



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur – 2015.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración del Talento Humano

AUTOR:

Br. Giovanna Roció Sánchez Medina

ASESOR:

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ- 2017

Página de jurado

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Presidente

Dra. Irma Carhuancho Mendoza

Secretario

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Vocal

Dedicatoria

A mis padres, porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega al trabajo, porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

A mi esposo Jorge por su soporte Emocional y en especial a mis hijas Rossivell y Luciana por ser fuente de mi inspiración.

Giovanna

Agradecimiento

A la universidad por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar la carrera.

A mis profesores por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, en especial a Jean Noli Blanco.

A la Institución en la que me desarrollo Profesionalmente, en especial a los colaboradores (Pilotos)

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Giovanna Roció Sánchez Medina, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autora de la Tesis titulada: “Desarrollo organizacional y asistencia a los recursos humanos en la empresa cruz del sur – 2015”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de diciembre del 2015.

Br. Giovanna Roció Sánchez Medina

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Desarrollo organizacional y asistencia a los recursos humanos en la empresa cruz del sur - 2015”, con la finalidad de determinar la relación existente entre desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración.

La estructura del informe de la investigación corresponde al formato aprobado por la Escuela de Post grado, habiéndose desarrollado en cuatro capítulos.

En el primer capítulo del informe se presenta la introducción en la que desarrollo el marco teórico, la justificación del estudio, ese presenta la problemática y se procede a redactar el problema y los objetivos, así como las hipótesis de investigación.

En el segundo capítulo del informe se presenta el marco metodológico de la investigación, en donde se expone el método, el tipo y el diseño de investigación además de la población y la muestra para la presente investigación.

En el tercer capítulo del informe se presenta los resultados de la investigación, los resultados del instrumento para recolectar datos y las respectivas pruebas de hipótesis.

En el cuarto capítulo del informe se presenta la discusión de la presente investigación

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice de contenido

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	31
1.4 Problema	32
1.5 Hipótesis	35
1.6 Objetivos	36
II. Marco Metodológico	
2.1 Variables	38
2.2 Operacionalización de variables	38
2.3 Metodología	41
2.4 Tipo de estudio	41
2.5 Diseño	41
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8 Métodos de análisis de datos	46
III. Resultados	
3.1 Descripción de resultados	49
3.2 Análisis estadístico	57

IV. Discusión	65
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	73
Referencias Bibliográficas	76
Anexos	
Anexo 1 Matriz de consistencia	80
Anexo 2 Instrumentos	82
Anexo 3: Matriz de datos	86
Anexo 4: Otras evidencias	113

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización De La Variable Desarrollo Organizacional De La Empresa Cruz Del Sur En El 2015.	39
Tabla 2. Operacionalización De La Variable Asistencia A Los Recursos Humanos.	40
Tabla 3. Operacionalización De La Variable Asistencia A Los Recursos Humanos.	43
Tabla 4. Cálculo De La Muestra De Choferes De La Empresa Cruz Del Sur.	43
Tabla 5. Muestra De Choferes De La Empresa Cruz Del Sur.	44
Tabla 6. Cuadro Resumen De Los Coeficientes De Correlación.	47
Tabla 7. Percepción Del Desarrollo Organizacional De La Empresa Cruz Del Sur, Según Los Choferes, En El 2016	49
Tabla 8. Intervención Tecno Estructural De La Empresa Cruz Del Sur, Según Los Choferes, En El 2016	50
Tabla 9. Intervenciones De Recursos Humanos De La Empresa Cruz Del Sur, Según Los Choferes, En El 2016	51
Tabla 10. Intervenciones Estratégicas De La Empresa Cruz Del Sur, Según Los Choferes, En El 2016	52
Tabla 11. Asistencia A Los Recursos Humanos De La Empresa Cruz Del Sur, Según Los Choferes, En El 2016	53
Tabla 12. Remuneración En La Empresa Cruz Del Sur, Según Choferes En El 2016	54
Tabla 13. Prestaciones Sociales En La Empresa Cruz Del Sur, Según Choferes En El 2016	55
Tabla 14. Calidad De Vida En El Trabajo En La Empresa Cruz Del Sur, Según Choferes En El 2016.	56

Tabla 15. Correlación Hipótesis General.	58
Tabla 16. Tabla De Valores De La Relación.	59
Tabla 17. Correlación Hipótesis Especifica 1	61
Tabla 18. Correlación Hipótesis Especifica 2	62
Tabla 19. Correlación Hipótesis Especifica 3	64

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1. Diagrama De Ishikawa Del Problema.	34
Figura 2. Percepción Del Desarrollo Organizacional De La Empresa Cruz Del Sur, Según Los Choferes, En El 2016.	49
Figura 3. Intervención Tecno Estructural	50
Figura 4. Intervenciones De Recursos Humanos	51
Figura 5. Intervenciones Estratégicas	52
Figura 6. Asistencia A Los Recursos Humanos	53
Figura 7. Remuneración.	54
Figura 8. Prestaciones Sociales.	55
Figura 9. Calidad De Vida En El Trabajo.	56
Figura 10. Prueba De Hipótesis A Dos Colas.	57

Resumen

El trabajo de investigación se realizó para responder el siguiente problema: ¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la asistencia que se brinda a los conductores en la empresa Cruz del Sur el año 2015?, logrando que sea una herramienta muy útil que permita ayudar a lograr los objetivos que persigue la empresa Cruz del Sur.

Para tal propósito se aplicó un cuestionario elaborado por la investigadora, el cual fue sometido a pruebas de confiabilidad ($VI = 0,85$ y $VD = 0,84$). Se ejecutaron las indagaciones con los conductores de la empresa obteniendo los datos estadísticos permitiendo lograr probar nuestra hipótesis demostrando que existe una relación directa y significativa en razón a $r: 0,942$ entre las variables del estudio.

Encontrado también la relación de las hipótesis secundarias $H1: 0,785$, $H2: 0,754$, $H3: 0,857$ permitiendo al investigador revelar el papel de los elementos y las características del desarrollo organizacional y su importancia significativa y correspondencia directa con la asistencia que se brinda a los recursos humanos.

Palabras claves: Desarrollo organizacional, asistencia a los recursos humanos.

Abstract

Research work came true to answer the following problem: How does the organizational development relate with the help that offers to the drivers in the company Southern Cross the year 2015?, Achieving that a tool is very useful that the company allows Southern Cross to helping to somebody achieve the objectives that he chases.

For such purpose he applied over himself a questionnaire elaborated by the investigator, which was subjected to proofs of reliability (I SAW 0.85 and VD 0.84). They executed the investigations with the company drivers obtaining statistical data allowing logar to try our hypothesis proving that there is a direct and significant relation in reason to $r: 0.942$ between the case-study variables.

Found also the relation of the secondary hypotheses H1: 0,785, H2: 0.754, H3: 0.857 allowing the investigator to reveal the paper of the elements and the characteristics of the organizational development and their significant importance and direct mail with the help that human resources are offered.

Passwords: Organizational development, help to human resources.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Hoy en día las organizaciones y el personal que en ella trabaja se encuentran en un ambiente de constante cambio. Las empresas realizan revisiones y constantemente cambian sus objetivos y se implantan otros nuevos; se crean nuevas áreas y se reestructuran los viejos; los trabajadores dejan la organización o cambian de cargos; se contrata nuevo personal; los servicios experimentan variaciones notables; la tecnología avanza inexorablemente. Las personas también se desarrollan, asimilan nuevo conocimiento, modifican su comportamiento, tienen nuevas motivaciones, crean se crean nuevos problemas. Hoy en día todo cambia.

En tal sentido y después de la revisión de antecedentes encontramos a nivel internacional el trabajo de Balarezo (2014) en Ecuador con el título de “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive” El objetivo de este trabajo fue identificar de forma técnica el problema latente, sus causas y efectos, así como el diseño de una propuesta que sirva como guía para que la organización pueda tomar las medidas pertinentes.

La metodología fue la correlacional y la población se dio en la empresa San Miguel Drive, la población con la que se trabajó dentro de esta investigación consta de 30 miembros de la organización, por lo que no fue necesario obtener una muestra ya que esta cantidad fue pequeña y de fácil manejo.

Entre las conclusiones más relevantes de esta investigación podemos destacar que las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización. La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad y el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, así como también en las actitudes de los trabajadores.

También nos encontramos con el trabajo de Petit, Abad, López y Romero (2012) en Venezuela con el título “Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica”. Se describe el nuevo enfoque teórico Desarrollo Organizacional para Gerencia la Innovación vinculado a la preeminencia

de la dimensión humana, valores sociales y políticas públicas de innovación y desarrollo inclusivo en Nuestra-América.

El Desarrollo Organizacional Innovador como nuevo enfoque gerencial es consustancial con los procesos de transformación sociopolítica y socioeconómica que se han desplegado en Suramérica en el siglo XXI. Se propone con el objeto de contribuir con la organización práctica del modo en que los pueblos latinoamericanos pueden acceder desde la concepción “humano-social” al poder e iniciar la creación de una nueva sociedad.

Díaz y Rodríguez (2005) en Venezuela “Desarrollo organizacional aplicado a la división de recursos humanos de la unidad estatal del ministerio de agricultura y tierra del estado Monagas”. El presente trabajo se ha realizado con la finalidad de estudiar mediante un diagnóstico organizacional, la situación actual de la División de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Tierras del Estado Monagas, aplicando el modelo de Weisbord, siendo este de vital importancia dentro de las organizaciones porque nos permite visualizar de forma clara y sencilla el funcionamiento de estas a través de seis puntos esenciales, que se relacionan directamente con sus sistemas formales e informales, indicando de forma clara en donde se debe buscar y que es lo que deben buscar para diagnosticar los problemas y sus posibles soluciones.

Para el logro del análisis de estos factores se efectuó una investigación de campo de tipo descriptiva, así como también un cuestionario para recolectar los datos de la forma más veraz y confiable posible. También se presentan en esta investigación a las conclusiones que se llegaron con la implementación del modelo de Weisbord y algunas recomendaciones que se hacen para mejorar la situación actual de la División de Recursos Humanos de la Unidad Estatal del Ministerio de Agricultura y Tierras del Estado Monagas.

Después se realizó la búsqueda de antecedentes nacionales encontrándonos el trabajo de Alcanta, (2012) en la tesis con el título “El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado, 2012”. El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo determinar el nivel de desarrollo del Talento humano y su influencia en el

desarrollo organizacional en las microempresas del distrito de Grocio Prado, provincia de Chincha, y cómo influye en el éxito de la organización.

La metodología fue la correlacional y la población estuvo conformada por las microempresas del distrito de Grocio Prado en Chincha.

Se planteó realizar inversiones a través de financiamiento por entidades bancarias debido a los no tan elevados ingresos en sus ventas, para reestructurar y comprar tecnología que origine ventajas en el mercado, tenga capacidad para atender clientes y que origine el incremento del margen de utilidades

Después tenemos el trabajo de Yamamoto (2013) que publica el Artículo científico “Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social”. El bienestar aparece hoy en día como una necesidad universal e intemporal; sin embargo, esta tendencia no se encuentra presente en todas las culturas ni lo ha estado en toda la historia de Occidente. Stearns (2012) revisa la historia de la felicidad y señala que en el siglo XVIII la ética protestante favorecía un comportamiento melancólico y austero; esta concepción fue cambiando con los valores surgidos durante la Ilustración y con los avances del confort entre las clases medias.

El trabajo fue descriptivo, en el caso específico de Lima Metropolitana, para identificar las necesidades culturalmente relevantes se hizo un estudio, que partió de 254 entrevistas con alternativas de respuesta abierta, entre diferentes grupos representativos de la ciudad.

Si se vive para trabajar, entonces, aumentar la satisfacción con el trabajo mejoraría el bienestar y el desempeño; en cambio, si se trabaja para vivir, aumentar la satisfacción con la vida mejoraría el bienestar y el desempeño. En la práctica, con la expectativa de mejorar el rendimiento, se suele evaluar la satisfacción y el clima laboral. Si se trabaja para vivir, el camino es centrar la gestión en el impacto que el trabajo tiene en la sensación de encontrarse satisfecho con la vida.

Un enfoque de bienestar puede llevar a la mejora de la calidad de vida en las organizaciones, al incremento de la productividad y a la optimización del retorno de la inversión en beneficios

Ascencio y Cárdenas (2010) su tesis con título “Retención del factor humano; propuesta de cómo retener y fidelizar a los talentos”. La retención y fidelización de los buenos trabajadores es un tema muy en boga hoy en el ámbito del capital humano. Es muy cierto que los recursos humanos deben ser tratados de manera diferentes por los cambios que están experimentando las economías. Debemos tener trabajadores que marquen la diferencia para lograr que las organizaciones se desarrollen y compitan en el mercado sin dificultad.

El estudio fue descriptivo y no tuvo población de estudio las técnicas de análisis de datos fue la documental.

Las organizaciones buscan trabajadores con conocimientos, experiencias y cualidades o competencias para el desempeño eficiente de sus funciones. Se busca a la persona capaz, que vaya más allá del cumplimiento de sus funciones. Los trabajadores a medida que van trabajando comienzan a adquirir conocimiento y experiencia en la labor que realizan, poco a poco se vuelven más diestros y agilizan los procesos organizacionales, mientras más especializada sea la labor que realiza, se van tornando imprescindibles y a estos por lo tanto debemos de preservar y aprovechar ese potencial en beneficio de nuestra organización.

Diestra, Espinoza, Liao y Portocarrero (2008) con su tesis “Talent development consulting consultora de recursos humanos” Nos dicen que, a partir de las investigaciones realizadas en el sector de Consultoría de Recursos Humanos, identificamos una oportunidad de negocio en temas de desarrollo del capital humano del mercado empresarial. La oportunidad encontrada es el desarrollo de liderazgo por medio de un servicio que permita medir y evaluar el impacto del mismo en la organización. En base a ello, se buscó crear un plan de negocios que logre captar las necesidades de las empresas a través de un servicio integral.

La investigación tuvo como principal reto conseguir y gestionar la red de contactos que nos permitiera concretar las entrevistas con jefes y gerentes de Recursos Humanos de las empresas más grandes del país. Asimismo, se entrevistó a expertos en temas de capacitación y desarrollo, se asistió a conferencias de Recursos Humanos y a talleres de desarrollo de habilidades, y se revisó estudios e informes relacionados al tema.

En esta investigación se encontró que uno de los principales focos en el que las empresas buscaban centrar el desarrollo de su capital humano era las competencias relativas al liderazgo, de tal manera que estas se encuentren alineadas a los objetivos de la organización. Además, se observó que lo que las empresas más valoran de un programa de desarrollo es poder obtener resultados tangibles y medibles, los cuales se reflejen en un incremento de la productividad de sus empleados.

Así mismo el trabajo de Bedoya (2003) en la tesis con el título “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”. El objeto central de la tesis es demostrar que la llamada Función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa, tanto como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo.

El método de investigación fue el descriptivos la población estuvo conformada por 530 que prestan sus servicios en las 10 empresas más competitivas de la ciudad de Lima.

Es decir, que el Desarrollo Humano, su capacidad, su desempeño, están viviendo esos cambios. De igual manera, demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Desarrollo organizacional

Teoría del desarrollo organizacional

La finalidad del desarrollo organizacional se basa en que la organización aprenda como sistema y pueda diferenciarse de la competencia en hacer las cosas con calidad a partir de sus propios procesos. El desarrollo organizacional pretende que en la organización exista un mejoramiento continuo, efectividad en su marcha y responder eficientemente al cambio.

Muchas instituciones intentan enfrentarse al cambio y capitalizan las oportunidades que se les presentan mediante la aplicación de programas de DO. Existen ciertas fuerzas, tanto internas como externas, que propician el cambio. Fuerzas internas: funciones del trabajador, objetivos, tecnología y políticas. Fuerzas externas: educacionales, culturales, sociales, políticas, económicas y tecnológicas (Guízar, 2013, p. 12).

El punto de partida del desarrollo organizacional es la creatividad, la organización debe procurar un estado en la cual llegue a ser creíble en sus métodos, en su forma de actuar con sus productos o servicios que ofrece. Tiene que ser creíble para sus clientes externos e internos; una credibilidad no se tiene que agotar en la puesta en marcha y culminación de un proceso, sino que tiene que subsistir con la continuidad de la organización, y se mejorarla en el tiempo.

