



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estructura Organizacional y Clima Laboral en La
Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):

Herrera Chafloque, Elder Daniel (ORCID: 0000-0002-9538-4814X)

Zelada Suarez, Heyssen Aaron (ORCID: 0000-0003-2277-937X)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO — PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a nuestra familia y abuelitos que están en el cielo, a quienes extrañamos mucho.

Agradecimiento

A nuestro docente, por su comprensión y apoyo constante en cada etapa de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenidos.....	IV
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	VII
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación:	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1.	
Relación entre la dimensión organización lineal y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.....	16
Tabla 2.	
Relación entre la dimensión organización funcional y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.....	17
Tabla 3.	
Relación entre la dimensión organización de staff y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.....	18
Tabla 4.	
Relación entre la dimensión comités y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.....	19
Tabla 5.	
Relación entre la estructura organizacional y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.....	20

RESUMEN

El estudio presente tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción de la estructura organizacional y el clima laboral en la empresa agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, se efectuó para ello un estudio aplicado, de diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicado en una muestra conformada por 316 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. El instrumento fueron dos cuestionarios debidamente validados y confiabilizados. Entre los resultados se determinó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.569$) entre la estructura organizacional y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, lo cual indica que, la estructura orgánica de las distintas áreas de la empresa agroindustrial, es un factor de importancia para la manifestación del clima organizacional.

Palabras clave:

Comisiones, comité, estructura organizacional.

ABSTRACT

The present study had the objective of determining the relationship between the perception of the organizational structure and the work environment in the agroindustrial company Laredo S.A.A. Trujillo - 2020, an applied study was carried out with a non-experimental, transversal and correlational design, applied to a sample of 316 workers, selected by means of a probabilistic sampling. The instrument was two duly validated and reliable questionnaires. Among the results, a direct and highly significant correlation ($p < 0.01$), of moderate degree ($\rho = 0.569$) was determined between the organizational structure and the work climate, according to the perception of the collaborators of the Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo - 2020, which indicates that, the organic structure of the different areas of the agroindustrial company, is a factor of importance for the manifestation of the organizational climate.

Key words:

Commissions, committees, organizational structure.

I. INTRODUCCIÓN

Al hablar de una estructura organizacional en una empresa se refiere conceptualmente al buen manejo en el planeamiento estratégico que se elabora internamente y que las empresas han ido desarrollando dentro de sus organizaciones con el propósito de obtener un mejor rendimiento, mientras que por el otro lado, al referirse a clima laboral se entiende que es el espacio generado por las sensaciones y emociones que llegan a presentar los miembros de una organización, en el que se desarrollan las actividades, lo cual está relacionado con la motivación que puedan llegar a tener los empleados y por lo tanto en la eficiencia que estos puedan llegar a generar.

La relación entre ambas variables de estudio siempre debe existir, en el sentido de que, sin un buen clima laboral dentro de la organización, provoca una baja productividad, incumplimiento de los objetivos y más importante rompe el lazo de comunicación, esto a su vez afecta en la estructura organizacional ya que la finalidad de un adecuado clima laboral es el de crear armonía dentro del lugar de trabajo y así ser la brecha de comunicación entre jefaturas y áreas.

Las empresas agroindustriales son parte un gran sector de importancia en la economía a nivel nacional, nuestro país es uno de los grandes protagonistas en la industria alimentaria, empresas peruanas trabajan arduamente para impulsar esta industria, que comprende tareas del borde industrial relacionadas a la conservación, procesamiento y evolución de productos primarios.

Situándose exactamente en el departamento de La Libertad se tiene que esta región es el primer gran productor agroindustrial de caña de azúcar, las principales áreas de siembra están ubicadas en los valles de Santa Catalina y Chicama donde se sitúan estratégicamente grandes empresas azucareras como, Cartavio S.A., Casa Grande S.A. y Laredo S.A.A.

La empresa agroindustrial Laredo S.A.A. que se caracteriza por la alta empleabilidad que tiene de tecnología avanzada para el desarrollo sustentable de

sus actividades, que fomenta una cultura de innovación y que actualmente cuenta con unos estándares internacionales los cual la hace una empresa prestigiosa, cuenta también con ciertos problemas organizacionales y de clima laboral al momento de la ejecución de sus operaciones, la mala gestión organizacional al asignar los puestos de cada jefatura, el poco compromiso que tienen algunos de sus colaboradores, la falta de comunicación entre áreas y la descoordinación en la ejecución ciertas actividades , como la falta de información de los campos en los que se trabaja, hace que el desempeño de algunas de sus actividades no sea el óptimo, En ese sentido con el paso del tiempo el avance de la agroindustria también ha servido para dar una mirada a los grandes retos en el manejo organizacional, en tal manera al referirse al manejo de personal, se habla de talento humano, que abarca al clima laboral y a la estructura organizacional como núcleo.

Un indicador de la estructura organizacional vendría a ser la deficiente precisión con que se determinan los niveles jerárquicos de autoridad dentro de la organización, los cuales se relacionan con la organización lineal, ya que se tendría que definir bien el tipo de autoridad en cada nivel, y esto no se toma en cuenta dentro de la organización, debido a que no existe un control adecuado en cada una de las actividades, es por ello que es importante que la empresa desarrolle una adecuada estructura organizacional, clave para conseguir un cumplimiento eficaz de las actividades.

Un claro ejemplo de ello a nivel nacional se puede ver reflejado también en un estudio realizado a la empresa Agroindustrial AIB S.A en el año 2014 por José Antonio Vivanco Trinidad, que tuvo como problema principal las deficiencias en el flujo de información entre departamentos, por el desconocimiento del manual de procedimiento del área de finanzas el cual impedía una buena planificación que pudiera generar valor a la empresa, en lugar de eso entorpecía la administración de los recursos, partiendo de este problema el autor llegó a la conclusión de que la limitación de cualquier organización, dependía únicamente de la capacidad que tenga para definir un diseño organizacional adecuado, para gestionar con efectividad todos los recursos y se pueda crear un ambiente organizacional

satisfactorio, que permita la unificación de todas las áreas dentro de la organización.

Como indicador número dos, en el de clima laboral se tiene, el grado de satisfacción de los empleados, ya que estudios realizados muestran que las personas que se sienten más comprometidos en su labor no solo se esfuerzan más, sino que trabajan con mayor desempeño y de manera más eficaz. A pesar de ello, resulta preocupante el elevado número de personas que no se sienten satisfechas en sus puestos de trabajo.

Por estos motivos es que se analizó la situación problemática de la empresa agroindustrial Laredo S.A.A, partiendo desde el indicador de precisión con que se determinaron los niveles de poder, responsabilidad y compromiso además del grado de satisfacción que tienen los trabajadores de la empresa en sus puestos de trabajo, de esta manera se deduce que la empresa actualmente está sumergida en problemas de tipo organizacional por no tener un adecuado y bien estructurado rol de funciones, lo cual ha generado improductividad en el trabajo, esto sumado a la poca comunicación entre áreas, dualidad de funciones, confusión e incertidumbres dentro de la misma que influye en el desarrollo de la organización, frente a ello surge el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la percepción de la estructura organizacional y el clima laboral en la Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A Trujillo-2020?

Según Méndez (2012) propone que la justificación de una investigación científica puede ser de tres formas, tanto teórico, práctico o metodológico.

Es el aspecto práctico, se justifica ya que el análisis realizado se originó fundamentalmente, debido a que en toda organización debe haber una estructura organizacional bien estructurada que permitió una adecuada distribución, y que muestra con claridad los niveles de autoridad en cada una de los roles, a lo que conlleva evitar problemas de confusiones al momento de ejecutar ciertas labores, permitió una mejor visión de cómo está la estructura, y mejoraría la comunicación.

En el aspecto teórico, se considera que la investigación de la estructura organizacional de Empresa agroindustrial Laredo S.A.A se basó en la trascendencia que requiere referir con una organización eficaz, que le ayude a evadir dificultades; como la falta de notificación y coordinación originada por la centralización de labores, los intereses se verán reflejados en una coordinación y explicación de aplicaciones, lo que permitió un mejor riesgo tanto de confesión como de medios y evitará incurrir en dispendios inútiles ocasionados por duplicidad de interpretaciones y tareas.

En el aspecto metodológico, esta investigación tuvo como base artículos científicos relacionados al tema de investigación, dando como síntesis que para que una organización logre tener éxito debe contribuirse bajo unos ciertos estándares de calidad además de tener base sólida y muy bien estructurada además de contar con de herramientas que lo faciliten, de esta manera dando lugar a que la división del trabajo no sólo se convierta en una actividad de uno solo si no que en función de todos, tal manera que todo el personal se vea involucrado en realizar un trabajo.

Por otro lado, se tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la percepción de la estructura organizacional y el clima laboral en la empresa agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo - 2020. Asimismo, se plantearon como objetivos específicos, Identificar la relación entre la percepción de la dimensión organización lineal y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, identificar la relación entre la percepción de la dimensión organización funcional y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, identificar la relación entre la percepción de la dimensión organización de staff y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, e identificar la relación la entre la percepción de la dimensión comités y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.

Finalmente, la hipótesis de investigación general fue: Existe relación significativa entre la percepción de la estructura organizacional y el clima laboral de la empresa agroindustrial Laredo S.A.A.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes del presente estudio se tienen a Kwamina et al., (2016) utiliza herramientas de pensamiento sistémico, incluidos diagramas de bucle causal y modelos de redes de creencias bayesianas, para desarrollar nuevos modelos de sistemas estructurales mediante los cuales las partes interesadas pueden determinar los componentes y las interacciones entre la estructura, la conducta y el rendimiento (SCP) del sector agrícola en Ghana. Los resultados ilustran cómo los elementos del SCP interactúan entre sí para influir en la supervivencia y el crecimiento del sector agrícola. Los resultados de los modelos de redes de creencias bayesianas indican que la implementación de intervenciones, políticas y estrategias determinadas sistémicamente podría mejorar significativamente la probabilidad de supervivencia y crecimiento empresarial del 58,8 al 73%, siempre que se cuente con una adecuada estructura organizacional, dado que favorece al clima organizacional. Además, las posibilidades de mejorar el SCP podrían aumentarse de 39, 28,3 y 36,4 a 80,1, 55,9 y 62,4%, respectivamente, y estas pueden variar en función de las mejoras en el rendimiento.

Además, Li, et al. (2018) en su estudio encontraron que, en sector agroindustrial, que los marcos estructurales y/o jerárquicos se han desarrollado y aplicado ampliamente para resolver problemas de toma de decisiones, todavía existe una compleja interrelación dentro del problema. Así, desarrollaron un marco jerárquico de circuito cerrado para considerar estas interrelaciones para mejorar el desarrollo sostenible corporativo en la industria manufacturera. Además, la construcción de una estructura jerárquica puede ayudar a identificar las diferencias entre el agronegocio y el cliente. Estas diferencias permiten la provisión de evidencia en apoyo del establecimiento de regulaciones gubernamentales, así como liderar a la agroindustria para mejorar su desempeño actual en prácticas alimentarias sostenibles.

