



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de
la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en administración**

AUTOR:

García Ruiz, Anita Yulissa (orcid.org/0000-0002-9441-6968)

ASESORA:

Mg. Cárdenas León, María Elena (orcid.org/0000-0002-8317-0894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria:

Esta presente tesis está dedicada a mis padres Pedro y Paulina y a mis 3 hermanos Juan, Rosa y Víctor, porque son aquellas personas quienes me han dado todos los ánimos y las fuerzas en el proceso de toda mi carrera, hasta terminar satisfactoriamente.

Agradecimiento:

Agradecer a Dios por darme sabiduría, fuerza, y salud todos los días de mi vida y permitirme llegar hasta este momento, a mis padres y hermanos por el apoyo incondicional que me brindaron a cumplir mis objetivos, gracias a ustedes por ser mis principales motivadores a salir adelante y agradecer también a mi asesora Cárdenas León María Elena, que fue quien me guio y motivó en todo el transcurso de la tesis, finalmente agradezco a mi alma mater la “Universidad Cesar Vallejo” y a cada uno de mis docentes en toda mi etapa de mi estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación por juicio de expertos de los instrumentos.....	54
Tabla 2: Nivel de medición de la variable clima organizacional	23
Tabla 3: El nivel de desempeño laboral.	24
Tabla 4: Relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral	25
Tabla 5: Relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral.....	26
Tabla 6: Relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral	27
Tabla 7: Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral	28
Tabla 8: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral.....	29

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, el estudio fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 493 colaboradores y una muestra de 216. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario los cuales fueron validados por expertos y se comprobó su confiabilidad.

Los resultados obtenidos para la variable clima organizacional fue de un 60% con un nivel regular y para el desempeño laboral con 82%, con un nivel bueno, de acuerdo a los resultados estadísticos arrojados por el programa Spss obtuvimos un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,437.

Se concluye que existe una correlación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral con un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto quiere decir que a medida que el clima organizacional mejora el desempeño laboral también mejorará.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Provincial Municipality Sánchez Carrión - Huamachuco 2022, the study was of an applied type, with a quantitative approach, with a non-experimental cross-section. and level design. correlational. The population consisted of 493 collaborators and a sample of 216. A simple random probabilistic sampling was used. For data collection, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, which were validated by experts and their reliability was verified.

The results obtained for the organizational climate variable were 60% with a regular level and for work performance with 82%, with a good level, according to the statistical results obtained by the Spss program, we obtained a Rho correlation coefficient of Spearman's of 0.437.

It is concluded that there is a medium positive correlation between organizational climate and job performance with a p value of $0.000 < 0.05$, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, this means that as the organizational climate improves job performance it will also improve.

Keywords: Organizational climate, work performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad muchas de las organizaciones vienen teniendo muchas deficiencias en sus áreas de trabajo lo cual, esto conlleva a que muchas de ellas no lleguen a cumplir con los objetivos establecidos. Dado la coyuntura de la COVID-19 las organizaciones han pasado por constantes cambios, lo cual llegó a afectar a la gran mayoría de ellas, de esta manera, el clima organizacional es muy importante tanto físicamente, emocional y mentalmente para los colaboradores porque depende de ello a que tenga un buen desempeño laboral.

A nivel de Latinoamérica, Naval y Morales (2020), en su investigación de clima laboral nos da a conocer un estudio teórico de las instituciones educativas, lo cual nos da a conocer una cifra que tiene un gran clima laboral con un 55% en toda Latinoamérica, es alarmante, porque un 45% de los colaboradores no aprecia que tiene un buen clima laboral, estimando que, si en caso se facilitará su trabajo, los centros de estudio solo se enfocarán y trabajan con un 50% de la totalidad de sus docentes.

En Perú un estudio del Diario el Comercio (2018), nos dice que el 81% de los colaboradores que fueron encuestados de diferentes centros de estudio, piensa que el clima organizacional es muy fundamental para cada actividad a desarrollar y un 19% comentan que no involucra este aspecto en su proceso laboral, de tal manera que, en la mayor parte consideran que al hallar un buen clima laboral no tendrían ningún temor a retirarse, porque se está avalando su tranquilidad laboral y su salud mental.

A nivel nacional, según los autores Luna y Mamani (2017), en su estudio nos mencionaron que el desempeño laboral, va directamente con la persona y el compromiso que tiene para realizar una labor determinada, en conclusión, son todas las tareas encomendadas por sus jefes y la manera de cómo ellos lo trabajen con fin de desarrollar la eficiencia y eficacia llevando a un resultado para dar una buena calidad de servicio y cumpliendo con todos los lineamientos de la institución que viene hacer los valores, misión, visión, y las metas.

A nivel local, según Valderrama (2019), en su estudio realizado, nos dice que es un ambiente en donde los colaboradores desempeña su trabajo a diario, también se ve cómo es la relación de un líder con sus colaboradores y la manera de tratarse entre colaboradores, por otro lado, la relación que se tiene con los proveedores, lo cual obtiene ser un obstáculo o vínculo para el buen desempeño de las organizaciones. Por otro lado, el desempeño laboral, viene hacer que cada colaborador al realizar sus funciones que tienen a cargo va a permitir ver su capacidad de cada uno de ellos.

El clima organizacional es muy significativo en las áreas de trabajo ya que esto conlleva a un impacto positivo en la productividad y alcanzar objetivos. Si bien se sabe que hoy en día el colaborador se siente satisfecho por todo lo que da y recibe, también, con el desempeño laboral, las organizaciones buscan que los colaboradores reflejan calidad del servicio dentro de sus áreas de trabajo.

Es por ello que la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, viene teniendo un deficiente clima organizacional en sus área de trabajo, esto conlleva a que hace falta de un buen liderazgo al momento de realizar tareas en equipo, por otro lado, se observa la falta de motivación y comunicación entre los colaboradores y jefes de dicha institución, debido a esto muchos de ellos no suelen trabajar en equipo, apoyo mutuo y no están identificados con la Municipalidad a pesar que laboral en la institución, de esta manera también se afecta directamente la atención al público que ellos se dirigen.

Luego de haber manifestado la realidad problemática, se pasa a plantear el siguiente problema, ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?, luego de ello se formuló los problemas específicos; ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?, ¿Qué relación existe entre la dimensión

estructura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?, ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?, ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?, ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?.

Esta investigación se justifica teóricamente porque buscó mediante los conceptos argumentar la importancia de ambas variables para que la Municipalidad llegue a tener los resultados esperados en un periodo de tiempo. Por otro lado, se justificó de manera metodológica ya que se desarrollaron métodos validados por docentes de la misma universidad enfocados en el tema de investigación, luego ser aplicados en la institución y finalmente se justificó de manera práctica, debido a que se plantea alternativas para que la Municipalidad tenga un buen clima y un mejor ambiente de motivación dentro de sus trabajadores, lo cual llevará que tenga mejor desempeño laboral.

Teniendo como objetivo general, determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022; así mismo se plantearon los objetivos específicos; Identificar el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, Conocer la relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022; Conocer la relación entre la dimensión

motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022; Determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.

Así mismo se formuló la hipótesis general, Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, a la misma vez se formularon las hipótesis específicas, El nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022 es medio, El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022 es medio, Existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022. Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

Luego, se detallan los siguientes antecedentes:

A nivel internacional, tenemos a Uría (2018), en su estudio realizado, determinó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda - Ecuador, su estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, explicativo y correlacional, como población tomó a 36 personas de la organización, utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento, el resultado de este estudio nos da que el 75% de los colaboradores coinciden para la mejora del clima organizacional e incidirá de una manera positiva y 1 de ellos siendo el 25% cree que no hay relación entre ambas variables. Finalmente se concluyó el autor, que hay un descontento por todos los colaboradores en el tema de clima organizacional en la organización.

Quiñónez y Lascano (2017), como objetivo de su investigación, determinó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), el tipo de su estudio fue exploratoria y descriptiva, con una población de 179 personas, utilizó la encuesta y el instrumento que viene hacer el cuestionario y como resultados finales nos dio un 98% de colaboradores coinciden que si hay un progreso en su primer variable e incidirá de una forma positiva en la segunda variable y un 2% dice que no hay relación en ambas variables. Finalmente se concluyó que el clima en la institución es significativo para la administración en el área de recurso humano y el proceso organizacional.

Patrón y Barroso (2017), en su investigación estableció su objetivo general determinar el grado de apertura del clima organizacional en los hoteles, México - 2016 , su diseño fue no experimental de corte transversal , exploratorio y descriptivo, su población fueron 138 empleados, usó la encuesta y el cuestionario como instrumento, considerando 34 preguntas con la escala tipo Likert, como resultados se obtuvo que el clima organizacional no depende de la codificación tampoco la magnitud del hotel, sino que el liderazgo ayude al

clima de manera abierta, con capacidad de promover la innovación a la misma vez la adaptación al cambio y finalmente concluyó que el clima está en relación con el liderazgo.

A nivel nacional, según Guerrero (2021), su estudio lo hizo con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, su trabajo se caracterizó por ser de tipo básica, con diseño no experimental, nivel correlacional, tuvo una población de 55 colaboradores, utilizó el cuestionario como instrumento y la técnica, la encuesta, los resultados fueron los siguientes que la motivación y sentido de pertinencia tuvieron relación con el desempeño laboral $\rho = 0.705$ (positiva alta) también la dirección y liderazgo tienen una relación con el desempeño laboral, $\rho = 0.414$ (positiva moderada). Concluyó, que entre ambas variables si hay una conexión significativa lo cual obtuvieron un p-valor de $<.000$ ($p < 0.05$) y con una correlación ($\rho = 860$), llegando a un resultado estadístico tienen relación positiva y alta con 82.26%.

Ruiz (2021), en su estudio desarrollado fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021, su estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, asimismo, es de enfoque cuantitativo y de corte transversal, con 115 colaboradores de población y siendo el mismo la muestra, utilizaron la encuesta, el instrumento que viene hacer el cuestionario y como resultados obtuvieron que su nivel del clima organizacional fue bajo con 50% y medio en 34%, el nivel del desempeño laboral fue bajo en 53% y medio en 31%. Concluyó que hay una correlación positiva alta entre ambas variables con un $Rho 0, 867$.

Livias (2019), en su tesis tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Asunción, 2019, su trabajo fue aplicativo, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, su población fue de 25 colaboradores, su muestra consideró a toda la población, la técnica fue la

encuesta y como instrumento el cuestionario, dando como resultados que los colaboradores manifestaron un nivel favorable con un 80% del clima organizacional y un 92% con nivel alto en el desempeño laboral con un Rho 0,616 directamente y positiva, también la comunicación interpersonal y desempeño laboral con un Rho 0,483 nivel moderado y motivación laboral y desempeño laboral con un Rho 0,512 con nivel moderado. Concluyó, que la primera variable se asocia significativamente con la segunda variable, quiere decir que a cualquier cambio en una variable afectará también a la siguiente variable de forma directa.

Choquepata (2019), en su estudio su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019, fue de tipo correlacional, el diseño es no experimental, transaccional, con 120 trabajadores siendo la población y su muestra fueron 52 trabajadores, utilizo es el cuestionario con 23 ítems y la técnica es la encuesta, como resultados obtuvieron que el desempeño laboral indica un nivel regular de 7.7% y el 92.3% es adecuado, mientras que desempeño laboral es adecuado con 71.2% y 1.9% es regular. Concluyó que tiene un coeficiente de correlación Tau_b ($=0,433^{**}$) de acuerdo al resultado se comprueba que si mejora la variable X mejorara la variable Y.

Finalmente a nivel local, Pecho (2019), en su investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Otuzco - La Libertad - 2019, fue de diseño no experimental y descriptiva correlacional, su población fue 170, consideró el cuestionario como instrumento y la encuesta y como dimensiones para ambas variables estableció el estilo de liderazgo, motivación, comunicación interpersonal, comportamiento, relaciones, interpersonales, como resultados obtuvieron que el clima organizacional es de 20,17% es defectuoso, el 53,78% lo consideraron muy bueno y el 26,05% lo consideraron excelente. Concluyó que ambas variables se relacionan (Rho=.565) y un $p=.000$.

Huamán (2018), su investigación fue realizada con la finalidad de describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia administrativa en la Municipalidad de Ate - 2018, su diseño fue no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, la población estuvo conformada de 45 trabajadores, la encuesta es su técnica y el cuestionario como instrumento, donde aplicamos 18 preguntas para ambas variables y como dimensiones tiene la estructura, liderazgo, información, motivación, competencias, productividad, como resultados obtuvieron que entre la estructura y desempeño laboral tienen una correlación alta de 0.798, liderazgo y desempeño laboral tienen una correlación positiva alta de 0,835, comunicación y desempeño laboral tienen una correlación positiva alta de 0,786. Concluyó que el coeficiente de correlación es moderado con 0.532 entre ambas variables.

Chunga (2018), su estudio fue determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión Sechura-2018, tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, su muestra fue de 40 colaboradores, uso el cuestionario como instrumento y la técnica la encuesta, tuvo las siguientes dimensiones: la ordenación organizacional, métodos organizacionales, el liderazgo, motivación, comunicación, productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral, los resultados presentaron que la primera variable es aceptable con un 63,9% y 30.6% es regular, mientras la segunda variable es adecuado con un 63,9% y un 2,8% manifiesta que es deficiente y regular, así mismo la relación entre estructura organizacional y desempeño laboral es, alta y significativa $r = 0.789$, correlaciones entre liderazgo y desempeño es alta y significativa $r= 0.782$, correlaciones entre la motivación y desempeño es alta y significativa ($r= 0.768$ y la correlaciones entre comunicación y desempeño laboral es positiva, alta y significativa ($r= 0.722$. Concluyó que tiene relación positiva muy alta entre ambas variables con ($r=0.87$).

