuación, se citará teorías de diferentes autores para fundamentar y enriquecer la presente investigación.

1.3.1 Definición de Clima Organizacional.

Likert (1968) (Citado en Rodríguez, 2016): “Establece que el comportamiento dado por los trabajadores depende directamente de sus superiores, al comportamiento que estos puedan tener, y a las condiciones que existe en la organización para su desempeño laboral” (p.6).

Por lo tanto, se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: lo parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional (p. 6).

Se establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son:

1.3.1.1. Variables Causales.

Definidas “como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa administrativa, las decisiones, competencias y actitudes” (p.7).

1.3.1.2. Variables Intermedias.

“Están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones” (p.7).

1.3.1.3. Variables Finales.

Estas “surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida” (p.7).

Méndez (Citado en García, 2009)

Manifestó que clima organizacional se inicia en la sociología; donde se lleva a cabo el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y participación en un sistema social (p.45).

El clima organizacional es el resultado de la forma de como las personas plantean procesos de interacción social y donde estos procesos se encuentran influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, también de su ambiente interno. El clima organizacional desempeña un papel importante en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños (p.46).

Taguiri y Litwin (1968) (Citado en Arano, Escudero, Delfín, 2016)

Consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización (p.12).

Según Chiavenato (2011) define el clima organizacional de esta manera:

“El clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación” (p.50).

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que:

1. Se percibe o experimenta por los miembros de la organización.
2. Influye en su comportamiento.

“El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (p. 50).

El clima organizacional es bueno si se satisface las necesidades personales de los colaboradores y por ende la moral de estos. Llega a hacer desfavorable cuando se llega a frustrar esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero (p.50)

1.3.2 Características del clima organizacional.

Taguiri (1968, citado por Brunet, 1987)

El clima organizacional posee diversas características que permiten identificar las cualidades de esta variable, muestra un conjunto de características las cuales se presentan de la siguiente manera:

El clima es un efecto como la personalidad. La personalidad según Robbins y Judge (2013), es la suma de las formas en que el individuo reacciona ante otros y se relacionan entre sí. Por lo tanto, es lo que distingue de un individuo a otro, con diferentes componentes que la conforman (p. 133).

Oliveira (2002, citado por Huapaya, 2017)

“El clima es el producto de diversas variables que ocurren en diversas situaciones. Es un conjunto de factores internos y externos los cuales permiten reconocer el clima en una organización” (p. 8).

Según Schein (1988, citado por Huapaya, 2017)

“Define cultura organizacional como réplicas que han aprendido los colaboradores ante sus dificultades en el ámbito externo y ante sus carencias de unificación interna” (p. 8).

- Esta variable también está basada en las características del ambiente externo tal como las percibe el individuo (la percepción no es siempre consciente). Cada colaborador tiene diversas ideas sobre su labor, por diferentes razones, entre ellas su personalidad, sus necesidades, sus experiencias e incluso su origen (Alles, 2008). Por ende, cada individuo busca y aprecia lo que más se asemeja a sus expectativas y necesidades.
- El clima organizacional se puede medir a través de varias escalas, las cuales están basadas en la percepción de los colaboradores pertenecientes a una empresa (Uribe, 2015).
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento. El comportamiento de los colaboradores se basa en los beneficios dados por la empresa, tratándose de un tema de intercambio entre individuo y organización, lo que esperan las

personas de la empresa, y lo que espera la empresa de sus integrantes (Chiavenato, 2011. p. 7).

1.3.3 Tipos de clima organizacional.

Según Huapaya (2017) cita lo siguiente:

Existen dos prototipos de clima propuestos por Likert (1974, citado por Brunet, 1987), que a su vez están divididos por sistemas, los cuales son:

➤ Clima tipo autoritario, está dividido en dos sistemas:

- Sistema I – Autoritarismo explotador: En este sistema, los jefes no confían totalmente en sus colaboradores, todas las decisiones son tomadas solamente por la alta directiva y los niveles inferiores solo las acatan. En el caso de los colaboradores, tienen que trabajar en un ambiente de miedo, castigos, sin recompensas, ni motivación alguna, y la relación dirección subordinado se concreta a base de temor y desconfianza. Generalmente en este sistema no se desarrolla una organización formal y presenta un entorno incierto, mostrando una comunicación casi no existente, solo asentada en dar instrucciones (p.10).

- Sistema II – Autoritarismo Paternalista: Es aquel donde la gerencia confía permisivamente en sus colaboradores, las decisiones si bien es cierto son tomadas por el alto nivel directivo, pero en este caso algunas de ellas se toman en los niveles inferiores. El método para motivar al personal mayormente son las recompensas, los procesos de control permanecen en la alta dirección, pero de vez en cuando se encomienda a los subordinados. Este sistema se puede desenvolver en una organización y según la percepción de éstos se labora en un entorno inalterable y organizado (p.10).

➤ Clima tipo participativo, se desarrolla en dos sistemas:

- Sistema III – Consultivo: En este sistema la alta dirección confía en sus subordinados, las decisiones son generalmente tomadas por el nivel superior, sin embargo, los colaboradores también pueden tomar decisiones específicamente relacionadas con su trabajo. Se establecen medidas para estimular a los empleados, como las recompensas, tomándose en cuenta satisfacer las necesidades de reconocimiento y aprecio, la comunicación

entre el alto nivel y los niveles inferiores está basada en un grado alto de confianza y tranquilidad (p.10).

- Sistema IV – Participación en grupo: En este tipo, la alta gerencia confía plenamente en sus colaboradores, las decisiones no solamente son tomadas por el alto nivel directivo sino están repartidas en cada uno de las áreas establecidas, la comunicación es descendente. Los métodos para motivar al personal son a través de la participación e inclusión entre sí mismos, para lograr el mejoramiento del desempeño de cada uno e incrementar el sentido de compromiso (p. 11).

1.3.4 Teoría de la jerarquía de las necesidades.

Chiavenato (2011), hace mención que esta teoría es explicada por Abraham Maslow, que propuso una hipótesis de que en cada individuo existe un rango con cinco necesidades:

1. Fisiológicas: Ubicado en el nivel inferior de las necesidades humanas, tales como, alimentación, sueño, abrigo, vivienda, vestimenta, entre otros.
2. Seguridad: Se encuentra en el segundo nivel de las necesidades humanas, las personas tienen la necesidad de protegerse ante cualquier peligro y si pertenecen a una organización tienen el derecho a solicitar un seguro para sentirse protegidos (p.50).
3. Sociales: En este nivel se manifiesta la vida social de los colaboradores, las personas necesitan sentirse aceptadas, integradas y realizadas (p.51).
4. Aprecio: Este nivel está relacionado con la forma en que una persona se observa y valora, creándose un afecto de confianza y seguridad en sí mismo (p.51).
5. Autorrealización: Son las necesidades humanas más importantes y se ubican en la parte superior de la jerarquía, estimulando a las personas a desarrollarse inagotablemente a lo largo de sus vidas (p. 51).

Alles (2008, citado por Huapaya, 2017) dice que:

Cualquier organización puede satisfacer en primer lugar, las dos primeras necesidades de la jerarquía, pero con respecto a las necesidades sobresalientes, específicamente en el tercer peldaño de la pirámide, el sentido de pertenencia al grupo, a la empresa, el sentirse aceptado, se logra a través de cómo se

ejecuten las estrategias motivacionales y de satisfacción establecidas por la organización (p. 17).

1.3.4.1. Dimensiones del Clima Organizacional.

1.3.4.1.1. Dimensión 1: Liderazgo

Chiavenato (2009), en su libro *Comportamiento Organizacional*, afirma lo siguiente:

Las organizaciones requieren de un gran número de personas que trabajen juntas y realicen diferentes actividades en varios niveles. Muchas ocupan altos cargos en la jerarquía (presidentes, directores y gerentes), desde los cuales vigilan el trabajo de otras personas y asumen responsabilidad por la actividad conjunta de varios individuos, lo cual necesariamente implica liderazgo, que es un factor clave en toda organización (p.336).

1.3.4.1.2. Dimensión 2: Recompensa

Chiavenato (2009), en su libro *Comportamiento Organizacional* afirma lo siguiente:

Las personas son recompensadas con base en el desempeño de la organización. Las organizaciones que obtengan buenos resultados pueden recompensar económicamente el desempeño de sus trabajadores por medio del reparto de utilidades y los programas de participación accionaria. En algunas organizaciones la remuneración adopta tres formas: salario, participación de utilidades y participación de acciones (p.291).

1.3.4.1.3. Dimensión 3: Confort

Gálvez (2017) señalo:

Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable. Se refiere a la comodidad y bienestar que se le brinda al trabajador en su organización, generando en el ser humano una sensación agradable, que hace que trabaje con placer. En términos específicos si cuenta con amplias aulas, limpieza en los ambientes, iluminación, ventilación, poco ruido, herramientas tecnológicas, equipos, etc., es decir tiene lo básico y necesario para desenvolverse en su trabajo (p. 40).

1.3.4.1.4. Dimensión 4: Comunicación

Chiavenato (2007), en su libro *Administración de Recursos Humanos*, dice lo siguiente:

La comunicación es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas (p.59).

1.3.4.1.5. Dimensión 5: Remuneración

Chiavenato (2007), en su libro *Administración de Recursos Humanos*, dice lo siguiente:

La remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico (p. 283).

1.3.4.1.6. Dimensión 6: Conflicto y cooperación

Chiavenato (2009), en su libro *Comportamiento Organizacional* afirma lo siguiente:

La palabra conflicto está ligada a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo. Para que haya conflicto, además de la diferencia de objetivos e intereses debe haber una interferencia deliberada de una de las partes involucradas. El conflicto se presenta cuando existen objetivos comunes y una de las partes, sea un individuo o un grupo, trata de alcanzar metas propias y para ello interfiere con la otra parte (p.390).

1.3.4.1.7. Dimensión 7: Motivación

Chiavenato (2009), en su libro *Comportamiento Organizacional*, afirma lo siguiente:

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano (p.236).

1.3.4.1.8. Dimensión 8: Toma decisiones

Chiavenato (2009), señalo que:

La toma de decisiones parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización. En un entorno de negocios que se caracteriza por la intensa competencia global y el rápido surgimiento de nuevas tecnologías, soltar la rienda del control centralizado parece ser una solución viable que promueve la velocidad, la flexibilidad y la capacidad de decisión de la organización (p.288).

1.3.5. Proyecto Especial Chavimochic.

Portal web del Proyecto Chavimochic:

Es un sistema de irrigación que se extiende en gran parte de la costa del departamento de la Libertad en la costa norte del Perú.

El proyecto Chavimochic deriva de las aguas del río Santa para la irrigación de los valles e intervalles de Chao, Virú, Moche y Chicama. En su pleno desarrollo, podrá abastecer el riego aprox. 69 mil ha de tierras, entre nuevas y por mejorar. Completamente prevé dotar de agua potable a la ciudad de Trujillo y el desarrollo de aprovechamientos hidroeléctricos.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo es el Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Se justifica siguiendo los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40).

1.5.1. Conveniencia.

Este trabajo de investigación permitirá lograr que la información sea relevante permitiendo aplicar propuesta de solución a desarrollar un plan organizacional competente con fines de realizar una labor óptima, en un ambiente agradable

para con sus funciones. La empresa tendrá en cuenta la importancia de mantener un clima laboral social, participativo, valorativo, el cual influye en el buen funcionamiento de una línea de trabajo.

1.5.2. Relevancia social.

Es relevante porque con los datos que se obtendrá beneficiará tanto a la empresa para mejorar el ambiente laboral a los trabajadores de la División de Energía eléctrica del Proyecto Chavimochic, con un eficiente cumplimiento de las funciones de cada colaborador y del objetivo que tenga en la empresa.

1.5.3. Implicaciones prácticas.

Dicha investigación tendrá doble beneficio tanto como para las empresas como para el conocimiento general de futuras investigaciones, será de gran aporte para la empresa porque obtendrá el beneficio de permitir identificar directamente las falencias que conllevan a un bajo rendimiento laboral por parte de sus trabajadores, teniendo en cuenta cómo se puede solucionar las deficiencias identificadas de un clima organizacional.