Molchan, et al. (2017), aduce que la estructura organizacional de una empresa agroindustrial, permite que se consolide el proceso económico para la reproducción de este rubro y que se encuentran ligado a la utilización de la fuerza natural y que

las leyes biológicas que rigen la naturaleza, de tal manera, las empresas de este rubro deben conseguir que su organigrama y su oposición estructural permita cumplir correctamente la explotación de los recursos naturales, para lo cual es importante que la organización sea capaz de contar con un equipo de staff como parte de su organigrama, ya que ello permite obtener un buen clima laboral, además de desempeñar las labores apropiadamente.

Marzhokhova, et al. (2021) en su estudio orientado al estudio de los mecanismos de la estructura organizacional para la gestión en el ámbito de las agroindustrias, determinó que como parte de la estructura organizacional, un mecanismo importante de la con formación de comités multisectoriales, englobados por los colaboradores distintas áreas, con el fin de desarrollar actividades específicas de evaluación y control de las actividades, a fin de corroborar que las metas sean cumplidas a cabalidad. Los autores mencionaron que esto contribuye a un mejor clima organizacional y por tanto un éxito en la organización.

Chiriboga (2019), en su investigación trata de explicar las particularidades de una organización empleando el método comparativo determinando potenciales patrones de conducta, definidos en este tipo de negocio y su inherencia en la estructura organizacional. Llegamos a la conclusión que las empresas familiares cuentan con un esquema diferente en los servicios y bienes dentro la empresa, lo cual permite un funcionamiento de mejora para su organización.

Lanas (2018) tiene como objetivo caracterizar la empresa D.E.M.S.A. Diagnóstico del estado de la estructura organizacional. Teniendo en cuenta las necesidades de diseño estructural. Esto es consistente con la investigación documental y de campo, ya que busca describir y brindar soporte de conocimiento que le permita conocer el estado actual de la empresa. El objetivo es evaluar al personal a su cargo, cuyas encuestas similares se aplican a 23 empleados de entre 18 y 45 años. Al final, con un buen diseño organizacional, todo se puede hacer bien, ya que se planta una nueva gestión organizacional porque la gestión actual contiene errores.

Banda, et al. (2020) con su investigación entrevistó a los dueños y personal de trabajo para ver si sabían el cargo y sus funciones que desempeñan y los resultados fueron que no todo el personal estaba realizando una debida y adecuada administración operativa de sus funciones por lo cual se optó por elaborar una estructura organizacional donde estaba descrito sus actividades y funciones. Se puede concluir que la investigación fue de beneficio para la empresa y con el personal, que labora en el CREST, aportando la descripción de sus actividades. después de analizar y observar los diseños organizacionales se optó por una estructura organizacional funcional.

Martínez (2017), cuya investigación para demostrar que el control interno y la estructura organizacional de las empresas, se utilizó el estudio descriptivo y correlacional; lo cual el estudio fue correlacional, lo que permitió aumentar el nivel de eficiencia y capacidad de trabajo, y así vigilar con mayor responsabilidad cada unidad productiva. En conclusión, nos damos cuenta que cuando hay un control interno y una mejor estructura organizacional la eficiencia y la eficacia del personal aumenta porque asumen una mayor responsabilidad lo cual permite una mayor capacidad productiva.

Huaroto (2016) a fin determinar la conexión entre el diseño de la organización y la satisfacción del cliente interno de la Asociación de Mercados "Néstor Gambetta", Distrito Callao, 2016. La encuesta se realizó en una población de 150 miembros. La muestra estuvo conformada por 109 socios, los datos fueron recolectados de la encuesta y procesados por el paquete estadístico SPSS 22. Concluyó que existe una relación significativa entre la estructura de la organización y la satisfacción del cliente Market Association Nestor Gambetta, 2016.

Ayala (2017) tiene como objetivo establecer un vínculo entre la estructura de la organización y la prevención de riesgos laborales, lo que implica encontrar material de datos científicos para su realización. Su estudio fue realizado a la empresa Transportes Clarita S.R.L. La muestra de investigación estuvo compuesta por 20 trabajadores, incluida la parte administrativa de la organización. Como herramienta se utilizó el formulario, que consistió en 19 preguntas de medición de la escala

Likert. Finalmente, se obtuvieron resultados significativos que si la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Existe una correlación muy alta entre las variables de estructura organizacional y la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, se han considerado las teorizaciones concernientes a las variables de investigación, en primer lugar, referente a la variable estructura organizacional, ésta proporciona la organización ideal a través de la cual planificar, implementar y verificar sus acciones para lograr los objetivos a largo plazo de la organización. En este sentido, se caracteriza por tener una jerarquía, o línea de autoridad, que expresa las posiciones de la organización y determina quién está sujeto a quién. (Chiavenato, 2006).

Además, Valaei (2017) señala que para elegir la estructura óptima es necesario darse cuenta y comprender que cada empresa es diferente y puede adoptar la estructura organizacional que mejor se adapte a sus prioridades y necesidades. (Poli, 2018; Su, et al., 2018).

En cuanto a las dimensiones, están basadas en la teoría de Chiavenato (2006). La primera dimensión organización lineal (Mnich y Wisniewski, 2019), es la configuración en la que los enlaces toman una dirección vertical de arriba hacia abajo, de arriba hacia abajo. (Hashem, 2019; Lo et al., 2016). Al no ser la asignación de divisiones autónomas convencionales ni la autorización de funciones, el comando se ejecuta con extrema obligación en sus definiciones (Kabo, 2017; Blanco, et al., 2015; Gareche, et al., 2019).

Por otro lado, se presenta a la segunda dimensión, una organización funcional es un tipo de estructura organizacional que aplica el principio de funcionalidad o dominio de funciones. En la antigüedad, muchas organizaciones usaban la teoría funcional para distinguir actividades o funciones. El principio de funcionamiento es diferente, distinto y especializado: es el germen de los empleados. (Méndez, et al., 2018; Pugh, et al., 2016). Según la organización funcional, la autoridad se da a las tareas de los especialistas que corresponden a sus especialidades. Toman decisiones sobre temas que les interesan y, de esta forma, facilitan la organización

(Brown, 2012; Weswood y Clegg, 2013). Además, los especialistas tienen autoridad en tareas relacionadas con su especialidad. Abordan temas de su competencia y, de esta forma, hacen más fluida la estructura (Rindova y Fombrum, 2019; Stiglitz, 2017; Usdiken y Pasadeos, 2015).

Además, se presenta la tercera dimensión, organización línea staff, como resultado de fusionar los tipos de organización lineal y funcional, aumentando las ventajas de estos dos tipos de organizaciones y reduciendo sus desventajas. (Coll, 2016; Henttonen, et al., 2013). Algunos autores la denominan organización de consultoría jerárquica. Hay características de tipo lineal y de tipo funcional en la organización de la sede que se combinan para garantizar un tipo de organización más completo y complejo. (Alvesson, 2013; De viron, et al., 2014).

Finalmente, la dimensión comités, se les da diferentes nombres: Comités, juntas, reuniones, grupos de trabajo, etc. No hay coherencia entre los criterios sobre su naturaleza y contenido. Algunos se refieren al trabajo administrativo, otros al trabajo técnico; otros aprenden de los problemas y otros simplemente proponen sugerencias (Csaszar, 2012). Los poderes conferidos a los comités son tan diversos que son de naturaleza bastante confusa (Jaakkola y Hallin, 2018).

Con respecto a la segunda variable referente al clima laboral, Chiavenato (2015), aduce que el clima laboral nos muestra las características ambientales por cada participante, y como afecta en su conducta. Asimismo, el clima organizacional abarca diferentes factores ambientales que influyen en la capacidad, cuando el clima laboral es bueno, ayuda a satisfacer las necesidades del personal y mejora el vínculo y las relaciones entre el personal y sus supervisores (Carrapós, 2017; Diamond, 2017). Concluimos que cuando existe un buen clima laboral y un buen clima organizacional mejoran los resultados y la capacidad del personal y se hace notar un ambiente agradable.

Por otro lado, Caparrós (2017), señala que un adecuado ambiente laboral se ve reflejado en la producción de la empresa. Es por ello que como señalan Duque y Carbajal (2015) invertir tiempo en comunicar las relaciones entre los colaboradores

es de vital importancia para que una organización se beneficie de un ambiente sano sin problemas. Es decir, si existe un buen ambiente laboral positivo dentro de la organización esto se reflejará en sus colaboradores satisfechos, quienes realizarán y cumplirán con sus tareas, también la empresa se beneficiará obteniendo resultados óptimos y favorables en su crecimiento productivo, manteniendo siempre una adecuada gestión de talentos humanos (Hasanuddin, 2019; Katunský, et al., 2016).

Por otro lado, un buen ambiente de trabajo y de alta motivación tiende a crear un alto rendimiento y un impacto positivo en una empresa, mientras tanto, un ambiente de trabajo incómodo y sin motivación tiende a suscribir un impacto negativo, como la disminución en el rendimiento y productividad (Hasanuddin, et al. 2019).

En cuanto a las dimensiones del clima laboral se empieza mencionando a la primera dimensión, el ambiente físico, el cual dentro de una organización permite un orden adecuado y no impide la circulación dentro de la organización, la temperatura también influye en el ambiente físico, todo ello implica que los usuarios de la organización queden satisfechos (Nielsen, et al., 2016; Venegas, 2015). Algunas empresas buscan tener un buen ambiente físico teniendo en cuenta la tecnología en equipos y maquinarias de última generación que les faciliten en su productividad, trabajo en equipo más colaboración continua por los colaboradores quienes se sentirán satisfechos en su puesto de trabajo (Waldron, 2017).

Por otro lado, se presentó a la segunda dimensión la comunicación, dado que una buena comunicación dentro de una organización conlleva a alcanzar metas y objetivos individuales y generales, el saber escuchar determina responder eficazmente frente a nuevos cambios y evita conflictos. Los colaboradores y empleadores deben interactuar con sus ideas con el fin de mejorar la comunicación. Es por ello que los empleadores deben esforzarse por crear un entorno favorable donde estos se sientan libres de plantear ideas sabiendo que serán tomadas en serio (Anderson y Ramírez, 2018).

Así mismo continúa la tercera dimensión la motivación, la cual permite una mayor dedicación en cumplir con las actividades, donde las circunstancias desafiantes solo dependen de ellos el éxito o el fracaso (Waldron, 2017). También permite mantener un comportamiento que esté orientado hacia un objetivo en beneficio de la empresa y colaboradores, la satisfacción y la motivación, indica la existencia de un ambiente favorable.