Conceptos del desarrollo organizacional

Teniendo en cuenta las pesquisas realizadas para la variable Desarrollo organizacional se presenta las definiciones de algunos autores citados por Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011).

Es la tendencia por destacar el mejoramiento de relaciones interpersonales como medio para impulsar a la empresa (Harris, 1990, citado por Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011, p. 8)

El DO es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientada al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo (Porrás y Robertson, 1992, citado por Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011, p. 8)

El DO es una aplicación en todo el sistema del conocimiento de las ciencias de la conducta al desarrollo y el refuerzo planificado de las estrategias, las estructuras y los procesos de la organización, para mejorar la efectividad de una organización

(Cummings y Worley, 1993, Harris, 1990, citado por Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011, p. 8)

El DO es un proceso de cambio planificado en la cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías de las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría (Burke, 1994, citado por Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011, p. 8)

El DO es la disciplina de las ciencias de la conducta aplicadas, dedicada a mejorar las organizaciones y a las personas que trabajan en ellas mediante el uso de la teoría y la práctica de un cambio planificado para mejorar la visión, la delegación de autoridad, el aprendizaje y los procesos de resolución de problemas de una organización, mediante una administración constante y de colaboración de la cultura de la organización, con un énfasis especial en la cultura de los equipos de trabajo (French y Bell, 2000, citado por Hernández, Gallarzo, Yy Espinoza, 2011, p. 8)

El DO es un esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de renovación organizacional (Chiavenato, 2001, citado por Hernández, Gallarzo, y Espinoza, 2011, p. 8)

Guízar (2013, p. 6) Es la tendencia al mejoramiento de las relaciones interpersonales como medio para impulsar a la empresa. Y cabe mencionar que esta definición se utilizara para la presente investigación ya que más se ajusta para la empresa Cruz del Sur en su situación actual.

Dimensiones del desarrollo organizacional

Intervención tecno estructural

La dimensión comprende la diferenciación e integración, diseño estructural, organización colateral y diseño del trabajo. (Guízar, 2013, p. 194).

Se entiende que son instrumentos que intervienen en la orientación sobre el aspecto técnico y estructural de la empresa, en donde se relacionan actividades

enfocadas con el diseño de las organizaciones, la calidad de vida de los trabajadores y el diseño del trabajo.

En la cual existe una incidencia entre la estructura interna que tiene la organización con las exigencias ambientales y el desempeño de la organización y como organización alcanza sus metas y objetivos. Lo cual nos da entender que existe una conexión importante entre, el ambiente que son las diversas condiciones técnicas y económicas exteriores a la empresa y la organización que son los modelos organizativos y administrativos que conducen al éxito en el transcurso del tiempo de la empresa.

Estas herramientas se utilizan para impulsar programas de cambios planeados, el incremento de la calidad, eficiencia, eficacia organizacional y la productividad de las organizaciones.

Intervenciones de RR HH

Son los objetivos en niveles que van desde los globales hasta los que competen a cada persona. (Guízar, 2013, p. 230).

Son las que se relacionan con el recurso humano que trabaja para la organización y contiene los procesos de interacción y comunicación entre sus integrantes. Las intervenciones son realizadas con la finalidad de conocer las dudas e inquietudes de los trabajadores y como estas pudieran afectar su productividad, creando así un desequilibrio en la organización.

Intervenciones estratégicas:

Están ligadas al cambio estratégico que significa un importante esfuerzo de integración de las intervenciones estratégicas. (Guízar, 2013, p. 296).

Estas intervenciones son dirigidas hacia la estrategia general de la organización, es decir, como utiliza sus recursos para obtener una ventaja competitiva en el sector en el que desenvuelve.

El aprendizaje organizacional

La administración efectiva del desarrollo organizacional se convierte en la diferencia entre el éxito o el fracaso de la implementación de la misma. Considerando lo anterior, presentaremos los procedimientos y las reglas que deben seguirse para obtener éxito en la administración de los programas de DO. Por lo tanto, presentamos simultáneamente las fases, el modelo de administración del cambio y el procedimiento para crear las estructuras de aprendizaje organizacional (Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011, p. 54).

Es fundamental promover un aprendizaje adaptativo y al mismo tiempo un aprendizaje generativo. El aprendizaje adaptativo busca que la organización se adapte a la realidad en un contexto actual. El aprendizaje generativo mira a la organización para buscar una tensión creativa para alcanzar la visión, adopta estrategias para cambiar la realidad. En todo caso el proceso de aprendizaje concibe a la organización como una realidad darwiniana.

El aprendizaje organizacional es algo más que la sumatoria de los aprendizajes individuales. Las organizaciones no tienen cerebro, pero sí una memoria institucional que se manifiesta en una cultura organizacional y en sus modos de hacer las cosas, de encarar y solucionar los problemas, de producir, de comercializar, de relacionarse (tanto los miembros de la empresa, como éstos con proveedores, clientes, con el mercado y la competencia). Esta memoria incluye también los valores de la organización, sus supuestos y presunciones básicas, así como sus modos de adquirir, procesar, crear, instrumentar, adaptar y operar el conocimiento. Los miembros de la empresa entran y salen, sus líderes cambian, pero las normas, valores y procesos institucionalizados permanece, o cambia más lentamente que la rotación del personal (Franklin y Krieger, 2011, p. 423).

Se tiene que tomar en cuenta que la prioridad no es el aprendizaje de un solo individuo, sino el aprendizaje de toda la organización como un aprendizaje sistémico, lo que se mide es la organización que aprende. Se sabe que los miembros de la organización tienen el deber de aprender, crecer y desarrollarse, pero este aprendizaje debe estar asociado al aprendizaje del sistema que se llama empresa para lograr un desarrollo conjunto.

El cambio es un reto tanto humano como técnico.

Están operando una gran diversidad de fuerzas en el entorno externo de la organización opera que pueden provocar cambios en su interior. Las más importantes son las condiciones económicas, las acciones que toman los competidores, los avances tecnológicos, los acontecimientos políticos/legales, así como los movimientos sociales y demográficos, estos deben ser medidos y aprovechados por la empresa para un cambio que ayude a la mejora de la organización.

Condiciones económicas

Los acontecimientos que ocurren en el ámbito económico constituyen importantes razones para el cambio organizacional. Por ejemplo, si la economía está débil es probable que la organización busque disminuir su fuerza laboral o cuando menos no contratar más personal, asimismo reducir las líneas de producción poco redituables. Por el contrario, si la economía está vigorosa y en expansión, muchas empresas considerarán el lanzamiento de nuevos servicios o productos, la creación de nuevas unidades o divisiones, la apertura de operaciones en nuevas áreas geográficas y otras acciones encauzadas al crecimiento (Franklin y Krieger, 2011, p. 501).

Acciones de los competidores

Sin importar el estado de la economía, casi todas las organizaciones tienden a ser muy sensibles a los movimientos de sus competidores, en especial a aquellos que se dan en respuesta a cambios en el mercado o en las preferencias del consumidor. Las acciones de otros protagonistas del entorno inmediato suelen desencadenar cambios en el interior de la organización, aun cuando ésta prefiera no cambiar en ese momento (Franklin y Krieger, 2011, p. 501).

Desarrollo tecnológico

A menudo los avances tecnológicos desarrollados fuera de la organización exigen una respuesta de ésta, incluso contra su voluntad. Los avances tecnológicos representan tanto oportunidades como amenazas para la organización, pero si

motivan cambios importantes y relacionados de manera directa con sus tareas centrales, a los administradores no les queda más remedio que hacer los ajustes necesarios (Franklin y Krieger, 2011, p. 501).

Acontecimientos políticos y legales

Cuando los gobiernos promulgan nuevas leyes los administradores deben responder, aunque las soluciones o los tipos de cambio que deberían llevarse a cabo no sean obvios en un primer momento (Franklin y Krieger, 2011, p. 501).

Movimientos sociales y demográficos

Otros tipos de fuerzas para el cambio tardan más en desarrollarse, o son más sutiles y, por lo tanto, más difíciles de detectar. Tal es el caso del cambio de actitudes sociales frente a diversos productos, servicios y prácticas. Por ejemplo, de las modificaciones de los patrones demográficos (como el envejecimiento de la población), que implican retos para las empresas de venta al menudeo y orientadas al consumidor, ya que tendrán que plantear nuevas mezclas de producto, así como nuevos enfoques de marketing y ventas. Tales movimientos demográficos, por supuesto, no ocurren de un día para otro, pero ejercen una fuerza poderosa (Franklin y Krieger, 2011, p. 501).

1.2.2 Asistencia a los recursos humanos

Teoría de la asistencia a los recursos humanos

Teniendo en cuenta la variable asistencia a los recursos humanos podemos aseverar que, desde el punto de vista de los recursos humanos, una organización viable es la que no solo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los mantiene motivados en la organización. El mantenimiento de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, y de higiene y seguridad en el trabajo (Chiavenato, 2011, p. 228).

La organización tiene un sistema de recompensas que incluyen todos los beneficios que la institución pone a disposición de sus miembros, proponiendo los

mecanismos y procedimientos por los cuales estos beneficios son distribuidos a sus miembros. Abarca salarios, vacaciones, promociones, pensiones de jubilación, también propone algunas recompensas como garantía de seguridad en el cargo y varias formas de reconocimiento por servicios especiales que realicen sus trabajadores.

Estos incluyen los beneficios que la organización y pone a disposición de sus miembros, además de los mecanismos y procedimientos para distribuir dichos beneficios. No sólo se consideran los salarios, vacaciones, ascensos a posiciones más elevadas, sino también algunas recompensas que pueden ser la garantía de estabilidad en el cargo, transferencias laterales hacia posiciones más desafiantes para las personas o hacia posiciones que lleven a un progreso de sus miembros.

Conceptos de la asistencia a los recursos humanos

Puchol (2012, p. 241) Todo sistema de compensación se instaura con el fin de conseguir unos objetivos de atracción y conservación de los buenos colaboradores, de estímulo para conseguir los objetivos de la empresa, al tiempo que se pretende favorecer unas buenas relaciones empresa-asalariados y asalariados entre sí. A veces estos objetivos se consiguen total o parcialmente pero todo sistema de recompensas precisa una permanente puesta a punto, porque corre el riesgo de quedarse obsoleto o incluso de conseguir unos objetivos opuestos a los pretendidos.

Chiavenato (2011, p. 228) nos dice que en una organización viable es la que no solo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los mantiene motivados en la organización y esto es la asistencia a los recursos humanos.

Werther y Davis (2008, p. 338) Los empleados aportan contribuciones físicas e intelectuales a la empresa a cambio de su compensación, pero el término compensación abarca mucho más que los pagos efectuados en la forma de sueldos y salarios. En la administración moderna, la compensación incluye los incentivos que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad.

Dolan, Valle y Cabrera (2007, p. 272) La retribución total de una persona está formada por dos partes: la retribución directa, normalmente de carácter monetario, y la retribución indirecta, vinculada a servicios o beneficios recibidos por el empleado. Dentro de la retribución directa se incluye el salario base o parte fija, que es la cantidad recibida de forma regular como consecuencia del trabajo o puesto que ocupa en la organización. Con frecuencia esta retribución, que puede ser mensual, semanal o por horas, constituye la parte más importante del total recibido. El segundo componente de las retribuciones directas lo forman los incentivos, parte variable, relacionados normalmente a medidas del rendimiento.

Dimensiones de la asistencia a los recursos humanos

Remuneración

La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. (Chiavenato, 2011 p. 234).

La finalidad de la remuneración es atraer, retener y mantener motivados a personas válidas para desempeñar los puestos de trabajo de las empresas. Desde este punto de vista vemos que la compensación es una herramienta estratégica de gestión de los recursos humanos, no una mera contraprestación por un trabajo realizado (Puchol, 2012, p. 228).

Las prestaciones sociales

Son los costos proporcionales de las prestaciones, la oferta de mercado y el papel que desempeñan para atraer, retener y motivar a personas talentosas. (Chiavenato, 2011 p. 264).

Una prestación son todas las condiciones que por un contrato determinado están obligadas cumplir, por parte del empleado la obligación principal es la prestar el servicio en forma personal, y por parte de la empresa, todas las obligaciones sociales que por ley le corresponden al trabajador.

Calidad de vida en el trabajo

Desde el punto de vista del área de RH, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. (Chiavenato, 201, p. 276)

La importancia de mejorar la productividad y la calidad de vida en el trabajo es evidente para todos aquellos que trabajan en empresas. Durante muchos años los trabajadores y las organizaciones han pensado que estaban protegidos ante la competencia global y, por tanto, se crearon pocos incentivos para aumentar la productividad (Dolan, Valle y Cabrera, 2007, p. 349).

Recompensas

Las recompensas son inmensamente estimadas por las personas, de manera que el sistema implementado para otorgarlas determina mejores actuaciones por parte del personal. Las recompensas pueden ser económicas o estar representadas por cosas apreciadas. Si las recompensas son sólo económicas es posible que resulten muy frías para la motivación del empleado; por lo tanto, es necesario incluir otros tipos de retribución en una gestión por resultados. Es legítimo otorgar premios por el logro de metas a individuos y equipos, pero también es preciso tomar en cuenta otros elementos que son valorados por los empleados, por ejemplo: el desarrollo profesional, los ascensos, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, las vacaciones, la atención de emergencias familiares, etc. En algunas ocasiones el reconocimiento a un trabajo, o la atención personal del gerente al empleado y a sus inquietudes, resultan de gran importancia (Franklin y Krieger, 2011, p. 384).

El sistema de recompensas debe poder discriminar entre quienes obtuvieron los resultados esperados y aquellos que no alcanzaron las metas propuestas. Por otro lado, es recomendable evitar las recompensas seriadas, en las que se distingue a todo el mundo por igual, pues bajo este esquema el sistema pierde validez. Si se dan por cumplidas las metas y se otorgan premios a todos, la recompensa ya no será un incentivo. En ese caso, es probable que las metas estuvieron mal establecidas y fueron subvaloradas, o los logros se están sobrevalorando. Sólo deshaciéndose de estos parámetros incorrectamente determinados se puede inducir una cultura del esfuerzo y valorar el logro de los objetivos propuestos (Franklin y Krieger, 2011, p. 384)

Objetivos de la compensación no tradicional

Los sistemas de incentivos vinculan la compensación directamente con el desempeño: pagan a los empleados por obtener resultados y no por su antigüedad o por el número de horas que hayan laborado. Los empleados que trabajan bajo un sistema de incentivos financieros advierten que su desempeño determina, en gran medida, el ingreso que obtienen. Uno de los objetivos más significativos de los incentivos financieros consiste en que se premie el mejor desempeño de manera regular y periódica. De forma diferente a como ocurre con los aumentos de sueldo y las promociones, el reforzamiento de la conducta es por lo común rápido y frecuente; por lo general, acompaña a cada pago quincenal o mensual (Werther y Davis, 2008, p. 501).

Teoría de la inequidad propone que las personas y las organizaciones están sumergidas en un complejo sistema de relaciones de intercambio, las personas contribuyen con la organización, y está en retribución les otorga incentivos o recompensas. Los aportes que los trabajadores realizan representan inversiones personales que deben proporcionar ciertos retornos en forma de incentivos o recompensas. Los sistemas de relaciones de intercambio son muy complejos y se complica aún más cuando cada persona analiza sus propias contribuciones y las compara con las contribuciones que los demás trabajadores ofrecen a la organización. Incluso comparan sus recompensas con las recompensas recibidas por los demás miembros de la organización. Esta comparación podría expresarse mediante la ecuación.

Mis recompensas = Recompensas de los demás

Mis contribuciones = Contribuciones de los demás

Cuando encontramos equivalencia en la ecuación, se da una situación de equidad. Cuando ocurre la equidad, la persona experimenta un sentimiento de satisfacción. Cuando los dos miembros de la ecuación no son iguales (el primer término es mayor que el segundo, o el segundo es mayor que el primero), se presenta una situación de inequidad. Cuando hay inequidad, la persona se experimenta un sentimiento de injusticia y de insatisfacción, que aumenta en la

medida en que crece la inequidad. Existe inequidad cuando la persona siente que se le paga menos o que se le paga más. Si el salario está muy por debajo, genera disgusto; y si está muy por encima, ocasiona culpa. En la situación de tensión, el empleado trata de reducir el desequilibrio cambiando alguno de los dos miembros de la ecuación que esté en condiciones de modificar; con preferencia, sus contribuciones a la organización.