1.5.4. Valor teórico.

En esta investigación se citó teorías relevantes para poder darle consistencia al tema, teniendo como eje central la variable en estudio, estas teorías permitirán tener un conocimiento más amplio del clima organizacional. Así mismo esta investigación será de gran aporte para las empresas y mejorar en su desarrollo del clima organizacional.

1.5.5. Utilidad metodológica.

El estudio de este trabajo será de gran apoyo para la organización, ya que se realizará una investigación teniendo como instrumento la encuesta, para poder medir la variable y así llegar a nuestra hipótesis planteada.

1.6. Hipótesis

El Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018 es regular.

1.7. Objetivos

1.7.1.- Objetivo General.

Determinar el nivel del desarrollo del Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018.

1.7.2.- Objetivos Específicos.

- Determinar el Nivel de Liderazgo en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.
- Determinar el Nivel de Recompensa en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.
- Determinar el Nivel de Confort en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.
- Determinar el Nivel de Comunicación en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.
- Determinar el Nivel de Remuneración en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.
- Determinar el Nivel de Conflicto y Cooperación en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.
- Determinar el Nivel de Motivación en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.
- Determinar el Nivel de toma de decisiones en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

II.- Método

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

No Experimental:

Hernández, et al (2014) aduce que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

Transversal:

Hernández, et al (2014) señala que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

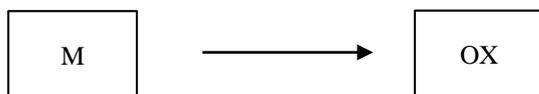
Descriptiva:

Hernández, et al (2014) afirma que:

Tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción (p.155).

Esquema de diseño:

La cual gráficamente se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra de estudio, los colaboradores de la División de Energía eléctrica – Chavimochic 2018.

OX = Clima organizacional.

2.2. Operacionalización de la variable

Variable: Clima organizacional

Clima organizacional:

Conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización. Taguiri y Litwin (1968) (Citado en Arano, Escudero, Delfín, 2016, p.12)

Tabla 2.1.

Operacionalización de variable: clima organizacional

Operacionalización de variable Clima Organizacional del Proyecto Especial Chavimochic.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	<p>Conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización.</p> <p>Taguiri y Litwin (1968) (Citado en Arano, Escudero, Delfín, 2016, p.12)</p>	<p>En la búsqueda de conocer el clima organizacional en la división de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic, se obtendrán datos con la interacción de diversas preguntas, en las cuales se establecieron diversas dimensiones con el fin de saber en diferentes ámbitos su aptitud de cada colaborador, y poder encontrar los puntos fuertes y débiles del clima organizacional en la institución.</p>	Liderazgo	Resolución de problemas Empatía	Ordinal
			Recompensa	Incentivo Reconocimiento	
			Confort	Condiciones de trabajo Seguridad	
			Comunicación	Información Participación Relaciones Sociales	
			Remuneración	Salario Beneficios	
			Conflicto y cooperación	Solución de conflictos Trabajo en equipo	
			Motivación	Realización personal Bienestar laboral	
			Toma de decisiones	Autonomía Responsabilidad	

Nota: Teoría basada en Taguiri y Litwin (1968) (Citado en Arano, Escudero, Delfín, 2016, p.12) para fundamentar la definición de la variable, y teoría de Chiavenato (2009), para fundamentar las dimensiones de la variable en estudio.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La División de Energía Eléctrica cuenta con una población de 56 colaboradores entre técnicos Administrativos y profesionales, a quienes se aplicará la encuesta que tiene como objetivo recolectar información para el estudio de la variable.

2.3.2. Muestra.

Se trabajó con el total de la población debido a que esta es mínima, la muestra fue de 56 colaboradores el 100% de la población.

2.3.3. Unidad de Análisis.

La unidad de análisis será un colaborador de la División de Energía eléctrica – Chavimochic 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica.

Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta a los colaboradores de la División de Energía Eléctrica - Chavimochic, para medir el clima organizacional que se perciben en las diferentes áreas que conforman la estructura laboral.

2.4.2. Instrumento.

Los instrumentos que se utilizaran son los cuestionarios en donde el encuestador elaboro una encuesta de 38 preguntas para clima organizacional basado en 8 dimensiones (Liderazgo, recompensa, confort, comunicación, remuneración, conflicto y cooperación, motivación y toma de decisiones), la respuesta a estos cuestionarios se aplicara en la escala de Likert de 5 niveles: Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca =1.

2.4.3. Validación del instrumento.

El instrumento utilizado en la presente investigación fue validado por especialistas, dando validez a nuestras preguntas planteadas.

Tabla 2.2.

V Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

Nota: Información obtenida de George y Mallery

2.4.4. Confiabilidad del Instrumento.

Para la verificación de confiabilidad de la investigación fue aplicada al coeficiente Alfa de Cronbach ya que las encuestas se aplicarán en la escala de Likert. Se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores de la División de Energía Eléctrica luego se aplicó la confiabilidad utilizando el estadístico alfa de Cronbach llegando a la conclusión que la confiabilidad es buena, con un valor de 0.931.

Tabla 2.3

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,930	,931	38

Nota: Aplicación del cuestionario

Tabla 2.4.

Valores de coeficientes de alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	➤ 0.9 es excelente
Coeficiente alfa	➤ 0.8 es bueno
Coeficiente alfa	➤ 0.7 es aceptable
Coeficiente alfa	➤ 0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa	➤ 0.5 es pobre –Coeficiente alfa

Nota: Información obtenida de George y Mallery (2003, p.231)

2.5. Método de análisis de datos

El Análisis es descriptivo, es primordial describir el comportamiento de las variables, para llevar a cabo la recopilación de los datos se aplicará cuestionario, el cual nos permitió medir la fiabilidad del instrumento, se empleó el análisis estadístico Alpha de Cronbach el que nos sirvió para analizar la confiabilidad del cuestionario. Luego se trabajó en Excel para procesar y presentar resultados a través de tablas y figuras.

2.6. Aspectos éticos

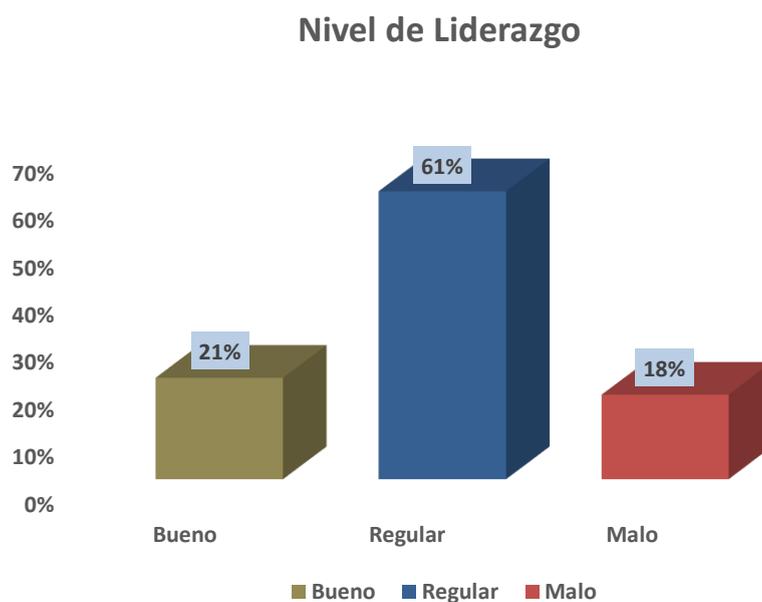
Para llevar a cabo el estudio de este proyecto se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos: Se hicieron las coordinaciones con la Subgerencia de Agua Potable y Energía Eléctrica para la recolección de datos a través la encuesta aplicada a los colaboradores el cual accedieron voluntariamente a participar, asimismo cabe resaltar que la encuesta se llevó a cabo en forma anónima, con el fin de guardar confidencialidad del personal evaluado.

III.- Resultados

III. Resultados

1. Nivel de Liderazgo de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

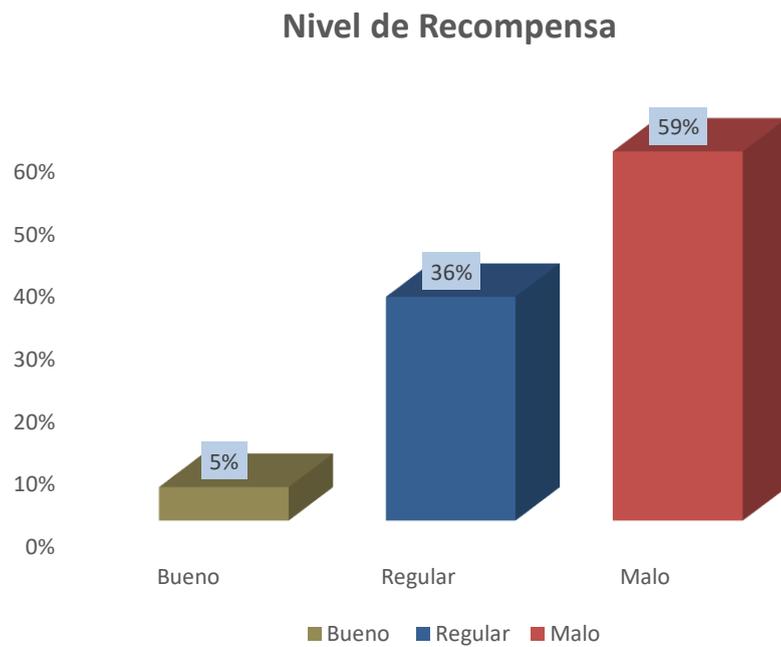
Figura 3.1 Nivel de Liderazgo en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.1. Muestra los niveles de liderazgo, donde se observa que el 21% de los colaboradores señala un nivel bueno, el 61% es del nivel regular y el 18 % reconoce que es de nivel malo.

2. Nivel de Recompensa de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

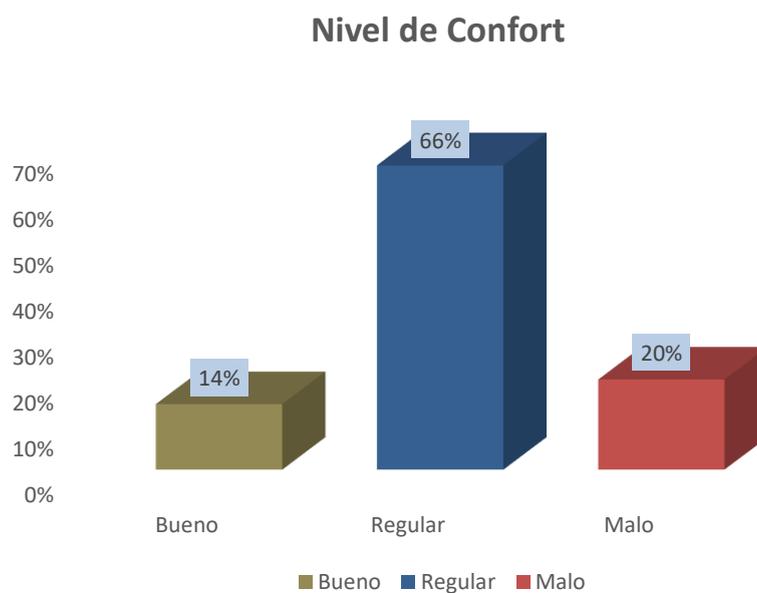
Figura 3.2. Nivel de recompensa en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.2. Muestra los niveles de recompensa, donde se observa que el 5% de los colaboradores percibe las recompensas es de nivel bueno, el 36% es de nivel regular y el 59 % reconoce que es de nivel malo.