Por último, se mencionó a la cuarta dimensión identidad que Según Duke y Karbakhhal (2015), existen varios tipos de identidad en una organización que se pueden describir de la siguiente manera: Una identidad individual relacionada con uno mismo. Organización Organizacional.

La identidad organizacional es cómo la perciben las personas que crean la organización, en relación con sus características y los valores colectivos de la organización, así como la imagen que la organización produce. Por lo tanto, cada dimensión tiene su propia función que permite a los empleados de la organización lograr un clima satisfactorio, enfatizando el cumplimiento de metas, la motivación, el control, la comunicación (Diamond, 2017) y el perfeccionismo. Cada integrante en el desempeño de sus funciones laborales (Flores, 2014; Zainudin, et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

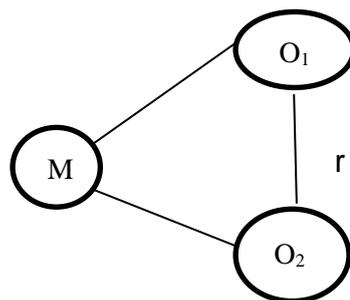
Tipo de investigación.

La investigación a realizar fue aplicada, ya que se aplicaron conocimientos existentes a la realidad planteada. Hernández y Mendoza (2018) concretaron que la exploración es aplicada ya que tiene como objetivo hacer uso de conocimientos ya existentes.

Diseño de investigación.

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal correlacional, ya que las variables que se encuentran en el estudio no van a sufrir alteraciones, durante el tiempo de estudio, a que solo así se pudo observar los fenómenos ocurridos en su desarrollo para llevarlos a cabo. Además de un diseño correlacional porque se verificó el grado de relación o asociación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Donde:



M: Muestra.

Ox: Observación de la variable estructura organizacional.

Oy: Observación de la variable clima laboral.

r: relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable cualitativa 1: Estructura organizacional.

Variable cualitativa 2: Clima laboral.

La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en el anexo N.º 3

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Según Tamayo (2013), una población es un grupo de individuos, objetos o medidas que tienen ciertas características comunes que son visibles en un lugar y tiempo determinados, donde se realiza la investigación. Es así que en la población finita se conoce el tamaño y es posible contar, dicho esto en esta investigación la población estará constituida por 1800 trabajadores de la empresa Laredo S.A.A de Trujillo en el 2020.

Criterios de inclusión: Para esta investigación se consideró al personal que trabaja en la empresa Laredo S.A.A tanto personal administrativo como personal de campo ya sean supervisores como colaboradores, en general los cuales se encontraron laborando de manera continua.

Criterios de exclusión: Se excluyó a todo personal externo, no perteneciente a la empresa como personal de seguridad, limpieza y colaboradores de las servis con las que trabaja Laredo S.A.A. Asimismo, a colaboradores que tuvieron un tiempo de trabajo menor a tres meses y que no quisieron participar del estudio.

Muestra:

Para la muestra de este estudio se ha conformado por trabajadores de la empresa agroindustrial Laredo S.A.A. La fórmula que se utilizó es la de determinación de la muestra de universo finito, para la cual corresponde el muestreo probabilístico aleatorio simple y el resultado es que la muestra estuvo conformada por 316 trabajadores de la empresa. El tamaño de muestra calculado se encuentra en el anexo n°8.

Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores que trabajaban directamente en la empresa Laredo S.A.A. Trujillo 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron las siguientes técnicas:

Técnica variable 1: Para medir la variable de estructura organizacional se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, ya que, según Martínez (2004), permite describir las opiniones o percepciones de las unidades de análisis, a partir de enunciados para medir la variable (Vásquez et al., 2006).

Instrumento variable 1: Como instrumento, para la recolección de datos de la variable estructura organizacional, se utilizó el cuestionario, de acuerdo a las categorías definidas para la investigación.

Técnica variable 2: Para medir la variable de clima laboral se utilizó la encuesta como técnica de estudio, esta se usa como medio principal para recolectar datos, según Tamayo (2015), la encuesta permite responder a una problemática desde un punto de vista descriptivo por medio de una recolección sistemática de datos, que han sido estructurados bajo un diseño previo (p. 24).

Instrumento variable 2: Como instrumento se utilizó el cuestionario que de acuerdo con Hernández (2014), es el conjunto de interrogantes que pueden ser preguntas cerradas o abiertas y van de acuerdo con las dimensiones de las variables. Como se menciona al inicio en la presente investigación se utilizará un cuestionario, el cual ha sido extraído de la tesis de Baldeon (2019) con la escala de valoración de tipo Likert que presenta 5 alternativas de respuesta, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, el cuestionario está conformado de 14 preguntas con relación a las dimensiones ambiente físico, motivación, comunicación e identidad organizacional, que nos permitirá medir la variable.

Validez y confiabilidad

La validez del cuestionario se desarrolló a partir del juicio de expertos, elaborado por Baldeon (2019) y Olórtegui (2017), como se evidencia en el anexo 3. Asimismo, para la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores, con el objetivo de calcular el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue para el cuestionario de estructura organizacional ,932, mientras que para el cuestionario de clima laboral ,874. En ambos casos concebidos como una alta confiabilidad.

3.5. Procedimiento

En el presente estudio se recolectó información mediante literatura científica de fuentes como libros, artículos científicos, etc., la cual ha ayudado a fundamentar la introducción, marco teórico y la metodología, y así también posteriormente se procederá a recolectar la información a treves de las encuestas que se aplicaran a la muestra, ya mencionada anteriormente y que luego se llevara a cabo el procesamiento de datos a través del programa Excel, para analizar e interpretar los resultados obtenidos que luego se procederá a discutir y llegar a la conclusión y recomendaciones pertinentes del trabajo, adicionalmente se solicitó un permiso a la gerencia de la Empresa agroindustrial Laredo S.A.A, a través de una orden que fue enviada con previa anticipación a los encargados, para que puedan facilitar la recopilación de datos reales de los colaboradores, así como proporcionar la información y las instalaciones necesarias para ayudar al éxito de este estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo uso de un estudio estadístico descriptivo, se utilizaron distribución de frecuencia y porcentajes que se presentarán en tablas de doble entrada, donde se pudo observar las variables y sus comportamientos. En tal sentido, Vilalta (2016), señaló que el propósito de este tipo de análisis es proporcionar detalles informativos de conjuntos de datos, que generalmente son datos de muestra; Por lo tanto, siempre es el primer paso en el análisis de datos. Según Gamra (2013), para la gestión de los datos adjuntos se utilizó el programa Microsoft Office Excel, que se utilizó para facilitar y recuperar tablas y gráficos para un mejor análisis.

Por otro lado, de la estadística inferencial se aplicó la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, a fin de conocer la distribución de los datos y saber con qué coeficiente correlacionar las variables, si con r de Pearson o ρ de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se siguió la ética profesional, respetando el aporte de los autores, además de los principios básicos de la ética personal y social, además de seguir las reglas establecidas por la Universidad César Vallejo. La información obtenida de la encuesta y evaluación fue transmitida a los empleados, la cual fue confidencial y exclusivamente para uso académico.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre la dimensión organización lineal y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Organización lineal	Coefficiente de correlación	,472**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	316

Nota: Elaboración propia

En la tabla 1 se muestra una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.472$) entre la dimensión organización lineal y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, indicando que la estructura vertical en la delegación de funciones de superiores a subordinados, que este factor de importancia para la manifestación del clima organizacional.

Tabla 2.

Relación entre la dimensión organización funcional y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.

		Clima organizacional
Rho de Spearman	Organización funcional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,324** ,000 316

Nota: Elaboración propia

En la tabla 2 se muestra una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.324$) entre la dimensión organización funcional y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, indicando que la manera en cómo se estructura funcionalmente la empresa agroindustrial, para precisar el desarrollo de sus actividades y funciones, cumple un rol importante en la delimitación del clima organizacional.

Tabla 3.

Relación entre la dimensión organización de staff y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.

		Clima organizacional
Rho de Spearman	Organización de staff	,423**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		316

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 se muestra una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.423$) entre la dimensión organización de staff y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, indicando que la combinación de una estructura lineal y funcional, a fin de garantizar una mejor capacidad organizativa, es un factor importante para el clima organizacional.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión comités y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.

		Clima organizacional
Rho de Spearman	Comités	,447**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 316

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4 se muestra una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.447$) entre la dimensión comités y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, lo cual indica que la conformación de juntas de personal para la precisión de funciones técnicas o administrativas, permiten que se presente un mejor clima organizacional.

Tabla 5.

Relación entre la estructura organizacional y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020.

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	316

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 se muestra una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.569$) entre la estructura organizacional y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, lo cual indica que el, la manera en cómo se estructura en sus distintas áreas la empresa agroindustrial, es un factor de importancia para la manifestación del clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

Acorde al objetivo general, determinar la relación entre la percepción de la estructura organizacional y el clima laboral en la empresa agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Los resultados muestran una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.569$) entre la estructura organizacional y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Los resultados se confirman con los de Li, et al. (2018), en su estudio “La construcción de una estructura organizacional de agronegocios en las iniciativas chinas de la Franja y la Ruta en condiciones de incertidumbre” quienes, en su estudio, demarcaron que la estructura organizacional de las empresas agroindustriales en China, deben obedecer a una jerarquización que establezca las funciones departamentales e inter áreas, dado que conforman un elemento importante para un mejor clima organizacional. Además, Huaroto (2016) en su estudio “Diseño organizacional y su relación con la satisfacción del cliente interno de la asociación del mercado Néstor Gambetta, distrito del Callao, año 2016” quien determinó un vínculo importante entre la estructura organizacional y la satisfacción, el cual se encuentra relacionado al clima institucional, además, con Banda, et al. (2020), en su estudio “Análisis de la estructura organizacional del centro de reinserción social de Tabasco (CREST)” quienes encontraron que su estudio fue de beneficio para la empresa y con el personal, que labora en el CREST, aportando la descripción de sus actividades, además, después de analizar y observar los diseños organizacionales se optó por una estructura organizacional funcional, lo cual posibilitó una mejora en el clima laboral, debido a la manera en cómo la organización se encuentra estructurada, posibilita una mejora de las interacciones entre los implicados que se orientan a cumplir con los objetivos en común, de tal manera, favorece a un mejor clima organizacional. Por otro lado, Ayala (2017) en su estudio “Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L”, Callao, 2017” encontró que la estructura en una organización permite la minimización del riesgo laboral, el cual muchas veces se manifiesta por una falta de cooperación institucional la cual se encuentra relacionada con el clima laboral. Además, desde la perspectiva teórica, ésta proporciona la organización ideal a través de la cual

planificar, implementar y verificar sus acciones para lograr los objetivos a largo plazo de la organización. En este sentido, se caracteriza por tener una jerarquía, o línea de autoridad, que expresa las posiciones de la organización y determina quién está sujeto a quién. (Chiavenato, 2006), se encuentra relacionado con el clima organizacional. Por tanto, niveles altos en la estructura organizacional, se pueden representar en niveles altos de clima organizacional, lo cual indica que, la manera en cómo se estructura en sus distintas áreas la empresa agroindustrial, es un factor de importancia para la manifestación de la estructura organizacional. (2 o 3 líneas finales el cierre).

