

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA GENERALES VP
SAC, RETAMAS 2024

Tesis para optar el título de:

Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Vega Piundo Elsa Anabel

ORCID

Asesor:

Dr.López Morillas, Alejandro Fortunato

ORCID 0000-0003-1263-6885

CAJAMARCA – PERÚ

2024

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE GENERAL	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	vi
TÍTULO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	11
RESULTADOS	14
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	24
CONCLUSIONES	29
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	38
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.....	38
Anexo 2: Matriz de consistencia	39
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario).....	41
Anexo 4: Evaluación de Juicio de Experto	48
Anexo 6: Base de datos.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.....	14
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024	14
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024	15
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024	15
Tabla 5 Caracterización del clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024.....	16
Tabla 6 Caracterización del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024.....	17
Tabla 7 Prueba de normalidad de las variables del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en la Empresa Contratista Generales VP SAC	18
Tabla 8 Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables y dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Contratista Generales VP SAC.....	19
Tabla 9 Correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024	20
Tabla 10 Correlacion entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.....	21
Tabla 11 Correlacion entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024	22

Tabla 12 *Correlacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024..... 23*

PALABRAS CLAVE

Clima Organizacional, desempeño laboral

Linea de investigación :	
Línea	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía Y Negocios
Disciplina	Negocios y Managemet



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA GENERALES VP SAC, RETAMAS 2024**" del (a) estudiante: **VEGA PIUNDO ELSA ANABEL**, identificado(a) con Código N° **2819100128**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 07 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO
“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA GENERALES VP
SAC, RETAMAS 2024”

RESUMEN

La vigente indagación tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC en Retamas en 2024.

Este estudio fue de tipo no experimental y correlacional, de corte transversal con un enfoque cuantitativo, a una población de estudio, la cual consta 70 colaboradores, razón por la cual, no resulto necesario sacar la muestra, ya que se trabajó con toda la población. La técnica a empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario.

Se encontró como resultado, que existe relación significativa de 0,000 entre las variables, por lo que se acepta la H1. El análisis de los datos obtenidos reveló una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.574. Este valor sugiere una relación significativa pero no extremadamente fuerte entre las dos variables ($p < 0.05$). En conclusión, el clima organizacional influye favorablemente en la productividad y el bienestar laboral en la empresa.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The current research has the general objective of establishing the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the workers of the General Contractor Company VP SAC in Retamas in 2024.

This study was non-experimental and correlational, cross-sectional with a quantitative approach, to a study population, which consists of 70 collaborators, which is why it was not necessary to take the sample, since the entire population was worked with. The technique used was the survey and its instrument was the questionnaire.

As a result, it was found that there is a significant relationship of 0.000 between the variables, so H1 is accepted. The analysis of the data obtained revealed a moderate positive correlation between the mentioned variables, with a Spearman's Rho coefficient of 0.574. This value suggests a significant but not extremely strong relationship between the two variables ($p < 0.05$). In conclusion, the organizational climate favorably influences productivity and work well-being in the company.

Keywords: Organizational climate, Job Performance.

INTRODUCCIÓN

En la elaboración de esta indagación, se tomaron en cuenta estudios a nivel internacional y nacional. Se identificaron estudios coincidentes con las variables de investigación, y se resalta distintas por su relevancia e impacto. Como antecedentes, tenemos los siguientes:

Citando a Rojas y Valladares (2023) los cuales llegaron a “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida”. El estudio fue de tipo aplicado de alcance correlacional y de diseño no experimental. Se empleo un universo de 45 trabajadores mediante un muestreo por conveniencia. En la recoleta de datos, se un cuestionario de 73 ítems. Los hallazgos mostraron que el 55,56% de los sujetos que laboran perciben altamente la primera variable, y el 46,67% consideraron a la segunda variable en un grado alto. Con un valor de Sig. $0,001 < 0,05$ y un coeficiente de relación de 0,781, se concluyó que hay una correlación en las variables.

Chacón y Hermoza (2023) determinaron la “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una corporación en Cusco en 2022”. El enfoque empleado fue aplicado con grado correlacional y no experimental. Se empleó un cuestionario para un total de 25 colaboradores. Los hallazgos mostraron que la primera variable era regular con un 52%, mientras que la segunda variable era buena (48%). La mayoría indicaron que el espacio laboral influía regularmente en los valores personales y la conducta de los empleados. Se concluyó las variables se relaciona significativamente, con una significancia bilateral menor a 0.00 y una rho de 0.705.

Según Aliaga (2023) estableció el “Nivel de relación estadística entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación, ubicado en el Cercado de Lima, durante el año 2022”. El método era tipo aplicada correlacional, no experimental y transversal. En caso del universo fue 200 colaboradores, y se emplearon: un cuestionario de 38 preguntas para la variable y otro cuestionario de 21 ítems para la segunda variable. Los hallazgos resultaron una alta

conexión entre las variables, con un coeficiente de 0.844 y una significancia de 0.000. En conclusión, las variables se asocian.

Mimbela (2023) determinó la “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta en Chiclayo durante el año 2022”. El método empleado fue cuantitativo no experimental y correlacional, y se empleó un cuestionario para 315 trabajadores. Los hallazgos indicaron que la variable del clima se ubicaba en grado bajo, con un 46% percibiendo que no existe un ambiente adecuado. Asimismo, la otra variable se determinó en un bajo nivel con un 42% de los trabajadores no demostrando un rendimiento adecuado en sus actividades designadas. Se concluyó que existe una correlación alta favorable con significancia ($Rho=0,632$; $p=0,000$) en ambas variables de la indagación, además con la variable de clima de la organización puede llevar a que los laboradores manifiesten un mejor rendimiento en sus acciones fijadas.

Según López (2021) determinó la “Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en Guayaquil”. Se empleó una encuesta de 30 ítem, dirigida a 51 empleados, y estructurada en tres secciones: características demográficas y sociales, preguntas sobre el Clima Organizacional (abarcando Comunicación, Motivación, Liderazgo y Trabajo en equipo), y preguntas sobre el Desempeño Laboral. Se realizó una investigación correlacional con datos cuantitativos, empleando método Likert y SPSS para análisis de varianza unidimensional y bidimensional. Los hallazgos indicaron un vínculo favorable entre las variables, sugiriendo mejoras en el clima resultan en un mejor rendimiento laboral. En conclusión, se planteó un procedimiento para preservar un alto grado de la primera variable, asegurando así un buen rendimiento en el trabajo.

Santamaría (2020) determinó “La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa DATAPRO S.A”. El estudio, de naturaleza mixta cuantitativo-cualitativa, adoptó un diseño no experimental, transeccional y correlacional, siendo además descriptivo y explicativo. Para recopilar información, se diseñó y aplicó un cuestionario de 32 preguntas con 4 opciones de respuesta Likert,

validado por su confiabilidad, a todos los colaboradores. Los hallazgos expusieron que la variable del clima influye con el rendimiento en el trabajo.

Según Achoma (2020) propuso “Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa Ladrillera Tauro S.A.C., ubicada en el distrito de Cerro Colorado, Arequipa, durante el año 2019”. Se elaboraron dos cuestionarios: el primero con 21 ítems y 5 indicadores, y otro con 14 ítems y 2 indicadores. El enfoque fue transeccional, de campo y analítico y no experimental. Los resultados mostraron que las variables están relacionadas, con un χ^2 y una significancia de 0,002, un valor de Kendall de 0,516 y un nivel de significancia de 0,0014, indicando una correlación positiva moderada.

Galarreta (2020) analizó la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Miraflores de MIBANCO en el área de operaciones. La información se recopiló mediante un cuestionario, complementado con entrevistas para detectar áreas de mejora poco enfatizadas por la agencia. Los hallazgos se procesaron en Excel con gráficas y en el programa SPSS. Concluyeron que la data obtenida mostró que la primera variable influye en la segunda, según los indicadores utilizados.

Mendoza y Mosquera (2020) determinaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Cuzco en la ciudad de Huancayo durante el periodo de la COVID-19 en 2020. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó una encuesta para las variables compuesta por 21 ítems, aplicada a 13 colaboradores. Los hallazgos revelaron correlación ($r= 0,94$) entre las variables mencionadas, con un $\alpha=1,05$, confirmando validez. En conclusión, un clima bien gestionado mejora el rendimiento en el trabajo.