3. Nivel de Confort en la División en Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

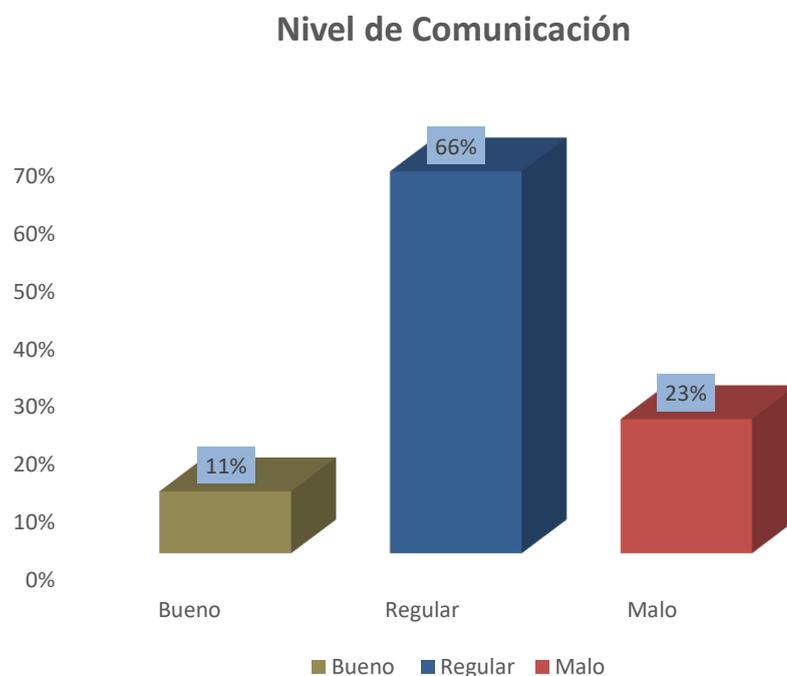
Figura 3.3. Nivel de Confort de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.3. Muestra el nivel de confort, donde se observa que el 14% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 66% es de nivel regular y el 20 % reconoce que es de nivel malo.

4. Nivel de Comunicación en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

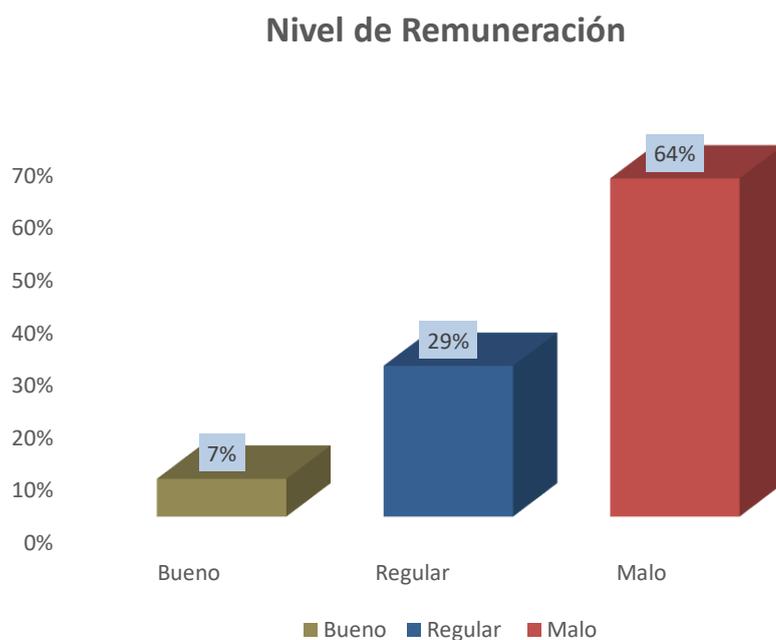
Figura 3.4. Nivel de Comunicación de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.4. Muestra los niveles de comunicación, donde se observa que el 11% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 66% es de nivel regular y el 23% reconoce que es de nivel malo.

5. Nivel de Remuneración en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

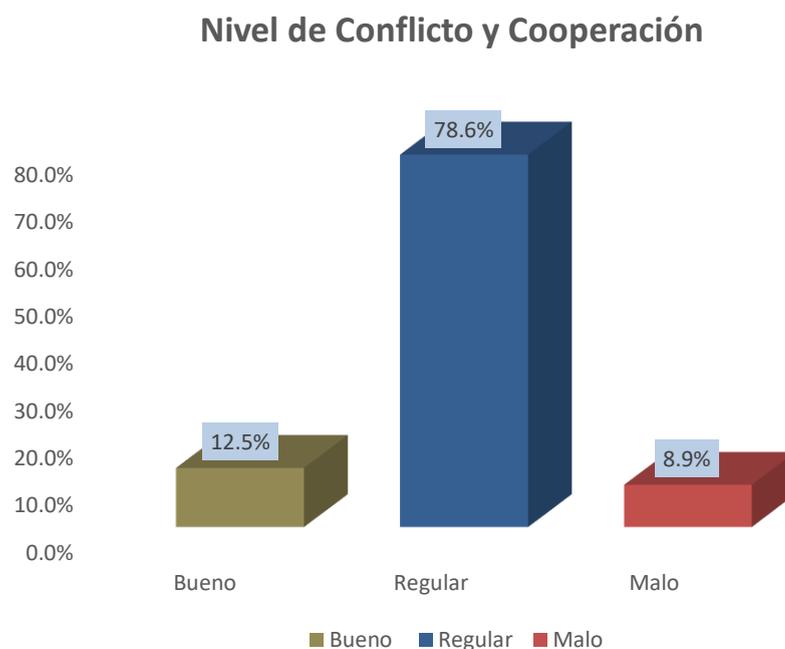
Figura 3.5. Nivel de remuneración de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.5. Muestra los niveles de recompensa, donde se observa que el 7% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 29% es del nivel regular y el 64% reconoce que es de nivel malo.

6. Nivel de Conflicto y Cooperación en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

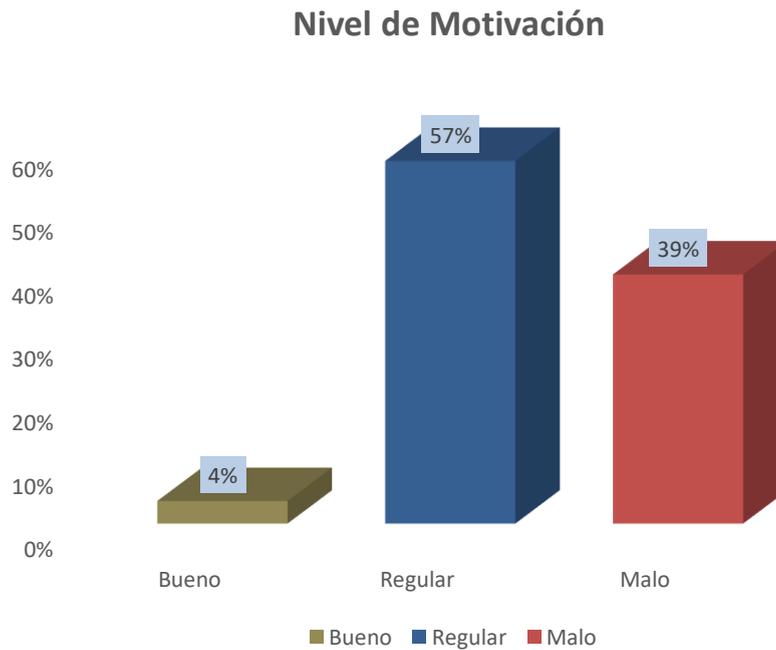
Figura 3.6. Nivel de Conflicto y Cooperación de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.6. Muestra los niveles de Conflicto y Cooperación, donde se observa que el 12.5% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 78.6% es de nivel regular y el 8.9% reconoce que es de nivel malo.

7. Nivel de Motivación en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

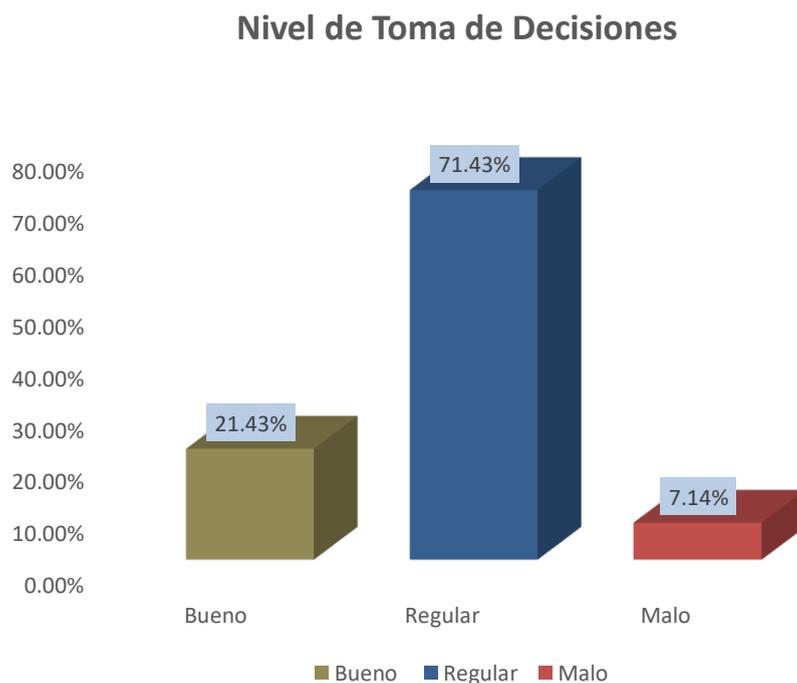
Figura 3.7. Nivel de Motivación de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.7. Muestra los niveles de la motivación, donde se observa que el 4% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 57% es de nivel regular y el 39% reconoce que es de nivel malo.

8. Nivel de toma de decisiones en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.

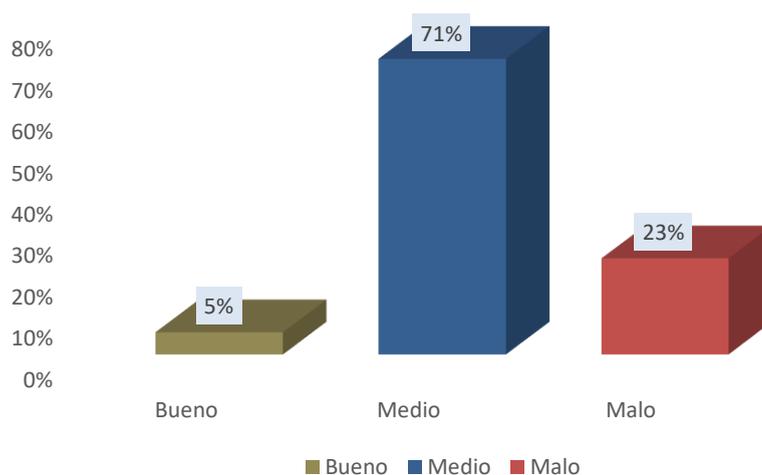
Figura 3.8. Nivel de toma de decisiones de los colaboradores en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic 2018.



En la Figura 3.8. Muestra los niveles de la toma de decisiones, donde se observa que el 21.43% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 71.43% es de nivel regular y el 7.14% reconoce que es de nivel malo.

Objetivo general: Determinar el nivel del desarrollo del Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018.

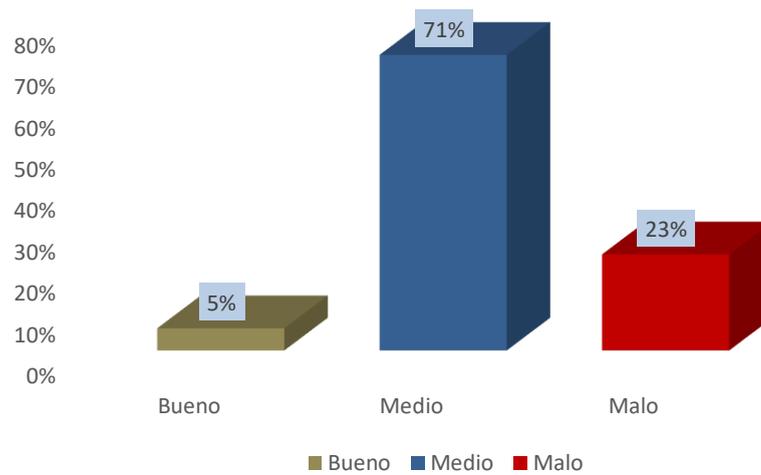
Figura 3.9. Nivel del desarrollo del Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018.