De acuerdo al objetivo específico primero, identificar la relación entre la percepción de la dimensión organización lineal, y clima laboral, en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Los hallazgos evidencian una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.472$) entre la dimensión organización lineal y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Los resultados se confirman con los de Kwamina, et al. (2016), quien en su estudio “Un enfoque de pensamiento sistémico para la estructura, la conducta y el rendimiento del sector agrícola en Ghana”, refiere que dentro de las cualidades de la estructura organizacional, se encuentra la verticalidad comunicativa, la cual, mediante la relación de los jefes y subordinados mediante una estructura definida, permite que se determinen mejor las características que tiene que tener el clima laboral, para desarrollar un mejor rendimiento en el sector agroindustria. Además, Lanas (2018) en su estudio “La empresa D.E.M.S.A. Diagnóstico del estado de la estructura organizacional.” quien encontró que, con un buen diseño organizacional, todo se puede hacer bien, ya que se plantea una nueva gestión organizacional porque la gestión actual contiene errores, esto si de manera precisa; en tal forma, la relación de jefes y subordinados de manera lineal, es un factor de importancia que determina el clima laboral. Asimismo, concuerdan con Chiriboga (2019) en su estudio “Análisis de la estructura organizacional de las Empresas Familiares de la ciudad de Guayaquil en función de sus características” quien señaló, que la manera en cómo está estructurada una organización y la comunicación relacional de jefes y colaboradores, posibilita un mejor funcionamiento de la misma. Además, desde

la perspectiva teórica, la configuración en la que los enlaces toman una dirección vertical de arriba hacia abajo, de arriba hacia abajo. (Hashem, 2019; Lo et al., 2016). Al no ser la asignación de divisiones autónomas convencionales ni la autorización de funciones, el comando se ejecuta con extrema obligación en sus definiciones (Kabo, 2017; Blanco, et al., 2015; Gareche, et al., 2019), se encuentra relacionado con el clima organizacional. Por tanto, niveles altos en la organización lineal, se pueden representar en niveles altos de clima organizacional. Cabe destacar que, la dimensión organización lineal, está referida a la organización vertical de altos mandos y subordinados (Hashem, 2019; Kabo, 2017), mientras que el clima laboral, se entiende como el conjunto de lineamientos que permiten la convergencia de actividades para cumplir los objetivos institucionales (Chiavenato, 2015; Carrapós, 2017). Además, al no ser la asignación de divisiones autónomas convencionales ni la autorización de funciones, el comando se ejecuta con extrema obligación en sus definiciones (Blanco, et al., 2015; Gareche, et al., 2019). Se concluye que la estructura vertical en la delegación de funciones de superiores a subordinados, que esto factor de importancia para la manifestación del clima organizacional.

Segundo, identificar la relación entre la percepción de la dimensión organización funcional y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. A partir de los resultados, se muestra una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.324$) entre la dimensión organización funcional y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Los resultados se confirman con los de Li, et al (2018), en su estudio “La construcción de una estructura organizacional de agronegocios en las iniciativas chinas de la Franja y la Ruta en condiciones de incertidumbre” quienes determinaron que la forma en cómo se estructura la empresa funcionalmente, esto es, considerando las capacidades de los colaboradores para el establecimiento de tareas específicas, es un factor que contribuye a un mejor clima laboral, debido a que posibilita una mejor satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo y percibe que puede realizarse. Además, también con Banda, et al. (2020) en su estudio “Análisis de la estructura organizacional del centro de reinserción social de Tabasco (CREST)”, quienes determinaron que no todo el personal estaba realizando una debida y adecuada

administración operativa de sus funciones por lo cual se optó por elaborar una estructura organizacional donde estaba descrito sus actividades y funciones. Los hallazgos también se confirman con los de Lanas (2018) en su estudio “La empresa D.E.M.S.A. Diagnóstico del estado de la estructura organizacional”, debido a que el autor menciona que las funciones que desempeña el colaborador para cumplir con los propósitos de la organización, constituyen una mejora en el diseño organizacional, la cual es un factor clave, como bien se sabe, para que ocurra un buen clima laboral. Además, desde la perspectiva teórica, principio funcional separa, diferencia y especializa: es el germen del personal. (Méndez, et al., 2018; Pugh, et al., 2016). Según la organización funcional, la autoridad se da a las tareas de los especialistas que corresponden a sus especialidades. Toman decisiones sobre temas que les interesan y, de esta forma, facilitan la organización. (Brown, 2012; Weswood y Clegg, 2013). Además, los especialistas tienen autoridad en tareas relacionadas con su especialidad. Abordan temas de su competencia y, de esta forma, hacen más fluida la estructura (Rindova y Fombrum, 2019; Stiglitz, 2017; Usdiken y Pasadeos, 2015), se encuentra relacionado con el clima organizacional, se entiende como el conjunto de lineamientos que permiten la convergencia de actividades para cumplir los objetivos institucionales (Chiavenato, 2015; Carrapós, 2017). Por tanto, niveles altos en la organización funcional, se pueden representar en niveles altos de clima organizacional. Se concluye que la manera en cómo se estructura funcionalmente la empresa agroindustrial, para precisar el desarrollo de sus actividades y funciones, cumple un rol importante en la delimitación del clima organizacional.

Tercero, identificar la relación entre la percepción de la dimensión organización de staff y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Según los hallazgos de estudio, se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.423$) entre la dimensión organización de staff y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Los resultados se confirman con los de Molchan, et al. (2017), en su estudio “Estructura organizacional del complejo agroindustrial: formación e interacción de los sujetos” quienes aducen que es importante que la organización sea capaz de contar con un

equipo de staff como parte de su organigrama, ya que ello permite obtener un buen clima laboral, además de desempeñar las labores apropiadamente. Además, Martínez (2017) en su estudio “Relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, período 2017” quien encontró que cuando hay un control interno, el cual puede dirigirse por personal de staff, una mejor estructura organizacional la eficiencia y la eficacia del personal aumenta porque asumen una mayor responsabilidad lo cual permite una mayor capacidad productiva. Por otro lado, Huaroto (2016) quien en su estudio “Diseño organizacional y su relación con la satisfacción del cliente interno de la asociación del mercado Néstor Gambetta, distrito del Callao, año 2016” también encontró que el diseño organizacional de las áreas orgánicas de una empresa, puede verse complementada por colaboradores externos, los cuales permiten cumplir las expectativas y necesidades de la demanda, a fin de satisfacer al cliente. Además, desde la perspectiva teórica, el resultado de fusionar los tipos de organización lineal y funcional, aumentando las ventajas de estos dos tipos de organizaciones y reduciendo sus desventajas. (Coll, 2016; Henttonen, et al., 2013), se encuentra relacionado con el clima organizacional, se entiende como el conjunto de lineamientos que permiten la convergencia de actividades para cumplir los objetivos institucionales (Chiavenato, 2015; Carrapós, 2017). Por tanto, niveles altos en la organización de staff, se pueden representar en niveles altos de clima organizacional. Se concluye que la combinación de una estructura lineal y funcional, a fin de garantizar una mejor capacidad organizativa, es un factor importante para el clima organizacional.

Cuarto, identificar la relación entre la percepción de la dimensión comités y clima laboral en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Mediante los resultados obtenidos, se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.447$) entre la dimensión comités y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020. Los resultados se confirman con los de Marzhokhova, et al. (2021), quienes en su estudio “Mecanismo de la estructura organizacional para la gestión del potencial innovador de las formaciones agroindustriales integradas” encontraron que un mecanismo importante de la con

formación de comités multisectoriales, englobados por los colaboradores distintas áreas, con el fin de desarrollar actividades específicas de evaluación y control de las actividades, a fin de corroborar que las metas sean cumplidas a cabalidad. Los autores mencionaron que esto contribuye a un mejor clima organizacional y por tanto un éxito en la organización. Así también, Ayala (2017) en su estudio “Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L”. Callao, 2017” quien halló que existe una correlación muy alta entre las variables de estructura organizacional y la prevención de riesgos laborales, los cuales, a su vez, al aminorarse, pueden mejorar el clima laboral. Martínez (2017) en su estudio “Relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, período 2017” también encontró que la estructura organizacional se encuentra relacionada con la formación de sindicatos o comités que representen los derechos y deberes de los colaboradores internos, en tal sentido, esta cualidad institucional tiene efectos sobre el clima de la organización. Además, desde la perspectiva teórica, la participación de los comités, de los cuales, realizan funciones administrativas, otras funciones técnicas; Otros aprenden de los problemas y otros solo dan recomendaciones (Csaszar, 2012). Los poderes conferidos a los comités son tan diversos que son de naturaleza bastante confusa (Jaakkola y Hallin, 2018), se encuentra relacionado con el clima organizacional, se entiende como el conjunto de lineamientos que permiten la convergencia de actividades para cumplir los objetivos institucionales (Chiavenato, 2015; Carrapós, 2017). Por tanto, niveles altos en la formación de comités, se pueden representar en niveles altos de clima organizacional. Se concluye que la conformación de juntas de personal para la precisión de funciones técnicas o administrativas, permiten que se presente un mejor clima organizacional.

Finalmente, cabe acotar que los hallazgos de investigación, contribuye a evidenciar la problemática en torno a las variables de estudio, con el fin de sugerir alternativas de solución, pudiendo replicarse en otros estudios interesados en investigar el contexto agroindustrial.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.569$) entre la estructura organizacional y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, lo cual indica que, la estructura organizacional de las distintas áreas de la empresa agroindustrial, es un factor de importancia para la manifestación del clima organizacional. Por tanto, resulta elemental que la empresa efectúe mejoras de la estructura organizacional, especialmente en la organización de las funciones, a fin de que esto permita optimizar el clima organizacional en la empresa agroindustrial.
- Se identificó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.472$) entre la dimensión organización lineal y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, indicando que la estructura vertical en la delegación de funciones de superiores a subordinados, es un factor de importancia para la manifestación del clima organizacional. Por tanto, resulta elemental que la empresa efectúe mejoras de la estructura vertical, a fin de que esto permita optimizar el clima organizacional en la empresa agroindustrial.
- Se identificó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.324$) entre la dimensión organización funcional y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, indicando que la manera en cómo se estructura funcionalmente la empresa agroindustrial, para precisar el desarrollo de sus actividades y funciones, cumple un rol importante en la delimitación del clima organizacional. Por tanto, resulta elemental que la empresa efectúe mejoras de la organización funcional, a fin de que esto permita optimizar el clima organizacional en la empresa agroindustrial.
- Se identificó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.423$) entre la dimensión organización de staff y el clima

laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, indicando que la combinación de una estructura lineal y funcional, a fin de garantizar una mejor capacidad organizativa, es un factor importante para el clima organizacional. Por tanto, resulta elemental que la empresa efectúe mejoras de la organización de staff, a fin de que esto permita optimizar el clima organizacional en la empresa agroindustrial.