Teoría para la variable clima organizacional

Aguirre y Martínez (2012), nos dice que es la percepción que tiene recursos humanos sobre el entorno de cada área que está conformada la empresa, por otro lado, de cómo se relacionan cada persona dentro del ambiente, esto se manifestará en cada resultado.

A continuación, tenemos algunas definiciones para la primera variable, de clima organizacional, llamado también ambiente laboral, la cual es muy importancia para todas las empresas que en el mercado son competitivas y quieren obtener una alta productividad y avanzar con su servicio o producto brindado, por intermedio de habilidades que se dan dentro de ella. Al hacer un estudio de clima organizacional nos accede a hallar cosas importantes que están impactando directamente al ambiente profesional de las compañías (García y Arriba, 2018).

Según el autor nos menciona que es un ambiente laboral donde los colaboradores pueden vivirlo dentro de una organización y a la vez comenta que es muy importante el desempeño y satisfacción laboral de los colaboradores. Creando un buen funcionamiento de una organización frente a la competencia directa y al entorno (Rodríguez, 2017).

Por otro lado, es importante que las empresas tomen cordura para tener un buen clima organizacional lo cual trae una mayor rentabilidad. Dicho ello, muchas de las organizaciones forman esto en sus valores por encima de los resultados de producción y todo ello plasman en incentivos estables lo cual no están sometidos al cumplimiento de objetivos, sino toman como política de las organizaciones (Orellana, 2019).

Según Peralta nos dice que es un ambiente la cual un individuo realiza su trabajo, también, se debe al tratado que tenga la autoridad principal con sus participantes por otro lado la conexión entre los compañeros e inclusive la trato que se da con los proveedores y/o clientes, todo conlleva y conforma el clima

organizacional, para ello pueda que sea la unión o desunión para tener un buen desempeño en la empresa (Peralta, 2002).

El clima organizacional es el funcionamiento que hay dentro de una compañía, es por ello que todas las organizaciones tienen cada diferentes características que son únicas y exclusivas, y en la forma en declararse como clima organizacional, por otro lado, tiene que dentro del ambiente de cada organización donde se refleja el comportamiento del trabajador dando como resultado la productividad de la empresa (Sandoval, 2004).

El clima organizacional viene hacer un espacio de responsabilidad propia de una empresa y el ambiente realiza dominio directo en la conducta y el comportamiento de los colaboradores. De manera que, esto se muestra en el clima organizacional que viene hacer es el espejo de la cultura recóndita de una compañía. En tal sentido el clima establece al trabajador la manera de ver su labor, su beneficio, su rendimiento y satisfacción en el área que se desempeña (Quintero, 2008)

Para la primera variable se tomará la teoría de Burnet, según las dimensiones:

- El autor nos menciona que la estructura organizacional es un método manejado para poder delimitar una escala dentro de una empresa, como lo asemeja cada puesto y sus funciones y la manera cómo lo consigue dentro de una compañía. Todo lo mencionado anteriormente se abre con la finalidad de ver cómo funciona una empresa y apoyar en alcanzar cada meta, lo cual ve a permitir un desarrollo en el futuro (Brume, 2019).
- ✓ Estructura ambiental: está constituida por un conjunto de factores y procesos que vienen hacer los sistemas naturales y sociales dentro de la organización, en la cual el colaborador llegue a sentirse cómodo dentro de ella (Utria, 1986).

- ✓ Coordinación: consiste en la función de un equipo de personas aplicando estrategias y conocimientos con el fin de alcanzar una meta (Ramón, Sánchez, Alcover et al. 2011).
- Liderazgo, es otra de las dimensiones, en donde nos menciona que es una agrupación de habilidades y cualidades que una persona tiene en el momento de actuar frente a las demás personas o grupo de trabajo definido, haciendo que las personas trabajen con énfasis logrando metas y objetivos propuestos en un determinado tiempo. También nos menciona el autor que es un talento de encomendar, dar la iniciativa, negociar, citar, promover, impulsar, motivar y verificar un proyecto, de manera eficaz y eficiencia (Rios, 2020).
- ✓ Trabajo en equipo: según los autores comenta que es una nueva conciencia de las empresas hoy en día, en la cual está constituida por todos aquellos que comparten la misma visión de la organización y llegan a tener los objetivos esperados (Gómez y Acosta, 2013).
- ✓ Compromiso: viene hacer la relación que tiene los colaboradores con su misma organización, dando como resultado los objetivos ya sean a corto o largo tiempo (Calderón, 2016).
- Motivación, son los resultados obtenidos de la interrelación de las personas y el estímulo elaborado por parte de las empresas con una finalidad de organizar elementos en la cual conlleva a incentivar al empleado a lograr un objetivo (Peña y Villón, 2018).
- ✓ Satisfacción: está constituida por todos los colaboradores que tiene claro cuáles son sus expectativas y percepciones con la organización, lo cual esto conlleva directamente en su motivación y satisfacción (Mora y Mariscal, 2019).

- ✓ Reconocimiento: es un conjunto de estrategias que tienen todas las organizaciones lo cual facilita premiar a sus colaboradores, teniendo un propósito de fortalecer sus conductas positivas llevando con una misma dirección estratégica (Cepeda, Salguero y Sánchez, 2015).
- Comunicación, es una de las dimensiones de la primera variable, el autor define que es un canal por donde se une cualquier actividad al momento de realizar la cual permitirá que haya un buen funcionamiento dentro de la empresa, de esta manera también se vinculara con el entorno de la organización (Mendoza, 2014).
- ✓ Respeto: es muy importante para los negocios y los colaboradores, lo cual está embarcado que respeten a la organización, por otro lado, los colaboradores sientan que su trabajo es valorado y reconocido.
- ✓ Aceptación: esto implica aceptar a los colaboradores como son, con sus emociones y experiencias, esto quiere decir que tengan una aceptación total de cada persona y sus conductas y así lograr un clima de seguridad entre ellos.

Teoría para la variable desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), detalla que el desempeño laboral viene hacer las conductas que se reflejan en cada colaborador la cual son vistos en su trabajo y esto se hace con una finalidad de lograr los objetivos planteados de una empresa. En conclusión, viene hacer una fuente primordial que puede tener una compañía de sus colaboradores.

Definiciones Según Palmar y Valero (2014), Se entiende que el desempeño laboral hace mención al desenvolvimiento de cada colaborador dentro de su horario de trabajo en la empresa, de tal manera que debe estar acorde a las pedidos y exigencias de una organización, de tal modo que los colaboradores sean eficientes, eficaces y por último efectivos, en los cumplimientos de las

tareas asignadas para obtener las metas planteadas, llevando al éxito a la organización.

según Acosta (2018), nos dice que el desempeño laboral viene hacer la capacidad que manifiesta un colaborador a lo largo de la realización de su labor, es decir es una apreciación a cada uno justificada su trabajo de cada una de las personas dentro de la organización lo cual es importantes para alcanzar una evaluación del desempeño laboral adecuado al trabajador.

Según Lopez (2006), nos dice que el desempeño laboral administrado por las organizaciones, esta evaluación es más confusa y difícil, en específico cuando las personas realizan de una manera independiente y no ser contratados por alguna organización o institución.

Según Bautista (2020), nos menciona que son acciones y conductas elaboradas por los mismos colaboradores, en lo cual ayudan a lograr cada uno de los objetivos planteados conforme al éxito de las organizaciones.

Según Romero y Urdaneta (2009), nos dice que es importante este enfoque, ya que el desempeño de los colaboradores va relacionado con las actitudes y aptitudes que tengan los colaboradores, lo cual es parte de las metas que quieren lograr, en tal sentido son parte de ello las políticas y normas, visión y misión de la organización.

Ordoñez (2020), Describe que el desempeño laboral es la capacidad de hacer rápidamente y eficazmente las labores determinadas y desarrolladas de manera correcta, llevando a crear satisfacción laboral para la empresa y colaboradores.

Siguiendo tenemos las dimensiones y sus indicadores.

- Calidad del trabajo, es parte de la segunda variable, la calidad laboral acontece varios factores en la cual tenemos la satisfacción con la labor realizada, posibilidades de que haya un crecimiento en las empresas, premiaciones en los resultados obtenidos, sueldo percibido, beneficios logrados, relaciones con los grupos de personas y las empresas, lugar

psicológico y físico en el centro de trabajo, libertad y responsabilidad al momento de opinar (Chiavenato, 2004).

- ✓ Minuciosidad: básicamente está ligado a realizarse un trabajo minucioso en los centros de trabajo, lo cual siempre va hacer mejor y esto llevara a que se cumpla con dichos desarrollos de trabajo.
 - ✓ Pulcritud: conlleva a que los colaboradores de una organización al realizar un trabajo se le considera una persona pulcra, cuidando todo relacionado a lo cual está desarrollando como la presentación, total limpieza, esquinas que sobresale inexistentes.
 - ✓ Empeño que pone al trabajo: el empeño laboral viene hace el esfuerzo y la dedicación que pone cada colaborador dentro de la organización con el objetivo de conseguir y cumplir con sus tareas dadas de manera pertinente y eficaz.
- Responsabilidad, es la siguiente dimensión, la responsabilidad indica que es una de las obligaciones de reconocer los propios hechos y pensamientos, por otro lado, es el conocimiento acerca de las consecuencias que tienen las personas de todo lo que hacemos nosotros mismos o los demás, en otras palabras, el ser responsable es aquel que toma prudentemente varias decisiones donde puede perjudicar a su propia vida o también de los demás (Romero y Pérez, 2012).
 - ✓ Actuar con eficiencia: viene hacer el propósito que tiene cada persona en poder conseguir y alcanzar las metas ya establecidas en una organización de manera más eficiente.
 - ✓ Autonomía: se debe impulsar la creatividad para un buen resultado y la misma hace una buena toma de decisiones en cada uno de los trabajadores dentro de la organización.
- Compromiso institucional, viene hacer un componente que tiene todas las instituciones para ver la honestidad y la relación de los trabajadores con su

organización, en este caso, las organizaciones están en su derecho de incrementar sus niveles de compromiso y obligaciones para un buen funcionamiento de una empresa. Así de esta manera trabajadores lograran conocer sus capacidades, medir los resultados (Guerrero, 2019).

- ✓ Compromiso con la institución: se define con el estado de un colaborador y ver que se identifica con la organización donde labora y llegar a cumplir sus metas y deseos, lo cual conlleva a proteger la pertenencia en la organización (Robbins, 1998).
- Trabajo en equipo, es parte de las dimensiones de la segunda variable, el autor comenta que el trabajar en equipo, solicita la orden de todas las cosas propias en la parte externos, que vienen hacer ciertos ideas, habilidades y aptitudes, que reconocen que un sujeto se adapte y alcance junto a otros en un entorno y en un diferente contexto una determinada obligación (Torrelles, 2011).
- ✓ Trabajar en grupos de manera eficiente: el trabajo en grupos está determinado como modelo de gestión en las organizaciones, la cual esto permite ver los resultados más óptimos de la forma eficaz y eficiente (Caicedo, 2018).

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

En esta tesis será de tipo aplicada porque se buscó conocer los problemas de la organización y de la misma manera ayudarlos a resolver. A través de la teoría se va a encargarse de resolver problemas prácticos, basándose en hallazgos, descubrimientos y dar solución en los objetivos planteados de estudio (Arias, 2020).

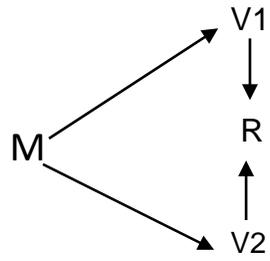
Una investigación cuantitativa es aquella que recolecta y estudian datos estadísticos donde se podrá ordenar, procesar y a la vez analizar usando los métodos de estadística (Aguilar, et al., 2017), de tal manera, para este estudio se utilizó dicho enfoque porque se recopila datos mediante los cuestionarios para luego ser visto estadísticamente y comprobar si existe relación entre las 2 variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Para dicho estudio el diseño fue no experimental de corte transversal, dicho ello, nos dicen que un estudio no experimental consiste en que se realizará sin la manipulación de variables por otro lado también se observa los hechos en un ambiente natural luego de ello analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2018), de esta manera que, para la investigación, se analizarán los resultados adquiridos de ambas variables en un tiempo determinado.

Según el autor, manifiesta que una investigación correlacional consiste en evaluar dos variables, con un propósito de estudiar el cuales es la correlación que existe entre las variables. (Rus, 2020), de tal manera, que para la investigación se estudiara si hay correlación o no entre ambas variables.

Estructura del diseño metodológico



M= Muestra

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño Laboral

R: Correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable X: Clima organizacional

- **Definición conceptual:**

Los autores nos dicen que es la percepción que tiene recursos humanos sobre el entorno de cada área que está conformada la empresa, por otro lado, de cómo se relacionan cada persona dentro del ambiente, esto se manifestará en cada resultado. (Aguirre y Martínez, 2012).

- **Definición operacional:**

El clima organizacional, va de la mano con un buen ambiente que observan los colaboradores, a partir de ello tenemos el análisis de las dimensiones como la estructura organizacional, liderazgo, motivación y comunicación.

- **Indicadores**

Los siguientes indicadores de la primera variable tenemos la estructura ambiental, coordinación, trabajo en equipo, compromiso, satisfacción, reconocimiento, respeto y aceptación.

- **Escala de medición:** Es ordinal y de tipo Likert.