En la figura 3.9. Muestra los niveles del desarrollo del clima organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic, donde se observa que el 5% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 71% es de nivel regular y el 23% reconoce que el clima organizacional es de nivel malo.

Comprobación de hipótesis: El Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018 es buena.

Figura 3.10. Nivel del desarrollo del Clima Organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018.



En la figura 3.10. Muestra el total de porcentajes de los niveles del clima organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018. Deliberando los resultados se rechaza la hipótesis porque el clima organizacional que desarrolla la empresa no es buena.

IV.- Discusión

IV. Discusión

La presente investigación es llevada a cabo por la problemática dada en el Proyecto Especial Chavimochic en el área de la División de Energía Eléctrica, en referencia al Clima Organizacional que es un factor muy importante en el desarrollo de las empresas y colaboradores.

El estudio de la variable nos permitió conocer el problema en sus diferentes dimensiones abarcadas, mostrando un nivel regular alto que puede ser reflejado en el comportamiento, desempeño y relación social, el cual no permiten un buen desarrollo del clima organizacional.

Por lo expuesto por Paz y Marín en su tesis “Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales”, su estudio concluye que entre las dimensiones estudiadas el liderazgo esta bien consolidada por parte de sus jefes, el cual es rescatable en la organización estudiada, pero muestra niveles inferiores en cuanto autonomía, realización personal, retribución, así como el reconocimiento laboral, que no son reconocidos por sus autoridades. El liderazgo puede suplir algunas carencias que puedan existir en la organización y verse reflejado en otras dimensiones estudiadas. En tanto en nuestro caso el liderazgo no esta bien definido e influye en la realización de las funciones y responsabilidades de los colaboradores, de igual manera se enfoca que la falta de motivación y recompensa son problemas que las empresas no toman en cuenta en la hora de su desarrollo, sin poder alcanzar niveles óptimos en su trabajo.

De lo planteado por Chacón en su tesis: “Análisis del Clima Organizacional de la Empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula”, muestra un liderazgo dado en la empresa es democrático, participativo que permite el desarrollo de las metas trazadas, es así que el trabajo que hemos desarrollado también enfocamos como punto clave al líder de la organización, que tiene que ser capaz de dirigir, motivar, comunicar y solucionar los conflictos para llegar a obtener buenos resultados en su gestión. Un verdadero líder es el que logra sus objetivos y el de sus colaboradores y permite desarrollar las capacidades de todos sin excepción.

Según Burga y Vela en su tesis: “El Clima Organizacional del Instituto Peruano de Deporte – IPD en el año 2016” el clima en la entidad estudiada se ha percibido como “regular”, por lo que presenta varios factores desfavorables que no permiten obtener un buen clima. En su estudio muestra que la remuneración es un factor negativo, y esto puede explicar el porque no se logra llegar al objetivo esencial de todas las metas propuestas, en tanto podemos indicar que según su trabajo con el propuesto en la División de Energía Eléctrica contienen los mismos problemas, siendo este enfocado en las instituciones públicas, debido a que sus autoridades no buscan aliviar los problemas remunerativos que se viven el cual termina comprometiendo a todo el proceso de mejora y desarrollo institucional.

En tanto Rivadeneyra en su tesis: “El Clima Organizacional de la Empresa Privada Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo, Enero a Marzo, 2016”, refleja un trabajo en equipo no muy consolidado, la toma de decisiones es llevada de manera individual, por lo que cada trabajador es responsable por sus actos, en la promoción de recompensas e incentivos no están de acuerdo en de la forma en que se dan, el cual perciben que solo son otorgados cuando se tiene un buen desempeño laboral y son perjudicados cuando no desarrollan bien su trabajo. En tal sentido discrepo en la forma de liderazgo que es llevado a cabo por dicha empresa, el cual no busca una relación amical entre sus trabajadores, que se sienten solos y desprotegidos en relación a los problemas que puedan enfrentar en la empresa. Dicho esto, no se puede dar a entender al personal que si no laboran bien serán sancionados, se debe buscar la comunicación, trabajo en equipo, y participación de todo su personal con el fin de mostrar una familia unida y no una dictadura empresarial.

En el estudio dado por Medina (2012), en su tesis: “Clima Organizacional en la Empresa Cobra Perú S.A.”, el autor encontró un clima favorable en el estudio realizado, según las dimensiones estudiadas que abarco desde su entorno, autoridades y colaboradores, manifestó que la empresa se preocupa en buscar una mejora continua, por ello comprenden un buen trabajo funcional en cuanto a los cargos que ejercen, buen ambiente laboral, análisis de procesos internos, motivación, incentivos, liderazgo democrático, y solo presenta bajos niveles en la comunicación entre compañeros. Como bien se describe y damos la razón, la institución y sus autoridades son ejes principales para la existencia de un buen clima organizacional, que son participes en el desarrollo integral que se puede generar por medio

de sus acciones, el cual se debe entender que los triunfos y derrotas es de todo un equipo, desde la cabeza hasta el colaborador de limpieza.

Con los estudios dados por Likert (citado por García, 2009), nos dice que el comportamiento asumido por los subordinados es según el comportamiento ofrecido por la parte administrativa, si bien es cierto que ellos son cabeza principal de la organización, el colaborador tiene que manifestar sus inquietudes, molestias, en cuanto a su trabajo en la empresa, por tanto son la base fundamental para conocer los problemas, conflictos y soluciones que se puedan establecer con fin de mejorar su organización.

Por lo expuesto por Méndez (citado por García, 2009), plantea que el clima organizacional tiene que ver con la interacción social el cual es donde se ejercen los procesos, dicho esto mediante el estudio realizado coincidimos con su teoría, puesto que una empresa es un conjunto de colaboradores que buscan lograr las metas trazadas y por ello es una interacción social constante, que de no llevarse por buen camino dará resultados adversos a los buscados.

Para Chiavenato el clima organizacional propone motivación como eje para mantener un buen clima el cual estará afectado según la influencia ambiental, el cual discrepo por lo que en mi estudio el líder puede ser la pieza fundamental para la motivación de los colaboradores, puesto que puede influir en la toma de decisiones, relaciones sociales, comunicación, trabajo en equipo, entre otros con miras de llevar un buen clima organizacional y por ende un desarrollo estable.

Chiavenato en su libro *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones* define el liderazgo como factor clave en toda organización en el cual señalamos lo mismo, cuando existe un grupo de personas realizando diversas funciones se requiere de un líder que oriente, ayude, escuche y solucione los problemas que se den en la empresa. El líder tiene que motivar y permitir la participación de sus colaboradores con el fin de buscar mejoras en la organización.

V.- Conclusiones

V. Conclusiones

- 5.1. Se determinó que los niveles del desarrollo del clima organizacional en la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic, perciben que el 5% de los colaboradores percibe que es de nivel bueno, el 71% es de nivel regular y el 23% reconoce que el clima organizacional es de nivel malo, donde se puede decir que el nivel de clima organizacional que desarrolla la empresa es regular.
- 5.2. Se determinó el nivel de liderazgo que se obtuvo, perciben que existe un nivel bueno con el 21%, un nivel regular con el 61%, un nivel malo con el 18%. Por lo que se llega a la conclusión que el jefe no responde en forma eficaz a la resolución de problemas que se presentan en la institución teniendo al personal no muy satisfecho, también se percibe que existe empatía, pero no está muy bien consolidada para mantener una buena organización y por ende el progreso de la institución.
- 5.3. Se determinó el nivel de Recompensa, perciben que existe un nivel bueno con el 5%, un nivel regular con el 36%, un nivel malo con el 59%. Por lo que se llega a la conclusión que la institución y el jefe no incentiva ni reconoce la labor prestada por parte de sus colaboradores, siendo este un factor indispensable para el mejor desarrollo profesional de cada colaborador.
- 5.4. Se determinó el nivel de Confort, perciben que existe un nivel bueno con el 14%, un nivel regular con el 66%, un nivel malo con el 20%. Por lo que se llega a la conclusión que la institución no brinda un entorno muy satisfactorio para el desarrollo de sus funciones, tampoco se encuentran muy conforme con las condiciones de trabajo y seguridad la cual debe ser brinda en forma oportuna a cada colaborador según el área de trabajo y leyes establecidas.
- 5.5. Se determinó el nivel de comunicación, perciben que existe un nivel bueno con el 11%, un nivel regular con el 66%, un nivel malo con el 23%. Por lo tanto, se llega a la conclusión que la información reciba y recabada por parte del jefe en la realización de las funciones no es dada de forma correcta, a su vez la participación y las relaciones generada por parte de la institución y el jefe no tiene óptimos resultados por la falta de liderazgo y recompensa que son los ejes débiles en la organización y

por ende se hace difícil una comunicación entre líder – colaborador y colaborador – colaborador. Por ello los trabajadores requieren ser escuchados, orientados y tomados en cuenta en las decisiones de la organización para consolidar la comunicación.

- 5.6. Se determinó el nivel de remuneración, perciben que existe un nivel bueno con el 7%, un nivel regular con el 29%, un nivel malo con el 64%. Por lo tanto, se llega a la conclusión que es una dimensión con un nivel malo muy alto, manifestando el malestar por parte de los colaboradores que no se encuentran conforme con sus salarios debido a ciertos factores, como son: funciones laborales y formación académica, el cual sienten que no es necesarios los estudios universitarios para ser muy bien salariados. En tanto los beneficios percibidos por los colaboradores no son iguales, de modo que existen diferentes tipos de contrato (Planilla y Cas) que no permiten el desarrollo de la organización.
- 5.7. Se determinó el nivel de conflicto y cooperación, perciben que existe un nivel bueno con el 12.5%, un nivel regular con el 78.6%, un nivel malo con el 8.9%. Por tanto, se llega a la conclusión que los conflictos dados en la organización son resueltos de forma regular entre jefe – colaborador, mostrando un trabajo en equipo no optimo debido a que la cooperación de colaborador a colaborador no esta bien consolidada por falta de liderazgo y comunicación que son el punto inicial para un buen trabajo.
- 5.8. Se determinó el nivel de motivación, perciben que existe un nivel bueno con el 4%, un nivel regular con el 57%, un nivel malo con el 39%. Por tanto, se llega a la conclusión que la motivación es uno de los puntos más débil de la organización, debido a que la empresa no fomenta el desarrollo profesional de sus colaboradores por ende no se tiene las facilidades que les permita extender sus conocimientos, a su vez de modo que la empresa no presta una estabilidad laboral estando sujetos a despidos en cualquier temporada del ciclo laboral.
- 5.9. Se determinó el nivel de toma de decisiones, perciben que existe un nivel bueno con el 21.43%, un nivel regular con el 71.43%, un nivel malo con el 7.14%. Por tanto, se llega a la conclusión que existe una autonomía regular en la toma de decisiones que ejerce cada colaborador en sus funciones laborales, y la responsabilidad no es

muy bien asumida por lo que no sienten motivación, liderazgo y comunicación por parte de su jefe.

VI.- Recomendaciones

VI. Recomendaciones

- 7.1. Se recomienda al sub gerente de Energía Eléctrica y Agua Potable que debe generar un buen ambiente agradable laboral, en el cual es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores ya que si no se practica a diario las condiciones de trabajo serían incómodas y no se logra una estabilidad entre los grupos de trabajadores.
- 7.2. El líder debe estar mas involucrado con su grupo de trabajo, buscar métodos de comunicación, planificación y dirección con relación a las áreas de trabajo que tiene a su cargo, promover el trabajo en equipo involucrándose con los colaboradores, fortaleciendo el funcionamiento del área.
- 7.3. La Institución debe proponer el incentivo laboral a treves de diplomas, premios u felicitaciones, esta será en función a su desempeño laboral, compañerismo y participación mensual se debería elegir al Colaborador del mes el cual se deberá colocarse su foto en el área principal de la División de Energía Eléctrica a la vista de todos y ser difundida por correo corporativo para el conocimiento de las demás áreas del Proyecto Especial Chavimochic.
- 7.4. El ambiente en el que se labora debe estar de acuerdo a la ergonomía de los puestos de trabajo a partir del confort del trabajador para cumplir sus funciones adecuadamente, para que así tengan la libertad de expresar sus necesidades, brindar charlas y equipos de seguridad para un mejor desarrollo de sus actividades.
- 7.5. La comunicación debe darse siempre entre el jefe y colaboradores de forma individual y grupal, con el fin de expresar, sugerencias e inquietudes. Implementar un buzón de sugerencias anónimas en caso los trabajadores no puedan dar a conocer sus ideas libremente.
- 7.6. La remuneración debe estar acorde con las funciones laborales y formación de estudios. La institución debe de buscar establecer un solo tipo de contrato (planilla) para todos sus colaboradores con los mismos beneficios según la ley.