- Se identificó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado moderado ($\rho = 0.447$) entre la dimensión comités y el clima laboral, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020, lo cual indica que la conformación de comités para la precisión de funciones técnicas o administrativas, permiten que se presente un mejor clima organizacional. Por tanto, resulta elemental que la empresa efectúe mejoras de la conformación de comités, a fin de que esto permita optimizar el clima organizacional en la empresa agroindustrial.

VII. RECOMENDACIONES

- A la empresa, a través del Área de Recursos Humanos, se recomienda evaluar, la estructura organizacional, mediante actividades que integren la participación de personal externo, debido a que se ha comprobado que ésta tiene efectos sobre el clima institucional.
- Al Área de Recursos Humanos de la empresa, se le sugiere integrar las distintas áreas de la estructura organizacional vigente, mediante estrategias de esparcimiento como deportes o actividades lúdicas, a fin de que se establezcan estrategias para la mejora el trabajo en equipo, posibilitando también un incremento del clima organizacional y por ende el desempeño del colaborador.
- A las gerencias de cada una de las áreas implicadas, se recomienda establecer actividades que favorezcan a la comunicación horizontal, basado en la coordinación de las líneas y oficinas, a fin de favorecer el clima organizacional y el cumplimiento de la normativa y objetivos por parte de los colaboradores.
- Al jefe de personal, se le recomienda que establezca las actividades de manera coordinada y responsable, con el fin de cumplir las metas organizacionales, con el apoyo de las áreas implicadas.
- Al Área de Recursos Humanos, se recomienda que desarrolle un programa de inducción al personal de staff, con el fin de poder complementar las actividades de los colaboradores fijos con los entrantes.

–

REFERENCIAS

- Alvesson, M. (2013). Organizations as rhetoric: Knowledge-intensive firms and the struggle with ambiguity. *Journal of Management Studies*, 30(6), 997-1015. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1993.tb00476.x>
- Blanco, A., y Peralta, P. (2015). Competitividad y estructura organizacional de las Pymes del sector alimento en Barranquilla. Una perspectiva conceptual. *Desarrollo Gerencial*, 7(2), 170-187. doi: 10.17081/dege.7.2.1187.
- Caparrós, J. (2017). El clima laboral y su impacto en la salud del trabajador. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (145), 82–85. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&dbfua&AN=122263317&lang=es&site=eds-live>
- Chiriboga, L. (2019). *Análisis de la estructura organizacional de las Empresas Familiares de la ciudad de Guayaquil en función de sus características*. Universidad Católica e Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12120>
- Csaszar, F. A. (2012). Organizational structure as a determinant of performance: Evidence from mutual funds. *Strategic Management Journal*, 33, 611-632. https://www.jstor.org/stable/41524884?seq=1#page_scan_tab_contents
- De Viron, F, De Jaegere T., Lederer T. & Vas, A. (2014). Exploring knowledge strategy within a knowledge-intensive organization: A case study approach. *International Journal of Information, Technology and Management*, 13(4), 264-284. DOI: 10.1504/IJITM.2014.065630
- Diamond, M. A. (2017). *Discovering Organizational Identity: Dynamics of Relational Attachment*. Columbia, Missouri: University of Missouri. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1498004&lan=es&site=eds-live>

- Duque, R. y Carbajal, M. (2015). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Gareche, M., Hosseini, S. M., y Taheri, M. (2019). A comprehensive literature review in competitive advantages of businesses. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, 8(3), 223-240. doi: 10.33945/SAMI/IJASHSS.2019.3.1.
- Hasanuddin, I., Iqbal, M., Suparno, Ghazilla, R. A. R., & Erwan, F. (2019). The Effect of Working Environment and Motivation towards Labors' Performance: A Case Study in Aceh at PT Pupuk Iskandar Muda. *Aceh International Journal of Science & Technology*, 8(1), 35–40. <https://doi.org/10.13170/8.1.13049>
- Hashemi, M. S. (2019). The effect of infrastructure, corporate culture, organizational structure and information technology on competitive intelligence in organizations. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 6(1), 32-39. doi: 10.9756/IAJOBHRM/V6I1/1910003.
- Henttonen, K., Janhonen, M. & Johanson, J-E. (2013). Internal social networks in work teams: Structure, knowledge sharing and performance. *International Journal of Manpower*, 34(6), 616-634. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2013-0148>
- Jaakkola, E. & Hallin, A. (2018). Organizational structures for new service development. *Journal of Product Innovation Management*, 35(2), 280-297. <https://doi.org/10.1111/jpim.12399>
- Kabo, F. W. (2017). A model of potential encounters in the workplace: The relationships of homophily, spatial distance, organizational structure, and perceived networks. *Environment and Behavior*, 49(6), 638-662. <https://doi.org/10.1177/0013916516658501>
- Katunský, D., Kamenský, M., Katunská, J., & Zozulák, M. (2016). External Climatic Conditions and Thermal-Humidity Internal Parameters Changes in Working Environment of Production Building. *Applied Mechanics and Materials*, 115.

Retrieved from http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN6_04640153&lang=es&site=eds-live

- Lo, M. C., Wang, Y. C., Wah, C. R. J., y Ramayah, T. (2016). The critical success factors for organizational performance of SMEs in Malaysia: A partial least squares approach. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18(61), 370-391. doi: 10.7819/rbgn.v18i61.3058.
- Méndez, C., (2012), *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Limusa S. A.
- Méndez, S., Morua, J., y Hernández, R. (2018). Complejidad y dinámica, la necesidad de considerarlas en la evaluación organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(2), 9-23.
- Mnich, J. & Wisniewski, Z. (2019). Strategy and structure in public organization. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 783, 351-358. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-94709-9_33
- Nielsen, K., Jørgensen, M. B., Garde, A. H., & Clausen, T. (2016). Do working environment interventions reach shift workers? *International archives of occupational and environmental health*, (1), 163. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN374233784&lang=es&site=eds-live>
- Olórtogui, J. (2017). *Control interno y estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016*. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo.
- Poli, S. (2018). Organizational structures. Chapter 4. *Research Management: Europe and Beyond*, 230, 89-107. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-805059-0.00004-3>
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., Macdonald, K. M., Turner, C., y Lupton, T. (2016). A conceptual scheme for organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 8(3), 289-315. doi: 10.2307/2390971.

- Rindova, V. P., y Fombrun, C. J. (2019). Constructing competitive advantage: The role of firm-constituent interactions. *Strategic Management Journal*, 20(8), 691-710.
- Stiglitz, J. E. (2017). The overselling of globalization. *Business Economics*, 52(3), 129-137. doi: 10.1057/s11369-017-0047-z
- Su, Z., Chen, J. & Wang, D. (2018). Organisational structure and managerial innovation: the mediating effect of cross-functional integration. *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(3), 253-265. <https://doi.org/10.1080/09537325.2018.1495324>
- Üsdiken, B., y Pasadeos, Y. (2015). Organizational analysis in North America and Europe: A comparison of co-citation networks. *Organization Studies*, 16(3), 503-526. doi: 10.1177/017084069501600306
- Valaei, N. (2017). Organizational structure, sense making activities and SMEs' competitiveness: An application of confirmatory tetrad analysis-partial least squares (CTA-PLS). *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1), 16-41. doi: 10.1108/VJIKMS-04-2016-0015.
- Venegas, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización: una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa*. Santiago, Chile: Ediciones UC. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1718614&lang=es &site=eds-live>
- Waldron, K. (2017). Implementing a collaborative working environment using Agile: the LexisNexis experience. *Legal Information Management*, (1), 16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgc1.495806110 &lang=es&site=eds-live>
- Westwood, R. I., y Clegg, S. (2013). *Debating organization: Point-counterpoint in organization studies*. London, UK: Blackwell

Zainudin, M. I., Rashid, M. S. A., Murugeesan, Y., Che Zainal, C. N. A. S., & Malek, S. N. A. (2019). Islamic Working Environment, Organizational Commitment and Employee's Job Satisfaction and Performance in Malaysia Service Industry: A Conceptual Paper. *Global Business & Management Research*, 11(1),3645. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=136667841&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estructura organizacional	Proporciona la organización ideal a través de la cual planificar, implementar y verificar sus acciones para lograr los objetivos a largo plazo de la organización. En este sentido, se caracteriza por tener una jerarquía, o línea de autoridad, que expresa las posiciones de la organización y determina quién está sujeto a quién. (Chiavenato, 2006).	Para el estudio de investigación de la variable se utilizará un cuestionario con una escala de valoración tipo Likert.	Organización lineal	Calidad de servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	Ordinal Escala de Likert: 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Organización funcional	Calidad de servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	
			Organización línea staff	Calidad de servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	
			Comités	Calidad de servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	
Clima laboral	Según Chiavenato (2015) manifiesta que el clima laboral como un atributo de las características ambientales apreciadas por cada uno de los integrantes de la institución, y afecta en su comportamiento, el clima organizacional comprende muchas gamas de factores ambientales que influyen el desempeño, el clima es adecuado a las personas les satisfagan sus necesidades y así mejorara su estado de	Se elaboró un cuestionario tipo Likert donde cada indicador está evidenciará la relación con su dimensión respectiva.	Ambiente físico	Higiene de trabajo Condiciones de trabajo	
			Motivación	Reconocimiento de logros Remuneración en relación al	

ánimo (p. 261).

Comunicación

esfuerzo
Relaciones
sociales
Generación libre
de ideas

Identidad

Colaboradores
comprometidos
Imagen de la
organización

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre estructura organizacional

Instrucciones:

En cada punto, marca con una cruz la opción que crea conveniente. No existen respuestas correctas o incorrectas, necesitamos que seas lo más sincero posible.

Donde:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N ^o	ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Organización lineal					
1	¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?					
2	¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?					
3	¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión?					
4	¿Las áreas usuarias manifiestan sentirse satisfechas con el servicio prestado?					
	DIMENSIÓN 2: Organización funcional					
5	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
6	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?					
7	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?					
8	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?					
	DIMENSIÓN 3: Organización línea staff					
9	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
10	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?					