Variable Y: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

Según la variable, viene hacer las conductas que se reflejan en cada colaborador la cual son vistos en su trabajo y esto se hace con una finalidad de lograr los objetivos planteados de una empresa. En conclusión, viene hacer una fuente primordial que puede tener una compañía de sus colaboradores (Chiavenato, 2000).

- **Definición operacional:**

El desempeño laboral significa la calidad de trabajo que tienen colaboradores con las tareas asignadas, a partir de ello tenemos las siguientes dimensiones, la calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional y trabajo en equipo.

- **Indicadores**

Los siguientes indicadores de la segunda variable tenemos la minuciosidad, pulcritud, empeño que pone al trabajo, actuar con eficiencia, autonomía, compromiso con la institución y el trabajar en grupos de manera eficiente.

- **Escala de medición:** Es ordinal y de tipo Likert.

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

3.3.1. Población

Se consideró como finita, es aquel donde los componentes son delimitados y medidos o cuantificados, también nos indica que elementos que los determinan no tienen término o no es posible establecer su tamaño debido a la gran magnitud, por ejemplo, cantidad de población de los médicos de un país definido (Arias, Villasís y Miranda, 2016).

La población viene a ser de 493 colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022. Ver anexo (4)

- **Criterios de inclusión**

Para este estudio se han incluido todos los colaboradores de tanto masculino como femenino que laboran dentro de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco.

- **Criterios de exclusión**

Para esta investigación, se vieron excluidos a todos los jefes de las áreas incluyendo a todos los jóvenes que están realizando sus prácticas pre profesionales en dicha institución.

3.3.2. Muestra

Viene hacer un parte que se extrae exactamente de la población, en la cual hay diferentes tipos de muestreo, pero se determinará y se seleccionará la muestra que es cuando se elija la calidad y

ver que representativo será en la indagación realizada que parte de la población para dicha investigación (Rojas, 2017) es por ello, que para esta investigación se tiene 216 colaboradores en la Municipalidad. Ver anexo (4)

3.3.3. Muestreo

Será de tipo probabilístico aleatorio simple, porque toda la población tiene la posibilidad de ser parte de ella y no ser excluida, es decir, toda la población pueden ser parte de la muestra, en donde se va a constatar la cantidad de la muestra, siendo exacta (García, 2022).

2.3.4. Unidad de análisis

Los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

Según López (2017), comenta, es importante para realizar un estudio, de esta manera se poder obtener todos los datos reales para la elaboración de los resultados del mismo.

Dicho ello, para este estudio se tomó la encuesta para la recolección de datos, en la cual se desarrolló por todos los colaboradores de la Municipalidad de Huamachuco.

Instrumento de recolección de datos:

El autor menciona que el instrumento debe tener criterios de validación por personas expertos o también se puede ver con fundamentación teórica, al decir fundamentación teórica viene hacer la búsqueda absoluta de teorías acorde con la variable de estudio para comprender y ser medida (Arias, 2020).

En este estudio, el instrumento que se usó es el cuestionario, en la cual tiene 17 interrogantes para la primera variable y para la siguiente 14

interrogantes, con escala tipo Likert, la cual consta con las siguientes alternativas; nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre, la cual está rígidamente a todos los colaboradores de la Municipalidad y dichas preguntas serán ordenadas según las dimensiones de estudio.

Validez:

Villasís, et al. (2018), nos dice que se refiere a la realidad de una investigación, se le acepta siempre y cuando tengan los mínimos errores. Luego de ver cuánto tiene de validez de los instrumentos, los cuestionarios pasaron por 3 expertos, que vienen hacer los mismos docentes de la Universidad César Vallejo, con amplios conocimientos sobre el tema. (Ver anexo 5).

Confiabilidad:

Según Sánchez (2017), indica que la confiabilidad, viene hacer el grado de los resultados de una medición que no tienen error al momento de ser medida.

Para llegar a constatar la confiabilidad de la aplicación del cuestionario, se les encuestó a 20 colaboradores de la Municipalidad, donde se utilizó el programa de SPSS y así poder obtener el valor del Alfa de Cronbach y pasar a analizar resultados exactos.

De acuerdo a la prueba piloto que se ha realizado a los 20 colaboradores de la Municipalidad, tenemos un Alfa de Cronbach para la primera variable dando como resultado de 0,705 y como segunda variable nos arrojó un 0,748. (Ver anexo 6)

3.5. Procedimientos

Para ejecutar el presente estudio, se pidió permiso al gerente de la Municipalidad, para hacer la entrega a los instrumentos 20 de los colaboradores y obtener el alfa de Cronbach y luego aplicar el instrumento al total de la muestra seleccionada. Los datos recopilados pasaron a ser procesados en el programa estadístico SPSS v26, el cual

aporto tablas con los resultados específicos los cuales pasaran hacer analizadas y cumplir con los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

Se ha utilizó la estadística descriptiva por medio de tablas las cuales fueron interpretadas llegando a conseguir los objetivos propuestos, así mismo la estadística inferencial. Y para correlacionar las ambas variables se usó el método de Spearman, de esta manera poder analizar los resultados se utilizará al software estadístico del SPSS v26.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó como puntos éticos al consentimiento y aceptación por parte de la Municipalidad para realizar dicha investigación; de la misma manera, el cumplimiento de los estándares de la misma Universidad, cuyo objetivo fue motivar la integridad científica. Lo cual, se tomó en cuenta dichos principios por parte de la ética de la investigación universitaria: competencia profesional, lealtad y honestidad, finalmente respetar derechos del autor.

Asimismo, el estudio fue realizado con la guía académica de la misma Universidad, por otro lado, se han respetado las reglas de normas APA al momento de citar a autores.

IV. RESULTADOS:

Objetivo específico 1

Identificar el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.

Tabla 1

Nivel de la variable clima organizacional

Nivel	Estructura									
	organizacional		Liderazgo		Motivación		Comunicación		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Malo	18	8%	25	12%	74	34%	15	7%	26	12%
Regular	149	69%	96	44%	120	56%	136	63%	129	60%
Bueno	49	23%	95	44%	22	10%	65	30%	61	28%
Total	216	100%	216	100%	216	100%	216	100%	216	100%

Nota: Datos que se obtuvieron a base de las encuestas

Interpretación: Se obtuvo que el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad, es regular con un 60%, seguido de un clima organizacional bueno con 28% y un clima organizacional malo con un 12% lo cual significa que tienen deficiencias por mejorar. Así mismo, las dimensiones también tienen un nivel regular, debido a que los colaboradores no cuentan con los materiales adecuados para trabajar, falta de motivación y comunicación ya sea entre los usuarios y/o colaboradores y jefes de cada área.

Objetivo específico 2

Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.

Tabla 2

El nivel de la variable desempeño laboral.

Nivel	Calidad de trabajo				Compromiso Trabajo				Total	
	Responsabilidad		institucional		en equipo		Total			
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Malo	2	1%	1	0%	24	11%	1	0%	0	0%
Regular	51	24%	42	19%	140	65%	114	53%	38	18%
Bueno	163	75%	173	80%	52	24%	101	47%	178	82%
Total	216	100%	216	100%	216	100%	216	100%	216	100%

Nota: Datos que se obtuvieron a base de las encuestas

Interpretación: Se obtuvo que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad, es bueno con 82%, seguido de un desempeño laboral regular con 18%, lo cual significa que la institución tiene mínimas deficiencias. Así mismo, se analizó que, en las dimensiones los colaboradores califican bueno a la calidad de trabajo con un 75% y la responsabilidad con un 80%, pero en las dimensiones de compromiso institucional y trabajo en equipo se tiene un nivel regular con un 65% y 53% respectivamente, debido a que los colaboradores no tienen un compromiso por la institución y no hay un buen trabajo en equipo.

Objetivo específico 3

Conocer la relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022

Tabla 3

Relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral

		Estructura organizacional	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	de Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,572**
		N	216
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,572**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	216

Nota: Análisis de correlación realizado mediante Rho de Spearman

Interpretación: Se observó que el P valor es menor a 0.05, es por ello, que existe una correlación positiva considerable entre estructura organizacional y desempeño laboral y según el análisis del coeficiente de correlación de *Rho* se obtuvo el valor de 0,572, entre la dimensión y la variable, es decir que cuando la estructura organizacional mejora también mejora el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamachuco.

Objetivo específico 04

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022

Tabla 4

Relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO	
		Liderazgo	LABORAL
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,287**
		N	216
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	216

Nota: Análisis de correlación realizado mediante Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se observó que el P valor es menor a 0.05, es por ello, que existe una correlación positiva media entre liderazgo y desempeño laboral, de acuerdo al análisis del coeficiente de correlación de *Rho* se obtuvo el valor de 0,287, entre la dimensión y la variable, es decir que cuando mejora el liderazgo también mejora el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamachuco.

Objetivo específico 05

Conocer la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.

Tabla 5

Relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	
		Motivación	
Rho de Spearman	de Motivación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,175**
		N	216
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,175**
		Sig. (bilateral)	0.010
		N	216

Nota: Análisis de correlación realizado mediante Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se observó que el P valor es menor a 0.05, es por ello, que existe una correlación positiva media entre la motivación y desempeño laboral, de acuerdo al análisis del coeficiente de correlación de *Rho* se obtuvo el valor de 0,175, entre dimensión y la variable, es decir que a medida que mejora la motivación también mejora desempeño laboral en la Municipalidad de Huamachuco.

Objetivo específico 06

Determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.

Tabla 6

Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO	
		Comunicación	LABORAL
Rho	de Comunicación	Coeficiente de 1.000	,501**
Spearman		correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	216
	DESEMPEÑO	Coeficiente de ,501**	1.000
	LABORAL	correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	216

Nota: Análisis de correlación realizado mediante Rho de Spearman

Interpretación: Se observó que el P valor es menor a 0.05, es por ello, que existe una correlación positiva considerable entre la comunicación y el desempeño laboral, de acuerdo al análisis del coeficiente de correlación de Rho se obtuvo el valor de 0,501, entre la dimensión y la variable, es decir que a medida que mejora la comunicación también mejora el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamachuco.

Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022

Hipótesis estadística

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022

Significancia: < 0.05

Coefficiente de correlación: Rho de Spearman

Tabla 7

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	1.000	,437**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	216
	Desempeño Laboral	,437**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	216

Nota: Análisis de correlación realizado mediante Rho de Spearman

Interpretación: De acuerdo al objetivo general se observó que el P valor es menor a 0.05, por lo que conlleva a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 , es por ello, existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, de acuerdo al análisis del coeficiente de Rho, se obtuvo el valor de 0,437, entre ambas variables, esto quiere decir que a medida que mejora el clima organizacional mejora el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN:

En relación a los resultados obtenidos se procede a realizar la comparación con los antecedentes y el fundamento teórico que vienen hacer de ambas variables de estudio, por lo cual se realiza desde lo específico a lo general:

De acuerdo al primer objetivo específico descriptivo, el nivel de clima organizacional es regular con un 60%, seguido de un clima organizacional bueno con 28% y un 12% un valor malo, lo cual tiene algunas deficiencias por mejorar. Así mismo, las dimensiones también tienen un nivel regular, debido a que los colaboradores no cuentan con los materiales adecuados para trabajar, falta de motivación y comunicación ya sea entre los usuarios y/o colaboradores y jefes de cada área. Los resultados coinciden parcialmente con Guerrero (2021), teniendo un nivel de clima organizacional medio con un 53%, de acuerdo a ellos se vio reflejado porque hubo un descuido de los equipamiento y TICs adecuadas y también la elaboración de las tareas encomendadas y la falta de trabajo en equipo. Por otro lado, los resultados difieren de Ruiz (2021), ya que obtuvo un nivel del clima organizacional bajo con 50%, debido a que no tienen un buen clima organizacional.

De esta manera se corrobora que el clima organizacional es importante que las empresas tomen cordura, y tengan un buen clima organizacional, lo cual trae una mayor rentabilidad para la organización (Orellana, 2019).

De acuerdo al siguiente objetivo específico descriptivo, según el nivel de desempeño laboral, se tuvo un nivel bueno de 82% y regular con 18%. Así mismo, se analizó que, en las dimensiones los colaboradores califican bueno a la calidad de trabajo con un 75% y la responsabilidad con un 80%, pero en las dimensiones de compromiso institucional y trabajo en equipo se tiene un nivel regular con un 65% y 53% respectivamente, debido a que los colaboradores no tienen un compromiso por la institución y no hay un buen

trabajo en equipo. Según Livias (2019), coincide totalmente ya que el nivel de desempeño laboral en la institución de Acochaca fue alto con un 92%.

Según Palmar y Valero (2014) y Acosta (2018), en sus teorías afirman que el desempeño laboral hace mención al desenvolvimiento de cada colaborador y la capacidad que manifiestan a lo largo de la realización de su trabajo.

Luego tenemos al tercer objetivo específico y como resultado se obtuvo que, si existe una correlación positiva considerable entre estructura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad y de acuerdo al análisis del coeficiente de Rho, se alcanzó el valor de 0,572. De acuerdo a los resultados Huamán (2018) y Chunga (2018) en sus investigaciones coinciden parcialmente ya que en ambos se tiene una correlación positiva alta de 0.798 - 0.789, entre la dimensión y la variable, es decir que, si hay un ambiente laboral apropiado y se efectúan las políticas, se mejorará el desempeño laboral y Ruiz (2021) en su investigación tuvo un coeficiente Rho de 0,811 una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable.