En lo que es la compensación (administración de salarios) y planes de beneficios sociales, se muestra que la inequidad constituirá el fantasma invisible capaz de poner jaque a muchos de los buenos programas de recompensas de personal.

Sobre la compensación y productividad Mc Gregor citado por Ramírez (2009, p. 216), dice que las recompensas organizacionales enfatizan la excelencia del servicio y el grado de responsabilidad del funcionario.

El dinero puede ser un motivador efectivo para alcanzar mayor productividad, si el empleado percibe que el aumento de su esfuerzo lleva, de hecho, al aumento de su recompensa monetaria. El problema de la mayor parte de los planes de remuneración reside en que los empleados no sienten que exista tal relación y creen que la remuneración se basa en la edad, la educación, el desempeño en los años previos, y también en criterios irrelevantes como la suerte o el favoritismo.

A pesar de las críticas hechas al sistema de recompensas y castigos vigente, son pocas las propuestas prácticas. Jaques; propone un sistema de normas para lograr un justo pago, cualquiera sea el nivel del trabajo realizado. Después de analizar casi mil tipos de tareas. Jaques concluyó que todos los empleados pueden compartir esas normas, independientemente del trabajo que realicen. El meollo del problema está en establecer el peso de la responsabilidad en cada tarea ejecutada, lo cual puede hacerse determinando el periodo máximo durante el cual el subordinado puede realizar el trabajo -bajo su propio arbitrio e iniciativa- que el superior le asignó, sin que esos elementos sean sometidos a la evaluación del superior: este tiempo se denomina lapso de arbitrio. Esto incluye todos los aspectos del trabajo previstos en el reglamento interno de la organización, a los cuales deberá ajustarse el subordinado, o será castigado por negligencia. La medida del

lapso de arbitrio es una cuantificación objetiva que se relaciona con dos aspectos: La importancia de la tarea ejecutada, desde el punto de vista de la organización. El nivel jerárquico del empleado.

Incentivos no financieros

Por lo general, los incentivos se materializan en un pago monetario; sin embargo, pueden también concederse en otras especies. Por ejemplo, muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, durante las cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo. Estos incentivos no financieros son especialmente comunes en los departamentos de ventas, al paso que ceden la prioridad a los programas de comisiones y otros similares. En estos casos, los incentivos no financieros (llamados también no monetarios) sirven para alentar esfuerzos adicionales o dirigidos a un objetivo específico (Werther y Davis, 2008, pp. 377-388).

1.3 Justificación

EL trabajo de investigación se justifica por ser de gran interés para la gerencia y el personal de la empresa Cruz del Sur, ya que los recursos humanos dentro de toda organización son el pilar fundamental que garantiza la estabilidad, eficacia, productividad y buen funcionamiento de la misma, por ello se debe brindar especial atención a éstos, por cuanto a medida que se evoluciona en las actividades económicas se dan cambios importantes en todos sus extractos y las organizaciones con metas futurísticas para el crecimiento empresarial, el aporte de la presente investigación estará en demostrar que el desarrollo organizacional tiene una relación con la asistencia de los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur. Esta información será útil para la gerencia de la empresa pues demostrar esta relación se podrán merar la manera de desarrollar el desarrollo organizacional par que ello mejore la asistencia que brindarán a los choferes de la empresa quienes se serán favorecidos después de la presente investigación.

El estudio relevante en cuanto se propone la búsqueda de una relación entre las variables planteadas para el plan de tesis y esta ayudara al diseño e

implementación del nuevo proceso de gestión, que tendrá como finalidad coadyuvar al control y administración de recursos humanos, con esto se logrará tener recursos humanos motivados y comprometidos con la empresa cobrando importancia al tener en cuenta los altos índices de lesiones que por el trabajo pueden contraer los choferes que vienen laborando en la empresa Cruz del Sur.

La presente investigación es factible porque se cuenta con los recursos necesarios (técnicos, materiales, talento humano) para su respectiva elaboración, y sobre todo porque se cuenta con el apoyo del Gerente y de todos los miembros de la empresa, para proponer técnicas y métodos para el análisis e implementación de la información para la obtención de datos, brindando garantías de exactitud, rapidez y confidencialidad en toda la información de la empresa.

1.4 Problema

La empresa Cruz de Sur cuenta con un personal de 2,100 Trabajadores a nivel nacional, un 70% la representa Pilotos (Bus, Furgón Y minas). La problemática que persiste en ellos con mayor incidencia es: Alto índice de enfermedades por Diagnósticos (Lumbalgia, Gastroenterocolitis, Dorsalgia, Infecciones Respiratorias). La empresa cuenta con una Área de Salud Ocupacional, quienes atienden el programa “de Fatiga y Soñolencia”, Que consiste en realizar las Visitas Domiciliarias y verificar que sus horas de Descansos se cumplan, alimentación adecuada y el dormitorio tenga ventilación e iluminación. Ausentismo de la figura Paterna en el hogar, Traen como consecuencia Divorcios, separación de concubinos, adolescentes con problemas de conducta.

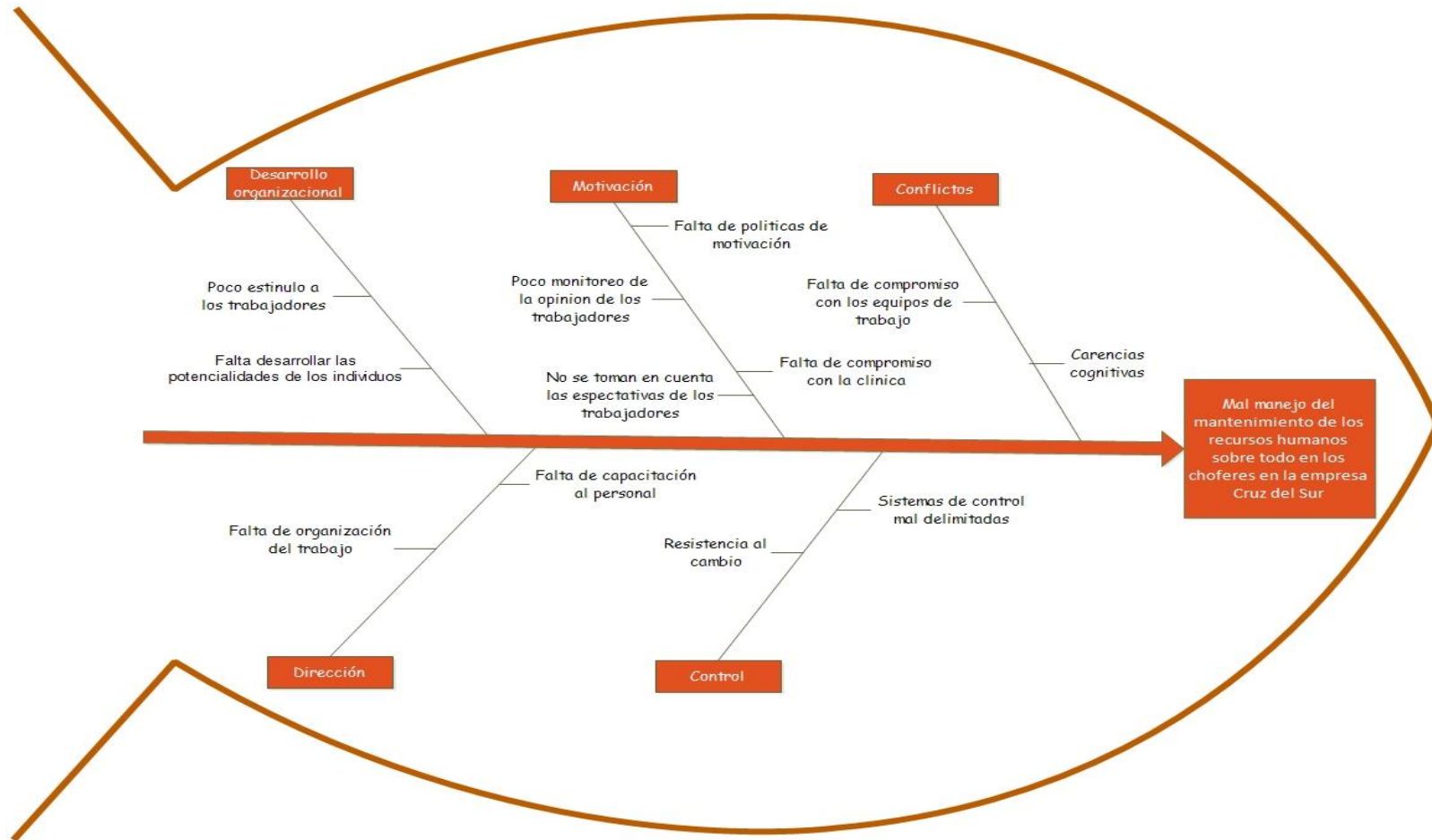
La característica laboral principal de los conductores es el trabajo diario por turnos a lo largo del día. Los turnos son variados y dependen de la empresa del ómnibus y de la ruta empleada, la importancia que se le da al Desarrollo Organizacional se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización.

En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo

(equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su eclosión. Específicamente el Desarrollo Organizacional abordará, entre otros muchos, problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestiones de identificación y destino de la empresa o institución, el cómo satisfacer los requerimientos del personal o cuestiones de eficiencia organizacional.

Esta estrategia busca utilizar los efectos de la acción a través de la retroalimentación la que se constituirá en la base para la acción planificada ulterior. Sin embargo, es necesario tener presente que la única forma de cambiar las organizaciones es a través de cambiar su "cultura", es decir, cambiar los sistemas de vida, de creencias de valores y de formas aceptadas de relaciones entre las personas. Además de lograr que las personas tengan una conciencia de pertenencia, de ser efectivamente miembros de la institución.

El bienestar del trabajador, es decir su satisfacción y contento dentro de la institución, tiene que ser una realidad, y no sólo por estar en el centro de trabajo, sino porque esa sensación le viene también de su familia y entorno cercano, como resultado de los beneficios que recibe de la institución lo cual no se viene llevando a cabo al 100% dentro de la empresa Cruz del Sur. Para poder definir el problema que tenemos dentro de la empresa presento el diagrama causa efecto que nos pone en evidencia el problema que se presenta dentro de la organización que se pretende estudiar:



Fuente: elaboración propia

Figura 1. Diagrama de Ishikawa del problema.

1.4.1 Formulación del problema

Problema General

¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la asistencia que brinda la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015?

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la remuneración que otorga la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con las prestaciones sociales otorgadas por la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la calidad de vida en el trabajo, en la empresa Cruz del Sur, en el año 2015?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la asistencia que brinda la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015.

1.5.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la remuneración que otorga la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015.

Hipótesis específica 2

El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con las prestaciones sociales otorgadas por la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015.

Hipótesis específica 3

El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida en el trabajo, en la empresa Cruz del Sur, en el año 2015.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Establecer cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la asistencia que se brinda a los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la remuneración de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Objetivo específico 2

Establecer cómo se relaciona el desarrollo organizacional con las prestaciones sociales de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Objetivo específico 3

Establecer cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la calidad de vida en el trabajo de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Desarrollo organizacional.

Se considera la tendencia al mejoramiento de las relaciones interpersonales como medio para impulsar a la empresa. (Guízar, 2013, p.6). En la investigación fue considerada una variable cualitativa y se empleó en ella una medición ordinal.

Asistencia a los recursos humanos

Una organización viable es la que no solo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los mantiene motivados en la organización. El mantenimiento de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, y de higiene y seguridad en el trabajo (Chiavenato, 2011 p. 228). Esta variable es de naturaleza cualitativa y se empleó en su análisis una escala de medición ordinal.

2.2 Operacionalización de variables

Para la operacionalización se emplearon dos escalas mediante las cuales se recabó la información de los conductores de la Empresa Cruz del Sur.

Ambos instrumentos fueron auto elaborados, la primera escala buscó establecer el desarrollo organizacional de la empresa en tres aspectos (dimensiones): tecno estructurales, intervenciones de RR.HH. e intervenciones estratégicas.

Mediante la segunda escala se buscó establecer el nivel de asistencia a los recursos humanos que brinda la empresa a los conductores, analizándose tres aspectos (dimensiones): la remuneración, las prestaciones sociales y la calidad de vida en el trabajo.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable desarrollo organizacional de la empresa Cruz del Sur en el 2015.

VARIABLE X	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVEL/RANGO
Desarrollo organizacional: Es la tendencia al mejoramiento de las relaciones interpersonales como medio para impulsar a la empresa. (Guízar, 2013 p. 6)	Intervención tecno estructural: comprende la diferenciación e integración, diseño estructural, organización colateral y diseño del trabajo. (Guízar, 2013 p. 194)	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del desarrollo de las tareas. • Numero de capacitaciones que recibe cada empleado. 	1 - 4	1. Muy adecuado 2. Adecuado 3. Ni Adecuado ni inadecuado 4. Inadecuado 5. Muy inadecuado	Para la medición de esta variable se empleó una escala ordinal de tres niveles:
	Intervenciones de RR HH: objetivos en niveles que van desde los globales hasta los que competen a cada persona. (Guízar, 2013 p. 230)	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de objetivos y de metas cumplidas. • Niveles de estrés laboral en los trabajadores. • Nivel de la cultura organizativa. 	5 - 10	1. Muy adecuado 2. Adecuado 3. Ni Adecuado ni inadecuado 4. Inadecuado 5. Muy inadecuado	Desarrollo adecuado (52 A 70)
	Intervenciones estratégicas: cambio estratégico significa un importante esfuerzo de integración de las intervenciones estratégicas. (Guízar, 2013 p. 296).	<ul style="list-style-type: none"> • Administración del cambio - 14 estratégico. • Diversidad de fuerzas del trabajo. 	- 14	1. Muy adecuado 2. Adecuado 3. Ni Adecuado ni inadecuado 4. Inadecuado 5. Muy inadecuado	Desarrollo deficiente (14 A 32)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de la variable asistencia a los recursos humanos.

VARIABLE Y	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVEL/RANGO
Asistencia a los recursos humanos: Una organización viable es la que no solo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los mantiene motivados en la organización. (Chiavenato, 2011 p. 228)	Remuneración: La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. (Chiavenato, 2011 p. 234)	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios. • Evaluación y clasificación de los puestos. • Política salarial. 	1 - 6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Para la medición de esta variable se empleó una escala ordinal de tres niveles:
	Las prestaciones sociales: Son los costos proporcionales de las prestaciones, la oferta de mercado y el papel que desempeñan para atraer, retener y motivar a personas talentosas. (Chiavenato, 2011 p. 264)	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones salariales. • Prestaciones sociales. 	7 - 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Desarrollo adecuado (59 A 80)
	Calidad de vida en el trabajo: Desde el punto de vista del área de RH, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. (Chiavenato, 2011 p. 276)	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene laboral. • Condiciones ambientales. • Administración de riesgo. • Calidad de vida en el trabajo. 	11 - 16	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Desarrollo regular (38 A 58)
					Desarrollo deficiente (16 A 37)

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

La investigación fue realizada dentro del paradigma positivista, es decir sostiene que los conocimientos son de naturaleza empírica y se obtienen de hechos objetivos mediante métodos deductivos. Correspondió entonces un enfoque cuantitativo, por cuanto se utilizaron métodos estadísticos ya que se determinará una muestra de los sujetos que serán estudiados, se tabularan los datos empíricos obtenidos y establecieron las generalizaciones apropiadas a partir de ellos, además se utilizó el método correlacional, el cual tiene como propósito evaluar la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables (Morán y Alvarado, 2010, p. 8).

La presente investigación emplea el método científico hipotético deductivo, ya que se formularon hipótesis que luego fueron sometidas a prueba, deduciéndose las conclusiones que establecen la validez de la hipótesis.

2.4 Tipo de estudio

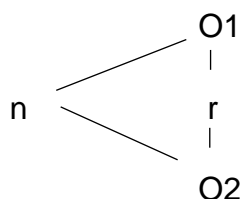
La investigación fue básica, debido a que profundizará en contextos específicos para incrementar el conocimiento sobre las variables en estudio. Según su naturaleza fue cuantitativa puesto que se interesó en medir las variables: desarrollo organizacional y asistencia a los recursos humanos. (Vara, 2012, p. 203).

2.5 Diseño

El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental por cuanto no se realizó manipulación deliberada de las variables y solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural (Hernández, Zapata y Mendoza, 2013, p. 149).

