



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

El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C.,  
Ate 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Calvo Macedo, Diana Geraldine (ORCID: 0000-0002-2044-4296)

**ASESOR:**

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

Lima - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dedicado en especial a mi Sr. Padre Daniel Calvo Yupán y Sra. Madre Miguelina Macedo Zacarías por acompañarme durante todo el transcurso de mi vida universitaria, también va dedicado a mis hermanos Daniel Calvo Macedo y Elizabeth Calvo Macedo por su tiempo brindado y palabras de aliento.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por haberme brindado salud y conocimiento durante toda mi vida académica universitaria. A su vez, agradecer a todos los docentes que me brindaron su apoyo y me guiaron en el desarrollo de la tesis. A la empresa Grating Perú S.A.C., por facilitarme todo tipo de información para cumplir con el desarrollo del presente trabajo de investigación. Finalmente, a mi asesor el Dr. Navarro Tapia Javier por apoyarme incondicionalmente durante todo este proceso.

Diana Geraldine Calvo Macedo (Autora)

**PÁGINA DEL JURADO**

---

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**


### **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Diana Geraldine Calvo Macedo, con DNI N° 70091555, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se presentan en la tesis son auténticas y veraces.

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

Lima, 09 diciembre del 2019



.....

Calvo Macedo Diana Geraldine

DNI 70091555

## ÍNDICE

<b>CARÁTULA</b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>PÁGINA DEL JURADO</b>	iv
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b>	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MÉTODO</b>	17
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	17
2.2 Variables, Operacionalización	18
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5 Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	26
2.7. Aspectos Éticos	27
<b>III. RESULTADOS</b>	27
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	38
<b>V. CONCLUSIONES</b>	40
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	41
<b>REFERENCIAS</b>	42
<b>ANEXOS</b>	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición de las variables	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable Clima organizacional	19
Tabla 3. Operacionalización de la variable Desempeño laboral	20
Tabla 4. Técnica e instrumento de recolección de datos para el clima organizacional y el desempeño laboral.	22
Tabla 5. Información personal de los expertos	23
Tabla 6. Validación de juicio de expertos de la variable clima organizacional	23
Tabla 7. Validación de juicio de expertos de la variable desempeño laboral	24
Tabla 8. Escala de medición del Alfa de Cronbach	25
Tabla 9. Estadístico de confiabilidad-Alfa de Cronbach global	25
Tabla 10. Estadística de fiabilidad, Alfa de Cronbach de la Variable 1: Clima Organizacional	25
Tabla 11. Tabla estadística de fiabilidad, Alfa de Cronbach de la Variable 2: Desempeño Laboral	26
Tabla 12. Medidas descriptivas de las variables	27
Tabla 13. Variable 1. Clima Organizacional	28
Tabla 14. Variable 2. Desempeño Laboral	29
Tabla 15. Dimensión 1. Motivación	30
Tabla 16. Dimensión 2. Comunicación interpersonal	31
Tabla 17. Dimensión 3. Cultura Organizacional	32
Tabla 18. Prueba de normalidad	33
Tabla 19. Grado de relación según coeficiente de correlación	33
Tabla 20. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	34
Tabla 21. Correlación entre motivación y desempeño laboral	35
Tabla 22. Correlación entre comunicación interpersonal y el desempeño laboral	36
Tabla 23. Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de Clima Organizacional	28
Figura 2. Frecuencia de Desempeño Laboral	29
Figura 3. Frecuencia de Motivación	30
Figura 4. Frecuencia de Comunicación interpersonal	31
Figura 5. Frecuencia de Cultura Organizacional	32



## RESUMEN

La presente investigación lleva como título “El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019” tuvo como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, con una población de 45 colaboradores y una muestra de tipo censal, la cual está conformada por toda la población. Para el estudio de las variables el clima organizacional y el desempeño laboral se utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica es la encuesta y para medir su confiabilidad se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach con un valor de 0,951. La prueba estadística para dar respuesta a la hipótesis planteada se realizó mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman los resultados obtenidos es de 0,863, es decir que existe una correlación positiva muy fuerte entre clima organizacional y el desempeño laboral, por otro lado, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por tener un nivel de significancia de 0.00. Por lo que se afirma que mientras exista un buen clima organizacional dentro de la empresa los colaboradores estarán satisfechos logrando desempeñarse de la mejor manera y cumpliendo sus metas establecidas.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