Así mismo el cuarto objetivo específico, se obtuvo que existe correlación positiva media entre liderazgo y desempeño laboral, de acuerdo al análisis del coeficiente de Rho se obtuvo el valor de 0,287, de acuerdo a ello, veamos los resultados según autores, Chunga (2018) difiere en su investigación ya que tuvo una correlación totalmente diferente entre liderazgo y desempeño laboral ya que es alta y significativa $r = 0.782$, es decir a medida que se viva un mejor liderazgo se obtendrá un mejor desempeño laboral dentro de la institución y Huamán (2018), difiere totalmente con su resultado hallados, lo cual indica que existe correlación positiva alta de 0,835 entre el liderazgo y desempeño laboral, esto depende de que si hay una buena dirección y a la misma vez se fomenta el trabajo en equipo se mejoraría el desempeño entre los colaboradores.

Para corroborar la información según autor nos dice que el liderazgo es una agrupación de habilidades y cualidades que un colaborador tiene en el momento de actuar frente a un grupo, haciendo que las personas trabajen

con énfasis logrando metas y objetivos propuestos en un determinado tiempo (Ríos, 2020).

De acuerdo al quinto objetivo específico, nos dio como resultado que existe correlación positiva media entre la motivación y desempeño laboral, de acuerdo al análisis del coeficiente de Rho se obtuvo el valor de 0,175 de acuerdo a los resultados de Livias (2019) en su estudio difiere, ya que obtuvo una correlación moderada entre la motivación laboral y desempeño laboral con un Rho 0,512 con una correlación positiva considerable y Guerrero (2021), también difiere totalmente en sus resultados ya que tiene un rho 0.705 correlación positiva alta, es por ello que el desempeño laboral depende mucho de esta dimensión ya que esto se vincula directamente con el trabajador y se debe motivar con vacaciones, incremento de remuneración y por ende se incrementa el clima organizacional.

En relación al sexto objetivo específico, se adquirió como resultado que existe correlación positiva considerable entre la comunicación y el desempeño laboral y de acuerdo al análisis del coeficiente de Rho se obtuvo un valor de 0,501, según a los resultados obtenidos Livias (2019), coincide parcialmente entre la Comunicación Interpersonal y desempeño laboral con un Rho 0,483 manera moderada, así mismo en las investigaciones de Huamán (2018) y Chunga (2018) los resultados fueron diferentes entre la comunicación y desempeño laboral tienen una correlación positiva alta de 0,786 y $r = 0.722$. En la misma línea Mendoza, (2014) corrobora con una definición sobre la comunicación que es un canal por donde se une cualquier actividad al momento de realizar la cual permitirá que haya un buen funcionamiento dentro de la empresa, de esta manera también se vinculara con el entorno de la organización.

Con respecto al objetivo general, se observó que el P valor es menor a 0.05, por lo que nos conlleva a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 , es por ello, que existe correlación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral, de acuerdo al análisis del coeficiente de *Rho* con un valor de 0,437, de acuerdo a los resultados de Choquepata (2019), coincidió

en su estudio con un coeficiente Tau_b 0,433, con una correlación positiva moderada, sí mismo Pecho (2019) y Huamán (2018) coincidieron parcialmente con el estudio, ya que obtuvieron un rho 0,565 y 0,535 respectivamente, con una correlación positiva moderada, por lo contrario Guerrero (2021) y Chunga (2019), difieren en su estudio, porque obtuvieron un coeficiente de correlación rho 0.860 y 0.87, lo que indico una relación positiva muy alta y un resultado estadístico positivo y alto con 82.26% lo contrario al estudio realizado.

VI. CONCLUSIONES:

1. En la investigación se identificó que el clima organizacional en la Municipalidad está en un nivel regular con un 60% y al analizar los datos, se concluyó que la organización tiene algunas deficiencias por mejorar, debido a que los colaboradores no cuentan con los materiales adecuados para trabajar, falta de motivación y comunicación ya sea entre los usuarios y/o colaboradores y jefes de cada área, reconocer y valorar el trabajo de los colaboradores.
2. Referente al siguiente objetivo, se identificó que el desempeño laboral está un nivel bueno, gracias a que los colaboradores se muestran atentos al cambio y buscan estragadas para un mejor trabajo y de esta manera presenta responsabilidad y cumplimiento con los objetivos, pero la Municipalidad todavía tienen algunos factores por mejorar, en cuanto a al compromiso institucional y trabajo en equipo
3. En este estudio se conoció la correlación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral con un coeficiente Rho de 0,572 lo que quiere decir que tienen una correlación positiva considerable, es decir que cuando los colaboradores conozcan más la estructura organizacional también mejorará el desempeño laboral.
4. De acuerdo al cuarto objetivo específico se determinó que existe correlación positiva media entre liderazgo y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0,287, es decir que cuando mejora el liderazgo también mejora el desempeño laboral en la Municipalidad.
5. Se conoció que, si existe una correlación positiva media entre la motivación y desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0,175, es decir que a medida que vaya mejorando o haya una buena motivación por parte de los jefes hacia los colaboradores también mejora desempeño de laboral.

6. Se halló que existe una correlación positiva considerable entre la comunicación y el desempeño laboral, con un Rho de 0,501, es decir que a medida que mejora la comunicación también mejora el desempeño laboral en la Municipalidad.
7. Al relacionar las variables de la investigación para el logro del objetivo general, se determinó que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022, con un coeficiente Rho Spearman de 0,437, esto quiere decir que si mejora la primera variable también mejorara en la segunda.

VII. RECOMENDACIONES:

Dando respuesta a los problemas se hará las siguientes recomendaciones:

1. A los gerentes de la municipalidad se le recomienda dar más importancia a la variable del clima organizacional tomando en cuenta a los resultados de cada dimensión del estudio y mejorar, en cuanto al liderazgo, motivación y comunicación y de esta manera se mejore el clima organizacional y por ende el desempeño llegando a tener resultados más eficientes.
2. En cuanto al desempeño laboral tomar en cuenta 2 de las dimensiones compromiso institucional y trabajo en equipo, lo cual esto conllevara a tener una buena productividad en la municipalidad y llegar a tener mejores resultados.
3. A través de la dimensión de liderazgo se le recomienda a cada jefe de las diferentes áreas ser siempre el pilar fundamental y equitativo con cada colaborador, así de esta manera mejorar el clima organizacional y llegar a tener un buen ambiente dentro del trabajo.
4. En relación a los resultados adquiridos en la Municipalidad, se les recomienda a los jefes motivar creando incentivos económicos para el personal de trabajo, lo cual ayudara a incrementar más el compromiso por la institución.
5. Se recomienda a que próximos investigadores al desarrollar su estudio de las mismas variables, lo desarrollen relacionando la variable X con las dimensiones de la variable Y de esta manera ver más a profundidad el estudio de clima organizacional y el desempeño laboral.

REFERENCIAS:

- Acosta, N. (2018). Desempeño laboral. <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración, Primera edición digital. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63 (2), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. file:///C:/Users/Turismo/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R., Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Brunet, L. (2007). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Brume, M. (2019). Estructura Organizacional. Editorial: Institución Universitaria Itsa, Barranquilla. <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURAORGANIZACIONAL.pdf>
- Calderón, J. (2016). SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR DEL BIENESTAR LABORAL. Enseñanza e Investigación en Psicología, 21 (3), 239-247. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Caicedo, J (2018). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. FIPCAEC (núm. 10) Vol. 4, pp. 58-76

- Carrera, F., París, G. Isus, S., Cela, J., Torrelles, C., Coiduras, J. (2011).
COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y
CATEGORIZACIÓN. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>
- Calachua, N. (2019). "Influencia de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto-2018. <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/381/004-3-10-008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fede Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.
- Chunga, M. (2018). "Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018". https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia, M., Ibarra, L. (2018). DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO. https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20Clima%20Organizacional,por%20medio%20de%20estrategias%20internas.
- García, L. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. Teoría. <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>
- Gómez, A., Acosta, H. 2013. Acerca del trabajo en grupos o equipos. ACIMED. nov/dic2013, Vol. 11 Issue 6, p62-89. 28p.
- Guerrero, P. (2019). COMPROMISO ORGANIZACIONAL BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN EN LOS COLABORADORES DE UN BANCO CHICLAYANO, 2018.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Guerrero, D. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80269/Guerrero_CHCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernandez, S., Fernandez, C., Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. Editorial Mexicana: Mc Graw Hill.

Huamán, R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia administrativa en la Municipalidad de Ate, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24549/Huam%c3%a1n_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Livias, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, A. (2006). Enfoque posmoderno basado en competencias. Primera Edición Colonia México: Editorial McGraw-Hill.

López, N. (2017). Metodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/176/3/M%c3%a9todos%20y%20t%c3%a9cnicas%20de%20investigaci%c3%b3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>

Luna, Y, Mamani, P. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter–Arequipa 2017. <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/8579/TSlucaym2.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Mendoza, F., Quero, Y., Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230409001>
- Morales, F., Salinas, E., Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Naval, S., Morales, I. (2020). Clima laboral: Una revisión teórica de sus principales factores en las instituciones educativas. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3931/Samuel_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ordoñez, J. (2020). En libertad y expresión abordamos el tema Derecho a la libertad de expresión y libertad de conciencia en el desempeño laboral. <https://expresionylibertadusat.blogspot.com/2020/11/concepto-del-desempeno-laboral.html>
- Orellana, P. (2019). Clima organizacional <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
- Palmar, G., Valero, U. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Patrón, R. Barroso, F. Santos, R. (2017). CLIMA ORGANIZACIONAL E INNOVACIÓN SEGÚN LA CLASIFICACIÓN DE LOS HOTELES. UN ESTUDIO EN EL SURESTE DE MÉXICO. <http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1802/1/817-1468-A.pdf>
- Pecho, J. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad–2019. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3782/TESIS%20PECHO%20QUEZADA%20JOSE%20ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Peralta Rodrigo. (2002). El Clima Organizacional. <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Peña, H., Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359#:~:text=En%20criterio%20de%20Pe%C3%B1a%20%26%20Vill%C3%B3n,empleado%20a%20lograr%20un%20objetivo.
- Quintero, N., africano, N (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. Negotium, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Quiñónez, V. (2017). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede Esmeraldas Pucese (Master's thesis, Quito: Universidad Israel, 2016).
<http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf>
- Ramón, R., Sánchez, M., Alcover, C. et al (2011), PROCESOS DE COORDINACIÓN EN EQUIPOS DE TRABAJO, sección monográfica. Vol. 32(1), pp. 59-68
- Rios, B. (2020). El liderazgo. Instituto IDEMA. Recuperado de: http://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2020_04_25_20_34_31_braam7500outlook.com_el_liderazgo_XD.pdf
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. 8ª. edición, Editorial Pretince Hall, México.
<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
- Rodríguez, L. (2017). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL COMO HERRAMIENTAS PARA EL ÉXITO EMPRESARIAL.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16914/Rodr%C3%ADguezRozoLizethAlexandra2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Rojas, A. (2017). Investigación e Innovación Metodológica: Población y Muestra. <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Romero, E., Pérez, C. (2012). APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD EN LÉVINAS: IMPLICACIONES EDUCATIVAS. C:/Users/Turismo/Downloads/DialnetAproximacionAlConceptoDeResponsabilidadEnLevinas-4068454%20 (1).pdf
- Robbins, S. (1998). La Administración en el Mundo de Hoy. Editorial Prentice Hall. México.
- Romero, F. Urdaneta, E. (2009). desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>
- Rus, E. (2020). Investigación correlacional. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Ruiz, T. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 202. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71448/Ruiz_RTS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, M. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>
- Sánchez, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Uría, D. (2018). El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de " Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

Valderrama, G. (2019). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán–2017.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14128/Valderrama%20Cruz%20Gracia%20Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, M., Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04->

Zambrano, J., Ramón, M., Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-

172. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es la percepción que tiene recursos humanos sobre el ambiente de trabajo de cada empresa, por otro lado, como se relacionan cada persona dentro del ambiente, etc. Esto se manifiesta en los resultados (Aguirre y Martínez, 2012).	El clima organizacional, va de la mano con un buen ambiente que observan los colaboradores, a partir de ello tenemos el análisis de las dimensiones como la estructura organizacional, liderazgo, motivación y comunicación.	Estructura organizacional	Estructura ambiental	1,2	Ordinal
				Coordinación	3,4	
				Trabajo en equipo	5,8	
			Liderazgo	Compromiso	6,7,9	
			Motivación	Satisfacción	10,13, 14	
				Reconocimiento	11,12	
			Comunicación	Respeto	15,16	
	Aceptación	17				
Desempeño laboral	El desempeño laboral, son los conductas o comportamientos observados por cada colaborador y son importantes, esto se hace con una finalidad de conseguir las metas de las empresas (Chiavenato, 2000).	El desempeño laboral hace referencia a la calidad de trabajo que tienen los colaboradores con las tareas asignadas, a partir de ello tenemos las siguientes dimensiones, la calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional y trabajo en equipo.	Calidad del trabajo	Minuciosidad	1	Ordinal
				Pulcritud	2	
				Empeño que pone al trabajo	3,4	
			Responsabilidad	Actuar con eficiencia	5,6,7, 8	
			Compromiso institucional	Compromiso con la institución	9,10, 11	
			Trabajo en equipo	Trabajar en grupos de manera eficiente	12,13, 14	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?	Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022	Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022	Clima Organizacional	Estructura organizacional	Estructura ambiental	1. TIPO DE ESTUDIO Según su finalidad básica y el tipo de estudio es de enfoque cuantitativo.
				Liderazgo	Coordinación Trabajo en equipo Compromiso	
				Motivación	Satisfacción Reconocimiento	
				Comunicación	Respeto Aceptación	
¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?	Identificar el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022	el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022	Desempeño Laboral	Calidad del trabajo	Minuciosidad	2. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño de investigación no experimental de corte transversal.
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los	Identificar el nivel de desempeño	es medio, el nivel del desempeño				3. POBLACIÓN Se consideró a todos los colaboradores de la Municipalidad, siendo un total de 493.

colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?	laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022	laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022			Tipo de muestreo: probabilístico aleatorio simple
¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?.	Conocer la relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.		Pulcritud	
¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial	Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial	Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial	Responsabilida d	Empeño que pone al trabajo Actuar con eficiencia	4. TAMAÑO DE MUESTRA Como muestra tenemos un total de 216 colaboradores.