Reyes (2020) observó el “clima organizacional y su influencia en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan Tantarache, en la provincia de Huarochirí, departamento de Lima”. La metodología fue descriptiva, correlacional y aplicada, para determinar el grado de conexión entre las variables. La población y muestra estuvo integrada por siete empleados, a quienes se les destinó una

encuesta ordinal tipo Likert, además de fichas, formularios, guías de cuestionario y entrevistas. En conclusión el desempeño posibilita hermanar orígenes de bajo rendimiento, como el aburrimiento en el espacio laboral, instrucción limitadas, comunicación inadecuada, explotación inadecuada de destrezas, escaso de reconocimiento, ascenso y regularidad en el trabajo, niveles salariales inadecuados y selección deficiente.

A continuación se presenta la base científica parte de la presente investigación, el cual se empezará el clima organizacional:

La teoría formulada por Rensis Likert, sostiene que la conducta de los empleados está intrínsecamente conectado con las actitudes de aquellos que ocupan posiciones de autoridad en la organización, como directores o supervisores (Ormachea, 2023). Según esta teoría, la conducta de los trabajadores está condicionada por su percepción de diversos elementos organizacionales, que incluyen la estructura, los salarios, el grado de excelencia, la tecnología, la jerarquía y la carga de trabajo.

Otra teoría relevante es la de Pritchard y Karasick, quienes destacan cómo las percepciones tanto individuales como organizacionales interactúan y pueden afectar negativamente la satisfacción de los colaboradores. Este modelo enfatiza que un espacio de trabajo adecuado es esencial para fomentar la motivación y la lealtad de los empleados a largo plazo. Según esta perspectiva, si las opiniones de los trabajadores sobre su contexto laboral y su rol dentro de la organización son adversas, esto puede llevar a una disminución en su compromiso y bienestar, afectando así el rendimiento e la empresa (Ormachea, 2023).

En su teoría, Palma enfatiza la importancia de los aspectos psicológicos en el entorno laboral, sugiriendo que estos son fundamentales para el éxito de las empresas. Propone que las acciones preventivas y correctivas deben basarse en las opiniones de los colaboradores sobre su contexto laboral (Quispe, 2022), lo cual puede contribuir a crear un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio.

En la segunda variable de la indagación, el desempeño laboral se consideraron las siguientes teorías:

La teoría de la equidad de Adams se centra en la importancia del equilibrio en las relaciones laborales, considerándolo fundamental para establecer vínculos sólidos y productivos. Según el autor, la equidad está estrechamente relacionada con el concepto de justicia, resaltando la necesidad del compromiso recíproco entre el empleado y la organización (Chambi y Macedo, 2022).

La teoría de Vroom, desarrollada en 1964, se basa en la idea de que las acciones de los individuos se dirigen por las expectativas que tienen sobre los resultados de sus esfuerzos. Esta teoría plantea que el rendimiento laboral está influenciado por tres factores psicológicos clave: la expectativa, que se refiere a la creencia de un individuo en que su esfuerzo producirá un rendimiento; la instrumentalidad, que es la percepción de que el rendimiento llevará a ciertas recompensas; y la valencia, que representa la importancia que el individuo asigna a esas recompensas (Chambi y Macedo, 2022).

La teoría del establecimiento de metas, formulada por Edwin Locke en 1968, sostiene que definir metas claras y desafiantes es clave para mejorar el rendimiento laboral. Según esta teoría, las metas bien definidas, junto con un nivel de dificultad adecuado, motivan a los trabajadores y promueven un mayor desempeño. Además, el papel de la retroalimentación es fundamental en este proceso, ya que permite a los empleados reflexionar sobre sus acciones y ajustar su rendimiento para alcanzar los objetivos establecidos (Chambi y Macedo, 2022).

Finalmente, la teoría de Chiavenato, presentada en 1999, subraya que el rendimiento laboral es crucial para las organizaciones, ya que les permite identificar y resaltar las conductas y competencias clave de sus colaboradores. Este proceso no solo establece expectativas claras de rendimiento, sino que también desarrolla mecanismos para potenciar el desempeño tanto de la empresa como de los empleados evaluados (Alvarado, 2024).

De manera siguiente se describe la justificación del estudio en los siguientes ámbitos:

La justificación metodológica permite la medición precisa de las variables mencionadas, facilitando la obtención de datos relevantes y confiables. Además, esta

puede funcionar como un modelo replicable en futuras investigaciones en distintos contextos empresariales, validando así las herramientas de medición.

Desde la óptica social, esta beneficiará a la comunidad de trabajadores de la empresa al brindar una comprensión más profunda de cómo factores organizacionales pueden influir en su desempeño laboral y bienestar, además es fundamental para entender cómo las condiciones laborales inciden en la vigencia y el bienestar de los laboradores. La comprensión de esta relación puede proporcionar valiosas herramientas para los gerentes y líderes organizacionales, y puede ayudar a la empresa a crear entornos laborales más positivos y productivos

Por su parte, la justificación práctica señala que, en las organizaciones, el clima en el ambiente se ha transformado en un atributo necesario para alcanzar el triunfo y la sostenibilidad. En efecto, un ambiente laboral positivo no solo incide en la realización, sino que también influye significativamente en su rendimiento y productividad.

En este sentido, es importante examinar el CO actual de la empresa. Para lograrlo, se analizará cómo el clima organizacional impacta el desempeño laboral de los empleados y se propondrán estrategias para mejorar dicho clima, lo que, a su vez, optimizará el desempeño en el trabajo.

Asimismo, la relación entre las variables es significativo para instituir un ambiente en el que los colaboradores motivados y comprometidos. En consecuencia, un clima saludable puede reducir la rotación de personal, aumentar la productividad y mejorar la calidad del servicio ofrecido.

Para abarcar las zonas de optimización en la primera variable del clima, es necesario examinar el espacio en el que se desenvuelven los empleados y su rango de dedicación. Mediante este análisis, se estipula que se generen estrategias que promuevan un ambiente de trabajo más positivo.

Finalmente, se utilizarán encuestas y entrevistas a empleados, además de un análisis de datos de desempeño laboral. Este permitirá obtener una visión integral de las variables, facilitando así la implementación de mejoras efectivas.

Este estudio resalta la necesidad de investigar y mejorar el clima en el ambiente como medio necesario para potenciar el desempeño laboral. Al abordar estas áreas, la organización puede aspirar a un entorno de ocupación beneficiosa y productiva, beneficiando a todos los actores involucrados.

De menesa siguiente se describ el problema de la empresa mencionada con anterioridad de manera general o lo específico:

En América Latina, especialmente en Colombia, llevan a cabo un análisis sistemático del clima organizacional, a pesar de que el rendimiento profesional laboral no es óptimo. Esto pone de manifiesto una gestión deficiente del recurso humano en las instituciones, donde la administración del personal se enfoca principalmente en la obtención de resultados, sin considerar el impacto del clima organizacional (Mimbela, 2023).

Además, un clima organizacional inadecuado no solo perjudica la productividad, sino también la satisfacción del usuario final, lo que puede resultar en quejas y una imagen institucional deteriorada. El cuidado y la calidad de vida de los colaboradores también se ven afectados, resultando en empleados desmotivados y sin expectativas de mejora, lo cual se traduce en un bajo compromiso y rendimiento laboral (Achoma, 2020).

En el Perú, es necesario que las compañías preserven un excelente clima laboral, ya que este factor influye directamente en el rendimiento de los colaboradores. Por lo tanto, las empresas deben proporcionar un espacio laboral constructivo, con empleados comprometidos y motivados, que se traduzca en resultados excepcionales y en el logro de las metas corporativos. (Galarreta, 2020). No obstante, se observa que algunas empresas enfrentan un clima organizacional desfavorable, caracterizado por la falta de motivación, largas jornadas laborales no recompensadas y estilos de liderazgo autoritarios (Santamaría, 2020).

La empresa Contratista Generales VP SAC, ubicada en Retamas, reconoce la necesidad de mejorar el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral de sus trabajadores en 2024. De manera que, un ambiente laboral positivo puede

fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, este es necesario para alcanzar altos rangos de eficacia y competitividad en el mercado. Implementar estrategias que promuevan una interacción eficiente, una dirección carismática y una motivación adecuada es crucial para edificar un clima organizacional que aporte y potencie el desempeño laboral.

La pregunta general del problema es como desea obtener es ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC en Retamas en el año 2024?

A continuación, se describe el modelo de conceptual y operativo:

Conceptualmente, el CO Según Macias et al. (2021), hay tres definiciones fundamentales sobre el clima organizacional. El primero se describe como las cualidades que el personal percibe y que caracterizan a una institución de otra. Por su parte, el segundo, se definen como la serie de interpretaciones que los empleados generan sobre su organización, las cuales impactan en su motivación y actitud. Finalmente, Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) coinciden en que el clima es la suma de aspectos que pueden ser establecidos mediante pacto mutuo entre la institución y sus colaboradores. En este sentido, la calidad del contexto que puede interpretarse como favorable o desfavorable por parte de los participantes de la institución.