1	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se reducirían los cuellos de botella?					
1 2	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?					
DIMENSIÓN 4: Comités						
1 3	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
1 4	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité los servicios se prestarían de forma más oportuna?					
1 5	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se reducirían los cuellos de botella?					
1 6	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?					

Cuestionario sobre clima laboral

Estimado colaborador, a continuación, se presenta un conjunto de ítems por favor responder con sinceridad, ya que ello dependerá que los resultados obtenidos de esta investigación sean confiables. Asimismo, recordar que este cuestionario es anónimo, por ello se le agradece por responder con toda sinceridad. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente. Para cada ítem se considera las siguientes escalas: **1=NUNCA, 2=CASI NUNCA, 3=A VECES, 4=CASI SIEMPRE, 5=SIEMPRE**

N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que su ambiente de trabajo se encuentra limpio?					
2	¿Los materiales que les brinda el área donde realiza sus labores son limpios?					
3	¿Se encuentra Ud. cómodo en el espacio donde realiza sus labores?					
4	¿Considera Ud. que el ambiente se encuentra libre para realizar sus labores?					
5	¿Considera Ud. que los incentivos deben ser premio para el mejor desempeño de los trabajadores?					
6	¿El área donde desempeña sus actividades tiene algún programa de incentivos para el desempeño del personal?					
7	¿Considera Ud. que el sueldo percibido por los trabajadores influye en su desempeño?					
8	¿Alguna vez Ud. recibió una mala atención por parte de sus compañeros?					
9	¿El área donde Ud. realiza sus operaciones le informa sobre el proceso del trabajo?					
10	¿Ud. ha recibido información de los equipos que viene utilizando?					
11	¿Ud. ha recibido información sobre alguna duda que se halla presentado en la ejecución de sus actividades?					
12	¿Considera Ud. que los trabajadores están adecuadamente uniformados y protegidos?					
13	¿Considera Ud. que los demás trabajadores y compañeros se sienten comprometidos con su trabajo?					
14	¿Ud. recomienda los servicios de la organización Iaredo S.A.A?					

ANEXO 3:

Anexo 5: Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica del cuestionario de estructura organizacional

Nombre: Cuestionario de estructura organizacional

Autor: Baldeon (2019)

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2019

Versión: original

Administración: Colectiva e individual

Duración: 15 min

Objetivo: Medir el nivel de percepción de la estructura organizacional

Dimensiones: Organización lineal, organización funcional, organización línea staff y comités.

Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional

Nombre: Cuestionario de desarrollo de clima organizacional

Autor: Olórtegui (2017)

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2017

Versión: original

Administración: Colectiva e individual

Duración: 15 min

Objetivo: Medir el nivel de desarrollo de clima organizacional

Dimensiones: Ambiente físico, motivación, comunicación e identidad

Anexo 4: Validación de instrumento de la variable clima laboral

Para el presente estudio se utilizará un cuestionario, el cual ha sido extraído de la tesis de Olórtegui (2017) titulada: "Control interno y estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016"

18	¿Se compara los resultados obtenidos con los resultados proyectados?	✓	✓	✓	✓
19	¿Se realizan seguimientos a los planes de acción para verificar su efectividad?	✓	✓	✓	✓
20	¿Se actualizan los controles para reducir los riesgos?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Dora Porras Yalcayo DNI: 09747011

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADÍSTICA

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 *Relevancia: El ítem es apropiado para evaluar el componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

..... de del 20..

Dra. Dora Porras Yalcayo
 GPE: 0005747014

Firma del Experto Informante.

16	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se reducirían los cuellos de botella?	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Esse Suficiencia

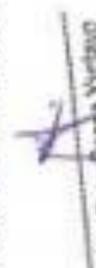
Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mgr: Dr. Dora Ponce Juchayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Doc. Administración de la Educación - ESTADÍSTICA

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

...../ de 4 del 2017


 Dora Ponce Juchayo
 C.P.P. 010312314

Firma del Experto Informante.

18	¿Se compara los resultados obtenidos con los resultados proyectados?	-	-	-	-
19	¿Se realizan seguimientos a los planes de acción para verificar su efectividad?	-	-	-	-
20	¿Se actualizan los controles para reducir los riesgos?	-	-	-	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dy Mgr. Tebany Fayón Pimentel DNI: 062659132

Especialidad del validador: Temático

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

06 de Sept del 2017
Jenny Feij Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 del la Educación

Firma del Experto Informante.

16 ¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se reducirían los cuellos de botella? - - -

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mg: Johana Farfán Pimentel DNI: 988659132

Especialidad del validador: Psicología

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CP de CU del 2022

Johana Farfán Pimentel
Doctor en Administración
de la Escuelas

Firma del Experto Informante.

Para el presente estudio se utilizará un cuestionario, el cual ha sido extraído de la tesis de Baldeon (2019) titulada: "El clima laboral y la calidad de servicio del área de terapia física del Hospital Sisol Salud, San Juan de Lurigancho 2019"



1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. BANDALES GARDENAS, MIGUEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV - DTG
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: BALDEON GASTAN ISABEL MADRILUZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83%

Ate... de... del 2019

21 de SEPTIEMBRE

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

Anexo 5: Confiabilidad

Cuestionario de estructura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	14

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000 1	3,5429	1,52128	20
VAR0000 2	3,6286	1,33032	20
VAR0000 3	3,2286	1,43662	20
VAR0000 4	3,7143	1,36277	20
VAR0000 5	3,6286	1,39507	20
VAR0000 6	3,4857	1,35845	20
VAR0000 7	3,2000	1,36769	20
VAR0000 8	3,6000	1,21752	20
VAR0000 9	3,4857	1,29186	20
VAR0001 0	3,4000	1,14275	20
VAR0001 1	3,4857	1,24550	20
VAR0001 2	3,3143	1,36708	20
VAR0001 3	3,2286	1,21476	20
VAR0001 4	3,6000	1,09006	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
55,5429	248,138	15,75239	14

Cuestionario de clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	168

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000 1	3,6857	1,27813	20
VAR0000 2	3,9429	1,16171	20
VAR0000 3	3,8286	1,09774	20
VAR0000 4	3,9429	,87255	20
VAR0000 5	4,0857	,91944	20
VAR0000 6	4,4571	,88593	20
VAR0000 7	4,0000	,90749	20
VAR0000 8	3,7143	,98731	20
VAR0000 9	3,7714	,94202	20
VAR0001 0	3,9714	,95442	20
VAR0001 1	4,1429	1,00419	20
VAR0001 2	4,0571	,93755	20
VAR0001 3	4,0571	,99832	20
VAR0001 4	4,0000	1,08465	20
VAR0001 5	3,8571	1,19171	20
VAR0001 6	3,8571	1,11521	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
-------	----------	---------------------	----------------

71,3143	220,457	14,84780	16
---------	---------	----------	----

Anexo 6: Tamaño de muestra

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

Dónde:

Z: Es el valor de la distribución normal estandarizada para un nivel de confianza fijado por el investigador = 1.96 (nivel de confianza 95%).

p: es la proporción de la población que cumple con la característica de interés = 0.50

E: error de muestreo fijado por el investigador = 0.05

N: es el tamaño de la población = 1800

Determinación del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{1.962 * (0.5) (1 - 0.5) * 1800}{0.052 * (1800 - 1) + 1.962 * (0.5) (1 - 0.5)}$$

$$n = 316 \text{ trabajadores}$$

Anexo 7: Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Organización_lineal	Organización_funcional	Organización_de_staff	Comités	Estructura_Organizacional	Clima_organizacional
N	316	316	316	316	316	316
Parámetros normal	15,0823	14,3766	14,4652	14,6203	58,5443	50,3228
Desviación estándar	1,97272	1,73314	1,67011	1,79278	5,47907	7,18974
Máximas diferencias extremas	,153	,197	,182	,186	,100	,075
Positivo	,153	,197	,182	,186	,100	,061
Negativo	-,092	-,160	-,140	-,123	-,072	-,075
Estadístico de prueba	,153	,197	,182	,186	,100	,075
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 8: Carta de solicitud y carta de aceptación para el desarrollo de la investigación a la empresa Laredo SAA.



Trujillo, 07 de junio de 2021

CARTA No.241-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:
ING. LUIS RUIZ
JEFE ÁREA DE COSECHA
AGROINDUSTRIAL LAREDO SAA GRUPO MANUELITA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes Zelada Suárez Heyssen Aaron y Herrera Chafloque Elder Daniel, puedan solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Estructura Organizacional y Clima Laboral en La empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo 2020".

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Luis A. Ruiz Fernandez
ING. CONTROL DE OPERACIONES
AGROINDUSTRIAL LAREDO S.A.A.

EMPRESA AGROINDUSTRIAL LAREDO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 09 de junio de 2021

DRA. JALEA PEÑA ROMERO

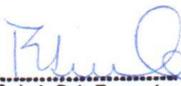
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ASUNTO_ : CARTA DE ACEPTACION

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez hacer de su conocimiento que respecto a la **CARTA N°. 241-2021-UCV-VA-FCE/D**; enviada por sus estudiantes Herrera Chafloque, Elder Daniel y Zelada Suarez, Heyssen Aaron; los cuales puedan desarrollar su trabajo de investigación o informe de tesis sobre **“Estructura Organizacional y Clima Laboral en La Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo – 2020”**. Por lo cual la Empresa Agroindustrial Laredo del Grupo Manuelita; aportará y brindará todas las facilidades para que los estudiantes puedan realizar su investigación y actividades ya programadas.

Sin otra particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mis agradecimientos y estima personal.

Atentamente,



Luis A. Ruiz Fernandez
ING. CONT'XL DE OPERACIONES
AGROINDUSTRIAL LAREDO S.A.A.

Av Trujillo S/N - Zona Industrial - Laredo Trujillo - La Libertad – Perú

Copyright © 2017 Manuelita. All Rights Reserved. All order trademarks are the property of their respective owners and are used with their permission.