El estudio tuvo un alcance o nivel descriptivo correlacional. Por cuanto el estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre las dos variables a estudiar en un contexto en particular (Hernández, Zapata y Mendoza, 2013, p. 75)

El esquema de la investigación es como sigue:



Donde:

- n = Muestra compuesta por los conductores.
- O1 = Observación o medición del desarrollo organizacional
- O2 = Observación o medición de la asistencia a los recursos humanos
- r = Coeficiente de Correlación.

2.6 Población, muestra y muestreo

Siempre se necesitan informantes o fuentes de información “primaria” o directa para cumplir con los objetivos planteados en una tesis. El conjunto de todos los elementos a investigar (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) está conformado por esas fuentes de información y se le conoce como población (N). La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012, p. 221)

En esta investigación la población estuvo compuesta por los 1470 choferes que en el año 2015 trabajaban en la empresa Cruz del Sur.

Tabla 3.

Operacionalización de la variable asistencia a los recursos humanos.

TRABAJADORES	Nº	%
Choferes	1470	100
total	1470	100

Fuente: Oficina de personal de la empresa

Muestra:

La muestra (n), entendida como el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. (Vara, 2012, p. 221).

Tabla 4.

Cálculo de la muestra de choferes de la Empresa Cruz del Sur.

N [tamaño del universo]	1.470	← Escriba aquí el tamaño del universo								
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5	← Escriba aquí el valor de p								
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)								
90%	0,05	1,64								
95%	0,025	1,96								
97%	0,015	2,17								
99%	0,005	2,58								
Fórmula empleada										
$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$										
Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 1470 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	64	79	98	126	166	227	327	495	784	1.206
95%	90	110	136	173	226	305	426	618	912	1.275
97%	109	132	163	207	268	357	490	692	980	1.307
99%	149	180	221	276	352	458	609	819	1.086	1.351

Tabla 5.

Muestra de choferes de la Empresa Cruz del Sur.

Población	1470
Error máximo	5%
Nivel de Confianza	95%
Tamaño aproximado de la proporción	50%
Tasa de respuesta	100%
Tamaño muestral	305

Fuente: Elaboración propia.

Muestreo

La selección de las unidades de análisis fue realizada mediante una técnica aleatoria simple, con la finalidad de que todos los integrantes de la población tengan la misma oportunidad de pertenecer a la muestra. En consecuencia, el recojo de datos se realizó en una muestra probabilística.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica de la encuesta:

Según Vara (2010, p. 253) la encuesta es un proceso de uso frecuente en las investigaciones sociológicas, por cuanto se ajusta a diversos diseños de investigación, desarrollando instrumentos muy estables y de aplicación colectiva por personas no necesariamente especializadas. Entre otros aspectos considero que sirve para:

- Describir las características o atributos de una población.
- Analizar las relaciones entre variables o diferenciación de grupos.

Al ser éste, un trabajo de investigación de diseño correlacional que buscaba la relación entre dos variables, se usó la técnica de la encuesta.

2.7.2 Instrumentos:

Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Instrumento constituido por un conjunto de preguntas o ítems (cuestiones) que se consideran relevantes o adecuados para la obtención de datos sobre un rasgo, característica o dimensión, es decir, sobre una variable. Se trata de un conjunto previamente determinado de preguntas, que se utiliza sobre todo en el proceso de la encuesta, para conocer, en definitiva, características de una población (del Rio, 2013, p. 73).

El instrumento que se utilizó para realizar la presente investigación fue la escala de tipo Likert, que es “una escala ordinal y como tal mide en cuanto es más favorable o desfavorable una actitud” (Tamayo, 2004, p. 54), escala de categorías ordenadas que refleja o denota el grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación contenida en los enunciados de los ítems. Es una variedad de las escalas de clasificaciones sumadas, que consisten en un conjunto de preguntas sobre actitudes que, según se supone, tienen de manera aproximada el mismo «valor actitudinal» y a las que los sujetos responden en grados diversos de acuerdo o desacuerdo (del Rio, 2013; pp. 131 - 132).

Ficha técnica del primer instrumento:

Nombre:	Escala de opinión para evaluar el desarrollo organizacional		
Autor(a):	Se trata de un instrumento auto elaborado para efectos de la investigación		
Estructura:	Está conformado por tres secciones, referidas a las dimensiones que se analizan para la variable.		
	Dimensiones		Nro. ítems
	1. Intervención tecno estructural		4
	2. Intervenciones de RR HH		6
	3. Intervenciones estratégicas		4
Confiabilidad	Alfa de Cronbach	0,85	Instrumento con alta confiabilidad

Ficha técnica del segundo instrumento:

Nombre:	Escala de opinión para evaluar la asistencia a los RR.HH.				
Autor(a):	Se trata de un instrumento auto elaborado para efectos de la investigación				
Estructura:	Está conformado por tres secciones, referidas a las dimensiones que se analizan para la variable.				
	Dimensiones				Nro. ítems
	1. Remuneración				6
	2. Prestaciones sociales				4
	3. Políticas, cronogramas y presupuestos				6
Confiabilidad	Alfa de Cronbach	0,84	Instrumento	con	alta confiabilidad

2.8 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo: Consistió en asignar un atributo a cada una de las variables del modelo teórico.

Análisis inferencial: Siendo la escala ordinal una escala de medida en que sólo son verificables empíricamente la igualdad - desigualdad y el orden; en la relación de equivalencia incorpora la de mayor a menor. Es decir, en ella los números asignados a los objetos o sujetos reflejan la cuantía de los atributos que los objetos o sujetos poseen, sin que ello signifique que a diferencias iguales entre los números correspondan diferencias iguales en la cuantía de los atributos (las unidades de medida no son iguales, es decir, no hay unidad constante de medida). Los números asignados a los objetos o sujetos permiten decidir si un objeto o sujeto posee en mayor grado que otro la característica medida. Por tanto, en esta escala los elementos (objetos o sujetos) medidos están colocados por orden de tamaño por rangos, pero sin unidades iguales ni cero verdadero o absoluto.

La mayor parte de las pruebas no paramétricas utilizan este tipo de datos. Algunas de ellas, como la prueba de los signos, requieren que los datos tengan como base una distribución continua, aunque se midan en categorías discretas. Hay estadísticos propios del nivel ordinal, como la mediana o el coeficiente de

correlación de Spearman (del Rio, 2013; p. 133). El estadístico para la prueba de hipótesis será la rho de Spearman teniendo en cuenta el siguiente cuadro que nos presenta (Bologna, 2010, p.176):

Tabla 6.

Cuadro resumen de los coeficientes de Correlación.

Nivel de	Coeficiente	Rango de variación	Lectura
Nominal dicotómicas ambas	Q de Kendall	Desde -1 hasta 1	No importa el signo, la relación es fuerte si es cercano a 1 ó a -1
Nominal	C de Pearson	Desde 0 hasta C max, que depende de la dimensión de la tabla	Más intensa si es próximo a Cmax
	V de Cramer	Desde 0 hasta 1	Más intensa si es próximo a 1
Ordinal	rho de Spearman	Desde -1 hasta 1	El signo indica la dirección, positivo es directa, negativo es inversa. Fuerte si es cercano a 1 ó a -1 y
Proporcional	r de Pearson		

Fuente: Cuadro tomada de Bologna (2011)

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1 Desarrollo organizacional

Tabla 7.

Percepción del Desarrollo organizacional de la Empresa Cruz del Sur, según los choferes, en el 2016

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	45	14.75	14.75
Regular	207	67.87	82.62
Adecuada	53	17.38	100.00
Total	305	100.00	100.00

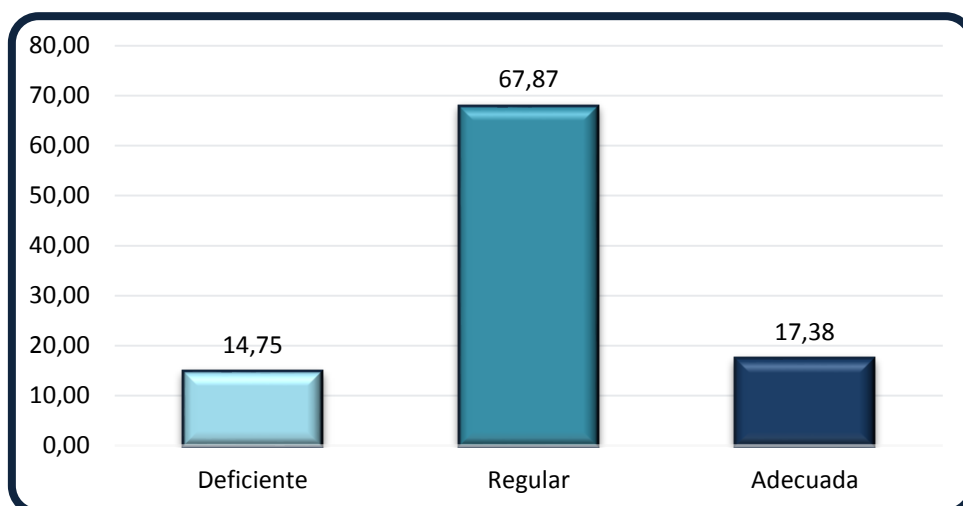


Figura 2. Percepción del Desarrollo organizacional de la Empresa Cruz del Sur, según los choferes, en el 2016.

Observando la tabla estadística N°6 y el histograma de barras figura N° 1 se puede evidenciar que ante la variable diseño organizacional de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 207 choferes que representa el (67.87%) manifestaron que el desarrollo organizacional es regular; asimismo 53 choferes que es el (17.38%) manifestaron que el desarrollo organizacional es adecuado; 45 choferes que es el (14.75%) manifestaron que el desarrollo organizacional es deficiente.

Resultados descriptivos de la dimensión intervención tecno estructural

Tabla 8.

Intervención tecno estructural de la Empresa Cruz del Sur, según los choferes, en el 2016

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Deficiente	49	16.07	16.07
Regular	187	61.31	77.38
Adecuada	69	22.62	100.00
Total	305	100.00	

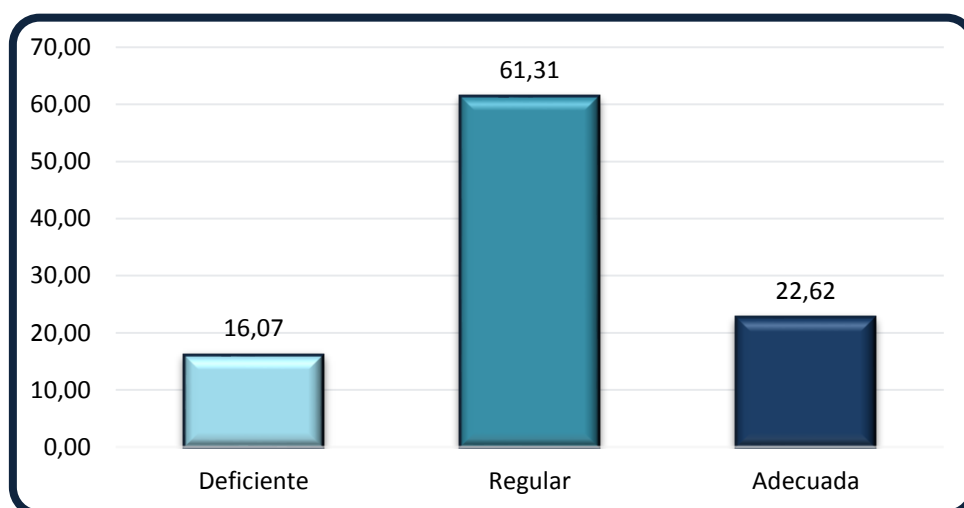


Figura 3. Intervención tecno estructural

Observando la tabla estadística N° 6 y el histograma de barras figura N° 3 se puede evidenciar que ante la dimensión intervención tecno estructural se analiza que de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 187 choferes que representa el (61.31%) manifestaron que la intervención tecno estructural es regular; asimismo 69 choferes que es el (22.62%) manifestaron que la intervención tecno estructural es adecuada; 49 choferes que es el (16.07%) manifestaron que la intervención tecno estructural es deficiente.

Resultados descriptivos de la dimensión intervenciones de recursos humanos

Tabla 9.

Intervenciones de recursos humanos de la Empresa Cruz del Sur, según los choferes, en el 2016

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Deficiente	32	10.49	10.49
Regular	211	69.18	79.67
Adecuadas	62	20.33	100.00
Total	305	100.00	100.00

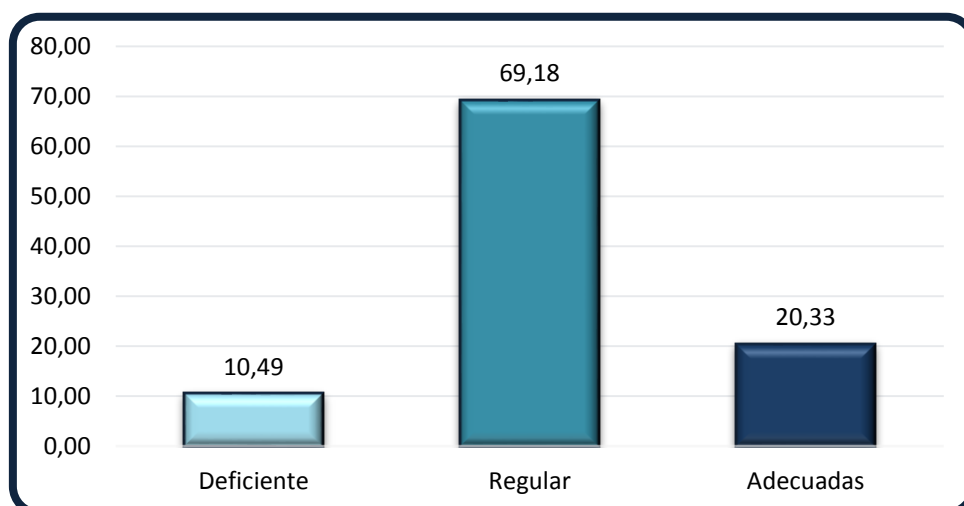


Figura 4. Intervenciones de recursos humanos

Observando la tabla estadística N° 7 y el histograma de barras figura N° 4 se puede evidenciar que ante la dimensión Intervenciones de recursos humanos se analiza que de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 211 choferes que representa el (69.18%) manifestaron que las Intervenciones de recursos humanos es regular; asimismo 62 choferes que es el (20.33%) manifestaron que las Intervenciones de recursos humanos es adecuada; 32 choferes que es el (10.49%) manifestaron que las intervenciones de recursos humanos son deficientes.

Resultados descriptivos de la dimensión intervenciones estratégicas

Tabla 10.

Intervenciones estratégicas de la Empresa Cruz del Sur, según los choferes, en el 2016

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	48.00	15.74	15.74
Regular	183.00	60.00	75.74
Adecuadas	74.00	24.26	100.00
Total	305	100.00	100.00

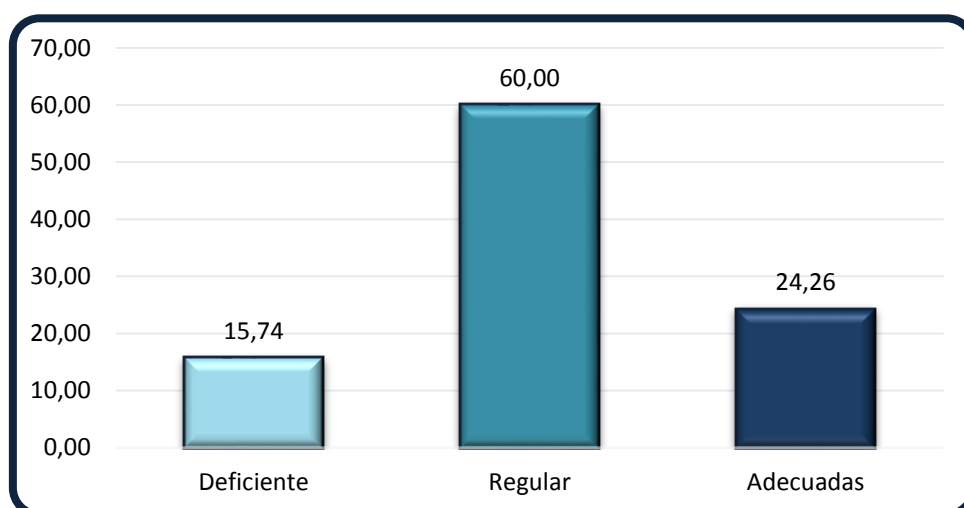


Figura 5. Intervenciones estratégicas

Observando la tabla estadística N° 8 y el histograma de barras figura N° 5 se puede evidenciar que ante la dimensión Intervenciones estratégicas se analiza que de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 183 choferes que representa el (60.00%) manifestaron que las Intervenciones estratégicas es regular; asimismo 74 choferes que es el (24.26%) manifestaron que las Intervenciones de recursos humanos es adecuada; 48 choferes que es el (15.74%) manifestaron que las Intervenciones estratégicas son deficientes.