En este estudio, definido operacionalmente, se han considerado tres dimensiones del clima organizacional:

Liderazgo: se refiere a uno o más sujetos que eligen, entrenan e influyen en uno o más seguidores, quienes poseen diversas capacidades o habilidades, de modo que se concentren en alcanzar la misión y las metas de la organización de manera voluntaria, entusiasta y coordinada (Winston & Patterson, 2006, como se cita en Guerra et al., 2020)

Motivación: se entiende como los procedimientos que afectan la energía, orientación y permanencia de la energía que un individuo aplicado en pro de lograr un propósito (Robbins, 2014, como se cita en Guerra et al., 2020).

Comunicación: Es el procedimiento de transferir data de manera que se logre la comprensión mutua entre las personas (Adu, 2014, como se cita en Guerra et al., 2020).

La definición conceptualmente del desempeño laboral, Según Benalcázar (2020), es referente al modo en que los colaboradores llevan a cabo sus roles, actividades y acciones en el contexto organizacional, y se puede evaluar mediante un procedimiento de evaluación del desempeño. Asimismo, Torres (2021) describe el desempeño laboral como un elemento que integra valores como la conducta dentro de la institución, el desempeño individual, la participación y la disposición para trabajar en equipo, con la finalidad de potenciar la vigencia en la estructura organizativa. Por consiguiente, esta se define como la totalidad de rasgos y destrezas conductuales de un equipo u organización.

En términos de definición operacional, hace alusión a la aptitud de los colaboradores para coordinar y priorizar sus actividades, las cuales, al combinarse, permiten observar el comportamiento del personal que participa en el proceso productivo. Asimismo, los empleados que llevan a cabo sus funciones pueden apreciar el impacto de su trabajo en el producto final (Benalcázar, 2020). Por consiguiente, la variable se medirá bajo 3 dimensiones como la calidad de trabajo, responsabilidad y compromiso institucional

En las dimensiones, la calidad del trabajo mide el rendimiento laboral, ya que abarca los hallazgos alcanzados mediante la participación de los empleados en el entorno laboral (Chiavenato, 2007, como se citó en Hanco et al., 2021). Otra dimension es la responsabilidad, la cual se centra en la ejecución de las obligaciones y en la precaución al tomar decisiones o realizar tareas. Por último, el compromiso institucional alienta la participación activa de cada miembro y elimina barreras que podrían dificultar su desempeño. Esta dinámica favorece estructuras de trabajo más ágiles y menos jerárquicas (Indacochea et al., 2018, como se citó en Hanco et al., 2021).

Este estudio de indagación se basa en las siguientes hipótesis: H1: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Inversiones Empresa Contratista Generales VP SAC,

Retamas 2024; H0: No Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Inversiones Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas 2024.

El objetivo general de nuestro estudio es describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas 2024.

Asi mismo, se han establecido los siguientes cinco objetivos específicos; (O.E.1) Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas 2024, (O.E.2) Determinar el nivel de la variable del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas 2024. (O.E.3) Analizar la relación entre la dimensión, comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas 2024. (O.E.4) Especificar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas 2024 y finalmente (O.E.4) demostrar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas 2024.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

De tipo básico, esto implicó que se adquirieron conocimientos teóricos y se desarrollaron ideas teóricas vinculadas a los fenómenos y sucesos observables de ambas variables que se estudiaron. En lugar de buscar aplicaciones prácticas inmediatas, el enfoque principal fue ampliar el conocimiento y la comprensión en estas áreas (Hernández y Mendoza, 2018).

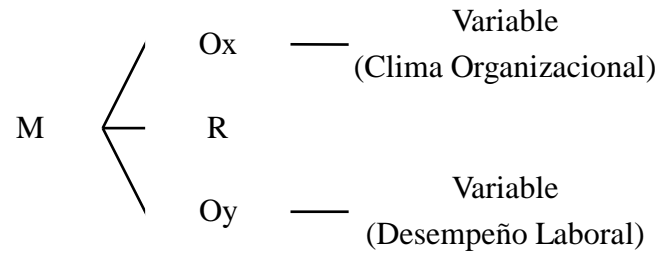
Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, esto significó que se llevó a cabo una recopilación de datos numéricos y se emplearon técnicas estadísticas para analizar y examinar los vínculos existentes entre las variables de estudio. El propósito de ser cuantitativo fue posibilitar la comprensión de manera objetiva y cuantificable de los fenómenos que se investigaron, de acuerdo con Ríos (2017).

Hernández y Mendoza (2018) realizaron un estudio de nivel correlacional, es decir que la indagación es una asociación entre estas variables con el fin de establecer si hubo algún tipo de vínculo entre ellas. La tarea fue observar y estudiar la relación sin manipular directamente las variables, y el objetivo fue obtener información descriptiva y establecer posibles conexiones entre los fenómenos estudiados.

También, Hernández y Mendoza (2018) describen que el diseño no experimental, implicó que no se manipularon deliberadamente las variables ni se estableció un control directo sobre las condiciones del estudio. En lugar de eso, se recopilaban datos existentes o se realizaron observaciones en situaciones naturales.

Además, este estudio fue de corte transversal, lo que implicó que la recopilación de datos se realizó en un único momento en el tiempo, en lugar de seguir a los participantes a lo largo del tiempo. El objetivo fue capturar una instantánea de la relación entre las variables O_x y O_y de los trabajadores en un momento específico, tal como señalaron Hernández y Mendoza (2018).

Donde:



Donde:

La Muestra es M

La Relación e R

El Clima organizacional es Ox

EL Desempeño Laboral es Oy

Hernández et al. (2018) establecieron que la población era una agrupación de casos que se ajustaba a especificaciones determinadas. En este caso, la investigación estuvo compuesta por 70 trabajadores.

Hernández et al. (2018) consideraron que la muestra reflejaba de manera representativa a la población, manteniendo las mismas características que el sujeto de prueba.

Técnicas e instrumentos de investigación

Para la obtención de data se emplea la encuesta, basada en una serie de preguntas dirigidas directamente a 70 trabajadores sobre el tema de estudio. Como instrumento se utiliza un cuestionario compuesto por 24 preguntas diseñadas para obtener respuestas relacionadas con las variables mencionadas. Asimismo, se emplea una escala tipo Likert para los encuestados.

Para asegurar la fiabilidad, se aplica el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor para la primera variable del clima organizacional es de .87 y para la segunda variable de desempeño laboral se constituye de .82, lo que garantiza una consistencia interna aceptable como muy buena.

Procesamiento y análisis de información

Los datos obtenidos se procesaron creando una tabla que contenía las frecuencias dimensionales de las variables estudiadas. Esta tabla facilitó la organización y visualización de los datos para un análisis más detallado. Para el análisis estadístico, se emplearon herramientas avanzadas como el software SPSS 20 y Microsoft Excel, que permitieron realizar cálculos precisos y generar gráficos ilustrativos.

Además, se efectuó una evaluación cuantitativa de los hallazgos para destacar su relevancia y proporcionar respuestas a las preguntas planteadas en la encuesta. Esta interpretación incluyó la identificación de patrones y tendencias en los datos, así como la evaluación de la relación entre las variables estudiadas.

En cuanto al análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para examinar la dispersión de los datos. Esta prueba señaló que la data no exhibían una distribución normal, lo cual es crucial para seleccionar el método estadístico adecuado. Dado que los datos no cumplían con los supuestos de normalidad, se utilizaron técnicas estadísticas no paramétricas. En particular, se empleó el coeficiente de Rho de Spearman para medir la correlación entre la primera variable O_x y la O_y . Este enfoque no paramétrico es adecuado para datos que no se distribuyen normalmente y proporciona una estimación robusta de la conexión entre las variables.

El procesamiento y análisis detallado de los datos, junto con la aplicación de pruebas estadísticas adecuadas, permitieron obtener conclusiones significativas sobre la relación entre las variables del estudio.