Anexo 9: Base de datos

Estructura organizacional

N°	Organización lineal					Organización funcional				Organización de staff						Comités				Pje	Variable
	1	2	3	4	Pje	5	6	7	8	Pje	9	10	11	12	Pje	13	14	15	16		
1	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	5	4	4	17	61
2	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13	65
3	4	3	1	5	13	3	5	4	4	16	3	4	3	3	13	5	4	4	4	17	59
4	3	3	4	5	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	4	5	16	62
5	4	3	1	5	13	1	4	4	4	13	4	3	4	3	14	1	4	4	4	13	53
6	4	4	4	4	16	3	3	4	5	15	4	3	4	5	16	4	3	4	5	16	63
7	5	3	1	5	14	1	4	1	4	10	4	3	3	5	15	3	4	4	5	16	55
8	3	3	1	5	12	3	4	4	5	16	1	4	1	4	10	3	3	1	5	12	50
9	4	4	1	5	14	4	1	4	5	14	4	3	1	5	13	4	4	4	5	17	58
10	3	3	1	5	12	3	4	3	4	14	4	4	1	4	13	3	3	4	4	14	53
11	1	4	4	4	13	3	4	1	5	13	3	4	3	5	15	4	4	4	3	15	56
12	4	4	3	5	16	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17	65
13	4	5	3	5	17	4	4	3	5	16	3	3	4	3	13	4	4	3	5	16	62
14	3	4	3	5	15	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	58
15	4	3	4	5	16	4	3	4	4	15	4	4	3	5	16	4	5	4	5	18	65
16	4	3	4	5	16	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	5	16	60
17	4	3	4	4	15	4	3	4	5	16	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	66
18	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	4	3	4	5	16	5	4	3	5	17	66
19	4	4	4	5	17	4	5	4	3	16	5	5	3	5	18	5	4	4	5	18	69
20	4	5	4	5	18	4	3	3	3	13	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	67
21	4	3	5	5	17	4	3	5	5	17	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	69
22	5	4	3	5	17	4	4	4	5	17	4	3	4	4	15	5	4	4	5	18	67
23	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	69
24	4	3	4	5	16	4	3	3	5	15	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	65
25	4	5	4	5	18	3	3	3	5	14	4	3	5	4	16	4	4	3	5	16	64
26	4	4	3	5	16	5	4	3	5	17	4	5	4	5	18	4	4	4	5	17	68
27	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	5	3	3	4	15	4	4	4	5	17	63
28	4	3	4	4	15	4	4	3	5	16	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18	67
29	4	5	4	5	18	4	3	4	5	16	3	3	3	5	14	4	5	1	5	15	63
30	4	3	4	5	16	4	3	4	4	15	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	68
31	4	4	3	5	16	3	3	3	5	14	4	3	4	5	16	4	5	4	5	18	64
32	3	3	4	5	15	3	3	4	5	15	3	4	3	5	15	4	3	4	4	15	60
33	4	4	3	5	16	4	3	4	5	16	4	5	4	5	18	4	3	4	5	16	66
34	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	4	5	1	5	15	5	4	1	4	14	66
35	4	5	4	5	18	4	3	4	5	16	3	3	1	4	11	3	5	3	5	16	61
36	4	5	1	5	15	3	4	4	5	16	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	67
37	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	69
38	5	4	4	5	18	4	3	1	3	11	3	4	4	4	15	4	5	1	5	15	59
39	5	5	4	4	18	4	5	1	5	15	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	69
40	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	4	5	3	5	17	71
41	4	5	1	5	15	3	3	4	4	14	3	3	1	5	12	4	3	4	5	16	57

42	4	3	3	5	15	4	3	3	5	15	3	3	4	5	15	5	4	3	4	16	61
43	4	3	1	5	13	4	3	3	4	14	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	61
44	4	5	4	5	18	4	5	3	5	17	4	3	4	4	15	4	5	3	5	17	67
45	3	4	4	5	16	4	5	3	5	17	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	67
46	4	5	3	4	16	4	3	4	5	16	4	5	3	5	17	4	5	4	4	17	66
47	3	3	4	5	15	5	4	4	4	17	4	5	3	5	17	4	5	3	5	17	66
48	4	3	4	5	16	3	3	3	4	13	3	4	3	5	15	5	3	4	5	17	61
49	4	5	3	5	17	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	68
50	3	3	4	5	15	4	5	4	4	17	5	5	4	3	17	4	3	4	4	15	64
51	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	1	3	13	67
52	4	5	3	4	16	3	3	3	4	13	4	3	3	5	15	4	5	3	5	17	61
53	4	5	4	5	18	4	5	3	5	17	4	5	3	3	15	4	3	4	4	15	65
54	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	69
55	4	3	3	5	15	4	3	3	3	13	4	5	3	5	17	4	3	3	5	15	60
56	4	3	3	5	15	3	3	4	5	15	3	4	3	5	15	5	4	3	5	17	62
57	4	5	4	5	18	4	5	3	4	16	4	3	4	5	16	4	3	4	4	15	65
58	4	5	4	5	18	4	3	3	4	14	4	5	3	5	17	4	4	5	4	17	66
59	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	3	4	3	5	15	4	4	4	5	17	62
60	4	4	4	4	16	3	5	3	5	16	4	4	3	5	16	4	3	4	4	15	63
61	4	4	4	5	17	5	3	3	5	16	4	4	5	4	17	4	5	3	5	17	67
62	4	3	4	5	16	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	68
63	4	5	4	3	16	5	5	4	5	19	5	4	4	3	16	4	5	4	3	16	67
64	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	5	4	5	5	19	4	4	4	3	15	68
65	4	3	3	5	15	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	59
66	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	5	5	4	18	64
67	3	4	3	5	15	4	4	3	5	16	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	67
68	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	1	4	12	57
69	4	4	3	4	15	5	3	3	5	16	3	5	4	5	17	3	5	4	4	16	64
70	4	4	3	4	15	4	5	4	3	16	4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	64
71	4	4	1	5	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	5	4	3	5	17	59
72	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	1	5	15	61
73	4	5	1	5	15	4	5	1	4	14	3	4	3	3	13	3	3	4	5	15	57
74	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	5	3	4	3	15	57
75	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	4	5	3	16	59
76	4	3	4	5	16	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	4	5	3	3	15	58
77	4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	4	3	4	4	15	4	5	4	5	18	66
78	4	3	4	4	15	3	3	4	3	13	5	4	3	4	16	5	4	4	3	16	60
79	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	58
80	4	5	4	5	18	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	59
81	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	5	3	4	5	17	5	4	5	3	17	68
82	4	5	3	5	17	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	4	5	4	4	17	61
83	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	58
84	4	5	4	4	17	4	5	3	4	16	3	3	4	3	13	4	5	4	3	16	62
85	4	5	4	3	16	5	4	4	3	16	4	3	4	3	14	4	5	4	3	16	62
86	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	64
87	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	58

88	5	4	5	4	18	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	5	4	5	18	65
89	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	50
90	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	59
91	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	3	4	3	3	13	70
92	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
93	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	53
94	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15	55
95	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	3	3	3	4	13	55
96	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	4	3	16	4	5	4	3	16	68
97	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	67
98	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	56
99	4	4	4	4	16	5	3	4	4	16	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	62
100	4	4	4	5	17	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	56
101	5	5	4	4	18	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	59
102	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	59
103	4	4	4	5	17	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	62
104	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	59
105	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	60
106	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	58
107	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	56
108	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	57
109	4	4	5	5	18	3	4	3	3	13	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	60
110	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	63
111	4	5	5	5	19	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	60
112	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	59
113	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	59
114	4	5	4	4	17	3	4	3	3	13	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13	58
115	4	5	5	5	19	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	63
116	4	5	5	5	19	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	63
117	4	5	4	5	18	3	3	4	4	14	3	4	3	5	15	4	5	4	4	17	64
118	5	5	5	4	19	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	63
119	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	3	3	4	3	13	58
120	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	55
121	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	56
122	4	5	5	5	19	3	4	5	4	16	5	4	3	5	17	4	3	4	4	15	67
123	4	5	4	5	18	3	4	4	3	14	5	3	3	5	16	4	5	3	5	17	65
124	4	5	4	5	18	4	3	3	5	15	5	4	3	5	17	4	5	4	5	18	68
125	4	5	5	4	18	4	5	4	3	16	5	3	4	4	16	5	4	4	5	18	68
126	5	5	4	4	18	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	63
127	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	5	4	3	16	4	3	4	4	15	62
128	4	4	5	5	18	5	1	4	3	13	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	59
129	4	3	4	5	16	4	3	1	1	9	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	53
130	4	4	5	4	17	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	59
131	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	3	3	3	4	13	55
132	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	3	3	3	4	13	55
133	4	4	4	5	17	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	4	5	4	3	16	61

134	4	5	4	5	18	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	4	4	3	3	14	61
135	4	3	4	5	16	3	4	3	4	14	4	4	4	5	17	3	4	3	3	13	60
136	4	4	4	4	16	5	3	4	3	15	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	63
137	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	4	4	1	4	13	3	3	4	3	13	55
138	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	57
139	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	59
140	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	56
141	4	3	5	4	16	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	58
142	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	72
143	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	60
144	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	5	4	4	3	16	72
145	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	64
146	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	5	4	4	5	18	64
147	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	58
148	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	3	5	3	4	15	60
149	4	5	5	4	18	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	4	3	3	3	13	60
150	4	3	4	3	14	4	5	4	3	16	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	56
151	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17	62
152	5	3	4	4	16	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	65
153	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16	5	3	5	4	17	4	3	4	4	15	64
154	3	4	5	5	17	4	4	3	3	14	4	5	4	4	17	3	4	1	3	11	59
155	3	4	5	5	17	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	59
156	4	5	5	5	19	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	58
157	5	5	1	5	16	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	60
158	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	56
159	4	3	4	5	16	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	60
160	4	5	4	5	18	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	5	4	4	4	17	63
161	5	4	5	4	18	4	5	4	4	17	5	3	4	3	15	3	4	3	3	13	63
162	4	5	4	5	18	3	3	4	3	13	5	4	3	4	16	4	3	4	4	15	62
163	4	3	4	3	14	3	5	4	4	16	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	58
164	4	3	4	5	16	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	3	4	3	15	67
165	4	5	4	5	18	5	4	3	4	16	4	4	3	3	14	5	4	4	3	16	64
166	4	5	4	5	18	4	3	5	3	15	3	5	3	4	15	5	4	3	4	16	64
167	5	4	5	5	19	4	3	5	4	16	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	64
168	4	5	4	5	18	3	4	4	4	15	3	4	3	3	13	5	4	4	3	16	62
169	5	4	4	5	18	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	61
170	4	5	4	5	18	3	4	3	5	15	5	4	3	4	16	5	4	3	4	16	65
171	5	5	5	5	20	3	4	1	1	9	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	58
172	5	4	5	4	18	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	62
173	4	3	4	5	16	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	60
174	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	56
175	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	3	4	5	4	16	3	1	3	5	12	58
176	4	1	4	4	13	3	4	4	4	15	4	1	4	4	13	4	3	4	4	15	56
177	3	1	4	4	12	4	3	1	3	11	3	4	1	4	12	3	1	4	3	11	46
178	5	4	4	3	16	1	4	1	4	10	4	1	1	4	10	1	4	3	1	9	45
179	4	3	4	1	12	1	4	1	4	10	4	1	4	3	12	1	3	3	4	11	45