Resultados descriptivos de la asistencia a los recursos humanos

Tabla 11.

Asistencia a los recursos humanos de la Empresa Cruz del Sur, según los choferes, en el 2016

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Deficiente	51	16.72	16.72
Regular	214	70.16	86.89
Adecuada	40	13.11	100.00
Total	305	100.00	

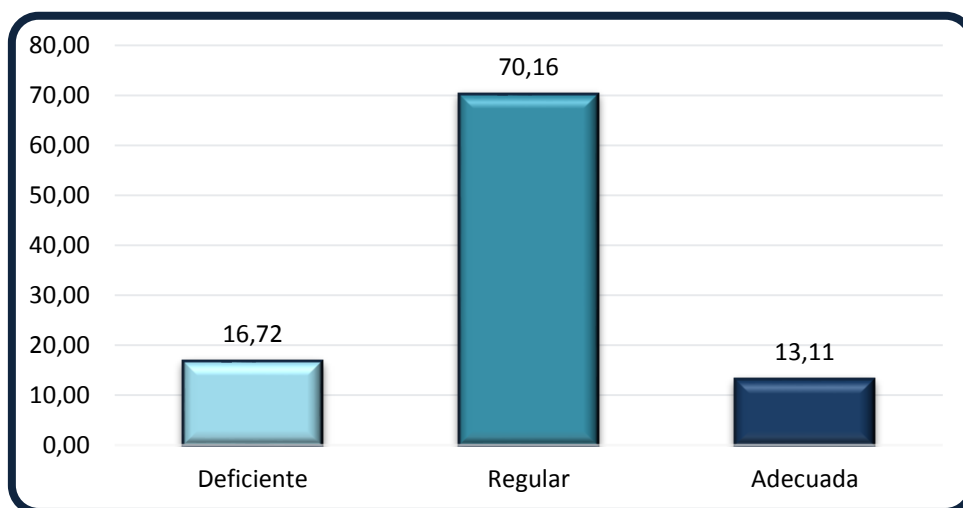


Figura 6. Asistencia a los recursos humanos

Observando la tabla estadística N° 6 y el histograma de barras figura N° 6 se puede evidenciar que ante la variable asistencia a los recursos humanos se analiza que de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 214 choferes que representa el (70.16%) manifestaron que la asistencia a los recursos humanos es regular; asimismo 51 choferes que es el (16.72%) manifestaron que la asistencia a los recursos humanos es deficiente; 40 choferes que es el (13.11%) manifestaron que la asistencia a los recursos humanos es adecuada.

Resultados descriptivos de la dimensión remuneración

Tabla 12.

Remuneración en la empresa Cruz del Sur, según choferes en el 2016

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Deficientes	38	12.46	12.46
Regulares	224	73.44	85.90
Adecuadas	43	14.10	100.00
Total	305	100.00	

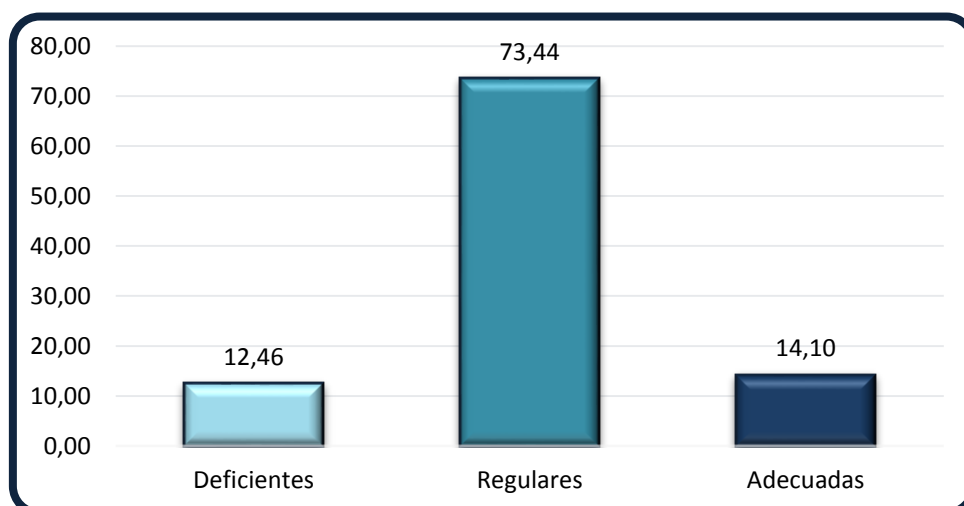


Figura 7. Remuneración.

Observando la tabla estadística N° 10 y el histograma de barras figura N° 7 se puede evidenciar que ante la dimensión remuneración se analiza que de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 214 choferes que representa el (70.16%) manifestaron que la remuneración es regular; asimismo 51 choferes que es el (16.72%) manifestaron que la remuneración es adecuada; 40 choferes que es el (13.11%) manifestaron que la remuneración es deficiente.

Resultados descriptivos de la dimensión prestaciones sociales

Tabla 13.

Prestaciones sociales en la empresa Cruz del Sur, según choferes en el 2016

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Deficientes	61	20.00	20.00
Regulares	174	57.05	77.05
Adecuadas	70	22.95	100.00
Total	305	100.00	

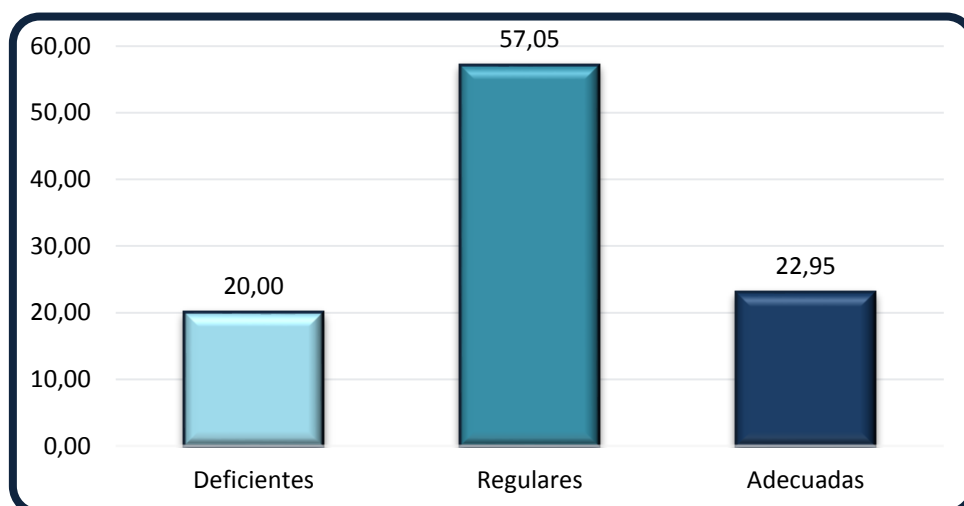


Figura 8. Prestaciones sociales.

Observando la tabla estadística N° 11 y el histograma de barras figura N° 8 se puede evidenciar que ante la dimensión prestaciones sociales se analiza que de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 174 choferes que representa el (57.05%) manifestaron que las prestaciones sociales es regular; asimismo 70 choferes que es el (22.95%) manifestaron que las prestaciones sociales es adecuadas; 61 choferes que es el (20.00%) manifestaron que las prestaciones sociales son deficientes.

Resultados descriptivos de la dimensión calidad de vida en el trabajo

Tabla 14.

Calidad de vida en el trabajo en la empresa Cruz del Sur, según choferes en el 2016.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Deficiente	45	14.75	14.75
Regular	196	64.26	79.02
Adecuada	64	20.98	100.00
Total	305	100.00	

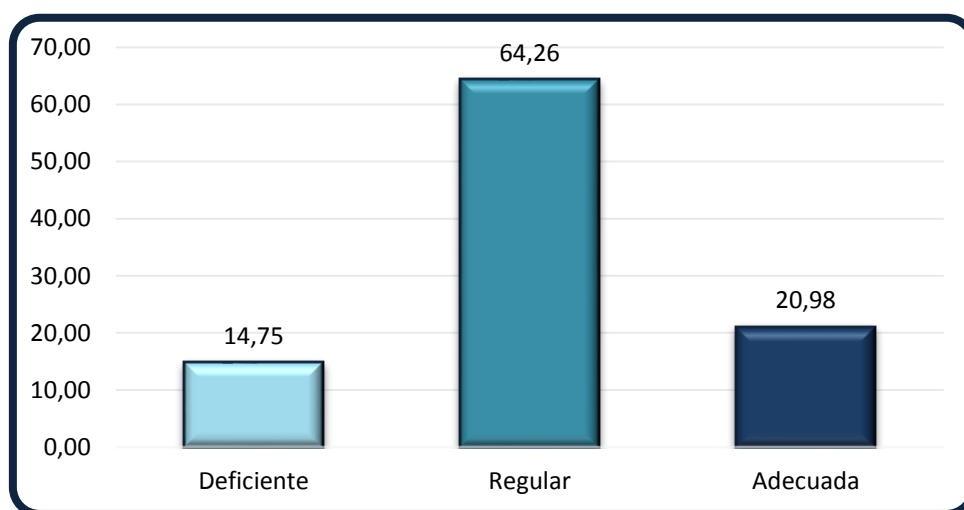


Figura 9. Calidad de vida en el trabajo.

Observando la tabla estadística N° 12 y el histograma de barras figura N° 9 se puede evidenciar que ante la dimensión calidad de vida en el trabajo se analiza que de los 305 choferes que fueron encuestados que constituye el 100% de la muestra, 196 choferes que representa el (61.31%) manifestaron que la calidad de vida en el trabajo es regular; asimismo 69 choferes que es el (22.62%) manifestaron que la calidad de vida en el trabajo es adecuada; 49 choferes que es el (16.07%) manifestaron que la calidad de vida en el trabajo.

3.2 Análisis estadístico

3.2.1 Prueba hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis:

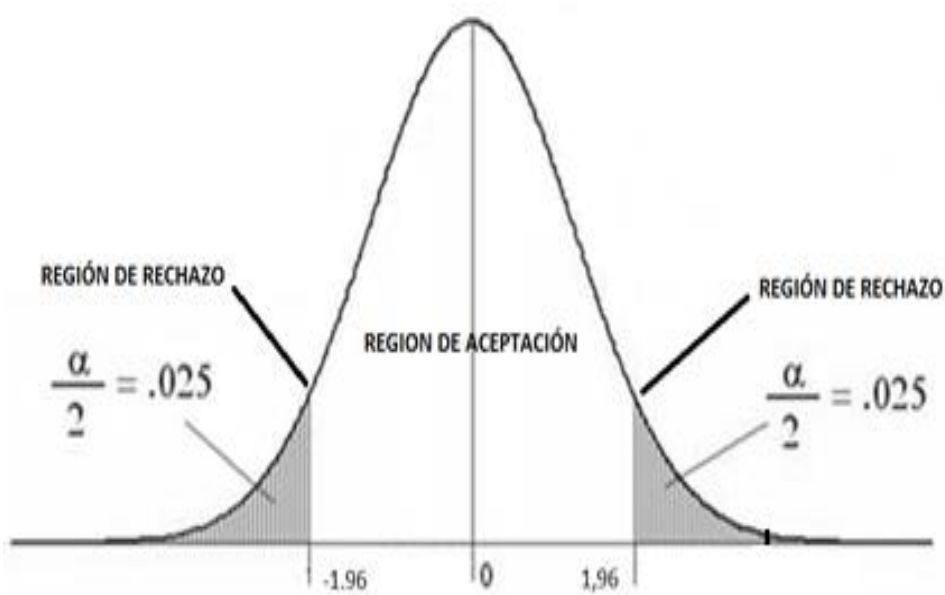
Ho: El desarrollo organizacional no se relaciona positivamente con la asistencia que brinda la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015.

Hi: El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la asistencia que brinda la empresa Cruz del Sur a los conductores, en el año 2015.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0.05$;

Estadígrafo de prueba: rho de Spearman

Valor crítico: Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$ y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Studens brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $n = 305$.



Fuente: Johnson y Kuby 2012.

Figura 10. Prueba de hipótesis a dos colas.

Regla de decisión: rechazar la hipótesis nula si: $t > 1,96$ ó $t < -1,96$.

Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Tabla 15.

Correlación hipótesis general.

			Desarrollo	
			organizacio	Asistencia a
			nal	los RR.HH.
Rho de	Desarrollo	Coeficiente de	1,000	,942**
Spearm	organizacio	correlación		
an	nal	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	305	305
	Asistencia a	Coeficiente de	,942**	1,000
	los RR.HH.	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	305	305

La matriz de correlaciones emitida como resultado de correlacionar las dos variables, arroja el coeficiente de correlación de 0,942, considerándose que existe una correlación positiva muy fuerte. Para la lectura de estas cifras, se empleó la tabla de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 312).

Tabla 16.

Tabla de valores de la relación.

Correlación negativa perfecta	-1,00
Correlación negativa muy fuerte	-0,99 a -0,90
Correlación negativa considerable	-0,89 a -0,75
Correlación negativa media	-0,74 a -0,50
Correlación negativa débil	-0,49 a -0,25
Correlación negativa muy débil	-0,24 a -0,10
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva considerable	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Significancia estadística

La rho de Spearman, obtenida empleando el paquete estadístico SPSS 22, refiere que la relación es significativa. Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la “t” de Studens:

$$N = 305 \quad r = 0,942$$

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = \frac{0,942 \sqrt{305-2}}{\sqrt{1-(0,942)^2}} = 48,86$$

Decisión estadística:

La t calculada ($t_c = 48,86$) es mayor a la t de tabla ($t_t = 1,96$), por lo tanto, cae en la región de rechazo de la hipótesis nula H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis alterna H_i : Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacional y la asistencia de los recursos humanos que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

3.2.2 Prueba de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01

Planteamiento de la hipótesis:

Ho: El desarrollo organizacional no se relaciona positivamente con la remuneración que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Hi: El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la remuneración que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0.05$.

Estadígrafo de prueba: rho de Spearman

Valor crítico: Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$. Y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Studens brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $n = 305$.

Regla de decisión: rechazar la hipótesis nula si: $t >1,96$ ó $t <-1,96$.

Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Tabla 17.

Correlación hipótesis específica 1

		Desarrollo	
		organizacion	Remuneraci
		al	ón
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	1,000	,785**
		.	,000
		305	305
	Remuneración	,785**	1,000
		,000	.
		305	305

La matriz de correlaciones emitida por el software, como resultado de correlacionar las dos variables, arrojó el coeficiente de correlación de 0,785, considerándose como una correlación positiva muy fuerte. Para la lectura de estas cifras, se realizó la comparación con la tabla 15 de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 312).

Significancia estadística

La rho de Spearman, según el paquete estadístico SPSS V. 22 hace referencia que la relación es significativa. Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la "t" de Studens:

$$N = 305$$

$$r = 0,785$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = \frac{0.785 \sqrt{305 - 2}}{\sqrt{1 - (0.785)^2}} = 22.06$$

Decisión estadística:

La t calculada ($t_c = 22.06$) es mayor a la t de tabla ($t_t = 1,96$), por lo tanto, cae en la región de rechazo la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la remuneración que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Hipótesis específica N° 02

Planteamiento de la hipótesis:

Ho: El desarrollo organizacional no se relaciona positivamente con las prestaciones sociales que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Hi: El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con las prestaciones sociales que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0.05$.

Estadígrafo de prueba: rho de Spearman

Valor crítico: Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$. Y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Studens brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $n = 305$. Regla de decisión: rechazar la hipótesis nula si: $t >1,96$ ó $t <-1,96$.

Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Tabla 18.

Correlación hipótesis específica 2

			Desarrollo organizacional	Prestaciones sociales
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	305	305
	Prestaciones sociales	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	305	305

La matriz de correlaciones emitida por el software, como resultado de correlacionar las dos variables, arrojó el coeficiente de correlación de 0,754, considerándose como una correlación positiva fuerte. Para la lectura de estas cifras, se realizó la comparación con la tabla 15 de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 312).