RESULTADOS

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	79 - 89	23	32,9
	Nivel medio	90 - 98	33	47.1
	Nivel alto	99 - 103	14	20.0
	Total		70	100,0

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En la Tabla 1 el 47,1% de los colaboradores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, cuentan con calificación de nivel medio, en selección de personal, el 32,9% nivel bajo y el 20,0% nivel alto. Destacando que la Empresa Contratista Generales VP SAC tiene un nivel medio de selección de personal.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024

Niveles	Comunicacion		Liderazgo		Motivación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	22	31,43 %	25	35,71%	30	42,86
Medio	33	47,14 %	29	41,43%	36	51,43
Alto	15	21,43 %	16	22,86%	4	5,71
Total	70	100%	70	100%	70	100%

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En la Tabla 2, tienen diferentes niveles, por lo que el nivel de comunicacion, liderazgo y motivación son diferentes según la percepción del 47,14%, 41,43% y 51,43% de los colaboradores, encontrando un nivel medio.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	79- 91	25	35,7
	Nivel medio	92 - 98	31	44,3
	Nivel alto	99 - 104	14	20.0
	Total		70	100,0

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En Tabla 3, el 44,3% de los colaboradores, califican el desempeño laboral con nivel medio, 32,9%, nivel bajo y 20% como alto. Destacando que la Empresa Contratista Generales VP SAC tiene un nivel medio.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024

Niveles	Calidad de trabajo		Responsabilidad		Compromiso Institucional	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	36	51.43%	31	44.29%	27	38.57%
Medio	18	25.71%	22	31.43%	32	45.71%
Alto	16	22.86%	17	24.29%	11	15.71%
Total	70	100%	70	100%	70	100%

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En Tabla 4, las dimensiones representan diferentes niveles, de manera que los niveles de Calidad de trabajo y Responsabilidad se encuentran en un nivel bajo 51,43% y 44.29% respectivamente, y el Compromiso Institucional con un 45,71%, medio nivel. Observandose un nivel medio-bajo en la empresa.

Caracterización de las variables

Tabla 5

Caracterización del clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024

Factores/variables		Clima organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sexo	Masculino	15	21.43%	14	20.00%	15	21.43%	44	62.86%
	Femenino	7	10.00%	15	21.43%	4	5.71%	26	37.14%
Edad	18 a 25 años	17	24.29%	1	1.43%	0	0.00%	18	25.71%
	26 a 35 años	5	7.14%	23	32.86%	16	22.86%	44	62.86%
	36 a 46 años	0	0.00%	5	7.14%	3	4.29%	8	11.43%
Instrucción	Primaria	22	31.43%	18	25.71%	11	15.71%	51	72.86%
	Sup. Univ.	0	0.00%	11	15.71%	8	11.43%	19	27.14%
Antigüedad	0 a 1 años	18	25.71%	10	14.29%	0	0.00%	28	40.00%
	2 a 3 años	4	5.71%	15	21.43%	14	20.00%	33	47.14%
	4 a 5 años	0	0.00%	4	5.71%	5	7.14%	9	12.86%
	6 a 7 años	0	0.00%		0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL		22	31.43%	29	41.43%	19	27.14%	70	100.00%

En la Tabla 5, más de una quinta parte de los empleados, en su mayoría hombres (21.43%), califican el clima de la selección de los trabajadores, como nivel

bajo y nivel alto. Asimismo, más de una quinta parte de los empleados, específicamente las mujeres (21.43%), califican con un nivel medio. En lo que respecta al nivel educativo, más o menos el 31.43% de las personas en la muestra ha finalizado su educación primaria y observan un nivel bajo en el clima organizacional

Tabla 6

Caracterización del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024

Factores/variables	Desempeño laboral								
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Sexo	Masculino	11	15.71%	17	24.29%	15	21.43%	43	61.43%
	Femenino	11	15.71%	10	14.29%	6	8.57%	27	38.57%
Edad	18 a 25 años	13	18.57%	1	1.43%	0	0.00%	15	21.43%
	26 a 35 años	9	12.86%	22	31.43%	13	18.57%	44	62.86%
	36 a 46 años	0	0.00%	4	5.71%	8	11.43%	11	15.71%
Instrucción	Primaria	17	24.29%	18	25.71%	13	18.57%	48	68.57%
	Sup. Univ.	5	7.14%	9	12.86%	8	11.43%	22	31.43%
Antigüedad	0 a 1 años	17	24.29%	11	15.71%	0	0.00%	28	40.00%
	2 a 3 años	5	7.14%	15	21.43%	13	18.57%	33	47.14%
	4 a 5 años	0	0.00%	1	1.43%	6	8.57%	7	10.00%
	6 a 7 años	0	0.00%		0.00%	2	2.86%	2	2.86%
TOTAL		22	31.43%	27	38.57%	21	30.00%	70	100.00%

En la Tabla 6 más de la cuarta parte de los laboradores hombres, califican con un nivel medio. Así también, casi la quinta parte de los empleados, especialmente mujeres (15,71%) , consideran el desempeño nivel bajo. En cuanto al nivel de instrucción, más de una cuarta parte (25.71%) de los empleados, tienen instrucción primaria y califican con un nivel medio el rendimiento de trabajo de la empresa.

Prueba de Normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en la Empresa Contratista Generales VP SAC

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	,170	70	,000
Desempeño Laboral	,521	70	,000

En la Tabla 7, se utilizó dos pruebas de normalidad: el test de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados arrojaron un valor de significancia de 0.000 para la variable "Clima Organizacional" y la variable de "Satisfacción Laboral". Esto sugiere que los datos de dicha variable no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se rechaza la H_0 de que los datos se distribuyen normalmente y se valida la H_1 .

Tabla 8

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables y dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Contratista Generales VP SAC

Variables / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	0,156	70	0,000
Comunicación	0,208	70	0,004
Liderazgo	0,165	70	0,039
Motivación	0,208	70	0,004
Desempeño Laboral	0,521	70	0,000
Calidad de trabajo	0,219	70	0,002
Responsabilidad	0,269	70	0,000
Compromiso Institucional	0,196	70	0,007

En la Tabla 8, se exponen los términos estadísticos, grados de libertad y niveles de significancia. Se observa que, en todas las variables y dimensiones, el valor de significancia es inferior a 0.05, sugiriendo que no siguen una ordenación normal. Esto implica que los datos relacionados con las variables, así como las dimensiones correspondientes, exhiben una distribución no normal. Por tanto, al examinar la conexión entre las variables, se empleará la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman. Esta prueba es apropiada cuando la información no posee una distribución normal y permite establecer asociaciones entre variables. Los hallazgos obtenidos de la prueba de normalidad indican que los datos de las variables y dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral, no siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizará la prueba Rho de Spearman para analizar la relación entre estas variables.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe correlación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

H₀: No Existe correlación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas – 2024

		Nivel de comunicación	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de Comunicación	1,000	,647*
	Sig. (bilateral)	.	0,01
Spearman	Nivel de desempeño laboral	,647*	1,000
	Sig. (bilateral)	< 0,01	.
	N	70	70

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En la Tabla 10, el Rho Spearman obtuvo un 0,647 determino una correlación positiva moderada Además, se observó que el nivel de significancia de este valor es inferior al 5% ($p < 0,05$). Esto determina que hay una conexión importante entre la dimensión comunicación y la variable. Estos resultados confirman la contribución de nivel de comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe correlación significativa entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

H₀: No Existe correlación significativa entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas- 2024.

Tabla 10

Correlacion entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024

		Nivel de liderazgo	Nivel de desempeño laboral	
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo	Coficiente de correlación	1,000	,513*
		Sig. (bilateral)	.	0,01
		N	70	70
	Nivel de desempeño laboral	Coficiente de correlación	,513*	1,000
	Sig. (bilateral)	< 0,01	.	
	N	70	70	

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En la Tabla 10, se muestra el Rho-Spearman en un 0,513, indica una correlación moderadamente positiva. Además, la significancia es inferior al 5%. Esto determina que ha un vínculo significativo entre la dimensión y la variable, confirmando que el liderazgo genera rendimiento profesional de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe correlación significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

H₀: No Existe correlación significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

Tabla 11

Correlacion entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024

			Nivel de motivación	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,523*
		Sig. (bilateral)	.	0.05
		N	70	70
	Nivel de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,523*	1,000
		Sig. (bilateral)	<0.05	.
		N	33	33

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En la Tabla 11 se evidencia el Rho de Spearman en un 0,523, indicando una correlación entre la dimensión y el nivel de desempeño. La significancia, es de 0,05, valida la conexión significativa. Esto sugiere que un aumento en la motivación de los empleados puede estar asociado con un mejor rendimiento.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas- 2024.