Sánchez Carrión – Huamachuco 2022?.	Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.	Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.	5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
	Autonomía	Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.	Técnica: la encuesta.
			Instrumento: el cuestionario.
			6. VARIABLE 01: Clima organizacional
			7. VARIABLE 02: Desempeño laboral
Compromiso institucional	Compromiso con institución.	Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.	
Trabajo equipo	en	la	
	Trabajar grupos manera eficiente.	en	
		de	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos para ambas variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Señor (a):

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación que existe entre **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.**

Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Escala de medición.

NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable Clima Organizacional

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Estructura organizacional						
1	¿Usted conoce la estructura organizacional de la Municipalidad?					
2	¿Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?					
3	¿Es sencillo coordinar los proyectos y/o actividades entre las diferentes áreas de la Municipalidad?					
4	¿Cuenta con los materiales y equipamientos adecuados y necesarios para realizar su trabajo?					

Liderazgo					
5	¿Designan un líder al momento de realizar trabajos en equipo en su centro de labores?				
6	¿Consideras que tu jefe inmediato es guía en tu área de trabajo?				
7	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?				
8	¿Su jefe se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar en equipo?				
9	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?				
Motivación					
10	¿La Municipalidad brinda una recompensa económica por su buen desempeño?				
11	¿Su jefe le motiva a encontrar nuevas formas para hacer su trabajo?				
12	¿Usted recibe su pago a tiempo?				
13	¿En la Municipalidad reconocen y valoran al personal que realiza un buen trabajo?.				
14	¿Su jefe reconoce que aporte con nuevas ideas?				
Comunicación					
15	¿En la Municipalidad la comunicación entre usted y los usuarios es clara y respetuosa?				
16	¿Usted cree que entre el alcalde y los jefes inmediatos de cada área hay una comunican adecuada y con respeto?				
17	¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Señor (a):

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación que existe **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022.**

Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Escala de medición.

NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variables Desempeño Laboral

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1	¿Se muestra atento (a) al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar?					
2	¿Usted realiza su trabajo en el tiempo establecido?					
3	¿Usted cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades?					
4	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
Responsabilidad						

5	¿Logran cumplir con los objetivos y metas propuestas por la Municipalidad en la fecha establecida?					
6	¿Cumple con las metas establecidas que están a su cargo?					
7	¿Usted asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar?					
8	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?					
Compromiso institucional						
9	¿Usted conoce la misión y visión de la Municipalidad?					
10	¿Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la Municipalidad?					
11	¿Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización?					
Trabajo en equipo						
12	¿Usted muestra compromiso al trabajar con sus compañeros de área?					
13	¿Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros?					
14	¿Participa en las actividades que se realizan en la Municipalidad?					

Anexo 4: Cálculo del tamaño de muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * P * Q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{493 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (493 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 216$$

Donde:

N = Población = 493

Z = Nivel de confianza = 95% = 1.96

P = Probabilidad de éxito = 50% = 0.5

Q = Probabilidad de fracaso = 50% = 0.5

e = Nivel de error = 5% = 0.05

Anexo 5: Validación por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico del docente	Nombre y apellidos	Situación de aplicabilidad
1	Docente: Escuela Administración	Cervantes Mendoza, Hugo Manuel	Aplicables
2	Docente de la escuela de administración Universidad César Vallejo	Mg. Castellares Jhonson, Carolina Esther	Aplicables
3	Docente de la UCV	Dr. Rosell Vargas Carlos Alberto	Aplicables

Nota. Certificado de validez de expertos.

Anexo 6: Base de datos para prueba piloto

Clima organizacional													
N°	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item10	Item11	Item 12	Total
1	2	4	5	4	5	2	1	2	1	4	4	5	39
2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	40
3	3	4	5	4	3	4	1	2	1	3	2	4	36
4	2	2	3	5	4	5	1	2	1	2	2	3	32
5	3	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	40
6	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	39
7	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	37
8	5	5	5	5	5	5	3	2	1	4	5	5	50
9	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	40
10	3	4	4	4	5	5	1	3	1	4	4	5	43
11	4	5	5	3	4	4	3	3	2	3	3	4	43
12	3	4	5	4	3	4	1	2	1	3	2	4	36
13	2	3	4	5	4	5	1	2	1	2	2	3	34
14	3	4	5	3	5	4	3	3	2	4	3	4	43
15	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	42
16	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	37
17	5	5	5	5	5	5	3	2	1	4	5	5	50
18	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	41
19	4	3	4	2	3	2	3	1	1	4	4	2	33
20	3	4	3	1	3	4	1	4	1	3	2	2	31
Varianzas	0.7475	0.59	0.66	1.01	0.5475	0.99	0.8275	0.81	0.61	0.41	0.89	0.8275	25.21
Desempeño laboral													
N°	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item11	Item 12	Total
1	5	5	4	4	5	5	3	4	1	3	4	5	48
2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
3	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	47
4	3	5	5	3	5	4	3	1	2	4	3	5	43
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49
6	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	43
7	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
9	4	4	3	4	5	4	3	4	2	5	3	5	46
10	3	5	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	42
11	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	46
12	3	5	4	4	5	5	3	3	2	5	4	5	48
13	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	55
14	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	47
15	3	5	5	3	5	4	3	1	2	3	3	3	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
17	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	42
18	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	47
19	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	54
20	4	4	3	4	3	4	2	4	2	5	3	4	42
Varianzas	0.46	0.51	0.7	0.46	0.5875	0.3875	0.5475	1.01	1.7275	0.6275	0.6	0.3475	25.35

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	12

Fuente: Prueba piloto.

Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	12

Fuente: Prueba piloto

		¿Usted cree que entre el alcalde y los jefes inmediatos de cada área hay una comunican adecuada y con respeto?				X			X			X			X			X			X			X
	Aceptación	¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se les adjunta.
	No procede su aplicación

05/07/2022	17978745		998 950 719
Lugar y fecha	DNI	Firma y sello del experto	Teléfono

		¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?				X			X			X			X			X			X			X
Compromiso institucional	Compromiso con la institución.	¿Usted conoce la misión y visión de la Municipalidad?				X			X			X			X			X			X			X
		¿Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la Municipalidad?				X			X			X			X			X			X			X
		¿Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización?				X			X			X			X			X			X			X
Trabajo en equipo	Trabajar en grupos de manera eficiente.	¿Usted muestra compromiso al trabajar con sus compañeros de área?				X			X			X			X			X			X			X
		¿Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros?				X			X			X			X			X			X			X
		¿Participa en las actividades que se realizan en la Municipalidad?				X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se les adjunta.
	No procede su aplicación

05/07/2022	17978745		998 950 719
Lugar y fecha	DNI	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 8: carta de autorización de la Municipalidad



7

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20141897935
Municipalidad Provincial Sánchez Carrión	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Carmen Mercedes López González	DNI: 18173936

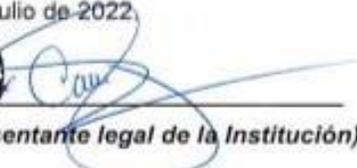
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Anita Yulissa García Ruiz	DNI: 71513543

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huamachuco, 11 de julio de 2022.

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

Anexo 9: Base de datos

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL																	TOTAL									
	Estructura organizacional				Liderazgo				Motivación				Comunicación														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17										
1	3	5	4	5	17	BUENO	2	5	4	5	2	18	REGULAR	1	3	4	1	3	12	REGULAR	4	5	5	14	BUENO	61	REGULAR
2	5	5	4	5	19	BUENO	4	5	5	5	4	23	BUENA	1	4	5	2	4	16	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	73	BUENO
3	1	4	3	2	10	REGULAR	4	5	1	3	2	15	REGULAR	3	3	3	5	4	18	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	56	REGULAR
4	4	4	3	4	15	REGULAR	4	5	4	4	4	21	BUENA	2	4	5	5	4	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	71	BUENO
5	5	1	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	2	14	REGULAR	1	3	2	1	3	10	MALO	4	2	3	9	REGULAR	45	REGULAR
6	5	5	5	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENA	1	2	4	3	3	13	REGULAR	3	4	5	12	REGULAR	64	BUENO
7	4	5	3	3	15	REGULAR	3	4	4	4	4	19	BUENA	4	4	3	4	4	19	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	63	BUENO
8	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	51	REGULAR
9	5	4	3	3	15	REGULAR	1	4	4	4	2	15	REGULAR	1	4	3	2	4	14	REGULAR	4	5	4	13	BUENO	57	REGULAR
10	3	2	2	4	11	REGULAR	3	4	3	4	5	19	BUENA	1	2	4	3	3	13	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	55	REGULAR
11	3	4	3	3	13	REGULAR	3	4	4	3	4	18	REGULAR	4	4	3	4	5	20	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	62	REGULAR
12	4	5	4	3	16	BUENO	4	4	5	5	4	22	BUENA	4	3	2	4	4	17	REGULAR	4	5	5	14	BUENO	65	BUENO
13	3	1	1	1	6	MALO	1	5	5	1	3	15	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALO	3	4	1	8	REGULAR	34	MALO
14	5	3	3	4	17	BUENO	5	4	4	5	3	21	BUENA	1	5	1	3	5	15	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	67	BUENO
15	4	5	2	3	14	REGULAR	3	4	4	4	2	17	REGULAR	2	3	5	4	3	17	REGULAR	4	2	4	10	REGULAR	58	REGULAR
16	4	4	4	3	15	REGULAR	4	5	5	3	3	20	BUENA	2	3	3	4	5	17	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	64	BUENO
17	5	4	3	3	15	REGULAR	3	3	4	3	2	15	REGULAR	2	3	3	3	3	14	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	55	REGULAR
18	5	3	4	5	17	BUENO	4	2	4	1	5	16	REGULAR	1	1	2	1	2	7	MALO	5	4	1	10	REGULAR	50	REGULAR
19	3	5	3	4	15	REGULAR	5	5	5	5	2	22	BUENA	1	3	3	2	4	13	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	60	REGULAR
20	5	3	3	4	15	REGULAR	5	5	4	4	4	22	BUENA	1	4	1	4	4	14	REGULAR	5	3	3	11	REGULAR	62	REGULAR
21	3	5	4	3	15	REGULAR	3	5	5	5	3	21	BUENA	1	4	4	1	3	13	REGULAR	3	2	4	9	REGULAR	58	REGULAR
22	5	5	4	5	19	BUENO	3	5	5	5	2	20	BUENA	1	4	4	1	3	13	REGULAR	5	3	4	12	REGULAR	64	BUENO
23	2	5	3	4	14	REGULAR	4	2	3	3	2	14	REGULAR	1	2	2	1	3	9	MALO	5	2	4	11	REGULAR	48	REGULAR
24	3	5	3	4	15	REGULAR	5	5	4	4	3	21	BUENA	1	4	3	2	4	14	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	63	BUENO
25	2	4	5	5	16	BUENO	5	5	4	4	3	21	BUENA	1	5	5	1	5	17	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	68	BUENO
26	5	5	3	4	17	BUENO	5	4	4	3	3	19	BUENA	4	3	3	1	3	14	REGULAR	5	4	3	12	REGULAR	62	REGULAR
27	1	5	2	3	11	REGULAR	3	1	1	1	2	8	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	5	2	4	11	REGULAR	35	MALO
28	1	5	1	2	9	MALO	5	1	1	1	1	9	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	4	3	1	8	REGULAR	31	MALO
29	5	5	2	2	14	REGULAR	3	1	2	1	5	12	REGULAR	5	1	1	2	1	10	MALO	2	4	1	7	MALO	43	REGULAR
30	1	5	3	2	11	REGULAR	3	1	1	1	2	8	MALO	1	1	3	1	1	7	MALO	5	5	4	14	BUENO	40	REGULAR
31	5	5	5	3	18	BUENO	3	1	1	2	1	8	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	5	5	2	12	REGULAR	43	REGULAR
32	3	3	3	4	13	REGULAR	4	4	4	5	3	20	BUENA	1	3	2	2	3	11	MALO	5	3	4	12	REGULAR	56	REGULAR
33	3	3	2	2	10	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	1	3	4	1	3	12	REGULAR	3	2	3	8	REGULAR	45	REGULAR
34	4	5	3	4	16	BUENO	4	5	5	4	4	22	BUENA	1	3	5	4	5	18	REGULAR	3	4	5	12	REGULAR	68	BUENO
35	4	5	3	5	17	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENA	1	5	3	1	5	15	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	68	BUENO
36	3	4	4	5	16	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENA	1	4	2	1	4	12	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	66	BUENO
37	3	3	4	4	14	REGULAR	4	4	4	5	5	22	BUENA	4	4	4	5	5	22	BUENO	5	5	5	15	BUENO	73	BUENO
38	5	4	4	5	18	BUENO	1	4	4	4	3	16	REGULAR	1	4	4	4	1	14	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	61	REGULAR
39	3	4	2	4	13	REGULAR	4	5	5	4	3	21	BUENA	1	4	4	2	3	14	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
40	4	4	3	3	14	REGULAR	2	2	2	3	3	11	MALO	1	2	2	1	1	7	MALO	4	4	1	9	REGULAR	41	REGULAR
41	3	4	4	4	15	REGULAR	5	4	4	4	3	20	BUENA	4	4	2	4	4	18	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	65	BUENO
42	2	5	4	2	13	REGULAR	1	4	4	4	1	14	REGULAR	1	5	3	1	4	14	REGULAR	3	3	5	11	REGULAR	52	REGULAR
43	3	5	3	5	16	BUENO	5	5	1	4	5	20	BUENA	4	4	3	3	4	18	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	67	BUENO
44	5	4	5	1	15	REGULAR	5	5	4	5	3	22	BUENA	1	3	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	10	REGULAR	60	REGULAR
45	5	4	2	4	15	REGULAR	5	5	5	4	4	23	BUENA	1	4	3	2	3	13	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	64	BUENO
46	2	4	3	5	14	REGULAR	4	4	5	4	4	21	BUENA	1	3	4	2	4	14	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	63	BUENO
47	5	5	2	3	15	REGULAR	4	5	4	4	3	20	BUENA	1	4	3	3	4	15	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	63	BUENO
48	3	4	3	2	12	REGULAR	4	4	3	4	2	17	REGULAR	1	3	1	2	3	10	MALO	4	4	3	11	REGULAR	50	REGULAR
49	3	5	4	2	14	REGULAR	4	4	4	4	5	21	BUENA	1	5	5	4	4	19	BUENO	2	3	4	9	REGULAR	63	BUENO
50	3	3	3	3	12	REGULAR	4	4	3	4	3	18	REGULAR	1	3	5	2	3	14	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	54	REGULAR
51	3	3	2	3	11	REGULAR	4	4	3	3	4	18	REGULAR	3	4	4	3	3	17	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	57	REGULAR
52	3	3	3	3	12	REGULAR	4	4	4	4	3	19	BUENA	1	3	2	1	3	10	MALO	4	3	4	11	REGULAR	52	REGULAR
53	1	2	2	4	9	MALO	1	4	4	1	4	14	REGULAR	1	3	1	1	1	7	MALO	4	4	1	9	REGULAR	39	MALO
54	1	3	3	2	9	MALO	1	4	4	4	4	17	REGULAR	1	4	2	1	4	12	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	48	REGULAR
55	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	4	3	3	17	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	55	REGULAR
56	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	4	16	REGULAR	3	4	3	3	3	16	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	53	REGULAR
57	3	3	3	3	12	REGULAR	4	3	3	4	3	17	REGULAR	4	3	4	3	3	17	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	55	REGULAR
58	3	3	3	3	12	REGULAR	4	3	3	4	3	17	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	53	REGULAR
59	3	4	3	4	14	REGULAR	5	5	4	5	3	22	BUENA	1	4	1	1	4	11	MALO	4	4	4	12	REGULAR	59	REGULAR
60	2	2	2	2	8	MALO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	2	6	MALO	39	MALO
61	3	4	2	3	12	REGULAR	1	2	2	3	3	10	MALO	1	2	1	1	2	7	MALO	3	2	2	7	MALO	36	MALO
62	3	5	3	2	13	REGULAR	5	4	4	3	3	19	BUENA	1	3	4	4	4	16	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	61	REGULAR
63	4	4	3	3	14	REGULAR	3	2	2	2	3	12	REGULAR	1	2	1	2	2	8	MALO	4	2	1	7	MALO	41	REGULAR
64	4	4	3	3	14	REGULAR	3	3	3	4	4	17	REGULAR	3	3	3	2	3	14	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	54	REGULAR
65	4	4	3	3	14	REGULAR	3	3	3	4	4	17	REGULAR	1	3	3	2	3	12	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	52	REGULAR