## **ABSTRACT**

The present research is titled "The organizational climate and work performance at Grating Perú S.A.C., Ate 2019" its general objective was to analyze the relationship between the organizational climate and work performance in the company Grating Perú S.A.C., Ate 2019. The research is of an applied type, of a non-experimental design, with a population of 45 employees and a sample of a census type, which is made up of the entire population. For the study of the variables, the organizational climate and the work performance, the questionnaire instrument was used and the technique is the survey and to measure its reliability the Cronbach's alpha coefficient with a value of 0.951 was used. The statistical test to respond to the hypothesis was made using the correlation coefficient of Rho Spearman, the results obtained are 0.863, that is, there is a very strong positive correlation between organizational climate and work performance, on the other hand, it is accepted the alternative hypothesis and the null hypothesis is rejected because it has a significance level of 0.00. Therefore, it is affirmed that as long as there is a good organizational climate within the company, the employees will be satisfied managing to perform in the best way and fulfilling their established goals.

Keywords: Organizational climate, work performance, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente a nivel mundial, el clima organizacional tiene alto impacto en el mundo globalizado y tan competitivo, velar por la satisfacción y bienestar del capital humano, posibilita a una empresa sea más sobresaliente que sus competidores, ya que, un personal motivado y estable realiza mejor sus actividades dentro de ella, pues influye directamente con el desempeño laboral, mejorando así la productividad, rentabilidad y desarrollo de los logros establecidos.

Así lo demuestran estudios como el de Jiménez y Mosquera (2017) quienes aseguran que el clima organizacional es esencial en las empresas, porque permite establecer ambientes adecuados en los centros de trabajo, generando de esta manera disposiciones positivas, lo que repercute satisfactoriamente en el cumplimiento de las funciones de cada colaborador en relación con su desempeño laboral.

Una problemática que se observa en varias empresas de los países Latinoamericanos, es el tema del clima organizacional, lo cual es preocupante para las organizaciones porque en algunas ocasiones está conllevando al caos y desorden de estas; además, Quispe (2015) señala que varias compañías no le dan la importancia debida, a pesar de que esto influye para poder desempeñarse de la mejor manera.

A nivel nacional, una publicación del diario Gestión (2018), afirma que “86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral” de acuerdo con una encuesta que realizó Aptitus a los trabajadores peruanos. En el Perú, la importancia que se da al capital humano es deficiente, pues las empresas más se preocupan en cumplir sus metas de producción para la rentabilidad de estas, descuidando así algunos aspectos de las características organizacionales como la comunicación interna, el ambiente de trabajo y la motivación, son algunos de los factores que intervienen en el desempeño laboral y satisfactorio de los miembros para realizar sus actividades.

A nivel local, en la empresa Grating Perú S.A.C. empresa industrial dedicada a la fabricación de rejillas metálicas, con importante participación en el mercado desde el año 2005, se observó que en el 2018 realizó un cambio del programa SAP a SIDIGE (Sistema de Información ERP conformada por todas las áreas de la organización como finanzas, producción, compras, ventas, etc., con la finalidad de generar procesos eficientes y ayudar a tomar de decisiones adecuadas).

Este intercambio de programa ha generado una disminución en la productividad de los colaboradores, tal es así, que el clima laboral ha sido afectado por la escasa comunicación entre las áreas de trabajo, inestabilidad en los trabajadores por sentirse desmotivados, lo que afecta directamente en su desempeño laboral, trayendo como consecuencia el incumplimiento de las metas del trabajador.

Todo ello afecta al bajo nivel de producción en el personal, y no se logra cumplir con las metas y objetivos organizacionales establecidos.

Debido a la problemática encontrada, el presente trabajo de investigación se pretende analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

Existen múltiples investigaciones realizadas tanto en el ámbito nacional y también como en el contexto internacional, el cual tienen como finalidad demostrar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Tomando como punto de partida las variables mencionadas, ya que estas son de suma importancia para una productividad y rendimiento de los trabajadores en la empresa. Debido a ello, se presentaron una serie de trabajos previos que ayudaron al desarrollo del estudio.