H₀: No existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

Tabla 12

Correlacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

			Nivel de clima organizacional	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	0.01
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0.01	.
		N	70	70

Fuente. Base de dato de la variable de investigación. Retamas 2024

En la Tabla 12, se muestra el Rho-Spearman en un 0,574, demostrando correlación positiva baja con una significancia es 0.01. Existiendo una conexión significativa entre variables, indicando que el clima organizacional contribuye al desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas- 2024. Se confirmó la hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo general: Describir la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

El hallazgo del coeficiente de Rho de 0,574 evidenciando una conexión favorable baja entre las variables con una significancia de ($p < 0,05$), lo cual muestra que esta relación es estadísticamente significativa. Comparando estos resultados con los hallazgos de Mimbela (2023) en Konecta Chiclayo, se observa una correlación positiva alta y significativa ($Rho = 0,632$; $p = 0,000$) entre las variables. Aunque el coeficiente de Mimbela es más alto, ambos estudios coinciden en que un ambiente potenciado puede optimizar el rendimiento profesional de los trabajadores. Asimismo, el estudio de Achoma (2020) en Ladrillera Tauro S.A.C. encontró una correlación con un valor de Kendall de 0,516 y un nivel de significancia de 0,0014. Estos hallazgos, aunque obtenidos mediante un análisis diferente, también muestran una conexión positiva en las variables del estudio.

Objetivo específico 1: Describir el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

La Tabla 1, expone que el 47,1% de los trabajadores de la Empresa mencionadas en el estudio tienen una calificación de nivel medio en la selección de personal, mientras que el 32,9% presentan un nivel bajo y el 20,0% un nivel alto. Esto indica que, en general, la empresa cuenta con un nivel medio de efectividad en sus procesos de selección de personal.

Asimismo, en la Tabla 2, se analizan las dimensiones donde se evidencian diferencias en las percepciones de los trabajadores: el 47,14% percibe un nivel medio en la comunicación, el 41,43% en el liderazgo, y el 51,43% en la motivación. Esto sugiere que, aunque la variable en la empresa se califica en su mayoría como medio, cada dimensión presenta variaciones que requieren atención particular. De acuerdo con los antecedentes, Chacón y Hermoza (2023), en un estudio realizado en una corporación en Cusco, encontraron que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral,

estableciendo una correlación positiva moderada a fuerte ($\rho = 0.705$). En ese estudio, el 52% de los colaboradores consideraron que el clima laboral era regular, mientras que el 48% calificaron su desempeño como bueno. Estos hallazgos respaldan la idea de que el ambiente organizacional tiene un impacto importante en la dinámica laboral, al igual que se observa en la presente investigación en la Empresa Contratista Generales VP SAC.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

Se evidencia en la Tabla 2 que el 44,3% de los colaboradores de la organización mencionada en el estudio califican el desempeño laboral como de nivel medio, mientras que el 32,9% lo califican en un nivel bajo y el 20% en un nivel alto. Estos hallazgos subrayan que, en general, la empresa presenta un rango medio de desempeño laboral. Además, en la Tabla 4, se examinan las dimensiones específicas, revelando que tanto la calidad del trabajo como la responsabilidad se encuentran en un nivel bajo, con 51,43% y 44,29% de los trabajadores respectivamente percibiéndolas de esta manera. En contraste, el compromiso institucional se sitúa en un nivel medio para el 45,71% de los encuestados. Estos datos sugieren que las dimensiones de la variable en la empresa se califican en un rango medio-bajo.

La Tabla 6 expone que más de una cuarta parte de los trabajadores (24,29%), en su mayoría hombres, consideran que la variable de desempleo se sitúa en un nivel medio. Por otro lado, casi una quinta parte (15,71%) de los empleados, especialmente mujeres, perciben el rendimiento en un nivel bajo. Respecto al nivel de instrucción, un (25,71%) de los trabajadores con instrucción primaria califican a la variable como de nivel medio.

Estos resultados pueden compararse con los hallazgos de Rojas y Valladares (2023), quienes investigaron la relación entre variables. En su estudio, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, aplicaron encuestas a 45 trabajadores y concluyeron que el 55,56% de los empleados percibían un clima organizacional alto, mientras que el 46,67% consideraban que su

desempeño laboral también era alto. Los resultados mostraron una relación significativa, con un coeficiente de 0,781 y una significancia de 0,001, lo que indica una correlación fuerte entre ambas variables. Esta evidencia respalda la importancia del clima organizacional en el rendimiento laboral, como también se refleja en los datos de la Empresa Contratista Generales VP SAC.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

El Rho Spearman de 0,647 expone una correlación positiva moderada en los trabajadores en la Empresa Contratista Generales VP SAC. Comparando estos resultados con los de López (2021), quien encontró una conexión favorable entre las variables, además se observa una concordancia en la importancia de la comunicación para el desempeño laboral. López también utilizó una escala de Likert y el programa SPSS, obteniendo resultados que respaldan que mejoras en la comunicación pueden llevar a un mejor desempeño laboral. Por otro lado, los resultados de Santamaría (2020) en DATAPRO S.A. también mostraron que el clima en el entorno, incluida la comunicación, incide en el rendimiento laboral.

Objetivo específico 4: Especificar la relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

El coeficiente de Rho de Spearman de 0.513 señala una correlación positiva moderada en los colaboradores de la Empresa Contratista Generales VP SAC. Este hallazgo se puede contextualizar y comparar con otros estudios relevantes en el campo.

Por ejemplo, los estudios de Rojas y Valladares (2023) una vinculo de 0.781 entre las variables del estudio, destacando el liderazgo como una de las dimensiones evaluadas. A pesar de que su estudio tuvo un enfoque cuantitativo similar y utilizó un diseño no experimental, sus resultados apoyan la conclusión de que un liderazgo eficaz mejora significativamente el desempeño laboral.

Asimismo, Chacón y Hermoza (2023) en Cusco encontraron una correlación positiva moderada a fuerte (Rho de Spearman de 0.705) entre las variables de la

indagación presente. El autor menciona que el liderazgo es un componente esencial del clima organizacional dado que incide el rendimiento de los laboradores. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el liderazgo desempeña un papel fundamental en la variable del desempeño, corroborando los hallazgos en la Empresa Contratista Generales VP SAC.

En este contexto, la comparación de estos estudios de de Rojas y Valladares (2023) y Chacón y Hermoza (2023) ponen en manifiesto que, aunque las magnitudes de las correlaciones pueden variar según el contexto y la organización, la incidencia del liderazgo en el desempeño laboral es consistentemente significativa, destacando la importancia de desarrollar y mantener un liderazgo efectivo como una estrategia clave para mejorar el rendimiento laboral.

Objetivo específico 5 Mostrar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

El Rho de Spearman de 0.523 demuestra una correlación positiva moderada en la Empresa Contratista Generales VP SAC. Este hallazgo subraya la relevancia de la motivación en el rendimiento de los empleados y puede ser comparado con otros estudios como el de Aliaga (2023) el cual encontró una alta correlación (coeficiente de Pearson de 0.844) entre las variables del estudio, destacando la motivación como una dimensión clave. Además que el autor empleo cuestionarios específicos para evaluar tanto el clima organizacional como el desempeño, concluyendo que la motivación es un factor determinante para mejorar el rendimiento de los empleados.

Otro estudio fue el de Mendoza y Mosquera (2020) estos encontraron una correlacion con una significativa ($r=0.94$) entre las variables del estudio, con la motivación como un aspecto crucial. Incluso en el contexto desafiante de la COVID-19, la motivación se mantuvo como un factor esencial para el desempeño laboral. Este utilizó cuestionarios las variables mencionadas, y sus hallazgos destacan la relevancia de mantener a los empleados motivados, especialmente en tiempos de crisis.

Estos estudios sugieren que la motivación es esencial para el desempeño laboral, y sus resultados están alineados con los obtenidos en la Empresa Contratista Generales VP SAC. De manera que se resalta la importancia de fomentar la

motivación entre los trabajadores.

CONCLUSIONES

El objetivo principal revela que el clima organizacional en la Empresa Contratista Generales VP SAC se percibe en su mayoría como de nivel medio, con variaciones importantes en las dimensiones de comunicación, liderazgo y motivación. Esto sugiere que, aunque la empresa mantiene un ambiente de trabajo aceptable, existen áreas como logística o contable requieren atención para mejorar la percepción general de los empleados, lo que podría influir positivamente en la productividad y el bienestar laboral.

En primer lugar, se muestra un análisis revelando que el clima organizacional en la Empresa Contratista Generales VP SAC se percibe en su mayoría como de nivel medio con un 47.1%. Sin embargo, un 32.9% lo califica como bajo, lo que indica la necesidad de mejorar aspectos como la comunicación, el liderazgo y la motivación para elevar el clima organizacional a un nivel más favorable.