Significancia estadística

La rho de Spearman, según el paquete estadístico SPSS V. 22 hace referencia que la relación es significativa. Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la “t” de Studens:

$$N = 305$$

$$r = 0,754$$

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = \frac{0.754 \sqrt{305-2}}{\sqrt{1-(0.754)^2}} = 19.81$$

Decisión estadística:

La t calculada ($t_c = 19.81$) es mayor a la t de tabla ($t_t = 1,96$), por lo tanto, cae en la región de rechazo la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con las prestaciones sociales que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015

Hipótesis específica N° 03

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : El desarrollo organizacional no se relaciona positivamente con la calidad de vida en el trabajo que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

H_1 : El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida en el trabajo que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0.05$.

Estadígrafo de prueba: rho de Spearman

Valor crítico: Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$. Y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Studens brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $n = 305$. Regla de decisión: rechazar la hipótesis nula si: $t > 1,96$ ó $t < -1,96$.

Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Tabla 19.

Correlación hipótesis específica 3

			Desarrollo organizacional	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,857
		N	305	305
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,857	1,000
		N	305	305

La matriz de correlaciones emitida por el software, como resultado de correlacionar las dos variables, arrojó el coeficiente de correlación de 0,857, considerándose como una correlación positiva fuerte. Para la lectura de estas cifras, se realizó la comparación con la tabla 15 de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 312).

Significancia estadística

La rho de Spearman, según el paquete estadístico SPSS V. 22 hace referencia que la relación es significativa. Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la "t" de Studens:

$$N = 305 \quad r = 0,857$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = \frac{0,857\sqrt{305-2}}{\sqrt{1-(0,857)^2}} = 28,95$$

Decisión estadística:

La t calculada ($t_c = 28,95$) es mayor a la t de tabla ($t_t = 1,96$), por lo tanto, cae en la región de rechazo la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : El desarrollo organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida en el trabajo que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.

IV. Discusión

Hoy en día las organizaciones como sistemas sociales, el factor humano es uno de sus factores fundamentales para su buen funcionamiento, con su comportamiento competente, y por la contribución que efectúan los trabajadores a la organización a favor de sus objetivos y la sociedad. Para afrontar la necesidad de institucionalizar los cambios organizacionales, la administración hoy en día ha creado estrategias de desarrollo organizacional, que permiten a las organizaciones planificar y consolidar las innovaciones requeridas, especialmente en los ámbitos metodológicos y sociales. Estos cambios necesitan una cultura organizacional adecuada en la organización.

Los cambios y niveles de comportamiento de las personas pueden aplicarse en diferentes instancias tanto a nivel personal, referidos a cambios en las relaciones de la persona con su rol; interpersonal, relacionados con los cambios que tienen que suceder en las relaciones informales de los miembros de la organización y la instancia grupal en cuanto a cambios estructurales que deben ocurrir en los grupos estructurados formalmente. Por su parte, el Desarrollo Organizacional tiene como objetivo el cambio planeado que se centra en las necesidades, exigencias y demandas internas que la organización requiere. Con estas medidas la atención organizacional se puede dirigir a las modalidades de trabajo de determinados grupos con el objetivo de mejorar sus relaciones interpersonales, los factores económicos, las relaciones intergrupales y para el desarrollo de los equipos para que la organización logre sus objetivos.

El desarrollo organizacional está centrado substancialmente al lado humano de la organización, sobre los valores, las actitudes, las relaciones y el clima organizacional, especialmente se centra en las personas que prima sobre los objetivos, la estructura o los métodos que emplea la organización. El área de acción fundamental se basa principalmente en la relación que tiene con el capital humano de la organización. La jerarquía que tienen actualmente en la gestión del desarrollo organizacional, se deriva en el recurso humano y que es decisivo para conseguir o no los objetivos organizacionales. Por ende, su manejo es fundamental ya que permite la adecuación de la estructura de la organización para una eficiente dirección de los procesos de trabajo para fortalecer el trabajo en equipos y el

liderazgo para permitir una toma de decisiones de forma rápida y pertinente ante las situaciones de conflicto que se presenten en la organización.

Teniendo en cuenta la hipótesis general: Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacional y la asistencia de los recursos humanos que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015. Que se comprobó con una relación de 0.942, esto se ve corroborado con el estudio de Petit, Abad, López y Romero (2012) afirman que el nuevo concepto de desarrollo organizacional representa un salto cuántico en la teoría del desarrollo organizacional para avanzar en situaciones de complejidad, hacia la construcción de sistemas sociales auto organizados, a partir del liderazgo con empoderamiento como promotor de la capacidad de innovación. El concepto de desarrollo organizacional innovador asociado a la planificación y gerencia de la innovación en Latinoamérica, posibilitará en lo teórico el tratamiento y comprensión de un conjunto de subtemas interrelacionados entre sí, que refuerzan la evolución de su propio núcleo conceptual y de sus implicaciones en la práctica, para la transformación sociopolítica y socioeconómica de la región.

Dentro de los autores consultados los resultados se refuerzan cuando Chiavenato (2011) en su libro nos dice que, desde el punto de vista de los recursos humanos, una organización viable es la que no solo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los mantiene motivados en la organización. El mantenimiento de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, y de higiene y seguridad en el trabajo.

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 1: Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacional y la remuneración de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015. Que se comprobó con una relación de 0.785, esto se ve corroborado con el estudio de Rodríguez (2007) cuando afirma que es cierto que actualmente muchas empresas se preocupan por ser las más competitivas en el mercado, situación en la cual no se implica únicamente ofrecer la mejor calidad de productos, sino que también se refiere a que se debe contar con el capital humano más talentoso para lograr esa efectividad. Este último punto, nos lleva a reflexionar, acerca del comportamiento que debe tener la empresa en

relación al empleado, es decir, a mantener al empleado satisfecho salarialmente, ofreciéndole un paquete de remuneración o compensación total que lo retenga en la organización.

Dentro de los autores consultados los resultados se refuerzan cuando Ramírez (2009) dice que las recompensas organizacionales enfatizan la excelencia del servicio y el grado de responsabilidad del funcionario. El dinero puede ser un motivador efectivo para alcanzar mayor productividad, si el empleado percibe que el aumento de su esfuerzo lleva, de hecho, al aumento de su recompensa monetaria. El problema de la mayor parte de los planes de remuneración reside en que los empleados no sienten que exista tal relación y creen que la remuneración se basa en la edad, la educación, el desempeño en los años previos, y también en criterios irrelevantes como la suerte o el favoritismo.

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 2: Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacional y las prestaciones sociales de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015. Que se comprobó con una relación de 0.756, esto se ve corroborado con el estudio de Yamamoto (2013) cuando afirma que, si bien es obvio que se trabaja para vivir, la gestión de recursos humanos ha estado marchando, sin darse cuenta, en dirección contraria. Si se vive para trabajar, entonces, aumentar la satisfacción con el trabajo mejoraría el bienestar y el desempeño; en cambio, si se trabaja para vivir, aumentar la satisfacción con la vida mejoraría el bienestar y el desempeño. En la práctica, con la expectativa de mejorar el rendimiento, se suele evaluar la satisfacción y el clima laboral. Si se trabaja para vivir, el camino es centrar la gestión en el impacto que el trabajo tiene en la sensación de encontrarse satisfecho con la vida.

Dentro de los autores consultados los resultados se refuerzan cuando Chiavenato (2011) Cuando afirma que el salario que corresponde al puesto que ocupa una persona sólo representa una parte del paquete de remuneración que las empresas pagan a sus empleados. Por lo general, la remuneración se compone de otros elementos además del salario: una parte considerable de su total está compuesta por las prestaciones y la seguridad social que representan el costo de tener personal. Sin embargo, uno de los costos más importantes y relevantes de las organizaciones industriales, y sobre todo de las de servicios, es la remuneración

(directa o indirecta) que pagan a sus empleados de todos los niveles. En este caso, la remuneración directa (es decir, el salario) es proporcional al puesto ocupado, mientras que la remuneración indirecta (prestaciones y seguridad social) es común para todos los empleados, independientemente de su puesto. Muchas organizaciones ofrecen diferentes planes de prestaciones y de seguridad social para los distintos niveles de empleados: directores, gerentes, jefes, empleados por mes y por hora, etcétera.

Las prestaciones sociales entendidas como las comodidades, ventajas, servicios que las organizaciones brindan a sus trabajadores con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Pueden financiarse total o parcialmente por la organización, teniendo en cuenta que en pocas oportunidades se pagan directamente por los trabajadores. Cabe resaltar, son medios totalmente necesarios para conservar a la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y satisfacción.

Las prestaciones sociales representan una parte importante para el trabajador dentro del paquete de su remuneración. La prestación que reciben es una forma de salario indirecto que pretende ofrecer a los trabajadores una base para satisfacer sus necesidades personales. Los elementos más significativos son, los gastos médicos, el seguro de vida, la alimentación, el transporte, la seguridad social, entre otros.

En la empresa Cruz de Sur utiliza los antiguos paquetes tradicionales de prestaciones fijas y generales sufren cambios y ahora son más flexibles. Antes eran homogéneos y fijos, pero ahora se adecuan a la conveniencia de cada trabajador. Esto significa la adaptación a las diferentes necesidades individuales.

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 3: Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacional y la calidad de vida en el trabajo de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015. Que se comprobó con una relación de 0.857, esto se ve corroborado con el estudio Yamamoto (2013) cuando manifiesta que de un enfoque de bienestar puede llevar a la mejora de la calidad de vida en las organizaciones, al incremento de la productividad y a la optimización del retorno de la inversión en beneficios. Numerosos estudios sugieren que existe

una buena relación entre la satisfacción con la vida y el rendimiento (Wilcove, Schwerin & Kline, 2009 citados por Yamamoto 2013), de forma coherente con la hipótesis de la relación invertida del trabajo y el bienestar. Esta relación es de moderada a alta, según un metanálisis efectuado con 111 muestras independientes (Ford, Cerasoli, Higgins Decesare, 2011 citados por Yamamoto 2013). Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield (2012), a partir de una revisión de la literatura y de un metanálisis, concluyen que la satisfacción con la vida es fundamental para estudiar el trabajo. En el Perú, Alcócer (2010) citado en el estudio de Yamamoto (2012) investigó la relación entre la satisfacción con la vida, la satisfacción con el trabajo y la calidad del servicio. Encontró una correlación positiva y significativa entre la primera y la tercera, mas no así, en cambio, entre las dos últimas. También en el Perú, Raysha Fernández, en un estudio en proceso, halla una correlación positiva y significativa entre medidas de satisfacción con la vida y medidas objetivas de rendimiento, pero no ocurre lo mismo entre el clima laboral y las medidas objetivas de rendimiento (comunicación personal). Todo esto sugiere lo que la sabiduría popular señala con claridad: no se vive para trabajar, se trabaja para vivir. Así, lo importante es estar satisfecho con la vida, y ello influirá en el rendimiento laboral, así como en el bienestar.

Resultados respaldados por Chiavenato (2011) cuando nos dice que, desde el punto de vista del área de RH, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades muy relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) citado por Chiavenato (2011), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de males o enfermedades. La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el ser humano y su ambiente laboral.

V. Conclusiones

1. Durante el proceso de la investigación se determinó una relación positiva, muy fuerte y significativa ($r = 0.942$ con una sig. de 0,000), entre el desarrollo organizacional y la asistencia de los recursos humanos que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015; estableciéndose la validez de la hipótesis general planteada.
2. Durante el proceso de la investigación se determinó una relación positiva y fuertemente significativa ($r = 0.785$ con una sig. de 0,000), entre el desarrollo organizacional y la remuneración que se brindó los conductores de la empresa Cruz del Sur en el año 2015; estableciéndose la validez de la primera hipótesis específica planteada.
3. Durante el proceso de la investigación se determinó una relación positiva y fuertemente significativa ($r = 0.754$ con una sig. de 0,000), entre el desarrollo organizacional y las prestaciones sociales que se brindaron a los conductores de la empresa Cruz del Sur en el año 2015; estableciéndose la validez de la segunda hipótesis específica planteada.
4. Durante el proceso de la investigación se determinó una relación positiva y muy fuertemente significativa ($r = 0.857$ con una sig. de 0,000), entre el desarrollo organizacional y la calidad de vida en el trabajo que se brindó a los conductores de la empresa Cruz del Sur en el año 2015; estableciéndose la validez de la tercera hipótesis específica planteada.

VI. Recomendaciones

1. Se recomienda a la empresa Cruz del Sur que tenga en cuenta que el desarrollo organización tiene que orientarse hacia la cultura organizacional y los procesos para fomentar la colaboración entre los líderes de la organización y los miembros en la administración de la cultura, los procesos dentro de los equipos son de una importancia particular para el desempeño de las tareas y la consecución de los objetivos de sus actividades, además de tener en cuenta que se debe concentrar primordialmente en el aspecto humano y social de la organización y, al hacerlo, interviene también, en los aspectos tecnológicos y estructurales.
2. Se recomienda que la empresa Cruz del Sur de a conocer a sus trabajadores los diferentes tipos de compensaciones que se puedan aplicar en la organización. Realizar evaluaciones que arrojen el comportamiento y aceptación de los lineamientos estratégicos de compensaciones tomando en cuenta el nivel de cumplimiento de sus necesidades con la premisa ganar-ganar. Variar las estrategias de compensación (Reconocimientos, Crecimiento personal, entre otros) e implementar compensaciones basadas en los perfiles de cargo que la organización tiene además de efectuar constantes evaluaciones que verifiquen el clima organizacional como parte fundamental del logro de un buen sistema estratégico de compensación y crear un comité que se encargue de organizar dirigir y mantener las estrategias de compensación laboral dentro de la organización.
3. Se recomienda a la empresa Cruz del sur flexibilizar las prestaciones, esto mejorará su calidad, reducirá s costos, establecerá una nueva relación entre la organización y los trabajadores, esto ayudará a que las estrategias de la oficina de personal estén alineadas con las prestaciones de los trabajadores, esto apoyará los cambios culturales para maximizar el valor que percibe el trabajador sobre sus prestaciones. Con el fin de que los propios trabajadores administren de la mejor manera el monto al que tienen derecho. La organización tiene que respaldar esta nueva práctica y adecuar las prestaciones a las necesidades de sus colaboradores. Lo importante es que

las prestaciones sean útiles a cada persona, según sus expectativas y necesidades particulares.

4. Se recomienda a la empresa Cruz del Sur que tenga muy en cuenta la administración de riesgos que implica identificar, analizar y administrar las situaciones y circunstancias que pueden provocar adversidades en la organización. Un riesgo es un hecho que no se puede predecir, pero probable. Además del sistema de protección contra incendios (aparatos portátiles, hidrantes y sistemas automáticos), la administración de riesgos requiere pólizas de seguro contra incendio e interrupción de ganancias como complemento para asegurar el patrimonio y el funcionamiento de la empresa además de garantizar la seguridad de los trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Alcantara, A. (2012). *El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado, 2012*. Chincha: Universidad Privada San Juan Bautista.
- Álvarez, B., & Baca, M. (2007). *Percepción del personal sobre la influencia de los componentes de la compensación total en la retención del talento*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Ascencio, J., & Cárdenas, J. (2010). *Retención del factor humano; propuesta de cómo retener y fidelizar a los talentos*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Balarezo, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bologna, E. (2010). *Estadística para psicología y educación*. Argentina: Editorial Brujas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- del Río, D. (2013). *Diccionario - glosario de la metodología de la investigación social*. España: UNED.
- Díaz, J., & Rodríguez, S. (2005). *Desarrollo organizacional aplicado a la división de recursos humanos de la unidad estatal del ministerio de agricultura y tierra del estado Monagas*. Venezuela: Universidad de Oriente.
- Diestra, M., Espinoza, L., Liao, R., & Portocarrero, C. (2008). *Talent development consulting consultora de recursos humanos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú "Talent develop.

- Dolan, S., Valle, R., & Cabrera, S. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3 ed.). España: McGraw Hill.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional, enfoque para latinoamérica*. México: Pearson Educación.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional, principios y aplicaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Hernández, R., Zapata, N., & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación, enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.
- Petit, E., Abad, R., López, M., & Romero, R. (2012). Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica. *Opción*, vol. 28, núm. 67, 173-205.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Diaz de Santos.
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de administración*. Colombia: ECOE.
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Limusa.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (3 ed.). Perú: Editorial de la Universidad San Martín de Porres.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinion*, 14-25.