En el contexto Internacional se tomó en cuenta: Palomino & Peña (2016), realizaron la tesis que tiene como título El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora Y Papelería Venoplast para obtener la licenciatura en Administración de empresas en la Universidad de Cartagena. Tuvo como objetivo analizar en los colaboradores de la empresa la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Además, el tipo de investigación fue descriptiva – correlacional y emplearon el cuestionario como instrumento. Finalmente, se concluyó que si existía en los empleados una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, se concluyó que las dimensiones del clima tienen una connotación positiva en el rendimiento laboral, se destacan las que corresponden a los objetivos.

Zans (2017), realizó una tesis denominada *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, con la finalidad de obtener su maestría en Gerencia empresarial en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. El objetivo principal fue analizar la incidencia del clima

organizacional en el desempeño laboral en los docentes y trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua durante el período 2016. El investigador utilizó una metodología de nivel correlacional, diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, el método empleado fue por conveniencia no probabilístico y el instrumento fue el cuestionario. El resultado fue que los maestros y los trabajadores del área administrativa de dicha facultad consideran que la mejora del Clima Organizacional tendría un impacto positivo en el Desempeño Laboral y en relaciones interpersonales que se establecen, de manera que ello hace que se sientan bien en su trabajo. Finalmente, se llega a la conclusión que el clima organizacional debe cultivarse.

Villadiego & Alzate (2017), en su tesis titulada, *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en PETROLEUM & LOGISTICS S.A.S. en la ciudad de Bogotá, 2016* realizado en la Universidad de Cartagena, para la obtención de la licenciatura en Administración de empresas. El objetivo era estudiar el clima organizacional y la relación que se da con las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en PETROLEUM & LOGISTICS S.A.S. de la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016. Dicha tesis tenía la finalidad de proponer soluciones que conlleven al mejoramiento de dicho clima. La metodología empleada fue de tipo descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo. Se empleó el instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. Se concluye que el nivel general la empresa se encuentra en el nivel de riesgo medio con un 50% y se debería realizar una intervención inmediatamente para aumentar el rendimiento de los colaboradores.

Jiménez & Mosquera (2017), realizó su tesis que tiene como título *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas* realizada en la Universidad Nacional del Pacífico ubicada en Ecuador, para la obtención de maestría en Administración. Tuvo como objetivo principal analizar la incidencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes y los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua durante el año 2016. La metodología empleada fue nivel correlacional, diseño no experimental con enfoque cuantitativo, se empleó el procedimiento por conveniencia no probabilístico, se empleó como instrumento el cuestionario y se aplicó a 88 trabajadores. Finalmente, se concluyó que los docentes y administrativos de dicha facultad creen que con la mejora del Clima

Organizacional se produciría un impacto positivo en el establecimiento de las relaciones y el rendimiento de los trabajadores.

Quiñónez (2018), realizó su tesis que tuvo como título *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS (PUCESE)* mostrado en la Universidad Tecnológica Israel, con la finalidad de obtener el grado de magíster en administración y dirección de empresas, su principal objetivo era estudiar el impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados de dicha universidad (PUCESE). Se empleó una metodología descriptiva y correlacional, con enfoque cuantitativo, se trabajó con todos los miembros de la universidad es decir toda la población, el instrumento empleado fue el cuestionario. Se concluyó que el clima organizacional es un instrumento estratégico trascendental en la administración de los recursos humanos y su desarrollo. Ello permitió determinar que había inconformidad de algunos colaboradores respecto al clima organizacional existente en universidad (PUCESE).

A nivel nacional se consideró: Geraldo & Zambrano (2017), realizaron la tesis que tiene como título *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017*. Se hizo con la finalidad de obtener la licenciatura en administración de empresas en la Universidad Peruana Unión ubicada en el departamento de San Martín, su objetivo fue conocer la existencia de una relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad ubicada en Barranquita. La metodología empleada fue no experimental de nivel correlacional. Se empleó el cuestionario en base a la escala de Likert con la finalidad de medir los resultados. Dicho instrumento se basa en el clima organizacional y el desempeño laboral. Estos dos instrumentos se adaptaron y validaron mediante el juicio de expertos. Se concluyó que a mejor clima organizacional se mejorará el desempeño del trabajador.

Pastor (2017), en su tesis titulada, *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*, realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, elaborada para obtener la licenciatura en Administración. Esta tesis tiene como principal objetivo conocer si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se utilizó el

cuestionario como instrumento de recolección de datos, para lo cual se aplicó una escala de Likert, haciendo un total de 20 preguntas en el cuestionario. Finalmente, se obtuvo como resultado que el clima organizacional genera un impacto directo en los ambientes de trabajo que se le brindan al trabajador, un buen clima permitirá que se desempeñen y logren de una manera más efectiva desempeñarse adecuadamente.