Asimismo, se evidenció que el desempeño laboral en la Empresa Contratista Generales VP SAC se encuentra mayoritariamente en un nivel medio con 44.33% , en las áreas críticas como la calidad del trabajo y la responsabilidad siendo evaluadas en niveles bajos por un porcentaje significativo de los trabajadores. Estas áreas de mejora, si se abordan adecuadamente, podrían elevar el nivel de desempeño general, optimizando así los resultados laborales dentro de la organización.

Adicionalmente, se encontró una conexión positiva moderada con un coeficiente de Rho 0.647. Este resultado resalta la importancia de una comunicación efectiva en la mejora del desempeño laboral. Por lo tanto, una comunicación clara y abierta es un factor crucial en diversas organizaciones para optimizar el desempeño de los empleados. Además, puede reducir malentendidos, mejorar la coordinación y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.

También, se muestra una dimensión de liderazgo con una correlación positiva moderada con el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.513). Esto sugiere que la dirección es esencial para ayudar a los empleados a que puedan mejorar su rendimiento, aumentar su satisfacción laboral y fomentar un entorno de trabajo positivo. Por lo tanto, el liderazgo es un pilar base para la construcción de un clima organizacional saludable y productivo.

Finalmente, se evidenció una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.523) entre la dimensión motivación y el desempeño laboral, indicando que la motivación de los empleados es un factor importante para su rendimiento. Además, que la motivación es un componente clave para el clima, dado que incide en el rendimiento profesional. De manera que un empleado motivado tiende a estar más comprometidos, ser productivo y mostrar mayor lealtad a la empresa.

RECOMENDACIONES

Implementar programas y estrategias para mejorar el ambiente laboral, como actividades de team building, talleres de desarrollo personal y profesional, y políticas de reconocimiento y recompensas, en las áreas de logística, contabilidad entre otras. Un clima organizacional positivo contribuirá significativamente al desempeño laboral. Además, establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua de las variables, utilizando encuestas y entrevistas regulares para obtener retroalimentación de los empleados y realizar los ajustes necesarios.

Desarrollar y mantener canales de comunicación efectivos y abiertos en todos los niveles de la organización. Esto incluye reuniones periódicas, boletines informativos y plataformas digitales de comunicación interna. Además, se puede ofrecer programas de capacitación en habilidades de comunicación para todos los empleados, enfocándose en la escucha activa, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos.

Desarrollar programas de incentivos que reconozcan y recompensen el buen desempeño. Esto puede incluir bonos, premios, reconocimiento público y oportunidades de desarrollo profesional para elevar el compromiso y la productividad de los empleados. También, se puede efectuar un sistema que permita identificar áreas de mejora y brindar la retroalimentación necesaria para el desarrollo de competencias.

Fomentar la creación de espacios de diálogo donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y propuestas. La retroalimentación constante es crucial para mantener una buena comunicación y mejorar el desempeño. Asimismo, se fomenta a realizar talleres sobre la importancia de la comunicación efectiva y su impacto en el trabajo en equipo y el rendimiento.

Se recomienda crear planes de desarrollo de liderazgo enfocados en habilidades de comunicación y gestión de equipos. Estos deben incluir talleres y capacitaciones que promuevan un estilo de liderazgo participativo y motivador. Además, fomentar un ambiente de retroalimentación continuo para que los empleados se sientan valorados y escuchados.

Se sugiere efectuar directrices que fortifiquen la motivación en el trabajo, como sistemas de reconocimiento y recompensas, oportunidades de desarrollo profesional y actividades de equipos. Crear un ambiente laboral donde se celebren los logros individuales y grupales puede aumentar la motivación y el compromiso de los laboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Empresa Ladrillera Tauro SAC 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Digital de la UNSA.
- Aliaga, C. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, cercado de Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Digital de la UAP.
- Alvarado, J. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la I. E. P. María Reina - Huancayo, 2023* [Trabajo de grado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14826/1/IV_FCE_317_TE_Alvarado_Mendoza_2024.pdf
- Benalcázar, C. (2020). *Relación de la Satisfacción Laboral y el Desempeño del Personal en la Empresa LUMINEX RESOURCES* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Brito, C., Pitre, R. & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio, Información Tecnológica, 31(1), 141-148 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Chacon, N., & Hermoza, A. (2023). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de una Corporación en Cusco – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo.
- Chambi, A., y Macedo, C. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cc25a183-9605-4165-80c3-04261a2923bd/content>
- Díaz, P. & Gómez, M. (2021). Relación entre el clima organizacional y el desempeño

- laboral en empresas del sector privado en Lima. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(2), 45-67.
- Fernández, M. & Torres, S. (2022). Clima organizacional y su efecto en la motivación y desempeño de los empleados. *Psicología y Trabajo*, 29(1), 67-82.
- Fernández, R. (2019). *Impacto del clima organizacional en la productividad laboral en la industria manufacturera* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM Galarreta,
- Fernández, T. & López, R. (2023). Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral: Estudio en empresas tecnológicas. *Global Business Review*, 18(1), 87-102.
- Gómez, A. & Rodríguez, M. (2023). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral: Un análisis en el sector Servicios. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 112-130.
- Guerra, L., Laica, K., y Núñez, J. (2020). Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola: Caso de estudio: Productora de brócoli “Ponce Ponce & Merlo Cía.”, provincia de Cotopaxi, Ecuador. *UTC Prospectivas: Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 3(2), 76-87.
<http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/295>
- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, L., y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. McGraw-Hil.
- Hordos, L. (2018). *What is the Definition of Job Performance*. Obtenido de Bizfluent: <https://bizfluent.com/>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica de Salesiana]. Repositorio Digital de la UPS.

- López, J. & Martínez, C. (2022). El impacto del clima organizacional en el desempeño laboral: Un estudio en el sector manufacturero. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(2), 112-130.
- Martínez, J. & Pérez, S. (2021). Evaluación del clima organizacional en empresas familiares y su relación con el rendimiento de los empleados. *Cuadernos de Administración*, 37(2), 105-120.
- Mendoza, A. & Mosquera, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19-Huancayo 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Digital de la UC.
- Mimbela, 2. (2023). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Konecta, Chiclayo 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Digital de la USS.
- Ormachea, Y (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los operarios de la empresa Promore Inmobiliaria SAC de Lima, 2022* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://usil.edu.pe/>.
- Pérez, L. & Martínez, J. (2023). Clima laboral y productividad: Nuevas perspectivas en la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo*, 76(2), 55-78.
- Quispe, H. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5560/T030_41296677_M%20HENRY%20LUIGGI%20%20QUISPE%20BORJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, C. (2020). *Estudio del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas del Perú* [Tesis doctoral, Universidad de Piura]. Repositorio Digital UDEP.
- Ramírez, E. & Soto, P. (2022). Estrategias para mejorar el clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral: Un análisis empírico. *International Journal of Organizational Studies*, 14(3), 88-105
- Reyes, J. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan Tantaranche - Provincia de Huarochiri - Lima*.

Universidad Nacional del Callao. Repositorio Digital de la UNC.

- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Education.
- Rojas, E., & Valladares, S. (2023). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Florida, provincia de Bogará, departamento de Amazonas 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Académico UPN.
- Sanchez. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Digital de la UC.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio digital de la Universidad Andina Simón Bolívar.
- Schneider, B. & Barbera, K. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*
- Schneider, R. & Bustamante, P. (2021). *Clima organizacional en empresas latinoamericanas*. Una revisión temática entre los años 2015 a 2021
- Silva, E. & Ramírez, P. (2024). Estrategias para mejorar el clima organizacional y su efecto en el rendimiento laboral. *International Journal of Business Research*, 12(1), 25-39.
- Torre, V. (2021). *Krocreso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018* [Tesis, Universidad Señor de Sipán]:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1>
- Vargas, R. & Jiménez, A. (2022). Relaciones entre el clima laboral y el compromiso organizacional: Un enfoque multidimensional. *Journal of Business Research*, 85, 45-60.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN			
Clima organizacional	Se define como la calidad del ambiente el cual puede ser percibido como positivo o negativo, por miembros de la organización	La variable se medirá bajo 3 dimensiones como la comunicación, liderazgo y motivación.	Comunicación	Comunicación Interna	1, 2, 3	Siempre (5)			
				Vías de comunicación Participación	4, 5, 6, 7 8, 9, 10		Casi Siempre (4)		
			Liderazgo	Manejo de conflictos	11, 12, 13	Algunas veces (3)			
				Motivación	Estima		14, 15, 16		
			Desempeño Laboral		Se define como el conjunto de características y capacidades de comportamiento de un equipo o organización	La variable se medirá bajo 3 dimensiones como la calidad de trabajo, responsabilidad y compromiso institucional	Calidad de trabajo	Autorrealización	17, 18, 19, 20
				Actitud Proactiva				1, 2, 3, 4	Nunca (1)
Responsabilidad	Recursos Eficiencia	5, 6, 7 8, 9, 10							
	Compromiso Institucional	Inteligencia emocional		11, 12, 13					
				Involucramiento	14 al 20				