66	4	4	3	4	15	REGULAR	3	4	4	4	4	19	BUENA	1	3	3	1	3	11	MALO	4	3	5	12	REGULAR	57	REGULAR
67	3	5	2	5	15	REGULAR	4	4	4	4	5	21	BUENA	1	3	3	1	3	11	MALO	4	4	5	13	BUENO	60	REGULAR
68	1	1	1	2	5	MALO	1	5	4	3	4	17	REGULAR	1	3	2	1	2	9	MALO	3	3	4	10	REGULAR	41	REGULAR
69	5	5	3	4	17	BUENO	5	4	4	4	5	22	BUENA	1	3	3	1	4	12	REGULAR	4	3	5	12	REGULAR	63	BUENO
70	5	4	3	5	17	BUENO	4	5	5	5	5	24	BUENA	2	4	2	2	4	14	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	68	BUENO
71	3	5	4	3	15	REGULAR	4	4	5	4	5	22	BUENA	1	3	3	1	1	9	MALO	4	5	3	12	REGULAR	58	REGULAR
72	5	5	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENA	1	4	4	3	4	16	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	64	BUENO
73	3	5	3	5	16	BUENO	5	5	5	5	4	24	BUENA	4	5	3	3	5	20	BUENO	5	3	5	13	BUENO	73	BUENO
74	2	5	3	2	12	REGULAR	1	1	3	1	2	8	MALO	1	5	4	2	1	13	REGULAR	5	4	1	10	REGULAR	43	REGULAR
75	4	5	2	3	14	REGULAR	3	5	5	5	4	22	BUENA	2	5	2	2	2	13	REGULAR	5	3	4	12	REGULAR	61	REGULAR
76	3	4	2	3	12	REGULAR	3	3	3	4	3	16	REGULAR	1	2	4	2	3	12	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	50	REGULAR
77	2	1	3	4	10	REGULAR	2	2	4	1	2	11	MALO	1	1	2	1	1	6	MALO	2	3	4	9	REGULAR	36	MALO
78	4	3	2	3	12	REGULAR	2	4	2	3	4	15	REGULAR	1	3	5	1	1	11	MALO	1	2	2	5	MALO	43	REGULAR
79	3	5	4	3	15	REGULAR	4	1	5	5	3	18	REGULAR	1	3	1	1	3	9	MALO	5	5	5	15	BUENO	57	REGULAR
80	2	2	2	4	10	REGULAR	4	3	2	3	4	16	REGULAR	1	2	2	3	2	10	MALO	3	3	3	9	REGULAR	45	REGULAR
81	3	5	3	3	14	REGULAR	2	1	1	1	3	8	MALO	1	1	2	3	1	8	MALO	3	4	1	8	REGULAR	38	MALO
82	4	3	3	4	14	REGULAR	4	4	4	4	2	18	REGULAR	1	2	5	3	4	15	REGULAR	5	4	2	11	REGULAR	58	REGULAR
83	4	5	5	5	19	BUENO	4	5	5	4	5	23	BUENA	1	4	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	77	BUENO
84	5	4	3	3	15	REGULAR	4	2	2	2	3	13	REGULAR	1	2	2	3	3	11	MALO	4	3	3	10	REGULAR	49	REGULAR
85	1	3	3	1	8	MALO	3	3	3	2	3	14	REGULAR	1	1	2	2	1	7	MALO	4	1	2	7	MALO	36	MALO
86	5	3	3	4	15	REGULAR	4	3	4	2	4	17	REGULAR	1	2	4	2	3	12	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	54	REGULAR
87	1	3	4	1	9	MALO	2	2	2	2	1	9	MALO	1	1	3	2	2	9	MALO	5	2	2	9	REGULAR	36	MALO
88	2	4	2	2	10	REGULAR	1	3	3	1	2	10	MALO	1	1	2	1	1	6	MALO	4	5	1	10	REGULAR	36	MALO
89	2	4	3	4	13	REGULAR	4	4	4	3	2	17	REGULAR	1	3	5	4	4	17	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	60	REGULAR
90	2	2	2	4	10	REGULAR	3	1	2	1	3	10	MALO	1	1	3	1	1	7	MALO	5	3	1	9	REGULAR	36	MALO
91	3	3	4	4	14	REGULAR	5	4	4	4	3	20	BUENA	2	3	3	2	3	13	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	59	REGULAR
92	4	4	2	4	14	REGULAR	3	5	4	4	3	19	BUENA	3	5	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	64	BUENO
93	4	3	2	4	13	REGULAR	4	5	5	5	3	22	BUENA	1	3	3	2	4	13	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	60	REGULAR
94	5	3	3	5	16	BUENO	3	3	5	3	3	17	REGULAR	1	3	5	2	3	14	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	60	REGULAR
95	4	5	4	5	18	BUENO	1	5	4	3	2	15	REGULAR	1	2	3	1	5	12	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	58	REGULAR
96	3	5	3	4	15	REGULAR	5	5	5	5	4	24	BUENA	1	5	2	1	5	14	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	66	BUENO
97	5	4	4	4	17	BUENO	4	4	4	4	5	21	BUENA	1	3	4	3	4	15	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	66	BUENO
98	5	5	4	5	19	BUENO	3	5	5	4	3	20	BUENA	3	4	4	4	4	19	BUENO	5	4	4	13	BUENO	71	BUENO
99	5	4	3	3	15	REGULAR	3	4	3	3	5	18	REGULAR	1	2	4	2	2	11	MALO	3	3	2	8	REGULAR	52	REGULAR
100	2	3	2	4	11	REGULAR	3	1	2	2	2	10	MALO	1	3	2	1	3	10	MALO	4	1	2	7	MALO	38	MALO
101	3	3	3	3	12	REGULAR	3	4	4	4	3	18	REGULAR	3	3	1	2	2	11	MALO	4	3	4	11	REGULAR	52	REGULAR
102	4	5	4	4	17	BUENO	4	5	5	5	3	22	BUENA	4	5	4	3	4	20	BUENO	4	4	5	13	BUENO	72	BUENO
103	4	4	2	3	13	REGULAR	3	3	3	2	5	16	REGULAR	1	2	4	1	3	11	MALO	4	4	3	11	REGULAR	51	REGULAR
104	3	3	5	4	15	REGULAR	2	4	4	5	3	18	REGULAR	1	3	4	2	3	13	REGULAR	5	2	3	10	REGULAR	56	REGULAR
105	5	4	3	2	14	REGULAR	5	5	5	5	4	24	BUENA	2	5	5	3	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	73	BUENO
106	2	5	1	2	10	REGULAR	3	4	4	4	1	16	REGULAR	1	3	3	1	4	12	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	48	REGULAR
107	2	4	1	2	9	MALO	3	4	4	4	1	16	REGULAR	1	4	3	1	4	13	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	47	REGULAR
108	1	5	4	4	14	REGULAR	3	5	4	5	1	18	REGULAR	1	3	1	3	5	13	REGULAR	4	3	5	12	REGULAR	57	REGULAR
109	2	2	3	3	10	REGULAR	1	4	4	3	1	13	REGULAR	1	2	4	1	2	10	MALO	4	2	3	9	REGULAR	42	REGULAR
110	2	2	3	3	10	REGULAR	1	4	4	3	1	13	REGULAR	1	2	4	1	2	10	MALO	5	2	3	10	REGULAR	43	REGULAR
111	4	4	3	3	14	REGULAR	3	3	3	4	4	17	REGULAR	1	2	2	2	2	9	MALO	5	4	2	11	REGULAR	51	REGULAR
112	3	4	4	4	15	REGULAR	4	3	3	3	1	14	REGULAR	1	2	2	2	2	9	MALO	3	3	3	9	REGULAR	47	REGULAR
113	1	5	3	1	10	REGULAR	3	5	5	4	1	18	REGULAR	1	4	5	1	3	14	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	57	REGULAR
114	3	5	2	4	14	REGULAR	4	4	3	3	4	18	REGULAR	1	3	3	1	3	11	MALO	1	2	3	6	MALO	49	REGULAR
115	2	2	2	3	9	MALO	2	4	3	4	2	15	REGULAR	1	4	2	1	4	12	REGULAR	5	2	2	9	REGULAR	45	REGULAR
116	3	4	3	2	12	REGULAR	2	4	5	4	3	18	REGULAR	1	2	4	1	3	11	MALO	5	5	4	14	BUENO	55	REGULAR
117	5	5	3	3	16	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENA	2	5	5	4	5	21	BUENO	5	5	5	15	BUENO	77	BUENO
118	2	1	1	2	6	MALO	1	1	3	1	3	9	MALO	1	2	2	1	2	8	MALO	4	3	2	9	REGULAR	32	MALO
119	5	4	3	4	16	BUENO	4	3	4	4	4	19	BUENA	1	3	3	3	3	13	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	60	REGULAR
120	5	4	5	19	BUENO	2	3	3	2	5	15	REGULAR	1	2	1	2	2	8	MALO	5	5	3	13	BUENO	55	REGULAR	
121	4	4	3	4	15	REGULAR	3	4	4	3	2	16	REGULAR	1	3	4	3	2	13	REGULAR	5	4	2	11	REGULAR	55	REGULAR
122	4	3	2	4	13	REGULAR	3	4	3	4	3	17	REGULAR	1	4	4	4	4	17	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	59	REGULAR
123	1	4	3	3	11	REGULAR	4	5	5	2	2	21	BUENA	1	4	4	1	4	14	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	59	REGULAR
124	4	3	4	3	14	REGULAR	4	4	4	3	4	19	BUENA	3	3	3	4	4	17	REGULAR	4	3	5	12	REGULAR	62	REGULAR
125	5	5	5	5	20	BUENO	3	5	5	5	5	23	BUENA	1	5	3	5	5	19	BUENO	5	5	5	15	BUENO	77	BUENO
126	3	3	3	5	14	REGULAR	5	5	5	5	5	25	BUENA	5	5	5	5	5	25	BUENO	5	5	5	15	BUENO	79	BUENO
127	3	5	4	5	17	BUENO	5	2	5	4	5	21	BUENA	1	3	4	1	4	13	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	66	BUENO
128	5	1	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	2	14	REGULAR	1	3	2	1	3	10	MALO	4	2	3	9	REGULAR	45	REGULAR
129	5	5	5	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENA	1	2	4	3	3	13	REGULAR	3	4	5	12	REGULAR	64	BUENO
130	4	5	3	3	15	REGULAR	3	4	4	4	4	19	BUENA	4	4	3	4	4	19	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	63	BUENO
131	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	51	REGULAR
132	5	4	3	3	15	REGULAR	1	4	4	4	2	15	REGULAR	1	4	3	2	4	14	REGULAR	4	5	4	13	BUENO	57	REGULAR
133	3	2	2	4	11	REGULAR	3	4	3	4	5	19</															