- 7.7. Los conflictos y cooperación suscitados en la empresa se deben buscar afianzar la armonía entre sus colaboradores, implementar grupos de trabajos con participación activa.
- 7.8. La institución debe brindar oportunidades de capacitación y formación académica para sus colaboradores. A su vez la estabilidad laboral conlleva al colaborador a tener más confianza en el desarrollo de sus funciones y no vive pensando en buscar otro trabajo.
- 7.9. Se debe motivar a los trabajadores a tomar sus propias decisiones siempre que puedan llevarla a cabo, de no ser así buscar ayuda para tratar de solucionar tratando de inculcar la responsabilidad en sus labores encomendadas.

VII.- Propuesta

VII.- Propuesta

PROPUESTA PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIVISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC

7.1. Fundamentos

Hoy en día las Empresas en general están tomando conciencia que el clima organizacional juega un papel muy importante para el correcto funcionamiento y estabilidad de la empresa, así lo demuestran varios estudios ya realizados tal como se demuestra en esta investigación que mientras se mantenga el liderazgo por parte del jefe inmediato, se deán las herramientas necesarias para desempeñar las funciones y todos los beneficios laborales de ley iguales para todos por ende este influirá directamente en el clima Organizacional.

Esta propuesta esta direccionada a mejorar un buen clima organizacional, con un enfoque de trabajo donde requiere constantes cambios y atención en la recompensa teniendo en la investigación un nivel malo con un 64% como podemos observar en la figura 3.2. seguidamente en la figura 3.5 también se tiene un nivel malo en un 59% en la remuneración hacia los trabajadores de dicha entidad.

7.2. Objetivo General

Proponer estrategias y actividades para mejorar el clima organizacional en la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.

7.3. Objetivos Específicos

- Inspirar el liderazgo de los colaboradores de la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.
- Generar canales que permitan una comunicación efectiva entre los miembros de la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.
- Establecer un compromiso del equipo mientras surgen nuevos cambios en la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.

- Desarrollar un enfoque específico en cuanto a la gestión de talento en remuneración y recompensa en la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.

7.4. Alcance

Dirigido al gerente y a recursos humanos del Proyecto Especial Chavimochic, que debe de seguir generando un buen ambiente agradable de trabajo, donde sea favorable para el desarrollo de cada actividad diaria, para ello se pretende impulsar estrategias o acciones enfocadas a mejorar en clima organizacional de dicha entidad.

7.5. Proponer estrategias para mejorar el nivel de clima organizacional en la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic

Objetivos	Estrategias	Actividades	Plazo	Responsables	Presupuesto
Inspirar el liderazgo de los colaboradores de la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.	Premiar logros y esfuerzo mediante reconocimientos adaptados a la valorización personal de cada integrante de la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.	Acciones orientadas a potenciar habilidades de liderazgo,	2 semana	Gerente o recursos humanos del Proyecto Especial Chavimochic	Inversión de S/. 300.00
		Talleres de como determinar los requisitos de idoneidad de las personas.			
Generar canales que permitan una comunicación efectiva entre los miembros de la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.	Esta comunicación se debe de desarrollar esporádicamente entre los mandos medios altos y bajos.	Asesoría para mejorar la comunicación efectiva.	2 semanas	Asesores comunicativos	Inversión S/. 1100.00
		Escribir una nota todos los días los resultados esperados por los mandos altos.		Gerente o recursos humanos del Proyecto Especial Chavimochic	Sin costo.
Establecer un compromiso del equipo mientras surgen nuevos cambios en la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.	Buscar una comunicación de forma estratégica cuando haya cambios.	Coordinar adecuadamente el trabajo.	3 semanas	Gerente o recursos humanos del Proyecto Especial Chavimochic.	Inversión S/. 400.00
		Realizar un plan diario de trabajo con metas incluidas.			

Desarrollar un enfoque específico en cuanto a la gestión de talento en remuneración y recompensa en la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.	Disponer una buena política de remuneración de acorde al mercado y al trabajo realizado.	Establecer una política para recompensar a los trabajadores.	1 semana	Asesor organizacional	Inversión S/. 350.00
	Los incentivos deben ser a menudo de acuerdo al logro de los objetivos de cumplimiento de trabajo.	ser reconocido e incentivado cuando cumple el objetivo del trabajo en el tiempo establecido.	1 semana	Gerente o recursos humanos del Proyecto Especial Chavimochic.	Sin costo.

Nota: Elaboración propia

7.6. Beneficios que traerá esta propuesta.

Los beneficios para mejorar el clima organizacional para la empresa la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic son los siguientes:

- Aumentar la motivación para mejor el trabajo en la organización de la División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.
- Formar líderes que generen autonomía e innovación en los equipos de trabajo de la empresa División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.
- Generar un clima de confianza, participación y compromiso entre todos los colaboradores de la empresa División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.

7.7. Resumen de financiamiento de la propuesta.

Este financiamiento será cubierto al 100% por la empresa División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.

Descripción	Costo de plazo.	Costo Total
Talleres de como determinar los requisitos de idoneidad de las personas.	2 semanas	S/. 300.00
Asesoría para mejor la comunicación efectiva.	2 semanas	S/. 1,100.00
Realizar un plan diario de trabajo con metas incluidas.	3 semanas	S/. 400.00
Establecer una política para recompensar a los trabajadores.	1 semanas	S/. 350.00
TOTAL		S/. 2,150.00

Nota: Elaboración propia

El costo total para esta propuesta será de S/. 2,150.00, quien será financiada por la empresa División de Energía eléctrica del Proyecto especial Chavimochic.

VIII. Referencias

VIII.- Referencias

- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Burga, G. y Vela, S. (2017). “*El Clima Organizacional del Instituto Peruano de Deporte – IPD en el año 2016*”. Trabajo para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Científica del Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/395/BURGA-VELA-1-Trabajo-El%20clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México, D.F.: Editorial Trillas, S.A.
- Chacón, V. (2015). "Análisis del Clima Organizacional de la Empresa Representaciones CEM, Ubicada en Chiquimula, Chiquimula". Trabajo para optar el Título de Administradora de Empresas en el Grado Académico de Licenciada. Trabajo de Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: Capital humano de las organizaciones*. (8va ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009) *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones* (2ª edición). México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Gálvez, L (2017) en su tesis “*Clima organizacional de la institución educativa Nuestra Señora de Montserrat, del distrito de Lima, Perú, año 2017*”. Trabajo para optar el Título de Maestra en Gestión Pública. Trabajo de Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6191>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, volumen (Nº 42), pp-45-46
Recuperado de [http:// <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004)
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, México: McGRAW-HILL.
- Huapaya, M (2017) en su tesis “*Clima Organizacional en el Hotel Nirvana tres estrellas, distrito de Miraflores, Lima, 2017*”. Trabajo para optar el Título Profesional de

- Administración en Turismo y Hotelería. Trabajo de Universidad Cesar Vallejo.
Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19118>
- Laurencio, L. (10.12.2014 - 07:15 AM). El 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empresas/53-7-peruanos-enfrentado-conflictos-86146>
- La República. (26 Jul 2017 | 6:31 h). Buen clima laboral fortalece productividad de empresas. *Diario La República*.
Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/1065878-buen-clima-laboral-fortalece-productividad-de-empresas>
- Medina, L. (2012). "*Clima Organizacional en la Empresa Cobra Perú S.A.*". Trabajo para optar el Título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/473/T047_16720530%20T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Murga, L. y Mostacero, S. (2016). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Área de Ventas de Distribuidora Perufarma s.a., la Libertad - 2016*, tesis para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12266/Mostacero%20Gutierrez%20Eddy%20Sempronio%20-%20Murga%20Casta%20Bleda%20Lucia%20Marisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Paz, G. Marín, S. (2014). *Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*. Trabajo de Maestría en Administración de Negocios. Universidad Autónoma de Manizales. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/727/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>.
- Portal web del Proyecto Chavimochic. (20 de mayo de 2018) Recuperado de: <http://www.chavimochic.gob.pe/>.
- Rivadeneira, W. (2016). "*El Clima Organizacional de la Empresa Privada Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo, Enero a Marzo, 2016*". Trabajo para optar

el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad de Huánuco. Recuperado de:

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/473/T047_16720530%20T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ta ed.). México, D.F.: PEARSON. (p. 133)

Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. *Revista Educación en Valores*, volumen 1 (N° 25), pp-6 Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janés Editores S.A. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/97816364/Schein-La-Cultura-Empresarial-y-ElLiderazgo>

Taguiri y Litwin (1968) (Citado en Arano, Escudero, Delfín, 2016). Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México, D.F.: Editorial El Manual Moderno, S.A.

ANEXOS

Anexo 01:

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Castillo Veronico Marisella Guisell, Alumno de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018 y para ello quiero contar con su colaboración. El proceso consiste en la aplicación de encuesta para Medir: el Clima Organizacional y Desempeño Laboral. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo.....

Con número de DNI:acepto participar en la investigación sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018 De la Srta.: Castillo Veronico Marisella Guisell Día:/...../.....

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Marisella Guisell Castillo Veronico, Alumna de la escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Clima Organizacional De los Colaboradores de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018. Y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario: Escala de Likert. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Jaime Bontreras Garcia.....

Con número de DNI: 17955353.....acepto participar en la investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral De los Colaboradores de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018 De la alumna Marisella Guisell Castillo Veronico.

Día: 07.11.18

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Marisella Guisell Castillo Veronico, Alumna de la escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Clima Organizacional De los Colaboradores de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018. Y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario: Escala de Likert. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

..... *Antony Aemando Ueua Ramon*

Con número de DNI: *45533132* acepto participar en la investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral De los Colaboradores de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018 De la alumna Marisella Guisell Castillo Veronico.

Día: *07* / *11* / *2018*

Anexo 02:

ESCALA PARA MEDIR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIVISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC-2018.

El propósito del cuestionario es realizar una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del “Clima Organizacional”. De la sinceridad que muestres al responder todos los enunciados, se obtendrán alternativas de solución.

Instrucciones: Antes de contestar, lee detenidamente y medite los enunciados y respuestas. Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición. La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación.

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

N°	PREGUNTAS					
Liderazgo						
Resolución de Problemas		1	2	3	4	5
01	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita.					
02	Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.					
Empatía		1	2	3	4	5
03	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores					
04	Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización					
Recompensa						
Incentivo		1	2	3	4	5
05	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo.					