Nota. Se describe la matriz de operacionalización de variables del estudio

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.?</p>	<p>Objetivo Describir la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas- 2024. H0: No existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.</p>	<p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo Correlacional</p>
<p>Problemas Específicos - ¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024? - ¿Cual es el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024?. - ¿Cual es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024?.</p>	<p>Objetivos Específicos Describir el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024. Analizar la relación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024. Especificar la relación entre liderazgo y desempeño laboral de</p>	<p>Hipótesis específicas: - Existe corelación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024. - Existe corelación significativa entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.</p>	<p>Diseño de la Investigación No experimental-transversal</p> <p>Enfoque de la Investigación Cuantitativo</p> <p>Población 70 trabajadores</p> <p>Muestra 70 trabajadores</p>

- ¿Qué relación existe entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024?.

los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

- Existe correlación significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

- ¿Qué relación existe entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024?.

Mostrar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Contratista Generales VP SAC, Retamas - 2024.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1.-Sexo:

Masculino:

Femenino:

2.- Edad:

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

3.- Estado civil

Soltero(a):

Casado(a):

Viudo(a):

Divorciado(a):

4. Grado de instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria:

Posgrado:

5. Antigüedad como trabajador (años)

hasta 1:

2 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

de 8 a más:

6. Lugar donde vive:

Retamas:

Chimbote:

Otro lugar

PARTE II

CUESTIONARIO 1

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de preguntas para que pueda responder de la manera más convincente que considera. Luego de leer detenidamente cada una de las preguntas marque con un aspa (x) la respuesta conveniente:

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi Siempre = 4

Siempre = 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN						
INDICADOR: COMUNICACIÓN INTERNA						
1	¿Con qué frecuencia se comparte la información importante de manera oportuna dentro de su equipo de trabajo?					
2	¿Con qué frecuencia las instrucciones y objetivos proporcionados por sus superiores son claros?					
3	¿Con qué frecuencia siente que hay un ambiente abierto para expresar ideas y opiniones dentro de su equipo de trabajo?					
4	¿Con qué frecuencia recibe actualizaciones regulares sobre el progreso y los cambios en los proyectos de su equipo?					
INDICADOR: VIAS DE COMUNICACIÓN						
5	¿Con qué frecuencia considera que las reuniones de equipo son efectivas para mantener a todos informados sobre asuntos importantes?					
6	¿Con qué frecuencia está satisfecho con los canales de comunicación (correo electrónico, intranet, reuniones, etc.) utilizados en la empresa?					

7	¿Con qué frecuencia utiliza las herramientas de comunicación digital (correo electrónico, chat interno, etc.) para comunicarse con sus compañeros de trabajo?					
8	¿Con qué frecuencia considera que la empresa proporciona suficientes recursos y capacitación para utilizar las vías de comunicación disponibles de manera efectiva?					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO						
INDICADOR: PARTICIPACIÓN						
9	¿Con qué frecuencia su supervisor directo fomenta la participación de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones?					
10	¿Con qué frecuencia se siente motivado a contribuir con sus ideas y sugerencias durante las reuniones de equipo?					
11	¿Con qué frecuencia su supervisor reconoce y valora las aportaciones de los miembros del equipo?					
12	¿Con qué frecuencia siente que las decisiones tomadas por su supervisor tienen en cuenta las opiniones y necesidades del equipo?					
INDICADOR: MANEJO DE CONFLICTOS						
13	¿Con qué frecuencia su supervisor aborda los conflictos de manera constructiva y justa?					
14	¿Con qué frecuencia se siente respaldado por su supervisor cuando surge un conflicto en el equipo?					
15	¿Con qué frecuencia se resuelven de manera efectiva los conflictos dentro de su equipo de trabajo?					
16	¿Con qué frecuencia recibe retroalimentación constructiva de su supervisor para mejorar su desempeño laboral?					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN						
INDICADOR: ESTIMA						
17	¿Con qué frecuencia se siente valorado por su trabajo y contribuciones dentro de la empresa?					

18	¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento o elogios por parte de sus superiores?					
19	¿Con qué frecuencia siente que sus compañeros de trabajo respetan y valoran sus habilidades y conocimientos?					
20	¿Con qué frecuencia tiene la oportunidad de aportar ideas y sugerencias para mejorar los procesos o el ambiente laboral en la empresa?					
INDICADOR: AUTORRELIZACIÓN						
21	¿Con qué frecuencia siente que puede desarrollar todo su potencial en su puesto de trabajo?					
22	¿Con qué frecuencia tiene la oportunidad de trabajar en proyectos que le resultan desafiantes y estimulantes?					
23	¿Con qué frecuencia siente que su trabajo le permite aprender y crecer profesionalmente?					
24	¿Con qué frecuencia siente que su trabajo contribuye significativamente a sus objetivos personales y profesionales?					

CUESTIONARIO 2

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de preguntas para que pueda responder de la manera más convincente que considera. Luego de leer detenidamente cada una de las preguntas marque con un aspa (x) la respuesta conveniente:

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi Nunca = 4

Siempre = 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO						
INDICADOR: ACTIVIDAD PROACTIVA						
1	¿Con qué frecuencia toma la iniciativa para proponer nuevas ideas o mejoras en su trabajo?					
2	¿Con qué frecuencia busca activamente oportunidades para aprender nuevas habilidades o conocimientos que beneficien su desempeño laboral?					
3	¿Con qué frecuencia se anticipa a los problemas y toma medidas preventivas para evitarlos?					
4	¿Con qué frecuencia se ofrece voluntariamente para asumir responsabilidades adicionales o tareas fuera de su rol habitual?					
INDICADOR: RECURSOS						
5	¿Con qué frecuencia siente que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?					
6	¿Con qué frecuencia considera que la formación y capacitación recibidas son suficientes para mantener un alto nivel de calidad en su trabajo?					
7	¿Con qué frecuencia siente que el entorno de trabajo (incluyendo instalaciones y ambiente) es adecuado para desempeñar sus tareas con calidad?					

8	¿Con qué frecuencia siente que recibe el apoyo y la orientación necesarios de sus superiores para realizar su trabajo de manera efectiva?					
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD						
INDICADOR: EFICIENCIA						
9	¿Con qué frecuencia logra completar sus tareas dentro del tiempo asignado sin comprometer la calidad del trabajo?					
10	¿Con qué frecuencia siente que maneja su carga de trabajo de manera eficiente y efectiva?					
11	¿Con qué frecuencia encuentra formas de optimizar procesos y mejorar la eficiencia en sus tareas diarias?					
12	¿Con qué frecuencia colabora de manera efectiva con sus compañeros de equipo para alcanzar los objetivos comunes?					
INDICADOR: INTELIGENCIA EMOCIONAL						
13	¿Con qué frecuencia utiliza su capacidad de inteligencia emocional para resolver conflictos de manera efectiva en el trabajo?					
14	¿Con qué frecuencia se siente capaz de mantener una actitud positiva y motivada, incluso en momentos difíciles?					
15	¿Con qué frecuencia maneja adecuadamente sus emociones durante situaciones de estrés en el trabajo?					
16	¿Con qué frecuencia siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores y compañeros?					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
INDICADOR: INVOLUCRAMIENTO						
17	¿Con qué frecuencia se siente motivado a contribuir al éxito general de la empresa, más allá de sus responsabilidades?					
18	¿Con qué frecuencia se siente orgulloso de ser parte de la empresa?					
19	¿Con qué frecuencia recomienda la empresa como un buen lugar para trabajar a amigos y familiares?					

20	¿Con qué frecuencia participa activamente en eventos o actividades organizadas por la empresa?					
21	¿Con qué frecuencia se esfuerza por alinearse con los valores y objetivos de la empresa en su trabajo diario?					
22	¿Con qué frecuencia siente que su trabajo contribuye significativamente a los objetivos y metas de la empresa?					
23	¿Con qué frecuencia está dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos?					
24	¿Con qué frecuencia siente que tiene oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la empresa?					