144	3	5	4	3	15	REGULAR	3	5	5	5	3	21	BUENA	1	4	4	1	3	13	REGULAR	3	2	4	9	REGULAR	58	REGULAR
145	5	5	4	5	19	BUENO	3	5	5	5	2	20	BUENA	1	4	4	1	3	13	REGULAR	5	3	4	12	REGULAR	64	BUENO
146	2	5	3	4	14	REGULAR	4	2	3	3	2	14	REGULAR	1	2	2	1	3	9	MALO	5	2	4	11	REGULAR	48	REGULAR
147	3	5	3	4	15	REGULAR	5	5	4	4	3	21	BUENA	1	4	3	2	4	14	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	63	BUENO
148	2	4	5	5	16	BUENO	5	5	4	4	3	21	BUENA	1	5	5	1	5	17	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	68	BUENO
149	5	5	3	4	17	BUENO	5	4	4	3	3	19	BUENA	4	3	3	1	3	14	REGULAR	5	4	3	12	REGULAR	62	REGULAR
150	1	5	2	3	11	REGULAR	3	1	1	1	2	8	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	5	2	4	11	REGULAR	35	MALO
151	1	5	1	2	9	MALO	5	1	1	1	1	9	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	4	3	1	8	REGULAR	31	MALO
152	5	5	2	2	14	REGULAR	3	1	2	1	5	12	REGULAR	5	1	1	2	1	10	MALO	2	4	1	7	MALO	43	REGULAR
153	1	5	3	2	11	REGULAR	3	1	1	1	2	8	MALO	1	1	3	1	1	7	MALO	5	5	4	14	BUENO	40	REGULAR
154	5	5	5	3	18	BUENO	3	1	1	2	1	8	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	5	5	2	12	REGULAR	43	REGULAR
155	3	3	3	4	13	REGULAR	4	4	4	5	3	20	BUENA	1	3	2	2	3	11	MALO	5	3	4	12	REGULAR	56	REGULAR
156	3	3	2	2	10	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	1	3	4	1	3	12	REGULAR	3	2	3	8	REGULAR	45	REGULAR
157	4	5	3	4	16	BUENO	4	5	5	4	4	22	BUENA	1	3	5	4	5	18	REGULAR	3	4	5	12	REGULAR	68	BUENO
158	4	5	3	5	17	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENA	1	5	3	1	5	15	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	68	BUENO
159	3	4	4	5	16	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENA	1	4	2	1	4	12	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	66	BUENO
160	3	4	4	4	14	REGULAR	4	4	4	5	5	22	BUENA	4	4	4	5	5	22	BUENO	5	5	5	15	BUENO	73	BUENO
161	5	4	4	5	18	BUENO	1	4	4	4	3	16	REGULAR	1	4	4	4	1	14	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	61	REGULAR
162	3	4	2	4	13	REGULAR	4	5	5	4	3	21	BUENA	1	4	4	2	3	14	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
163	4	4	3	3	14	REGULAR	2	2	2	2	3	11	MALO	1	2	2	1	1	7	MALO	4	4	1	9	REGULAR	41	REGULAR
164	3	4	4	4	15	REGULAR	5	4	4	4	3	20	BUENA	4	4	2	4	4	18	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	65	BUENO
165	2	5	4	2	13	REGULAR	1	4	4	4	1	14	REGULAR	1	5	3	1	4	14	REGULAR	3	3	5	11	REGULAR	52	REGULAR
166	3	5	3	5	16	BUENO	5	5	1	4	5	20	BUENA	4	4	3	3	4	18	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	67	BUENO
167	5	4	5	1	15	REGULAR	5	5	4	5	3	22	BUENA	1	3	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	10	REGULAR	60	REGULAR
168	5	4	2	4	15	REGULAR	5	5	5	4	4	23	BUENA	1	4	3	2	3	13	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	64	BUENO
169	2	4	3	5	14	REGULAR	4	4	5	4	4	21	BUENA	1	3	4	2	4	14	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	63	BUENO
170	5	5	2	3	15	REGULAR	4	5	4	4	3	20	BUENA	1	4	3	3	4	15	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	63	BUENO
171	3	4	3	2	12	REGULAR	4	4	3	4	2	17	REGULAR	1	3	1	2	3	10	MALO	4	4	3	11	REGULAR	50	REGULAR
172	3	5	4	2	14	REGULAR	4	4	4	4	5	21	BUENA	1	5	5	4	4	19	BUENO	2	3	4	9	REGULAR	63	BUENO
173	3	3	3	3	12	REGULAR	4	4	3	4	3	18	REGULAR	1	3	5	2	3	14	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	54	REGULAR
174	3	3	2	3	11	REGULAR	4	4	3	3	4	18	REGULAR	3	4	4	3	3	17	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	57	REGULAR
175	3	3	3	3	12	REGULAR	4	4	4	4	3	19	BUENA	1	3	2	1	3	10	MALO	4	3	4	11	REGULAR	52	REGULAR
176	1	2	2	4	9	MALO	1	4	4	1	4	14	REGULAR	1	3	1	1	1	7	MALO	4	4	1	9	REGULAR	39	MALO
177	1	3	3	2	9	MALO	1	4	4	4	4	17	REGULAR	1	4	2	1	4	12	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	48	REGULAR
178	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	4	4	3	17	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	55	REGULAR
179	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	4	16	REGULAR	3	4	3	3	3	16	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	53	REGULAR
180	3	3	3	3	12	REGULAR	4	3	3	4	3	17	REGULAR	4	3	4	3	3	17	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	55	REGULAR
181	3	3	3	3	12	REGULAR	4	3	3	4	3	17	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	53	REGULAR
182	3	4	3	4	14	REGULAR	5	5	4	5	3	22	BUENA	1	4	1	1	4	11	MALO	4	4	4	12	REGULAR	59	REGULAR
183	2	2	2	2	8	MALO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	2	6	MALO	39	MALO
184	3	4	2	3	12	REGULAR	1	2	2	3	3	10	MALO	1	2	1	1	2	7	MALO	3	2	2	7	MALO	36	MALO
185	3	5	3	2	13	REGULAR	5	4	4	3	3	19	BUENA	1	3	4	4	4	16	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	61	REGULAR
186	4	4	3	3	14	REGULAR	3	2	2	2	3	12	REGULAR	1	2	1	2	2	8	MALO	4	2	1	7	MALO	41	REGULAR
187	4	4	3	3	14	REGULAR	3	3	3	4	4	17	REGULAR	3	3	3	2	3	14	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	54	REGULAR
188	4	4	3	3	14	REGULAR	3	3	3	4	4	17	REGULAR	1	3	3	2	3	12	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	52	REGULAR
189	4	4	3	4	15	REGULAR	3	4	4	4	4	19	BUENA	1	3	3	1	3	11	MALO	4	3	5	12	REGULAR	57	REGULAR
190	3	5	2	5	15	REGULAR	4	4	4	4	5	21	BUENA	1	3	3	1	3	11	MALO	4	4	5	13	BUENO	60	REGULAR
191	4	3	2	3	12	REGULAR	2	4	2	3	4	15	REGULAR	1	3	5	1	1	11	MALO	1	2	2	5	MALO	43	REGULAR
192	3	5	4	3	15	REGULAR	4	1	5	5	3	18	REGULAR	1	3	1	1	3	9	MALO	5	5	5	15	BUENO	57	REGULAR
193	2	2	2	4	10	REGULAR	4	3	2	3	4	16	REGULAR	1	2	2	3	2	10	MALO	3	3	3	9	REGULAR	45	REGULAR
194	3	5	3	3	14	REGULAR	2	1	1	1	3	8	MALO	1	1	2	3	1	8	MALO	3	4	1	8	REGULAR	38	MALO
195	4	3	3	4	14	REGULAR	4	4	4	4	2	18	REGULAR	1	2	5	3	4	15	REGULAR	5	4	2	11	REGULAR	58	REGULAR
196	4	5	5	5	19	BUENO	4	5	5	4	5	23	BUENA	1	4	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	77	BUENO
197	5	4	3	3	15	REGULAR	4	2	2	2	3	13	REGULAR	1	2	2	3	3	11	MALO	4	3	3	10	REGULAR	49	REGULAR
198	1	3	3	1	8	MALO	3	3	3	2	3	14	REGULAR	1	1	2	2	1	7	MALO	4	1	2	7	MALO	36	MALO
199	5	3	3	4	15	REGULAR	4	3	4	2	4	17	REGULAR	1	2	4	2	3	12	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	54	REGULAR
200	1	3	4	1	9	MALO	2	2	2	2	1	9	MALO	1	1	3	2	2	9	MALO	5	2	2	9	REGULAR	36	MALO
201	2	4	2	2	10	REGULAR	1	3	3	1	2	10	MALO	1	1	2	1	1	6	MALO	4	5	1	10	REGULAR	36	MALO
202	2	4	3	4	13	REGULAR	4	4	4	3	2	17	REGULAR	1	3	5	4	4	17	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	60	REGULAR
203	2	2	2	4	10	REGULAR	3	1	2	1	3	10	MALO	1	1	3	1	1	7	MALO	5	3	1	9	REGULAR	36	MALO
204	3	3	4	4	14	REGULAR	5	4	4	4	3	20	BUENA	2	3	3	2	3	13	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	59	REGULAR
205	4	4	2	4	14	REGULAR	3	5	4	4	3	19	BUENA	3	5	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	64	BUENO
206	4	3	2	4	13	REGULAR	4	5	5	3	22	BUENA	1	3	3	2	4	13	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	60	REGULAR	
207	5	3	3	5	16	BUENO	3	3	5	3	3	17	REGULAR	1	3	5	2	3	14	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	60	REGULAR
208	4	5	4	5	18	BUENO	1	5	4	3	2	15	REGULAR	1	2	3	1	5	12	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	58	REGULAR
209	3	5	3	4	15	REGULAR	5	5	5	5	4	24	BUENA	1	5	2	1	5	14	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	66	BUENO
210	5	4	4	4	17	BUENO	4	4	4	4	5	21	BUENA	1	3	4	3	4	15	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	66	BUENO
211	5	5	4	5	19	BUENO	3	5																			

DESEMPEÑO LABORAL																	TOTAL						
Calidad de trabajo				Responsabilidad				Compromiso institucional			Trabajo en equipo												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14										
4	4	5	4	17	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	4	5	3	12	REGULAR	4	4	2	10	REGULAR	57	BUENO
5	4	5	5	19	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	64	BUENO
3	3	2	4	12	REGULAR	4	4	4	3	15	REGULAR	2	3	1	6	MALO	5	2	3	10	REGULAR	43	REGULAR
5	5	4	4	18	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
4	4	4	5	17	BUENO	3	3	5	5	16	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
4	4	4	5	17	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	66	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	3	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	56	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
4	4	4	5	17	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	5	5	3	13	BUENO	4	5	2	11	REGULAR	60	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	3	17	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	57	BUENO
4	3	4	4	15	REGULAR	4	4	3	4	15	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	5	5	4	18	BUENO	5	4	4	4	17	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	4	5	13	BUENO	61	BUENO
3	3	4	4	14	REGULAR	4	5	5	4	18	BUENO	1	1	1	3	MALO	4	4	3	11	REGULAR	46	REGULAR
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	3	5	5	13	BUENO	5	5	3	13	BUENO	66	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	3	4	4	14	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	52	BUENO
3	3	4	4	14	REGULAR	4	4	5	4	17	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	55	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	5	3	12	REGULAR	62	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	3	4	12	REGULAR	4	5	3	12	REGULAR	64	BUENO
4	4	5	5	18	BUENO	4	3	3	4	14	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	52	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	3	5	5	5	18	BUENO	3	5	4	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	5	4	4	4	17	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	55	BUENO
5	4	4	5	18	BUENO	3	4	5	4	16	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	61	BUENO
4	4	5	5	18	BUENO	4	5	4	5	18	BUENO	4	3	2	9	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	58	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	5	5	5	4	19	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	62	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	4	5	4	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	64	BUENO
3	3	5	5	16	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	5	5	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	60	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	3	18	BUENO	5	4	3	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
1	2	3	5	11	REGULAR	5	2	5	4	16	BUENO	1	2	4	7	MALO	5	5	3	13	BUENO	47	REGULAR
4	5	4	5	18	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	1	3	2	6	MALO	5	5	5	15	BUENO	59	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	3	18	BUENO	4	2	2	8	REGULAR	5	5	5	13	BUENO	59	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	68	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	5	5	4	5	19	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	59	BUENO
3	4	4	4	15	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENO	1	5	3	9	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	52	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	62	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	69	BUENO
5	5	4	5	19	BUENO	5	5	5	4	19	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	60	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	5	5	14	BUENO	58	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	56	BUENO
3	4	4	4	15	REGULAR	3	3	4	4	14	REGULAR	1	3	3	7	MALO	3	4	4	11	REGULAR	47	REGULAR
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
5	5	4	5	19	BUENO	5	5	4	5	19	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	66	BUENO
3	4	5	3	15	REGULAR	4	5	4	5	18	BUENO	4	5	4	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	60	BUENO
3	3	5	4	15	REGULAR	3	5	5	5	18	BUENO	5	4	3	12	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	58	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	5	5	4	4	18	BUENO	5	4	3	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	61	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	4	4	5	4	17	BUENO	2	3	4	9	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	59	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	60	BUENO
4	5	4	4	17	BUENO	4	5	4	5	18	BUENO	1	3	3	7	MALO	4	4	2	10	REGULAR	52	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	57	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	4	4	4	15	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	4	3	4	15	REGULAR	4	4	4	3	15	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
3	4	4	4	15	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
1	4	5	5	15	REGULAR	5	4	5	5	19	BUENO	4	5	4	13	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	58	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	4	4	4	15	REGULAR	2	3	2	7	MALO	4	4	4	12	REGULAR	50	REGULAR
3	4	3	3	13	REGULAR	3	4	4	3	14	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	45	REGULAR
3	3	3	3	12	REGULAR	3	4	3	3	13	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	44	REGULAR
3	4	3	3	13	REGULAR	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	43	REGULAR
3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	3	2	8	REGULAR	41	REGULAR
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	54	BUENO
2	2	3	2	9	MALO	3	3	3	3	12	REGULAR	2	2	3	7	MALO	2	3	3	8	REGULAR	36	REGULAR
3	3	4	4	14	REGULAR	3	4	4	5	16	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	5	3	3	11	REGULAR	50	REGULAR
4	4	5	4	17	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	4	5	4	16	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	3	4	4	5	16	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	2	5	5	12	REGULAR	58	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
5	4	4	5	18	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	56	BUENO
4	5	4	4	17	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	2	1	1	4	MALO	4	3	5	12	REGULAR	51	REGULAR
2	4	4	3	13	REGULAR	4	5	4	5	18	BUENO	2	1	1	4	MALO	4	3	5	12	REGULAR	47	REGULAR
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	68	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	4	5	4	5	18	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
1	4	4	4	13	REGULAR	4	5	4	4	17	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	5	4	4	13	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	57	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	67	BUENO