Surco (2018), realizó una tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno - 2017*, fue realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, elaborada para obtener la maestría en Administración, su objetivo fue determinar la relación presente en el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. El método es cuantitativo, la metodología fue correlacional descriptiva; la muestra censal fue conformada por 47 trabajadores, se empleó la técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario, se concluye que hay la existencia de un impacto positivo considerable en las variables de clima organizacional y de desempeño laboral entre los empleados de la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno.

Palomino (2018), realizó una tesis que tiene como título *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Credicoop Arequipa, 2018*, elaborado en la Universidad Peruana Unión, elaborada para obtener la licenciatura en Administración de empresas, su finalidad fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores que se encontraron en la cooperativa de ahorro y crédito Credicoop Arequipa, 2018. La presente investigación contó con un diseño no experimental y de tipo correlacional. La encuesta fue de 69 preguntas y se aplicó a 200 colaboradores de la entidad financiera mencionada. El resultado obtenido indicó una correlación parcial entre las variables de investigación. Se concluyó que a una mayor relación del clima organizacional mejor se desenvolverán los trabajadores. En síntesis, el clima organizacional tiene suma importancia en toda entidad pública o privada, porque ayudan a alcanzar los objetivos institucionales.

Mori (2018), en su tesis titulada, *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017*, fue realizada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, elaborada para obtener la maestría en Administración, su finalidad fue estudiar la relación entre el clima

organizacional y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de la UGEL Huari en el año 2017. El diseño de investigación fue no experimental de corte transeccional, nivel correlacional, enfoque cuantitativo. La muestra de estudio fueron todos los colaboradores del área administración de la UGEL-Huari, se utilizó el cuestionario y para medir se empleó la Escala de Likert. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación inversa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Barranquita, debido a que tiene una correlación inversa; es decir a menor clima organizacional mayor desempeño de los colaboradores de la municipalidad.

A continuación, la presente investigación detalla las teorías, que guardan relación con el clima organizacional y se hizo referencia a las respectivas dimensiones: motivación, comunicación internacional y cultura organizacional.

El clima organizacional es el ambiente que se genera entre los miembros de una empresa u organización. Algunos aspectos de la organización logran llegar a la estimulación para satisfacer las necesidades que cada integrante tiene con la finalidad de que puedan desempeñarse de la mejor manera en sus labores (Chiavenato, 2011).

Está referido al entorno que se genera entre los participantes de una empresa u institución. Algunos aspectos de la organización logran llegar a la estimulación para satisfacer las necesidades que cada integrante tiene con la finalidad de que puedan desempeñarse de la mejor manera en sus labores.

Para Belausteguigoitia, Patlán, Navarrete, (2007) el clima organizacional, es entendido como “la interpretación del trabajo por parte de los empleados medio ambiente, no puede ser pasado por alto debido a su influencia en el rendimiento” (p. 8).

Entonces, se deduce que el clima organizacional lo conforman percepciones por parte de los colaboradores frente a las relaciones interpersonales, las políticas, en especial la motivación, en base a los factores mencionados que intervienen directamente en el cumplimiento de sus funciones laborales.

Por su parte, Rodríguez (2015) indica que: “El clima organizacional tiene apreciaciones similares por parte de los integrantes de una institución referente a sus tareas asignadas, del mismo modo al entorno de trabajo en donde se desarrolla” (p. 180).



Todos los individuos de la entidad son los involucrados quienes perciben directamente el clima organizacional, por ello tener un buen ambiente de trabajo en buenas condiciones es fundamental para una mayor productividad.

“El clima organizacional concierne a la apreciación de los empleados, el clima social en un lugar de trabajo, relevante para sus políticas, prácticas y procedimientos” (Chernyak & Tziner, 2016, p. 7).

“El clima es una construcción fundamental en los entornos laborales y organizativos, porque proporciona un contexto apropiado para estudiar la actuación de los integrantes de la organización, posibilitando la investigación de las conductas grupales e individuales” (Menéndez, 2017, p. 155).

Oliveira & Camargo (2016), mencionan en su artículo que: “el concepto de conexión social dentro de la organización extiende la gama de diferentes tipos de vínculos sociales que pueden analizarse al investigar las condiciones para el comportamiento de un individuo en el trabajo” (p. 381).