06	Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.					
Reconocimiento		1	2	3	4	5
07	Me siento parte del equipo de trabajo.					
08	Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.					
Confort						
Entorno		1	2	3	4	5
09	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio en mi lugar de trabajo.					
10	Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa					
Condiciones de Trabajo		1	2	3	4	5
11	Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.					
12	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.					
Seguridad		1	2	3	4	5
13	La empresa facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para desempeñar correctamente mi trabajo.					
14	Tengo conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con mi puesto de trabajo					
15	Las condiciones de trabajo en mi línea de trabajo son seguras					
Comunicación						
Información		1	2	3	4	5
16	Cuando requiero información específica, al margen de la establecida en el plan de formación fue entregada (brindada).					
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo					
Participación		1	2	3	4	5
18	En esta empresa se fomenta la participación del personal en los grupos de trabajo formados en la organización.					
19	Mi jefe delega adecuadamente y anima a su equipo a asumir responsabilidades					
Relaciones sociales		1	2	3	4	5

20	Existe comunicación entre el personal de las diversas áreas.					
21	Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)					
22	Existe confianza con mis compañeros para conversar cualquier tipo de problema.					
Remuneración						
Salario		1	2	3	4	5
23	Usted se encuentra conforme con el salario que percibe según las funciones que cumple.					
24	El salario percibido por los trabajadores es dado según la formación académica.					
Beneficios		1	2	3	4	5
25	Usted se encuentra conforme con sus beneficios laborales (Aguinaldo, cts y escolaridad)					
26	Los beneficios percibidos son iguales para todo el personal.					
Conflicto y cooperación						
Solución de Conflictos		1	2	3	4	5
27	El jefe y personal tratan de negociar sobre aspectos que no están acuerdo y de enfatizar los puntos para solucionar dificultades.					
28	Existen conflictos entre compañeros.					
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
29	Pertenezco a un buen equipo de trabajo					
30	Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mis compañeros					
Motivación						
Realización Personal		1	2	3	4	5
31	La empresa me motiva y me permiten desarrollarme profesionalmente.					
32	Recibo buen trato en mi trabajo.					
Bienestar Laboral		1	2	3	4	5
33	La organización fomenta y promueve actividades integradoras entre compañeros.					
34	La empresa le ofrece estabilidad laboral.					
Toma de decisiones						

Autonomía		1	2	3	4	5
35	Goza de libertad en la toma de decisiones para realizar sus actividades.					
36	En la toma de decisiones, pongo como prioridad la organización.					
Responsabilidad		1	2	3	4	5
37	El personal de tu área asume sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones.					
38	Asumes responsabilidades que no se encuentran dentro de tus funciones.					

**ESCALA PARA MEDIR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
 DIVISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL PROYECTO ESPECIAL
 CHAVIMOCCHIC-2018.**

El propósito del cuestionario es realizar una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del "Clima Organizacional". De la sinceridad que muestres al responder todos los enunciados, se obtendrán alternativas de solución.

Instrucciones: Antes de contestar, lee detenidamente y medite los enunciados y respuestas. Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición. La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación.

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

Nº	PREGUNTAS					
Liderazgo						
Resolución de Problemas		1	2	3	4	5
01	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita.				X	
02	Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.			X		
Empatía		1	2	3	4	5
03	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores			X		
04	Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización			X		
Recompensa						
Incentivo		1	2	3	4	5
05	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo.		X			
06	Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.		X			
Reconocimiento		1	2	3	4	5
07	Me siento parte del equipo de trabajo.		X			
08	Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.		X			
Confort						

Entorno		1	2	3	4	5
09	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio en mi lugar de trabajo.				X	
10	Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa				X	
Condiciones de Trabajo		1	2	3	4	5
11	Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.			X		
12	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.			X		
Seguridad		1	2	3	4	5
13	La empresa facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para desempeñar correctamente mi trabajo.			X		
14	Tengo conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con mi puesto de trabajo			X		
15	Las condiciones de trabajo en mi línea de trabajo son seguras			X		
Comunicación						
Información		1	2	3	4	5
16	Cuando requiero información específica, al margen de la establecida en el plan de formación fue entregada (brindada).		X			
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo		X			
Participación		1	2	3	4	5
18	En esta empresa se fomenta la participación del personal en los grupos de trabajo formados en la organización.		X			
19	Mi jefe delega adecuadamente y anima a su equipo a asumir responsabilidades.			X		
Relaciones sociales		1	2	3	4	5
20	Existe comunicación entre el personal de las diversas áreas.			X		
21	Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)			X		
22	Existe confianza con mis compañeros para conversar cualquier tipo de problema.			X		
Remuneración						
Salario		1	2	3	4	5
23	Usted se encuentra conforme con el salario que percibe según las funciones que cumple.			X		

24	El salario percibido por los trabajadores es dado según la formación académica.				X	
Beneficios		1	2	3	4	5
25	Usted se encuentra conforme con sus beneficios laborales (Aguinaldo, Cts y escolaridad)					X
26	Los beneficios percibidos son iguales para todo el personal.		X			
Conflicto y cooperación						
Solución de Conflictos		1	2	3	4	5
27	El jefe y personal tratan de negociar sobre aspectos que no están acuerdo y de enfatizar los puntos para solucionar dificultades.			X		
28	Existen conflictos entre compañeros.			X		
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
29	Pertenezco a un buen equipo de trabajo			X		
30	Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mis compañeros			X		
Motivación						
Realización Personal		1	2	3	4	5
31	La empresa me motiva y me permiten desarrollarme profesionalmente.				X	
32	Recibo buen trato en mi trabajo.				X	
Bienestar Laboral		1	2	3	4	5
33	La organización fomenta y promueve actividades integradoras entre compañeros.		X			
34	La empresa le ofrece estabilidad laboral.		X			
Toma de decisiones						
Autonomía		1	2	3	4	5
35	Goza de libertad en la toma de decisiones para realizar sus actividades.		X			
36	En la toma de decisiones, pongo como prioridad la organización.		X			
Responsabilidad		1	2	3	4	5
37	El personal de tu área asume sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones.		X			
38	Asumes responsabilidades que no se encuentran dentro de tus funciones.		X			

**ESCALA PARA MEDIR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
DIVISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL PROYECTO ESPECIAL
CHAVIMOCCHIC-2018.**

El propósito del cuestionario es realizar una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del "Clima Organizacional". De la sinceridad que muestres al responder todos los enunciados, se obtendrán alternativas de solución.

Instrucciones: Antes de contestar, lee detenidamente y medite los enunciados y respuestas. Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición. La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación.

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

N°	PREGUNTAS					
Liderazgo						
Resolución de Problemas		1	2	3	4	5
01	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita.			X		
02	Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.		X			
Empatía		1	2	3	4	5
03	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores			X		
04	Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización		X			
Recompensa						
Incentivo		1	2	3	4	5
05	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo.	X				
06	Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.	X				
Reconocimiento		1	2	3	4	5
07	Me siento parte del equipo de trabajo.			X		
08	Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.	X				
Confort						

Entorno		1	2	3	4	5
09	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio en mi lugar de trabajo.			X		
10	Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa			X		
Condiciones de Trabajo		1	2	3	4	5
11	Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.		X			
12	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	X				
Seguridad		1	2	3	4	5
13	La empresa facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para desempeñar correctamente mi trabajo.			X		
14	Tengo conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con mi puesto de trabajo		X			
15	Las condiciones de trabajo en mi línea de trabajo son seguras			X		
Comunicación						
Información		1	2	3	4	5
16	Cuando requiero información específica, al margen de la establecida en el plan de formación fue entregada (brindada).		X			
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo			X		
Participación		1	2	3	4	5
18	En esta empresa se fomenta la participación del personal en los grupos de trabajo formados en la organización.	X				
19	Mi jefe delega adecuadamente y anima a su equipo a asumir responsabilidades.			X		
Relaciones sociales		1	2	3	4	5
20	Existe comunicación entre el personal de las diversas áreas.			X		
21	Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)			X		
22	Existe confianza con mis compañeros para conversar cualquier tipo de problema.			X		
Remuneración						
Salario		1	2	3	4	5
23	Usted se encuentra conforme con el salario que percibe según las funciones que cumple.	X				

24	El salario percibido por los trabajadores es dado según la formación académica.			X		
Beneficios		1	2	3	4	5
25	Usted se encuentra conforme con sus beneficios laborales (Aguinaldo, Cts y escolaridad)			X		
26	Los beneficios percibidos son iguales para todo el personal.				X	
Conflicto y cooperación						
Solución de Conflictos		1	2	3	4	5
27	El jefe y personal tratan de negociar sobre aspectos que no están acuerdo y de enfatizar los puntos para solucionar dificultades.			X		
28	Existen conflictos entre compañeros.				X	
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
29	Pertenezco a un buen equipo de trabajo				X	
30	Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mis compañeros		X			
Motivación						
Realización Personal		1	2	3	4	5
31	La empresa me motiva y me permiten desarrollarme profesionalmente.		X			
32	Recibo buen trato en mi trabajo.				X	
Bienestar Laboral		1	2	3	4	5
33	La organización fomenta y promueve actividades integradoras entre compañeros.		X			
34	La empresa le ofrece estabilidad laboral.		X			
Toma de decisiones						
Autonomía		1	2	3	4	5
35	Goza de libertad en la toma de decisiones para realizar sus actividades.			X		
36	En la toma de decisiones, pongo como prioridad la organización.					X
Responsabilidad		1	2	3	4	5
37	El personal de tu área asume sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones.		X			
38	Asumes responsabilidades que no se encuentran dentro de tus funciones.			X		

Anexo 03: Confiabilidad

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	2,586	1,600	3,550	1,950	2,219	,246
Varianzas de elemento	1,200	,568	2,411	1,842	4,241	,202
Correlaciones entre elementos	,263	-,635	,883	1,518	-1,391	,069

Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	38
Varianzas de elemento	38
Correlaciones entre elementos	38

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	95,3000	445,695	,696	.	,926
VAR00002	95,6500	450,976	,566	.	,927
VAR00003	95,9000	443,463	,719	.	,926
VAR00004	95,4500	443,313	,713	.	,926
VAR00005	96,5500	458,787	,660	.	,927
VAR00006	96,0000	448,737	,678	.	,926
VAR00007	94,7000	448,642	,611	.	,927
VAR00008	96,6000	466,989	,312	.	,930
VAR00009	95,5500	446,366	,692	.	,926
VAR00010	95,2500	454,197	,614	.	,927
VAR00011	95,7500	456,724	,605	.	,927
VAR00012	95,7500	456,303	,616	.	,927
VAR00013	95,5500	461,734	,393	.	,929
VAR00014	95,3000	463,168	,475	.	,928

VAR00015	95,6000	466,042	,439	.	,929
VAR00016	95,6500	457,713	,738	.	,927
VAR00017	95,7000	434,326	,839	.	,924
VAR00018	95,8500	449,292	,680	.	,926
VAR00019	95,4500	444,155	,724	.	,926
VAR00020	95,2000	473,537	,241	.	,930
VAR00021	95,7000	469,484	,286	.	,930
VAR00022	95,6500	490,766	-,229	.	,934
VAR00023	96,2500	465,566	,315	.	,930
VAR00024	95,8000	449,642	,532	.	,928
VAR00025	95,8000	446,063	,562	.	,927
VAR00026	96,6500	462,871	,486	.	,928
VAR00027	95,8000	453,958	,638	.	,927
VAR00028	95,4500	471,945	,224	.	,930
VAR00029	95,0000	462,737	,418	.	,929
VAR00030	94,9000	459,568	,436	.	,929
VAR00031	96,3000	458,011	,574	.	,927
VAR00032	95,1000	452,411	,587	.	,927
VAR00033	96,1500	456,766	,733	.	,927
VAR00034	96,6000	475,621	,149	.	,931
VAR00035	96,0500	458,366	,528	.	,928
VAR00036	94,8000	470,905	,142	.	,933
VAR00037	95,3500	439,397	,619	.	,927
VAR00038	95,1500	486,661	-,111	.	,935

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
98,2500	482,092	21,95660	38

			Asumes responsabilidades que no se encuentran dentro de tus funciones.																	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

No procede su aplicación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Villar Quiroz Carlos	DOCENTE	Cuestionario para medir el Clima Organizacional	Autora de la investigación.
Título: Clima Organizacional de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
 Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1(No cumple con el criterio), 2(Bajo Nivel), 3 (Moderado Nivel), 4(Alto Nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall(Escobar & Cuervo,2008)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Resolución de problemas	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita.	Siempre				/				/				/				/	
			Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.					/				/				/				/	
		Empatía	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores		Casi siempre				/				/				/				/
			Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización						/			/				/				/	
	Recompensa	Incentivo	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo.	A veces				/				/				/				/	
			Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.	Casi nunca				/				/				/				/	
		Reconocimiento	Me siento parte del equipo de trabajo.	Nunca			/				/				/				/		
	Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.					/				/				/				/			
	Confort	Entorno	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio el espacio en mi lugar de trabajo.				/				/				/				/		
			Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa				/				/				/				/		