180	3	4	3	4	14	3	1	4	3	11	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	53
181	1	4	1	4	10	4	1	4	1	10	4	1	4	1	10	4	1	4	1	10	40
182	4	1	3	1	9	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	48
183	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	55
184	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	55
185	3	5	4	3	15	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	3	5	3	4	15	58
186	3	4	1	3	11	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	1	3	3	10	48
187	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	1	3	3	10	3	4	3	4	14	52
188	1	4	3	1	9	1	1	4	4	10	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	48
189	3	4	4	4	15	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	57
190	5	3	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	59
191	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	1	4	3	11	54
192	3	4	4	4	15	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	59
193	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	3	4	1	4	12	3	1	4	3	11	52
194	3	4	4	1	12	3	4	1	3	11	3	4	1	4	12	4	3	1	4	12	47
195	4	4	4	3	15	3	4	3	4	14	3	1	3	4	11	3	1	3	4	11	51
196	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	57
197	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	4	1	3	4	12	3	4	3	1	11	51
198	3	4	4	4	15	3	1	3	4	11	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	53
199	1	4	4	3	12	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	53
200	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	58
201	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	57
202	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	55
203	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	57
204	4	4	3	4	15	3	4	3	3	13	4	4	1	4	13	5	3	4	3	15	56
205	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	1	3	3	11	3	4	3	3	13	56
206	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	56
207	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	56
208	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	1	4	1	10	4	3	4	3	14	53
209	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	5	4	16	59
210	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	4	3	3	14	56
211	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	57
212	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	1	4	5	4	14	5	1	3	3	12	55
213	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	1	4	3	3	11	52
214	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	56
215	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	59
216	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	58
217	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14	59
218	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	4	5	3	4	16	60
219	4	4	4	3	15	3	4	3	4	14	4	4	4	3	15	4	3	4	3	14	58
220	5	4	3	3	15	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	58
221	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	54
222	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	55
223	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	55
224	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	54
225	3	4	4	3	14	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	55

226	4	3	4	3	14	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	56
227	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	57
228	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	54
229	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	52
230	4	3	4	3	14	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	55
231	4	3	3	1	11	5	1	4	4	14	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	54
232	1	3	4	3	11	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	52
233	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	54
234	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	3	4	4	3	14	55
235	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	55
236	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	4	3	1	4	12	52
237	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	57
238	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	57
239	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14	58
240	3	3	3	4	13	3	4	4	5	16	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	56
241	4	4	4	3	15	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	55
242	3	4	3	1	11	1	3	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	52
243	4	1	3	4	12	4	3	4	3	14	4	4	1	4	13	4	5	4	4	17	56
244	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	54
245	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	54
246	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	57
247	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	54
248	4	3	4	3	14	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	53
249	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	56
250	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	57
251	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	54
252	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	56
253	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	54
254	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14	54
255	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	55
256	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	53
257	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	56
258	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	52
259	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	52
260	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	53
261	4	5	5	4	18	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	3	13	58
262	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	55
263	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	55
264	4	3	4	4	15	3	1	4	1	9	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	52
265	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	52
266	3	4	1	4	12	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14	55
267	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	56
268	5	4	3	4	16	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	58
269	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	55
270	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	61
271	1	3	4	4	12	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	54

272	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	54
273	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	54
274	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	52
275	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	54
276	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	58
277	1	3	4	4	12	4	3	4	3	14	3	4	5	4	16	4	3	4	4	15	57
278	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	3	4	4	3	14	4	3	4	3	14	55
279	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	56
280	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	54
281	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	56
282	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	55
283	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	56
284	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	55
285	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	55
286	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	3	3	3	13	56
287	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	57
288	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	57
289	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	59
290	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	53
291	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	55
292	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	53
293	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	53
294	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	54
295	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	54
296	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	53
297	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	53
298	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	54
299	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	52
300	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	53
301	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	55
302	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	52
303	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	56
304	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	56
305	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	55
306	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	55
307	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	55
308	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	56
309	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	56
310	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	55
311	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	53
312	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	54
313	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	55
314	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	54
315	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	3	1	4	1	9	5	1	1	4	11	48
316	3	4	1	4	12	1	4	1	1	7	4	1	4	3	12	3	4	4	3	14	45

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Clima organizacional
1	5	5	4	4	5	3	4	2	4	5	5	4	4	5	59
2	4	5	4	3	4	2	3	2	4	3	3	5	4	5	16
3	4	5	3	4	5	4	3	1	5	4	3	5	4	5	55
4	5	4	3	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	4	58
5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	55
6	3	4	5	5	5	3	3	1	4	5	4	5	4	5	56
7	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	56
8	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	51
9	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	51
10	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	55
11	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	57
12	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	50
13	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	53
14	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	60
15	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	60
16	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	60
17	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	60
18	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	60
19	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	57
20	4	3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	58
21	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	5	4	4	5	55
22	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	5	5	5	59
23	5	5	5	4	3	3	4	1	4	4	5	5	5	5	58
24	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	58
25	4	4	5	5	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	60
26	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	60
27	4	5	4	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	5	57
28	4	5	4	5	5	4	4	1	4	5	4	4	5	5	59
29	4	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	5	5	5	60
30	4	4	5	4	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	60
31	4	3	5	4	4	5	4	1	5	3	4	4	5	5	56
32	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	3	4	59
33	4	5	4	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	4	58
34	4	4	5	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	5	57
35	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	5	5	56
36	5	4	4	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	54
37	4	5	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4	51
38	4	3	5	5	4	3	4	1	4	4	5	4	5	5	56
39	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	59
40	5	5	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	59
41	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	5	57
42	4	4	5	4	5	3	4	1	4	4	4	5	4	5	56
43	4	5	4	5	5	3	4	1	3	4	4	5	4	5	56

94	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	5	5	4	46
95	4	4	4	4	4	3	4	1	5	4	4	5	4	5	55
96	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	65
97	5	4	5	4	3	4	4	1	4	4	5	5	4	5	57
98	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	58
99	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	57
100	4	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	61
101	4	5	4	4	5	4	3	1	4	4	5	4	4	5	56
102	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	3	4	5	5	56
103	4	4	3	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	54
104	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	61
105	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4	5	54
106	5	4	4	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	56
107	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	53
108	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	52
109	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	52
110	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	51
111	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	51
112	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	50
113	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	59
114	4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	5	5	4	4	55
115	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	53
116	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	52
117	4	4	4	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	59
118	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	54
119	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	4	51
120	4	4	5	5	4	5	3	1	3	3	5	5	5	5	57
121	4	4	5	4	4	5	4	1	4	3	3	4	3	4	52
122	5	4	4	3	4	4	3	1	3	4	5	5	4	4	53
123	4	4	4	5	4	3	3	1	4	5	4	4	4	4	53
124	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	57
125	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	5	52
126	4	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	63
127	4	4	4	5	4	4	4	1	5	5	3	4	3	5	55
128	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	53
129	4	5	5	5	5	4	5	1	3	3	4	4	3	4	55
130	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	4	5	5	61
131	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	58
132	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	3	5	54
133	5	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	52
134	4	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	4	5	4	60
135	5	4	3	5	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	51
136	4	4	4	4	5	5	4	1	4	3	3	4	3	4	52
137	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	5	5	52
138	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	5	5	5	55
139	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	5	4	4	5	56
140	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	50
141	5	3	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	56
142	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	53
143	4	4	5	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	50

144	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	5	52
145	4	4	4	5	4	5	3	1	5	5	4	4	4	4	56
146	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	64
147	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	65
148	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	55
149	4	4	4	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	56
150	4	4	4	4	2	3	3	2	5	3	4	5	4	4	51
151	4	3	3	4	5	4	4	1	3	4	5	4	4	4	52
152	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	5	5	5	5	55
153	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	48
154	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	5	5	5	4	53
155	4	3	3	4	4	4	4	1	5	3	3	4	5	5	52
156	4	3	5	5	4	5	4	1	4	4	3	4	4	5	55
157	4	3	4	3	5	4	5	2	3	5	4	5	5	5	57
158	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	53
159	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	60
160	5	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	5	4	4	59
161	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	58
162	5	5	4	4	5	3	3	1	5	5	4	4	4	4	56
163	5	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	52
164	4	4	4	5	5	3	5	1	5	4	4	5	5	5	59
165	4	4	5	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	51
166	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	59
167	5	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	5	4	57
168	4	5	3	3	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	55
169	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	55
170	4	5	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5	5	59
171	5	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	5	53
172	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	51
173	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	59
174	5	5	5	5	4	3	4	1	4	5	5	4	3	4	57
175	4	3	3	4	4	5	5	1	3	4	5	4	3	4	52
176	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	50
177	4	5	3	5	3	3	4	1	4	3	4	4	5	5	53
178	4	4	4	4	3	3	3	1	3	5	4	4	4	4	50
179	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	58
180	4	3	5	3	4	4	4	1	3	4	5	5	5	4	54
181	4	4	4	5	4	4	5	2	3	5	5	5	3	5	58
182	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	47
183	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	51
184	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	1	28
185	3	4	2	4	1	3	1	2	3	3	1	3	3	3	36
186	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	38
187	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	51
188	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	48
189	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	42
190	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	28
191	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	33
192	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	33
193	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	30

194	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	38
195	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	35
196	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	40
197	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	41
198	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	2	40
199	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	39
200	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	46
201	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	2	43
202	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	43
203	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	4	2	2	33
204	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	40
205	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	41
206	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	41
207	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
208	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	41
209	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	43
210	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	40
211	3	4	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	36
212	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	44
213	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	47
214	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41
215	2	4	3	4	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	38
216	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	43
217	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	46
218	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	49
219	3	3	3	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3	3	47
220	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	52
221	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	50
222	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	53
223	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	51
224	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	49
225	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	50
226	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
227	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	35
228	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	42
229	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	50
230	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	2	47
231	2	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	2	44
232	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	49
233	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	38
234	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	41
235	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	43
236	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
237	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	41
238	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	41
239	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	44
240	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	47
241	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	50
242	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	46
243	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	48

244	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	48
245	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	46
246	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	45
247	3	4	3	1	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	42
248	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	48
249	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
250	2	4	3	2	4	4	2	4	3	3	1	3	5	4	44
251	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	48
252	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	45
253	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	47
254	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	47
255	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	49
256	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	47
257	3	4	4	3	3	5	1	4	3	5	5	3	2	2	47
258	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	51
259	3	4	4	5	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	44
260	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	42
261	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	49
262	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	4	4	3	45
263	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	47
264	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	44
265	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	47
266	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	45
267	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	46
268	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	48
269	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	48
270	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	47
271	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	44
272	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
273	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	48
274	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
275	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	50
276	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	44
277	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	52
278	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	49
279	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	43
280	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	47
281	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	42
282	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	48
283	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	48
284	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	44
285	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	42
286	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	44
287	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	44
288	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	44
289	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	46
290	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
291	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	47
292	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45
293	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	46