Es posible que este tipo de contenido en las relaciones organizacionales puede ser tan importante como los ya establecidos pueden llegar al mismo estatus que otros lazos sociales, como la confianza, la reciprocidad, amistad, y normas compartidas.

Las ventajas de tener un clima organizacional adecuado es incremento en la productividad y beneficios para la organización, el trabajo en equipo, mayor estabilidad y agrado en los colaboradores, mejor incorporación y compromiso por parte de los miembros y el cumplimiento de metas propuestas por la empresa.

De esta manera, la institución se adecua mejor a la competencia y afronta cambios constantes debido a la globalización.

Álvarez (1995) citado en García (2009) define el clima organizacional como “El entorno en donde los miembros laboran afecta directamente en la satisfacción y conducta individual, en consecuencia, influye también en la creatividad y productividad” (p. 38).

De tal manera podemos afirmar que un adecuado clima organizacional surge del cumplimiento de los estándares organizacionales debido al correcto ambiente de trabajo,

que se origina a base de buena comunicación, empatía y resolución de problemas en equipo.

El Clima Organizacional está conformado por las particularidades que surgen en el contexto laboral experimentadas en los integrantes de las organizaciones, a su vez repercuten en sus comportamientos, resaltando sus responsabilidades, habilidades y empeño que le ponen a sus actividades diarias, mostrando así de manera notoria el crecimiento tanto en lo personal como en lo colectivo.

Para que las personas puedan trabajar de forma óptima, se sientan bien consigo mismos y con todo lo que implica estar alrededor de ella, se tiene que entender que el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores de las empresas tiene que ser favorable (Cano, 2009, p. 68).

Méndez (2006) refiere que “se puede medir el clima organizacional mediante herramientas que orientan en dirección al reconocimiento y estudio de factores internos que influyen en la conducta de los colaboradores” (p. 138).

Esta herramienta ha causado un impacto positivo dentro de las empresas originando bienestar y fluidez a la hora de evaluar las características que influyen el desenvolvimiento de los trabajadores. Causando a su vez un buen desarrollo y mejora en el ambiente laboral.

Para la siguiente investigación se menciona a las siguientes dimensiones. Para ello se citan a los siguientes autores.

Respecto a la motivación, Griffin (2011) define la motivación como “habilidad para incitar a la acción a los subordinados, de tal manera que trabajen con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa” (p. 121). La motivación está relacionada directamente con las emociones del individuo, refleja el esquema de valores, necesidades y creencia de la persona.

La motivación se encarga de efectuar y crear el compromiso de todos los colaboradores con el propósito de cumplir las metas establecidas por la empresa.

Según, Ismail (2010) sostiene que: “la motivación de los individuos para aprender puede inducir fuertemente a una positiva resultados (por ejemplo, satisfacción, compromiso, confianza, buena ética de trabajo y actuación)” (p. 23).

Por lo tanto, estos resultados positivos pueden dirigir a los empleados a sostener y lograr la competitividad organizacional en la actual economía globalizada.

Por otro lado, Chiavenato toma el modelo contingencial de motivación de Vroom “existen tres factores que determinan su motivación del colaborador para producir”. (2011, p. 47)

Los factores que determinan la motivación en los colaboradores son: los objetivos individuales, referidos a la fuerza para lograr las metas propuestas, la relación individual que cada uno observa entre el rendimiento y el cumplimiento de las metas individuales, y por último la idoneidad de la persona para contribuir con el nivel de su rendimiento individual.

El clima organizacional tiene que ver con la facultad de aplicación o inadaptación de los individuos a distintas circunstancias que se presenten en el ambiente de trabajo.

En empresas con deficiente motivación, desgano, indiferencia, desacuerdo el clima organizacional es negativo, lo que influye al bajo rendimiento por parte de los colaboradores; sin embargo, en lugares de trabajo donde la motivación es positiva, los resultados son beneficiosos, existe comunicación interna adecuada entre el trato del jefe y el colaborador.

“La persona se siente a gusto cumpliendo sus actividades, existe el interés por hacer las cosas, el empeño y el cumplimiento con las actividades asignadas” (Hellrieger, Jackson & Slocum, 2009, p. 458).

De esta manera, se ve la importancia de la motivación en los colaboradores de una organización, pues repercute positivamente en el ambiente laboral y en el bienestar de ellos, logrando así un mejor desempeño. Estos factores se potencian y dirigen de forma sostenida hacia el logro de una meta, cuando los gerentes motivan a los empleados.