	Remuneración	Salario	Usted se encuentra conforme con el salario que percibe según las funciones que cumple.				/				/				/				/		
			El salario percibido por los trabajadores es dado según la formación académica.				/				/				/				/		
		Beneficios	Usted se encuentra conforme con sus beneficios laborales (Aguinaldo, cts y escolaridad)			/				/				/				/			/
			Los beneficios percibidos son iguales para todo el personal.			/				/				/				/			/
	Conflicto y cooperación	Solución de Conflictos	El jefe y personal tratan de negociar sobre aspectos que no están acuerdo y de enfatizar los puntos para solucionar dificultades.				/				/				/					/	
			Existen conflictos entre compañeros.			/				/				/				/			/
		Trabajo en equipo	Pertenezco a un buen equipo de trabajo.				/				/				/						/
			Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mis compañeros.				/				/				/						/
	Motivación	Realización Personal	La empresa me motiva y me permiten desarrollarme profesionalmente.				/				/				/					/	
			Recibo buen trato en mi trabajo.				/				/				/						/
		Bienestar Laboral	La organización fomenta y promueve actividades integradoras entre compañeros.			/				/				/				/			/
			La empresa le ofrece estabilidad laboral.			/				/				/				/			/
Toma de decisiones	Autonomía	Goza de libertad en la toma de decisiones para realizar sus actividades.				/				/				/					/		
		En la toma de decisiones, pongo como prioridad la organización.				/				/				/						/	
	Responsabilidad	El personal de tu área asume sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones.				/				/				/						/	
		Asumes responsabilidades que no se encuentran dentro de tus funciones.				/				/				/						/	

OPINION DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Trujillo 30/10/18	40132759		999933155
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

No procede su aplicación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Tejada Chavez Luis</i>	<i>S.A</i>	Cuestionario para medir el Clima Organizacional	Autora de la investigación.
Titulo: Clima Organizacional de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
 Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1(No cumple con el criterio), 2(Bajo Nivel), 3 (Moderado Nivel), 4(Alto Nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall(Escobar &Cuervo,2008)

Variable	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
					CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Resolución de problemas	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita.	Siempre				X				X			
Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.				X								X				X				X
Empatía	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores						X					X				X				X
	Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización						X				X				X				X	
Recompensa	Incentivo	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo.	Casi siempre					X				X				X				X
		Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.	A veces					X				X				X				X
	Reconocimiento	Me siento parte del equipo de trabajo.	Casi nunca					X				X				X				X
		Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.	Nunca					X				X				X				X
Confort	Entorno	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio el espacio en mi lugar de trabajo.					X				X				X				X	
		Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa					X				X				X				X	

Comunicación			ventilación...) facilitan mi actividad diaria.				X											X	
			Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.				X				X								X
		Seguridad		La empresa facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para desempeñar correctamente mi trabajo.				X						X					X
				Tengo conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con mi puesto de trabajo.				X						X					X
				Las condiciones de trabajo en mi línea de trabajo son seguras.				X						X					X
		Información		Cuando requiero información específica, al margen de la establecida en el plan de formación fue entregada (brindada).				X						X					X
				Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				X						X					X
		Participación		En esta empresa se fomenta la participación del personal en los grupos de trabajo formados en la organización.				X						X					X
				Mi jefe delega adecuadamente y anima a su equipo a asumir responsabilidades.				X		X				X					X
		Relaciones sociales		Existe comunicación entre el personal de las diversas áreas.				X						X					X
				Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)				X						X					X
				Existe confianza con mis compañeros para conversar cualquier tipo de problema.				X						X					X

	Remuneración	Salario	Usted se encuentra conforme con el salario que percibe según las funciones que cumple.				X				X					X
			El salario percibido por los trabajadores es dado según la formación académica.				X				X					X
		Beneficios	Usted se encuentra conforme con sus beneficios laborales (Aguinaldo, cts y escolaridad)				X				X					X
			Los beneficios percibidos son iguales para todo el personal.				X				X					X
	Conflicto y cooperación	Solución de Conflictos	El jefe y personal tratan de negociar sobre aspectos que no están acuerdo y de enfatizar los puntos para solucionar dificultades.				X				X					X
			Existen conflictos entre compañeros.				X				X					X
		Trabajo en equipo	Pertenezco a un buen equipo de trabajo.				X				X					X
			Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mis compañeros.				X				X					X
	Motivación	Realización Personal	La empresa me motiva y me permiten desarrollarme profesionalmente.				X		X			X				X
			Recibo buen trato en mi trabajo.				X		X			X				X
		Bienestar Laboral	La organización fomenta y promueve actividades integradoras entre compañeros.				X		X			X				X
			La empresa le ofrece estabilidad laboral.				X		X			X				X
	Toma de decisiones	Autonomía	Goza de libertad en la toma de decisiones para realizar sus actividades.				X		X			X				X
			En la toma de decisiones, pongo como prioridad la organización.				X		X			X				X
		Responsabilidad	El personal de tu área asume sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones.				X		X			X				X
			Asumes responsabilidades que no se encuentran dentro de tus funciones.				X		X			X				X

OPINION DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Trujillo 10/12/18	42567867		485000-2408
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

No procede su aplicación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ARQUILA ROBLES LISSETH	DOCENTE	Cuestionario para medir el Clima Organizacional	Autora de la investigación.
Título: Clima Organizacional de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018			

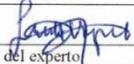
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
 Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1(No cumple con el criterio), 2(Bajo Nivel), 3 (Moderado Nivel), 4(Alto Nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall(Escobar &Cuervo,2008)

Variable	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
					CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Resolución de problemas	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita.	Siempre			X					X				X
Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.				X								X				X				X	
Empatia	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores						X					X				X				X	
	Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización			X								X				X				X	
Recompensa	Incentivo	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo.	Casi siempre				X					X				X				X	
		Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.						X				X				X				X	
	Reconocimiento	Me siento parte del equipo de trabajo.		Casi nunca					X				X				X				X
		Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.							X				X				X				X
Confort	Entorno	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio el espacio en mi lugar de trabajo.	Nunca						X				X				X				X
		Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa							X				X				X				X

	Remuneración	Salario	Usted se encuentra conforme con el salario que percibe según las funciones que cumple.				X					X							X		
			El salario percibido por los trabajadores es dado según la formación académica.				X				X			X							X
		Beneficios	Usted se encuentra conforme con sus beneficios laborales (Aguinaldo, cts y escolaridad)				X				X			X							X
			Los beneficios percibidos son iguales para todo el personal.				X				X			X							X
	Conflicto y cooperación	Solución de Conflictos	El jefe y personal tratan de negociar sobre aspectos que no están acuerdo y de enfatizar los puntos para solucionar dificultades.				X						X							X	
			Existen conflictos entre compañeros.				X				X			X						X	
		Trabajo en equipo	Pertenezco a un buen equipo de trabajo.				X						X								X
			Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mis compañeros.				X				X			X							X
	Motivación	Realización Personal	La empresa me motiva y me permiten desarrollarme profesionalmente.				X			X				X						X	
			Recibo buen trato en mi trabajo.				X				X			X							X
		Bienestar Laboral	La organización fomenta y promueve actividades integradoras entre compañeros.				X				X			X							X
			La empresa le ofrece estabilidad laboral.				X				X			X						X	
	Toma de decisiones	Autonomía	Goza de libertad en la toma de decisiones para realizar sus actividades.				X						X							X	
			En la toma de decisiones, pongo como prioridad la organización.				X				X			X							X
		Responsabilidad	El personal de tu área asume sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones.				X				X			X							X
			Asumes responsabilidades que no se encuentran dentro de tus funciones.				X				X			X							X

OPINION DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Trujillo 25/10/2018	4339778 C		959009910
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

No procede su aplicación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
HERNANDEZ HERNANDEZ	UNT / UPAO	Cuestionario para medir el Clima Organizacional	Autora de la investigación.
Título: Clima Organizacional de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1(No cumple con el criterio), 2(Bajo Nivel), 3 (Moderado Nivel), 4(Alto Nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall(Escobar &Cuervo,2008)

Variable	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
					CLIMA ORGANIZACIONAL															
Liderazgo	Resolución de problemas	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita.	Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.	Siempre				X				X				X				X
		Empatía	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo.	Casi siempre			X	X				X				X			
Recompensa	Incentivo	Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.	Me siento parte del equipo de trabajo.	A veces			X				X				X				X	
		Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio el espacio en mi lugar de trabajo.	Casi nunca				X				X				X				X
Confort	Entorno	Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa		Nunca				X			X			X				X		
								X			X			X				X		

Comunicación		ventilación...) facilitan mi actividad diaria.				X					X					X
		Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.				X					X					X
	Seguridad	La empresa facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para desempeñar correctamente mi trabajo.				X					X					X
		Tengo conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con mi puesto de trabajo.				X			X					X		X
		Las condiciones de trabajo en mi línea de trabajo son seguras.				X			X					X		X
	Información	Cuando requiero información específica, al margen de la establecida en el plan de formación fue entregada (brindada).				X				X					X	X
		Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				X				X					X	X
	Participación	En esta empresa se fomenta la participación del personal en los grupos de trabajo formados en la organización.				X				X					X	X
		Mi jefe delega adecuadamente y anima a su equipo a asumir responsabilidades.				X				X					X	X
	Relaciones sociales	Existe comunicación entre el personal de las diversas áreas.			X					X					X	X
		Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)				X				X					X	X
		Existe confianza con mis compañeros para conversar cualquier tipo de problema.				X				X					X	X

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 17/10/2018	17803838	<i>[Firma]</i>	920798672
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

No procede su aplicación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
CARDENAS RODRIGUEZ K.	DOCENTE	Cuestionario para medir el Clima Organizacional	Autora de la investigación.
Titulo: Clima Organizacional de la División de Energía Eléctrica del Proyecto Especial Chavimochic – 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1(No cumple con el criterio), 2(Bajo Nivel), 3 (Moderado Nivel), 4(Alto Nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall(Escobar &Cuervo,2008)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
					CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Resolución de problemas	Mi jefe inmediato está disponible cuando se necesita. Mi jefe permite y desarrolla soluciones frente a problemas laborales y personales.	Siempre			X					X			
	Empatia	Empatia	Me siento conforme con el estilo de liderazgo de mis superiores Mi jefe contribuye a crear y mantener un buen ambiente de trabajo en la organización	Casi siempre			X					X				X				X
	Recompensa	Incentivo	La empresa incentiva a sus trabajadores para realizar mejor su trabajo. Mi jefe inmediato nos incentiva emocionalmente en las labores a realizar.	A veces			X					X				X				X
	Reconocimiento	Reconocimiento	Me siento parte del equipo de trabajo. Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.	Casi nunca			X					X				X				X
	Nunca		Me siento conforme con el entorno físico y el espacio el espacio en mi lugar de trabajo. Mis logros en bienestar de la empresa son reconocidos.	Nunca			X					X				X				X
	Confort	Entorno	Me siento conforme con el entorno físico y el espacio el espacio en mi lugar de trabajo. Me siento conforme con la limpieza e higiene que ofrece la empresa				X					X				X				X

OPINION DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Trujillo 31 / 10 / 2018	18165440		976367478
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

- No procede su aplicación

Anexo 05:

Base de datos

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																																						Total									
N° ENCUESTA	LIDERAZGO				RECOMPENSA				CONFORT							COMUNICACIÓN							REMUNERACIÓN				CONFLICTO Y COOPERACIÓN				MOTIVACIÓN				TOMA DE DECISIONES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		38								
1	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	3	1	3	3	2	3	17	2	2	3	2	3	3	2	17	2	2	2	2	8	3	2	2	3	10	2	3	2	4	11	2	4	2	3	11	91
2	3	3	1	2	9	1	1	4	1	7	1	3	2	2	1	4	3	16	2	1	3	1	2	2	4	15	2	1	3	1	7	1	1	5	5	12	1	1	2	1	5	1	1	5	1	8	79
3	4	3	3	3	13	2	2	2	2	8	4	4	3	3	3	3	3	23	2	2	2	3	3	3	3	18	3	4	5	2	14	3	3	3	3	12	4	4	2	2	12	2	2	2	2	8	108
4	3	1	2	5	11	2	2	5	1	10	5	5	5	5	5	3	2	30	4	3	4	5	3	4	1	24	1	1	3	1	6	1	4	3	5	13	1	3	2	1	7	3	1	5	3	12	113
5	3	3	5	4	15	3	3	5	1	12	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	3	3	2	23	1	4	5	1	11	3	2	5	5	15	2	3	3	1	9	2	4	4	2	12	120
6	3	3	1	2	9	2	2	3	1	8	3	3	3	3	4	4	4	24	3	1	2	1	3	1	3	14	2	3	3	1	9	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	96
7	3	3	3	4	13	2	2	3	3	10	2	4	3	2	2	3	3	19	2	2	2	3	2	2	3	16	1	1	1	1	4	2	4	3	4	13	3	3	2	1	9	2	2	4	3	11	95
8	3	2	3	2	10	1	1	3	1	6	3	3	2	1	3	2	3	17	2	3	1	3	3	3	3	18	1	3	3	4	11	3	4	4	2	13	2	4	2	2	10	3	5	2	3	13	98
9	1	1	1	2	5	1	1	3	1	6	3	3	2	2	3	2	2	17	2	1	2	2	3	2	2	14	1	1	1	1	4	1	2	3	2	8	1	3	2	1	7	1	5	1	4	11	72
10	2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	2	1	2	10	1	1	1	1	4	2	3	3	3	11	1	3	1	1	6	1	5	1	5	12	71
11	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	2	2	3	2	2	13	2	1	1	2	3	3	3	15	1	1	1	1	4	1	4	3	3	11	1	3	1	1	6	1	4	1	5	11	69
12	3	2	1	1	7	1	1	3	1	6	2	2	2	2	3	3	3	17	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	1	6	1	2	3	2	8	1	3	1	2	7	2	4	1	4	11	75
13	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	4	3	3	22	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	3	4	3	2	12	3	4	4	3	14	110
14	4	4	3	4	15	1	3	5	1	10	2	2	2	2	1	2	2	13	2	4	3	4	4	4	2	23	1	1	2	1	5	3	3	2	3	11	1	3	2	1	7	3	3	4	4	14	98
15	5	4	4	5	18	3	4	5	4	16	3	3	3	4	3	4	3	23	4	5	4	4	4	4	4	29	3	3	2	2	10	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	4	5	4	3	16	141
16	4	4	3	3	14	1	3	2	1	7	1	1	1	1	1	4	1	10	3	3	1	3	4	2	4	20	4	4	1	1	10	3	3	2	2	10	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	80
17	1	1	1	3	6	3	3	5	4	15	3	3	2	2	1	2	1	14	3	2	3	3	4	3	4	22	1	2	1	1	5	3	1	4	5	13	3	4	1	1	9	3	3	1	1	8	92
18	2	1	1	1	5	1	1	4	1	7	2	3	2	2	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	2	15	4	4	4	2	14	2	2	2	2	8	2	1	2	3	8	2	4	4	4	14	89
19	4	4	3	3	14	1	5	5	1	12	3	4	4	3	4	3	3	24	3	4	2	3	4	3	2	21	3	4	3	3	13	4	4	4	3	15	2	5	2	2	11	4	5	4	3	16	126
20	5	5	4	4	18	3	3	5	2	13	5	4	3	3	4	5	4	28	4	5	4	5	2	1	1	22	4	5	5	3	17	3	3	5	5	16	3	5	3	1	12	1	5	5	5	16	142
21	5	4	4	4	17	2	3	5	1	11	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	4	4	26	1	1	1	1	4	3	4	4	3	14	1	3	3	3	10	4	5	3	4	16	124
22	4	4	4	4	16	3	3	5	4	15	4	4	4	4	3	5	3	27	4	4	2	5	5	5	5	30	4	3	4	4	15	4	4	5	5	18	4	5	3	2	14	4	4	4	4	16	151
23	3	4	3	4	14	2	2	1	5	10	3	3	3	3	4	5	4	25	4	3	4	4	2	3	3	23	2	3	1	2	8	3	3	3	4	13	2	4	3	3	12	4	5	3	4	16	121
24	4	4	3	4	15	1	2	5	1	9	1	2	1	1	3	2	1	11	3	3	3	3	5	4	4	25	1	1	1	1	4	3	2	4	4	13	3	5	4	3	15	4	4	4	2	14	106
25	3	2	3	3	11	2	3	4	1	10	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	3	19	2	2	1	1	6	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	2	5	3	3	13	100
26	2	3	3	2	10	2	2	3	1	8	3	3	3	2	4	4	3	22	2	3	2	3	3	2	3	18	2	2	1	1	6	3	3	3	3	12	1	4	2	2	9	2	5	2	3	12	97
27	3	2	3	3	11	1	1	3	1	6	2	3	2	2	3	2	3	17	3	2	2	3	3	3	3	19	2	2	1	1	6	3	3	3	3	12	2	4	2	2	10	2	4	2	4	12	93

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

N° ENCUESTA	LIDERAZGO					RECOMPENSA					CONFORT						COMUNICACIÓN							REMUNERACIÓN					CONFLICTO Y COOPERACIÓN					MOTIVACIÓN					TOMA DE DESICIONES				Total				
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13		14	15	16	17	18	19		20	21	22	23		24	25	26	27		28	29	30	31		32	33	34	35		36	37	38	
28	3	4	3	4	14	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	4	5	4	3	24	4	4	4	4	16	3	3	4	2	12	2	4	2	2	10	2	5	4	3	14	120
29	3	3	3	3	12	2	2	4	1	9	3	3	3	3	3	2	3	20	3	4	2	4	4	4	3	24	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	2	4	2	3	11	3	5	3	3	14	115
30	4	3	2	3	12	1	2	3	2	8	2	3	2	1	3	3	1	15	3	2	1	2	3	1	2	14	2	2	1	1	6	2	5	5	4	16	4	4	1	2	11	3	5	3	3	14	96
31	3	3	2	3	11	1	1	3	1	6	3	3	3	2	4	3	3	21	3	2	1	2	3	2	2	15	2	2	1	1	6	2	3	3	3	11	1	3	1	1	6	2	5	2	3	12	88
32	2	3	2	3	10	1	1	3	1	6	3	3	3	2	4	3	2	20	3	2	1	2	3	1	3	15	2	1	1	1	5	2	3	3	3	11	1	3	1	1	6	1	5	2	3	11	84
33	3	3	2	3	11	1	1	3	1	6	2	3	2	1	3	3	3	17	3	3	1	2	4	2	3	18	2	2	2	1	7	3	4	2	2	11	1	3	1	1	6	2	5	1	3	11	87
34	3	3	3	3	12	1	2	4	1	8	2	2	3	2	4	3	2	18	3	2	1	2	4	2	2	16	2	2	1	1	6	3	4	3	1	11	1	3	1	1	6	2	5	1	3	11	88
35	3	2	2	4	11	1	1	3	1	6	3	3	4	2	4	3	3	22	3	4	1	2	4	1	4	19	2	1	1	2	6	2	3	3	2	10	1	3	1	3	8	2	5	1	3	11	93
36	4	2	2	3	11	1	2	3	2	8	2	3	3	1	4	3	2	18	4	3	1	2	3	2	3	18	2	2	1	1	6	1	4	2	1	8	1	4	1	2	8	3	5	2	2	12	89
37	4	2	2	2	10	1	1	2	1	5	1	2	2	1	4	3	4	17	3	3	1	2	4	3	2	18	3	2	2	1	8	2	4	4	2	12	1	4	1	1	7	3	5	2	2	12	89
38	4	3	4	4	15	2	2	4	2	10	4	3	3	2	5	3	4	25	4	4	2	3	5	3	4	25	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	2	4	2	2	10	3	5	2	3	12	127
39	5	4	4	3	16	1	3	4	2	10	2	2	2	1	4	2	3	16	3	3	1	3	4	3	3	20	3	2	1	1	7	2	2	3	2	9	1	4	1	1	7	3	5	1	3	12	97
40	4	4	3	4	15	2	3	4	2	11	4	4	4	3	5	3	3	26	4	4	4	4	5	3	3	27	4	4	4	2	14	3	2	4	2	11	2	5	2	3	12	3	5	4	3	15	131
41	4	3	3	3	13	2	3	4	1	10	4	4	3	2	4	4	3	24	3	4	3	4	5	4	4	27	4	4	4	2	14	4	4	3	2	13	1	4	1	2	8	4	5	4	3	16	125
42	2	3	2	1	8	3	2	4	2	11	4	3	3	4	4	4	3	25	2	2	3	3	4	2	3	19	3	3	3	1	10	3	4	3	3	13	4	3	4	2	13	3	3	4	3	13	112
43	4	3	2	2	11	3	3	3	2	11	3	4	4	4	3	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	21	1	2	3	1	7	3	3	3	4	13	1	3	4	1	9	2	4	2	4	12	110
44	2	3	2	3	10	1	1	3	1	6	1	2	3	2	3	3	3	17	3	1	1	1	2	3	3	14	3	2	3	2	10	2	4	3	2	11	2	3	1	2	8	2	4	2	3	11	87
45	3	2	3	2	10	1	2	4	1	8	2	4	1	1	2	3	2	15	3	3	3	2	3	3	2	19	1	1	1	1	4	3	3	4	4	14	2	3	3	2	10	3	3	4	4	14	94
46	3	3	2	2	10	1	2	3	2	8	2	3	2	3	3	2	2	17	3	2	2	3	3	3	3	19	2	3	2	1	8	3	2	4	4	13	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	99
47	2	3	2	3	10	1	2	3	1	7	1	2	2	1	3	3	3	15	3	3	1	3	3	2	3	18	3	2	2	1	8	3	3	3	2	11	1	3	1	1	6	1	4	2	3	10	85
48	2	3	2	4	11	1	1	3	1	6	3	2	2	1	4	3	3	18	3	3	1	2	3	2	3	17	1	1	1	1	4	3	4	3	2	12	1	3	1	1	6	3	5	1	3	12	86
49	3	3	2	2	10	1	1	4	1	7	2	4	2	2	3	3	2	18	3	2	3	2	3	3	3	19	1	1	1	2	5	3	2	4	5	14	2	4	3	2	11	3	4	4	4	15	99
50	4	3	4	4	15	1	3	4	3	11	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	4	4	3	3	2	22	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	2	3	3	2	10	3	4	3	1	11	124
51	4	4	4	5	17	2	4	5	2	13	5	5	5	4	4	5	5	33	4	4	4	4	3	4	3	26	2	2	1	1	6	3	3	4	4	14	3	5	4	3	15	4	4	3	3	14	138
52	3	3	3	2	11	1	2	3	1	7	2	3	2	2	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	19	1	1	1	2	5	3	1	5	4	13	2	3	3	2	10	3	5	4	4	16	99
53	3	3	3	3	12	1	2	3	1	7	2	3	3	2	4	3	3	20	3	3	1	2	5	2	3	19	4	4	4	2	14	4	4	4	3	15	2	5	1	2	10	1	5	4	3	13	110
54	4	4	3	3	14	3	3	5	3	14	3	3	3	2	5	3	4	23	4	4	2	3	4	3	4	24	2	2	1	1	6	2	2	4	4	12	2	5	3	1	11	1	3	4	2	10	114
55	2	3	3	3	11	1	3	3	1	8	3	4	2	2	2	3	2	18	3	3	3	3	3	2	3	20	1	1	1	1	4	3	1	4	4	12	3	3	3	2	11	3	5	4	4	16	100
56	3	2	2	3	10	2	3	4	1	10	3	4	4	4	4	3	3	25	3	3	2	3	4	4	4	23	2	2	3	2	9	3	1	4	4	12	2	4	3	2	11	3	5	4	5	17	117