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con la asistencia que se brinda a los conductores en la empresa Cruz del Sur el año 2015?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer en qué medida el desarrollo organizacional se relaciona con la asistencia que se brinda a los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacional y la asistencia de los recursos humanos de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Desarrollo organizacional.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Asistencia de los recursos humanos.</p>	<p>Tipo:</p> <p>Transversal</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo – Correlacional.</p> <p>Población y Muestra:</p> <p><u>Población:</u> 1470 conductores de la empresa Cruz del Sur.</p> <p><u>Muestra:</u> Probabilista, conformada por 305 Choferes</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <p><u>Encuesta:</u> Cuestionario de Encuesta.</p> <p>Técnicas de Procesamiento de Datos:</p> <p><u>Medidas de tendencia central:</u> Media, Mediana y Moda.</p> <p><u>Medidas de Dispersión:</u> Desviación Estándar y la Varianza.</p> <p><u>Medidas Forma:</u> La RHO de Spearman para</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la remuneración de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Establecer en qué medida el desarrollo organizacional se relaciona con la remuneración de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacional y la remuneración de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p> <p>Hipótesis específica 2</p>		<p><u>Medidas de Dispersión:</u> Desviación Estándar y la Varianza.</p> <p><u>Medidas Forma:</u> La RHO de Spearman para</p>

<p>el desarrollo organizacion al y las prestaciones sociales de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacion al y “la calidad de vida en el trabajo” que se brinda a los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Establecer en qué medida el desarrollo organizacion al se relaciona con las prestaciones sociales de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Establecer en qué medida el desarrollo organizacion al se relaciona con la calidad de vida en el trabajo de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p>	<p>Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacion al y las prestaciones sociales de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe una relación positiva fuerte entre el desarrollo organizacion al y la calidad de vida en el trabajo “tercera variable de la asistencia de recursos humanos según Chivenato (2011)” de los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015.</p>		<p>la contrastación de Hipótesis.</p>
---	--	---	--	---------------------------------------

Anexo 2 Instrumentos

Escala para evaluar el desarrollo organizacional

Estimado trabajador le presento a continuación una encuesta para obtener los datos para mi trabajo de investigación por tal motivo se presenta a continuación varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

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

DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
N°		PUNTAJES				
1. Intervención tecno estructural						
1	Cuando contratan a los conductores los requisitos para que lo contraten son muy exigentes.	1	2	3	4	5
2	Las normas para contratar conductores en la empresa Cruz del Sur son muy exigentes.	1	2	3	4	5
3	La empresa le brinda capacitación para mejorar su trabajo.	1	2	3	4	5
4	Las capacitaciones que recibe se dan con frecuencia.	1	2	3	4	5
2. Intervenciones de RR HH						
5	La empresa tiene bien definidos los objetivos que tiene que alcanzar.	1	2	3	4	5
6	Le comunican los objetivos y metas de la empresa Cruz del Sur de manera clara y objetiva	1	2	3	4	5
7	Miden su nivel de estrés laboral adecuadamente y oportunamente en la empresa Cruz del Sur	1	2	3	4	5
8	La empresa tiene programas para ayudarle a solucionar problemas personales que se le pudieran presentar.	1	2	3	4	5
9	En la empresa los trabajadores tienen un comportamiento cordial y amable.	1	2	3	4	5

10	La empresa Cruz del Sur promueve experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores.	1	2	3	4	5
3. Intervenciones estratégicas						
11	Se tiene una administración estratégica adecuada en la organización.	1	2	3	4	5
12	Las estrategias que tiene la organización se las comunican a usted.	1	2	3	4	5
13	Las estrategias de la organización son entendibles y se pueden aplicar fácilmente.	1	2	3	4	5
14	Los procedimientos administrativos que tiene que seguir son adecuados.	1	2	3	4	5

Escala para evaluar la asistencia a los RR.HH.

Estimado trabajador le presento a continuación un instrumento para obtener los datos para mi trabajo de investigación por tal motivo se presenta a continuación varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

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

ASISTENCIA A LOS RECURSOS HUMANOS						
N°	ITEMS	PUNTAJES				
1. Remuneración						
1	El ingreso que percibe como conductor en Cruz del Sur, es igual al que se recibe en otras empresas.	1	2	3	4	5
2	Trabajando como conductor en otra empresa ganaría menos.	1	2	3	4	5
3	Recibe bonificaciones monetarias además de su salario.	1	2	3	4	5
4	Con los premios y bonificaciones gana más que en otras empresas.	1	2	3	4	5
5	Recibe en una fecha fija su salario.	1	2	3	4	5
6	Su salario se fija de acuerdo a las necesidades familiares.	1	2	3	4	5
2. Prestaciones sociales						

7	La empresa cumple con todos los beneficios salariales que recibe.	1	2	3	4	5
8	Las prestaciones salariales que recibe son adecuadas.	1	2	3	4	5
9	Las prestaciones sociales las recibe en las fechas adecuadas.	1	2	3	4	5
10	Las prestaciones sociales son mejores de las que recibiría en otra empresa.	1	2	3	4	5
3. Políticas, cronogramas y presupuestos						
11	Las condiciones son saludables para su trabajo en la empresa Cruz del Sur.	1	2	3	4	5
12	La empresa le brinda un espacio de trabajo adecuado para que lo realice de manera e correcta.	1	2	3	4	5
13	Cuando hay problemas como accidentes la empresa apoya de manera adecuada.	1	2	3	4	5
14	Tienen manuales actualizados para actuar en caso de incidentes o accidentes en su trabajo.	1	2	3	4	5
15	Se tiene una adecuada calidad de vida en el trabajo.	1	2	3	4	5
16	La empresa le ofrece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños ocasionados por su labor.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Matriz de datos

Baremos para la investigación

Varemos desarrollo organizacional				Varemos asistencia a los RRHH		
Adecuado	70	52		Adecuada	80	59
Regular	51	33		Regular	58	37
Deficiente	32	14		Deficiente	36	16
Varemos intervención tecno estructural				Varemos remuneración		
Adecuada	20	15		Adecuada	30	22
Regular	14	9		Regular	21	13
Deficiente	8	4		Deficiente	12	4
Varemos intervenciones de RR HH				Varemos prestaciones sociales		
Adecuadas	30	22		Adecuada	20	15
Regular	21	13		Regular	14	9
Deficientes	12	4		Deficiente	8	4
Varemos intervenciones estratégicas				Varemos calidad de vida en el trabajo		
Adecuadas	20	15		Adecuada	30	22
Regular	14	9		Regular	21	13
Deficientes	8	4		Deficiente	12	4

	Desarrollo organizacional														TOT AL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	2	2	3	2	4	4	1	3	5	2	4	1	41
2	3	1	5	2	3	3	3	2	3	2	5	2	2	1	37
3	3	2	3	4	3	3	5	4	2	5	2	2	5	3	46
4	4	4	2	2	3	1	4	4	3	2	3	3	4	4	43
5	2	5	5	1	5	1	2	1	3	1	1	1	2	3	33
6	3	2	4	2	5	2	4	5	2	4	2	3	3	2	43
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	41
8	3	2	5	3	4	2	4	2	4	2	3	2	5	5	46
9	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	5	2	2	43
10	2	3	5	5	2	3	2	4	3	3	5	2	2	3	44
11	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	5	2	4	2	43
12	3	3	2	4	2	2	4	1	3	5	3	2	3	5	42
13	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	32
14	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	2	30
15	3	2	4	2	2	2	3	1	4	4	2	2	2	2	35
16	3	2	2	5	2	2	2	4	2	2	3	3	4	2	38
17	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	3	40
18	3	5	2	1	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	40
19	3	3	3	5	3	3	3	4	2	3	2	2	5	3	44
20	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	4	37
21	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	33
22	3	4	2	4	2	2	3	5	5	2	2	2	4	2	42
23	3	2	5	5	3	3	2	5	5	2	2	2	2	3	44
24	3	5	2	3	4	3	3	5	5	4	1	1	2	5	46
25	2	2	2	2	5	2	4	4	2	4	2	3	5	3	42
26	1	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	24
27	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	1	5	5	3	41
28	4	2	5	3	3	3	5	2	3	2	3	4	4	5	48
29	5	3	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	62
30	3	3	4	5	1	3	2	5	2	3	3	5	2	3	44
31	1	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	44
32	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	44
33	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	47
34	4	5	4	3	4	2	4	4	3	4	2	5	4	3	51
35	5	2	3	4	5	5	3	5	2	4	4	5	3	2	52
36	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	22
37	2	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	43
38	1	5	2	1	2	4	4	4	2	2	3	5	5	3	43
39	2	5	5	4	3	5	3	4	2	4	2	5	5	4	53
40	2	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	57
41	2	1	1	1	2	1	3	1	4	1	2	1	1	1	22
42	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	4	2	1	32
43	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	35
44	1	3	3	2	1	4	3	2	4	1	1	3	3	5	36
45	5	5	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	40
46	3	3	2	5	5	2	3	2	3	3	2	2	5	5	45
47	1	3	4	5	2	2	5	3	4	3	5	2	5	1	45
48	3	2	2	4	5	3	5	5	4	2	2	3	3	5	48
49	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	62
50	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	27

51	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	28
52	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	31
53	1	1	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	30
54	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	38
55	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	44
56	3	2	5	5	2	3	3	3	1	5	1	5	4	4	46
57	3	3	3	5	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	45
58	2	5	5	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	5	39
59	3	1	5	5	3	5	2	1	4	3	4	4	4	4	48
60	3	5	5	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	53
61	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	4	36
62	2	1	2	4	3	3	4	2	1	5	3	3	3	2	38
63	3	3	4	2	3	3	2	1	2	2	1	5	5	4	40
64	3	3	2	2	5	5	3	2	4	2	2	5	5	3	46
65	3	2	3	4	5	2	4	5	2	1	5	3	5	2	46
66	1	5	5	2	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3	44
67	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	1	5	4	5	47
68	2	3	5	5	2	2	4	5	2	4	2	5	4	3	48
69	2	2	5	5	4	4	3	5	4	3	2	5	5	3	52
70	5	3	4	5	5	4	2	5	2	3	5	5	2	5	55
71	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	21
72	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	27
73	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	33
74	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	37
75	3	4	5	4	1	3	5	5	2	2	5	2	3	3	47
76	4	3	5	5	5	3	5	4	4	3	2	5	5	4	57
77	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	33
78	3	3	3	5	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	39
79	2	2	2	4	5	2	2	3	3	2	2	2	3	2	36
80	4	2	4	3	1	5	2	3	5	4	2	2	2	2	41
81	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	5	5	1	39
82	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	40
83	2	3	2	2	4	2	5	2	3	2	2	4	4	1	38
84	2	1	4	3	4	3	3	3	2	5	2	2	4	3	41
85	2	3	2	4	3	3	3	5	5	2	2	2	2	2	40
86	1	1	3	3	2	5	4	3	3	3	2	2	4	3	39
87	1	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	37
88	3	3	4	2	4	3	3	5	2	5	1	3	5	1	44
89	5	3	4	5	1	5	3	5	2	2	5	2	3	4	49
90	4	4	4	2	4	4	5	5	3	5	5	3	4	3	55
91	5	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	2	58
92	5	3	3	5	3	5	5	5	2	3	5	5	4	5	58
93	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	65
94	2	3	1	1	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	38
95	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	43
96	2	3	5	5	2	3	5	2	5	3	5	5	4	3	52
97	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	67
98	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	16
99	1	2	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	22
100	2	1	4	3	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	31
101	2	2	5	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	3	33
102	2	5	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	33

103	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	38
104	2	2	4	3	3	2	5	4	3	3	2	4	4	2	43
105	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	51
106	4	2	3	5	4	3	5	2	3	5	4	4	4	4	52
107	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	5	2	2	5	54
108	5	4	4	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4	4	55
109	4	5	5	2	5	2	4	5	1	5	2	5	5	5	55
110	2	2	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	4	55
111	5	5	2	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	59
112	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	64
113	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	65
114	3	3	1	1	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3	30
115	2	1	1	1	5	1	5	2	1	5	2	2	2	2	32
116	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	33
117	2	5	2	1	2	3	2	3	1	5	2	2	2	3	35
118	1	3	3	3	3	4	2	5	4	2	1	2	2	4	39
119	1	3	4	5	2	3	2	4	3	5	2	3	1	3	41
120	3	3	5	5	3	2	5	5	2	3	5	5	3	5	54
121	2	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	57
122	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	22
123	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	31
124	4	1	4	5	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	34
125	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	5	2	2	1	34
126	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	5	35
127	2	4	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	2	4	37
128	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	5	2	3	40
129	4	3	3	3	1	3	4	4	2	2	3	3	3	3	41
130	2	2	4	4	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	33
131	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	41
132	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	3	40
133	1	1	2	2	5	5	4	2	2	4	3	2	5	3	41
134	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	43
135	4	4	4	4	1	3	5	3	2	3	3	5	5	3	49
136	1	5	5	5	2	2	3	4	2	4	4	5	5	3	50
137	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	62
138	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	16
139	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	19
140	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	29
141	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	33
142	1	2	1	3	3	1	5	1	1	4	2	5	2	3	34
143	4	3	3	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	4	37
144	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	39
145	2	5	4	1	3	3	3	3	2	5	2	4	3	3	43
146	2	1	4	4	4	2	4	2	3	5	2	3	2	5	43
147	3	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	2	53
148	5	4	4	4	3	4	4	2	5	2	1	1	5	3	47
149	2	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	4	57
150	2	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	57
151	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	19
152	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	20
153	1	4	1	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	36
154	3	1	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	39

155	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	5	3	2	39
156	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	40
157	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	39
158	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	41
159	2	3	5	2	3	3	3	2	2	2	5	2	4	5	43
160	2	2	4	4	3	4	4	5	1	5	3	3	3	4	47
161	4	3	2	4	5	5	4	2	3	4	3	5	5	5	54
162	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	19
163	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	22
164	3	2	2	1	1	1	4	3	1	1	1	4	1	1	26
165	2	3	1	1	1	1	5	2	4	1	1	2	2	1	27
166	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	34
167	2	1	4	3	3	1	3	3	4	4	3	1	1	1	34
168	2	4	2	2	1	5	2	2	2	2	2	3	4	3	36
169	2	5	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	37
170	5	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	5	2	3	42
171	3	2	5	3	4	2	3	4	4	2	2	3	5	2	44
172	2	3	3	3	2	3	5	3	3	4	4	2	2	4	43
173	3	3	4	4	3	3	4	1	5	4	4	4	4	2	48
174	2	3	2	5	5	4	2	3	3	5	3	3	3	4	47
175	3	3	5	5	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	48
176	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	51
177	2	3	3	5	4	3	4	2	4	4	3	1	5	3	46
178	5	3	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	2	58
179	2	4	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	56
180	3	2	2	3	1	1	4	5	1	1	2	1	1	3	30
181	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	1	33
182	2	2	4	2	4	1	1	2	1	2	2	3	2	4	32
183	1	3	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	3	34
184	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	5	3	35
185	2	2	2	3	2	4	2	3	3	1	2	3	4	2	35
186	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	37
187	1	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	36
188	4	3	4	3	1	3	3	3	3	5	2	2	2	2	40
189	3	1	4	3	2	3	5	3	2	3	4	3	3	3	42
190	2	3	3	3	4	2	3	4	5	2	5	2	1	2	41
191	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	5	3	3	44
192	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	43
193	3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	2	44
194	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	5	2	4	44
195	3	3	4	5	3	1	2	4	2	3	2	5	5	5	47
196	3	3	4	5	5	2	3	4	3	5	3	3	5	3	51
197	3	3	2	5	4	3	5	2	3	5	5	5	2	4	51
198	5	4	4	3	5	4	3	5	2	3	5	5	3	4	55
199	3	5	5	2	3	3	5	5	4	2	5	5	2	5	54
200	3	3	5	4	5	5	2	2	5	3	3	5	5	5	55
201	3	5	5	4	5	5	1	3	4	4	3	5	5	5	57
202	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	23
203	3	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	30
204	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	1	4	4	3	36
205	2	1	1	1	4	4	5	2	3	1	3	3	3	4	37
206	3	4	2	3	1	5	2	4	2	3	3	3	3	2	40