3	5	5	5	18	BUENO	4	3	5	5	17	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	64	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	5	4	5	4	18	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	59	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	5	5	4	3	17	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	52	BUENO
1	4	4	2	11	REGULAR	2	4	1	2	9	MALO	4	3	1	8	REGULAR	2	3	2	7	MALO	35	REGULAR
3	2	2	3	10	REGULAR	3	2	4	3	12	REGULAR	2	3	4	9	REGULAR	2	4	2	8	REGULAR	39	REGULAR
5	4	5	5	19	BUENO	4	5	4	5	18	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	67	BUENO
2	4	4	4	14	REGULAR	3	4	2	3	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	52	BUENO
4	5	3	4	16	BUENO	4	4	3	4	15	REGULAR	5	4	3	12	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	53	BUENO
4	2	4	3	13	REGULAR	4	4	5	4	17	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	2	10	REGULAR	50	REGULAR
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	68	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	3	4	4	15	REGULAR	5	3	4	12	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	54	BUENO
5	5	4	4	18	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	1	3	3	7	MALO	5	4	4	13	BUENO	57	BUENO
4	4	4	3	15	REGULAR	3	4	5	4	16	BUENO	4	5	2	11	REGULAR	4	5	3	12	REGULAR	54	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	1	16	BUENO	3	5	5	13	BUENO	5	5	3	13	BUENO	62	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	3	4	5	5	17	BUENO	2	4	4	10	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	58	BUENO
4	5	4	3	16	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	2	4	4	10	REGULAR	5	5	2	12	REGULAR	56	BUENO
5	5	5	4	19	BUENO	5	5	4	4	18	BUENO	3	4	5	12	REGULAR	5	4	3	12	REGULAR	61	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	2	5	4	4	15	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	52	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	4	4	4	5	17	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	4	13	REGULAR	3	3	4	3	13	REGULAR	1	2	2	5	MALO	4	4	3	11	REGULAR	42	REGULAR
5	4	4	4	17	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	57	BUENO
4	5	4	4	17	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	4	1	8	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	56	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	63	BUENO
5	4	4	5	18	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	5	3	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	60	BUENO
5	4	5	5	19	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	66	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	2	4	3	9	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	57	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	2	5	5	4	16	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	3	5	12	REGULAR	57	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	3	15	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	51	REGULAR
4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	60	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	4	5	4	17	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	61	BUENO
4	5	4	4	17	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	2	4	3	9	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	53	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	5	5	4	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	62	BUENO
4	4	4	5	17	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	1	4	3	8	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	58	BUENO
4	3	3	4	14	REGULAR	3	3	3	3	12	REGULAR	1	3	4	8	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	45	REGULAR
4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	3	17	BUENO	3	2	3	8	REGULAR	5	4	3	12	REGULAR	53	BUENO
3	5	5	5	18	BUENO	3	5	5	5	18	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	5	2	11	REGULAR	56	BUENO
3	5	5	5	18	BUENO	3	5	5	5	18	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	5	2	11	REGULAR	56	BUENO
4	4	5	5	18	BUENO	5	5	4	5	19	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	58	BUENO
3	4	4	5	16	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
5	5	3	2	15	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENO	1	2	2	5	MALO	3	3	3	9	REGULAR	45	REGULAR
4	4	4	5	17	BUENO	2	4	3	4	13	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	51	REGULAR
2	4	4	4	14	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENO	3	4	2	9	REGULAR	5	4	2	11	REGULAR	50	REGULAR
5	4	4	5	18	BUENO	5	5	5	4	19	BUENO	4	3	2	9	REGULAR	4	2	4	10	REGULAR	56	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	70	BUENO
3	5	5	5	18	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	4	4	2	10	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	66	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	70	BUENO
3	4	4	3	14	REGULAR	4	4	5	4	17	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	4	4	2	10	REGULAR	51	REGULAR
3	3	3	4	13	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	5	5	4	5	19	BUENO	2	2	3	7	MALO	4	4	2	10	REGULAR	54	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	70	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	4	4	18	BUENO	4	2	2	8	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	60	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	69	BUENO
4	4	4	5	17	BUENO	3	3	5	5	16	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
4	4	4	5	17	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	66	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	3	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	56	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
4	4	4	5	17	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	5	5	3	13	BUENO	4	5	2	11	REGULAR	60	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	3	17	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	57	BUENO
4	3	4	4	15	REGULAR	4	4	3	4	15	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	5	5	4	18	BUENO	5	4	4	4	17	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	4	5	13	BUENO	61	BUENO
3	3	4	4	14	REGULAR	4	5	5	4	18	BUENO	1	1	1	3	MALO	4	4	3	11	REGULAR	46	REGULAR
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	3	5	5	13	BUENO	5	5	3	13	BUENO	66	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	3	4	4	14	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	52	BUENO
3	3	4	4	14	REGULAR	4	4	5	4	17	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	55	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	5	3	12	REGULAR	62	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	3	4	12	REGULAR	4	5	3	12	REGULAR	64	BUENO
4	4	5	5	18	BUENO	4	3	3	4	14	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	52	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	3	5	5	5	18	BUENO	3	5	4	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	5	4	4	4	17	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	55	BUENO
5	4	4	5	18	BUENO	3	4	5	4	16	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	61	BUENO
4	4	5	5	18	BUENO	4	5	4	5	18	BUENO	4	3	2	9	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	58	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	5	5	5	4	19	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	62	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	4	5	4	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	64	BUENO
3	3	5	5	16	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	5	5	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	60	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	3	18	BUENO	5	4	3	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
1	2	3	5	11	REGULAR	5	2	5	4	16	BUENO	1	2	4	7	MALO	5	5	3	13			

4	5	4	5	18	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	1	3	2	6	MALO	5	5	5	15	BUENO	59	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	3	18	BUENO	4	2	2	8	REGULAR	5	3	5	13	BUENO	59	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	68	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	5	5	4	5	19	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	59	BUENO
3	4	4	4	15	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENO	1	5	3	9	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	52	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	62	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	69	BUENO
5	5	4	5	19	BUENO	5	5	5	4	19	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	60	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	5	5	14	BUENO	58	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	65	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	56	BUENO
3	4	4	4	15	REGULAR	3	3	4	4	14	REGULAR	1	3	3	7	MALO	3	4	4	11	REGULAR	47	REGULAR
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
5	5	4	5	19	BUENO	5	5	4	5	19	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	66	BUENO
3	4	5	3	15	REGULAR	4	5	4	5	18	BUENO	4	5	4	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	60	BUENO
3	3	5	4	15	REGULAR	3	5	5	5	18	BUENO	5	4	3	12	REGULAR	5	5	3	13	BUENO	58	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	5	5	4	4	18	BUENO	5	4	3	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	61	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	4	4	5	4	17	BUENO	2	3	4	9	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	59	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	60	BUENO
4	5	4	4	17	BUENO	4	5	4	5	18	BUENO	1	3	3	7	MALO	4	4	2	10	REGULAR	52	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	57	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	4	4	4	15	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	4	3	4	15	REGULAR	4	4	4	3	15	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
3	4	4	4	15	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
1	4	5	5	15	REGULAR	5	4	5	5	19	BUENO	4	5	4	13	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	58	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	4	4	4	15	REGULAR	2	3	2	7	MALO	4	4	4	12	REGULAR	50	REGULAR
3	4	3	3	13	REGULAR	3	4	4	3	14	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	45	REGULAR
3	3	3	3	12	REGULAR	3	4	3	3	13	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	44	REGULAR
3	4	3	3	13	REGULAR	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	43	REGULAR
3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	3	3	2	8	REGULAR	41	REGULAR
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	54	BUENO
2	2	3	2	9	MALO	3	3	3	3	12	REGULAR	2	2	3	7	MALO	2	3	3	8	REGULAR	36	REGULAR
3	3	4	4	14	REGULAR	3	4	4	5	16	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	5	3	3	11	REGULAR	50	REGULAR
4	4	5	4	17	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	3	4	5	4	16	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	53	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	3	4	4	5	16	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	2	5	5	12	REGULAR	58	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	4	4	4	16	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	56	BUENO
5	4	4	5	18	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	56	BUENO
4	5	4	4	17	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	2	1	1	4	MALO	4	3	5	12	REGULAR	51	REGULAR
3	2	2	3	10	REGULAR	3	2	4	3	12	REGULAR	2	3	4	9	REGULAR	2	4	2	8	REGULAR	39	REGULAR
5	4	5	5	19	BUENO	4	5	4	5	18	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	67	BUENO
2	4	4	4	14	REGULAR	3	4	2	3	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	52	BUENO
4	5	3	4	16	BUENO	4	4	3	4	15	REGULAR	5	4	3	12	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	53	BUENO
4	2	4	3	13	REGULAR	4	4	5	4	17	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	2	10	REGULAR	50	REGULAR
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	68	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	3	4	4	15	REGULAR	5	3	4	12	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	54	BUENO
5	5	4	4	18	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	1	3	3	7	MALO	5	4	4	13	BUENO	57	BUENO
4	4	4	3	15	REGULAR	3	4	5	4	16	BUENO	4	5	2	11	REGULAR	4	5	3	12	REGULAR	54	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	1	16	BUENO	3	5	5	13	BUENO	5	5	3	13	BUENO	62	BUENO
4	5	4	5	18	BUENO	3	4	5	5	17	BUENO	2	4	4	10	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	58	BUENO
4	5	4	3	16	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	2	4	4	10	REGULAR	5	5	2	12	REGULAR	56	BUENO
5	5	5	4	19	BUENO	5	5	4	4	18	BUENO	3	4	5	12	REGULAR	5	4	3	12	REGULAR	61	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	2	5	4	4	15	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	52	BUENO
4	5	5	5	19	BUENO	4	4	4	5	17	BUENO	4	4	4	12	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	63	BUENO
3	3	3	3	13	REGULAR	3	3	4	3	13	REGULAR	1	2	2	5	MALO	4	4	3	11	REGULAR	42	REGULAR
5	4	4	4	17	BUENO	4	4	5	5	18	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	57	BUENO
4	5	4	4	17	BUENO	4	5	4	4	17	BUENO	3	4	1	8	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	56	BUENO
5	5	5	5	20	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	63	BUENO
5	4	4	5	18	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	5	3	4	12	REGULAR	4	4	4	12	REGULAR	60	BUENO
5	4	5	5	19	BUENO	4	5	5	5	19	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	66	BUENO
5	4	4	4	17	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	2	4	3	9	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	57	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	2	5	5	4	16	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	3	5	12	REGULAR	57	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	4	4	4	3	15	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	51	REGULAR
4	4	4	4	16	BUENO	4	5	5	4	18	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	60	BUENO
4	4	4	4	16	BUENO	2	5	4	4	15	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	52	BUENO
0.85	0.57	0.44	0.5			0.6	0.5	0.5	0.6			1.36	0.87	0.93			0.6	0.5	0.9			49	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS LEON MARIA ELENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco 2022", cuyo autor es GARCIA RUIZ ANITA YULISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS LEON MARIA ELENA DNI: 42283503 ORCID: 0000-0002-8317-0894	Firmado electrónicamente por: MCARDENASLE01 el 05-12-2022 14:23:58

Código documento Trilce: TRI - 0450249