Anexo 4: Evaluación de Juicio de Experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I.- Información General:

Yo, Josefina Mercedes Rodríguez Pozo, con DNI N° 18115910, de profesión profesora; grado académico de Doctora en Educación; con código modular 101811591, labor que ejerzo actualmente como Especialista en Educación, en la Institución Gerencia Regional de Educación La Libertad.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados:

- 1) Cuestionario de Clima Organizacional
- 2) Cuestionario de Desempeño Laboral

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA GENERALES VP SAC, RETAMAS 2024.

Calificación con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	

Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial						184
Sumatoria Total					180	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.90	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

JL Dm Pr

Apellidos y Nombres: Rodríguez Josefina Mercedes

DNI:18115910

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS



VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Yo Dr. ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO con DNI N° 17846910, de profesión docente, grado académico de Doctor, labor que ejerzo actualmente como docente de educación en la Institución Universitaria Norbert Wiener.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados:

- 1) Cuestionario de Clima Organizacional
- 2) Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Elsa Anabel Vega Piundo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA GENERALES VP SAC, RETAMAS 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos –cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	

Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial						186
Sumatoria Total		186				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.93				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

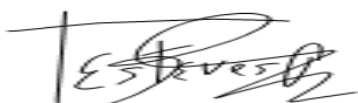
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{186} = \boxed{0.93}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Apellidos y Nombres: DR. Esteves pairazaman Ambrocio Teodoro

DNI:17846910

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS



I.- Información General:

Yo, Dr. **José Luis Fiestas Sempertigue**, con Documento Nacional de Identidad N° **18166888**,

Licenciado en Educación Secundaria, grado académico Doctor en Educación, con código de colegiatura 1518166888, labor que ejerzo actualmente como Coordinador Académico, en la Institución Educativa César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados:

- 1) Cuestionario de Clima Organizacional
- 2) Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Elsa Anabel Vega Piundo

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA GENERALES VP SAC, RETAMAS 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	

Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					18
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			15		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					18
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				15	105	55
Sumatoria Total		175				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.875				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

$$\boxed{175} = \boxed{0.875}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Apellidos y Nombres: DR. Fiestas Sempertigue José Luis

DNI:18166888

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Alfa de Cronbach:

Variable N°1 // Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	8

Se obtuvo como resultado .87, ubicándose en el nivel de fiabilidad “muy bueno”.
Según estudio de fiabilidad aportado por (Duque Et al, 2019)

Alfa de Cronbach:

Variable N°2 // Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	9

Se obtuvo como resultado .82, ubicándose en el nivel de fiabilidad “muy bueno”.

Anexo 6: Base de datos

Variable 1: Clima organizacional

ID	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
3	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1
4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
7	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
17	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
19	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
21	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
22	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
25	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2

26	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
28	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2
29	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2
30	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
31	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
32	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
33	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
34	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
35	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
36	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1
37	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
38	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
39	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
40	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
41	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
42	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
43	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
44	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
45	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
46	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
47	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
48	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
49	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
50	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1
51	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
52	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
53	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
54	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
55	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
56	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4

57	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
58	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
59	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1
60	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
61	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4
62	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3
63	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
64	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
65	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
66	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
67	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
68	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
69	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
70	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1

ID	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
2	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
3	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4
4	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
5	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
6	4	4	4	4	1	4	5	1	2	3	4	4
7	3	4	4	4	1	2	5	1	2	5	5	4
8	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
9	4	4	3	4	1	4	5	1	2	5	5	3
10	4	4	3	5	1	4	5	1	2	3	4	4
11	5	4	3	5	1	4	5	1	2	5	5	4
12	5	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
13	5	4	3	4	1	4	5	1	3	4	5	3
14	5	4	3	4	1	4	5	1	3	4	5	3
15	5	5	4	4	1	4	5	1	2	4	5	3
16	5	5	4	4	1	4	5	1	2	4	5	4
17	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
18	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
19	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
20	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
21	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
22	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4
23	5	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
24	5	5	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
25	2	5	4	4	1	2	5	1	2	4	5	3
26	2	4	4	4	1	2	5	1	2	4	5	4
27	5	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
28	2	5	2	4	1	2	5	1	2	4	5	4
29	2	4	2	5	1	2	5	1	2	3	4	4
30	3	4	3	5	1	2	5	1	2	4	5	4
31	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
32	4	4	4	4	1	4	5	1	2	3	4	4
33	3	4	4	4	1	2	5	1	2	5	5	4
34	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
35	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
36	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4

37	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
38	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
39	4	4	4	4	1	4	5	1	2	3	4	4
40	3	4	4	4	1	2	5	1	2	5	5	4
41	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
42	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
43	3	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	3
44	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	3
45	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
46	3	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	3
47	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	3
48	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
49	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
50	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4
51	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
52	3	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	3
53	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	3
54	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
55	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
56	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
57	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
58	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
59	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4
60	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
61	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
62	3	4	3	4	1	2	5	1	2	5	4	3
63	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
64	3	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	3
65	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	3
66	3	4	3	4	1	2	5	1	2	5	5	3
67	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
68	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
69	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
70	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4

Variable 2: Desempeño Laboral

ID	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36
1	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3
2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3
3	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2
4	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
5	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
6	2	3	3	4	4	4	1	4	5	5	5	2
7	3	3	3	4	1	4	1	4	5	5	5	3
8	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	3
9	4	3	4	4	3	4	1	3	5	5	4	3
10	4	3	4	4	4	4	1	4	5	5	5	1
11	3	3	4	4	3	4	1	4	5	5	5	1
12	4	4	5	4	4	4	1	4	5	5	4	3
13	5	4	4	4	5	4	1	4	5	5	3	3
14	3	3	4	4	3	4	1	4	5	5	4	3
15	4	4	4	4	3	4	1	4	5	5	3	2
16	2	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	1
17	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	3	2
18	3	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	3
19	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	4	3
20	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3
21	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3
22	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2
23	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	3
24	4	4	3	5	3	3	1	5	5	5	5	2
25	4	2	4	4	3	4	1	5	5	5	5	1
26	3	2	3	4	3	3	1	4	4	5	5	2
27	3	3	4	4	3	3	1	5	4	5	4	3
28	4	3	4	5	4	3	1	4	5	5	4	3
29	3	3	3	4	4	4	1	5	5	5	4	3
30	4	3	4	4	3	3	1	5	5	5	3	3
31	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
32	2	3	3	4	4	4	1	4	5	5	5	2
33	3	3	3	4	1	4	1	4	5	5	5	3
34	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3
35	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3

36	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2
37	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
38	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
39	2	3	3	4	4	4	1	4	5	5	5	2
40	3	3	3	4	1	4	1	4	5	5	5	3
41	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
42	3	3	3	4	3	4	1	4	5	5	4	3
43	2	3	3	4	3	2	1	4	4	5	3	1
44	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	4	3
45	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
46	2	3	3	4	3	2	1	4	4	5	3	1
47	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	4	3
48	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3
49	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3
50	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2
51	3	3	3	4	3	4	1	4	5	5	4	3
52	2	3	3	4	3	2	1	4	4	5	3	1
53	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	4	3
54	3	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	3
55	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	4	3
56	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3
57	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3
58	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
59	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2
60	4	3	3	4	3	4	2	5	5	5	4	3
61	3	3	3	4	3	4	1	4	4	5	3	3
62	4	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3
63	3	3	3	4	3	4	1	4	5	5	4	3
64	2	3	3	4	3	2	1	4	4	5	3	1
65	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	4	3
66	3	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	3
67	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3
68	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3
69	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3
70	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2

ID	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
3	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3
4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
5	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
6	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
7	2	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3
8	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
9	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4
10	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
11	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	3
12	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3
13	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4
14	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3
15	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3
16	4	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	4
17	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3
18	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4
19	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4
20	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
21	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
22	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3
23	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4
24	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
26	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
27	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4
28	2	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4
29	2	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3
30	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3
31	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
32	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
33	2	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3
34	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
35	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
36	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3

37	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
38	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
39	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
40	2	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3
41	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
42	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
43	3	4	4	3	3	5	5	4	2	4	3	4
44	3	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4
45	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
46	3	4	4	3	3	5	5	4	2	4	3	4
47	3	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4
48	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
49	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
50	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3
51	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
52	3	4	4	3	3	5	5	4	2	4	3	4
53	3	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4
54	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4
55	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4
56	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
57	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
58	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
59	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3
60	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4
61	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4
62	3	4	3	4	4	5	5	4	2	4	3	4
63	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
64	3	4	4	3	3	5	5	4	2	4	3	4
65	3	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4
66	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4
67	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
68	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
69	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
70	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3