207	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	40
208	1	1	4	2	5	1	5	4	2	2	2	3	3	4	39
209	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	5	4	3	42
210	3	5	4	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	42
211	1	3	3	3	4	3	2	2	2	5	4	2	4	2	40
212	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	5	4	4	3	44
213	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	52
214	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	52
215	2	3	5	5	2	5	4	4	3	5	5	5	3	4	55
216	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	62
217	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	65
218	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	3	2	31
219	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	37
220	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	43
221	5	5	4	1	3	1	4	3	5	2	1	4	2	4	44
222	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	5	5	41
223	2	4	5	1	4	1	3	1	3	5	2	3	4	3	41
224	2	3	2	5	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	43
225	3	5	2	4	3	3	2	4	5	4	2	3	2	2	44
226	3	5	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	5	5	51
227	5	3	5	1	1	1	3	1	4	5	5	5	2	5	46
228	3	2	1	1	5	3	2	2	4	2	2	2	2	2	33
229	1	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	36
230	2	3	2	3	3	2	3	5	1	5	2	2	2	2	37
231	2	2	2	2	3	2	5	4	2	2	2	3	5	1	37
232	2	3	3	5	2	2	2	4	3	5	2	2	2	2	39
233	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	5	2	2	4	46
234	3	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	2	4	3	44
235	3	5	3	3	2	4	2	5	2	3	4	1	2	5	44
236	3	4	4	4	5	2	3	5	5	5	1	5	2	3	51
237	3	3	5	5	2	3	5	3	4	5	4	4	4	3	53
238	3	3	5	5	2	3	5	5	3	5	3	4	3	4	53
239	5	3	5	4	5	2	5	4	3	5	2	5	4	5	57
240	2	4	4	3	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	55
241	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	66
242	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	23
243	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	24
244	2	2	1	4	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	27
245	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	33
246	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	1	39
247	3	2	4	4	3	3	2	1	2	2	5	5	5	1	42
248	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	5	4	3	41
249	2	2	3	4	4	4	2	5	2	2	3	3	5	2	43
250	2	3	4	5	3	2	2	3	5	2	2	2	5	3	43
251	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	4	45
252	1	3	3	3	5	3	4	5	2	4	4	3	3	3	46
253	2	2	3	4	4	3	5	1	5	4	5	2	3	5	48
254	2	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	50
255	2	3	5	5	4	4	2	2	5	3	4	3	5	5	52
256	1	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	51
257	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	20
258	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	25

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOT AL
1	3	3	4	3	3	3	3	4	1	5	4	3	2	3	3	2	49
2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	52
3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	50
4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	51
5	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	3	37
6	4	2	2	4	5	3	4	4	1	2	5	2	3	3	4	2	50
7	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	46
8	1	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	1	5	2	2	51
9	3	3	4	4	2	3	3	3	3	5	2	4	3	4	3	2	51
10	4	3	3	1	2	2	2	2	4	2	4	4	5	1	5	4	48
11	4	1	3	1	2	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	4	51
12	3	3	4	4	3	4	5	3	3	2	3	3	3	2	4	4	53
13	2	3	5	3	1	1	1	1	4	2	1	3	2	3	2	3	37
14	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38
15	1	4	3	1	1	5	4	4	4	1	1	5	1	2	3	2	42
16	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	43
17	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	47
18	2	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	2	3	5	1	50
19	2	3	2	5	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	50
20	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	42
21	5	2	5	1	1	4	4	3	1	1	1	1	5	2	3	3	42
22	4	2	4	5	4	2	1	3	2	2	4	4	4	3	3	3	50
23	2	2	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	50
24	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	5	5	3	3	3	51
25	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4	3	54
26	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	30
27	1	4	3	1	3	5	5	5	4	1	4	2	3	3	4	2	50
28	1	3	4	4	4	3	1	5	4	3	4	4	3	2	4	3	52
29	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	68
30	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	48
31	3	3	3	5	2	2	2	3	4	5	4	4	2	5	2	5	54
32	2	3	4	5	2	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2	5	53
33	2	2	4	3	5	5	2	2	5	4	4	2	3	4	2	3	52
34	2	2	3	2	2	2	2	1	1	4	5	5	4	3	3	3	44
35	4	5	2	2	3	3	3	2	5	2	5	5	1	2	5	2	51
36	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	27
37	3	3	3	5	1	5	4	2	2	2	1	5	5	4	4	2	51
38	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	60
39	2	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	67
40	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	67
41	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	26
42	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	5	1	1	2	2	2	35
43	1	3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	37
44	5	1	2	1	3	4	4	4	3	1	4	1	1	5	2	2	43
45	2	5	2	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
46	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	50
47	2	2	2	2	3	5	5	5	4	2	3	4	4	5	2	5	55
48	3	4	3	1	1	4	1	5	4	1	5	4	3	2	4	4	49
49	4	2	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	5	66
50	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	33

51	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	32
52	4	1	1	1	1	1	5	4	5	1	1	1	1	2	2	1	32
53	1	1	1	1	2	2	1	5	5	3	2	3	1	2	3	2	35
54	1	1	1	4	3	5	4	3	3	3	2	4	1	3	2	3	43
55	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	50
56	3	3	2	2	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	2	50
57	4	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	51
58	2	2	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	2	4	5	2	54
59	3	2	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	54
60	5	4	4	3	3	5	5	5	2	2	4	1	4	4	3	5	59
61	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	41
62	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	42
63	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	43
64	4	2	3	1	3	5	1	5	4	3	4	3	3	2	4	3	50
65	3	3	4	2	3	2	5	3	3	4	3	3	3	2	3	4	50
66	2	3	5	5	2	3	5	2	3	5	4	2	2	5	2	5	55
67	3	3	3	5	5	5	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	53
68	5	2	5	5	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	55
69	5	4	5	5	3	4	5	2	2	2	3	3	3	4	5	4	59
70	4	2	3	2	3	5	2	5	5	2	5	5	2	1	4	5	55
71	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	26
72	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	31
73	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	39
74	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	42
75	2	1	2	3	3	4	4	5	5	4	5	5	2	4	3	4	56
76	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	66
77	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	3	36
78	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	42
79	1	5	2	2	2	5	2	3	3	5	2	2	1	3	3	2	43
80	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	42
81	3	2	2	2	3	4	2	2	2	5	1	4	4	2	3	2	43
82	5	3	4	1	2	1	2	2	3	2	2	4	5	3	2	2	43
83	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	46
84	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	46
85	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	3	5	2	2	47
86	3	2	2	1	1	4	3	5	4	1	5	4	3	4	5	1	48
87	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	5	3	4	5	1	49
88	2	3	5	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	48
89	3	2	4	2	3	5	2	3	4	2	5	5	4	1	2	5	52
90	2	5	5	5	2	2	4	3	5	5	3	5	2	4	4	4	60
91	2	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	2	5	62
92	4	5	5	5	2	2	2	3	5	5	3	5	4	2	5	5	62
93	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	68
94	3	2	3	1	1	3	3	3	2	1	5	4	3	4	2	2	42
95	2	4	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	2	48
96	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	2	3	4	4	5	5	62
97	5	2	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
98	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	21
99	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	29
100	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	34

10 1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	37
10 2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	38
10 3	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	3	45
10 4	1	3	3	5	4	3	4	2	5	2	5	2	1	4	3	2	49
10 5	3	5	2	3	3	5	5	3	2	3	4	5	2	4	2	4	55
10 6	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	52
10 7	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	58
10 8	4	2	5	3	2	3	5	5	3	2	5	3	3	1	4	5	55
10 9	5	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	5	2	60
11 0	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	65
11 1	2	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	64
11 2	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	68
11 3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	2	65
11 4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	31
11 5	1	5	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	36
11 6	5	2	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	5	2	2	3	36
11 7	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	38
11 8	4	2	3	4	2	2	5	3	2	3	3	2	4	3	4	3	49
11 9	5	3	5	3	3	5	1	2	1	2	2	2	2	4	5	1	46
12 0	5	2	2	5	5	4	1	4	3	5	2	1	2	5	5	3	54
12 1	3	5	2	5	3	5	1	3	4	5	1	5	2	5	5	5	59
12 2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	1	1	4	1	1	29
12 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	32
12 4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	32
12 5	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	37
12 6	5	2	5	1	1	4	3	1	1	1	1	1	5	2	3	2	38

12 7	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	3	2	2	41
12 8	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	42
12 9	5	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
13 0	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	46
13 1	4	4	3	4	3	1	1	2	5	2	2	5	2	4	3	2	47
13 2	3	2	3	1	1	4	3	5	4	1	5	4	3	4	3	2	48
13 3	4	3	5	3	3	4	2	2	2	3	2	5	2	4	1	1	46
13 4	2	2	3	5	5	5	3	1	4	3	3	1	3	1	3	4	48
13 5	3	2	5	2	2	3	5	5	3	2	5	3	4	3	3	3	53
13 6	5	5	2	5	2	5	5	3	3	3	3	3	2	5	4	5	60
13 7	4	5	5	5	2	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	66
13 8	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	20
13 9	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	21
14 0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	34
14 1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	35
14 2	4	5	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	4	4	3	1	39
14 3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	37
14 4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	46
14 5	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	50
14 6	1	3	5	5	5	4	1	1	4	2	2	4	3	4	5	1	50
14 7	2	3	5	5	2	3	5	5	2	3	3	5	5	1	5	2	56
14 8	3	5	2	5	3	5	5	3	2	3	3	5	4	2	3	5	58
14 9	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	3	5	2	5	5	5	67
15 0	2	5	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	67
15 1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	24
15 2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	25

15 3	5	2	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	5	2	5	1	40
15 4	3	2	2	2	3	2	4	3	1	2	1	4	2	2	2	3	38
15 5	2	2	4	2	3	2	1	2	4	2	2	2	3	2	3	3	39
15 6	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	42
15 7	2	5	2	2	3	3	1	1	3	3	4	4	3	2	3	3	44
15 8	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	45
15 9	4	2	3	2	3	3	5	5	2	3	3	2	2	4	3	2	48
16 0	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	54
16 1	2	3	2	4	5	5	4	5	5	4	2	3	2	4	4	3	57
16 2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	24
16 3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	28
16 4	2	4	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	28
16 5	2	1	2	1	2	1	1	1	4	2	5	1	2	2	2	2	31
16 6	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	37
16 7	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	37
16 8	4	2	5	3	1	1	1	1	4	3	1	3	3	2	3	2	39
16 9	1	4	3	2	4	1	2	4	2	2	3	1	4	2	3	2	40
17 0	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	1	41
17 1	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	48
17 2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	3	50
17 3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	54
17 4	3	5	4	5	3	5	5	3	2	1	1	5	2	4	3	4	55
17 5	2	4	3	3	3	5	5	5	4	2	2	4	2	3	3	4	54
17 6	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	5	2	2	3	5	3	56
17 7	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	59
17 8	4	3	5	5	3	5	2	2	5	5	2	3	5	2	1	5	57

17 9	2	5	5	5	2	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	1	62
18 0	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	31
18 1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	33
18 2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	35
18 3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	5	1	40
18 4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	39
18 5	5	4	5	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	2	3	2	39
18 6	5	1	4	1	3	3	3	3	4	1	2	1	1	2	2	2	38
18 7	2	2	3	2	3	3	4	1	4	2	1	4	2	2	5	1	41
18 8	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	40
18 9	3	5	2	1	5	2	3	4	3	1	1	5	2	2	2	4	45
19 0	2	1	5	5	5	2	2	2	2	3	5	2	3	2	4	3	48
19 1	3	3	4	1	5	4	3	4	3	1	1	5	2	3	3	2	47
19 2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	50
19 3	2	2	4	3	3	3	5	1	3	4	3	3	4	4	3	2	49
19 4	2	2	3	2	3	2	5	5	4	2	2	4	4	3	3	3	49
19 5	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	56
19 6	3	2	4	5	3	4	5	3	4	3	3	5	2	1	4	2	53
19 7	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	1	4	5	4	2	57
19 8	5	2	3	3	1	5	4	4	4	5	1	5	5	3	3	4	57
19 9	5	3	3	5	3	5	5	5	2	3	4	1	4	5	5	3	61
20 0	4	5	5	5	2	3	2	3	5	5	3	5	2	5	4	4	62
20 1	4	4	3	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	65
20 2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	28
20 3	2	2	2	3	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	3	31
20 4	5	2	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	5	2	3	2	39

20 5	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	1	4	2	3	2	2	41
20 6	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	43
20 7	2	1	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	43
20 8	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	47
20 9	3	2	2	2	3	1	4	3	2	5	5	4	2	2	4	2	46
21 0	2	4	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	46
21 1	3	4	3	1	1	2	3	5	4	1	5	4	3	4	5	1	49
21 2	4	1	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	48
21 3	4	2	5	3	2	3	5	5	3	3	5	3	3	1	5	4	56
21 4	4	3	3	3	1	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	2	57
21 5	2	5	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	65
21 6	4	5	5	5	2	3	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	67
21 7	5	5	2	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	68
21 8	1	3	3	1	3	3	2	5	1	2	2	1	1	2	2	2	34
21 9	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	41
22 0	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	46
22 1	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	2	3	2	1	45
22 2	3	2	3	1	1	4	3	1	4	1	1	4	3	2	4	3	40
22 3	2	2	2	2	3	5	5	3	3	4	3	3	2	2	3	4	48
22 4	3	2	4	4	3	3	5	3	2	2	3	4	2	2	4	3	49
22 5	2	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	5	2	2	49
22 6	3	5	2	5	3	5	5	3	2	2	4	5	2	5	4	2	57
22 7	3	5	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	66
22 8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	33
22 9	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	5	1	40
23 0	1	3	1	4	1	4	4	3	2	2	4	4	1	3	2	2	41

23 1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	42
23 2	2	5	2	1	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	3	42
23 3	3	2	3	4	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	1	46
23 4	2	2	3	2	3	4	2	2	4	1	4	4	4	3	3	3	46
23 5	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
23 6	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	5	3	3	56
23 7	3	2	5	2	2	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	59
23 8	3	5	5	4	3	5	3	3	1	3	3	2	4	5	5	3	57
23 9	3	2	5	3	2	3	5	1	3	1	5	4	4	3	3	5	52
24 0	2	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	65
24 1	4	5	5	2	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	69
24 2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	29
24 3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	30
24 4	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	31
24 5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38
24 6	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	42
24 7	2	5	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	2	3	2	3	45
24 8	2	4	3	2	2	2	3	3	4	2	4	4	2	2	4	3	46
24 9	3	2	3	1	1	4	3	5	4	1	5	4	3	2	4	3	48
25 0	2	2	3	4	2	4	4	3	5	3	2	2	4	4	3	2	49
25 1	3	4	3	1	1	3	3	5	4	1	5	4	3	1	1	5	47
25 2	4	4	3	2	3	2	2	3	5	4	5	5	1	5	2	5	55
25 3	2	1	5	2	2	3	4	3	1	1	3	5	4	1	4	2	43
25 4	3	5	2	4	5	4	2	3	2	1	2	4	4	3	1	4	49
25 5	2	2	3	2	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	59
25 6	3	2	2	5	3	5	5	2	4	5	5	5	2	5	2	3	58

25 7	3	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	25
25 8	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	27
25 9	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	33
26 0	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	35
26 1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	37
26 2	1	1	1	1	1	2	3	5	4	1	5	2	3	2	2	3	37
26 3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	37
26 4	5	1	1	4	3	1	1	1	1	1	5	4	5	2	3	2	40
26 5	5	2	3	3	2	4	4	4	2	1	4	1	5	4	4	3	51
26 6	2	3	5	5	2	3	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	56
26 7	5	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	26
26 8	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	32
26 9	3	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	2	3	38
27 0	5	2	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	5	2	3	2	39
27 1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	41
27 2	2	5	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	47
27 3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	46
27 4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	47
27 5	2	4	2	3	2	5	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	48
27 6	2	4	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	2	4	4	2	50
27 7	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
27 8	2	3	5	5	2	3	3	3	5	3	3	3	5	4	1	5	55
27 9	4	5	1	1	2	1	1	3	5	5	3	5	2	3	5	3	49
28 0	4	5	1	1	2	3	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	59
28 1	5	2	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	5	1	2	2	37
28 2	5	2	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	5	2	2	2	38

Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular
Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente
Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente
Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular
Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular
Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular
Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular

	DX1	DX2	DX3	V1	DY1	DY2	DY3	V2
Deficiente	49	32	48	45	38	61	45	51
Regular	187	211	183	207	224	174	196	214
Adecuado	69	62	74	53	43	70	64	40

Anexo 4: Otras evidencias