En cuanto a la comunicación interpersonal, García (2013, p. 95) menciona que, todas las personas establecemos relaciones los unos con los otros a través de las interacciones que se dan entre ellos y se califican como procesos sociales. Por su parte, Romeu (2015) refiere que “la comunicación es una serie trascendental muy significativa en todas las relaciones interpersonales. A su vez es una herramienta que organiza y hace posible a las interacciones entre las personas”.

“La comunicación interpersonal se define como el área en la que cada individuo puede alcanzar progresos importantes en la mejora de su propia eficacia y las interacciones interpersonales con los otros” (Hernández, Camargo & Martínez, 2015, p. 92).

Las relaciones interpersonales de manera asertiva apoyan en el buen desenvolvimiento, cultura y buena comunicación de la persona hacia la sociedad. Como también pueden ser las discrepancias y desacuerdos que originan una mala comunicación interpersonal dependiendo del ambiente laboral en la que se encuentran.

Por otra parte, Mori (2018) menciona que la comunicación interpersonal se define como aquella que se enfatiza en la relación de un individuo con otro. Además, en dicha relación se privilegia la comprensión entre los participantes, es decir, se propicia el entendimiento del mensaje que se comunica.

Comprobando que la comunicación interpersonal se basa más en una comunicación asertiva que se otorga de una persona a otra, haciendo un dialogo directo, fluido y entendible, con el fin de llevar a cabo el mensaje que se desea emitir.

Para Schermerhorn (2013) “la comunicación eficaz ocurre cuando el mensaje enviado por el emisor es totalmente comprendido por el receptor. Y la comunicación eficiente es aquella que ocurre a un costo mínimo en términos de recursos invertidos” (p. 425).

Sin embargo, a nivel organizacional es importante tener en cuenta que este estilo de comunicación es importante para mantener el compromiso de todo el personal con la empresa con el objetivo de que el ambiente laboral se vuelva más flexible para una mayor organización entre todos los miembros.

La cultura organizacional está constituida por los principios, tradiciones, valores compartidos, principios, tradiciones y aspectos de realizar las acciones lo cual influye directamente en los miembros de la organización (Barranquero, 2017, p. 77).

Según Carro, Sarmiento & Rosano (2015) “La cultura organizacional es un sistema de creencias y valores que moldean y orientan la conducta de sus miembros” (p. 89).

La cultura de la empresa está estrictamente dirigida en una serie de principios que enfatizan el respeto por las ideas, la comunicación y la armonía y el trabajo duro.

Para, Vieira y Santo (2018) refieren:

La cultura organizacional es como se realiza las actividades dentro de una entidad. Una fuerte identificación con la orientación cultural de una institución es primordial para el éxito institucional, ya que asegura el reconocimiento de la empresa y una mayor productividad (p. 34).

En un estudio muy comentado de Zárate (2011, p. 162), acerca de negocios prósperos, se determinó a que la cultura organizacional es potencial para formar actitudes, reforzar creencias, dirigir el comportamiento y establecer expectativas de desempeño y motivación de los individuos dentro de la organización.

Por otro lado, Fleury (2009) indica que la cultura organizacional es:

Una agrupación de hipótesis básicas planteadas por un equipo a partir de su desarrollo o descubrimiento en el aprendizaje del modo de lidiar con dificultades de adecuación externos, los cuales se han ejecutado lo suficiente para considerarse válido y haber educado a los recientes colaboradores como es la manera idónea de conocer, pensar y sentir frente a estos problemas (p. 3).

La cultura organizacional “está determinada por una agrupación de valores significativos, indicaciones, comprensión que comparten integrantes de una entidad y que enseña a los recientes colaboradores a hacer lo que consideran correcto en ese entorno” (Azanza, Moriano y Molero, 2013, p. 48).

La cultura organizacional es donde se trabaja en equipo. Se alientan los proyectos de colaboración de los trabajadores y la responsabilidad corporativa con los colaboradores.

Los niveles de la cultura organizacional: Schermerhorn (2013) divide en dos niveles la cultura organizacional: “El nivel exterior es la cultura “observable”, y el nivel interior la cultura “medular” (p. 90).

La cultura observable es visible, es lo que se ve y escucha cuando se camina por la organización como visitante, cliente o empleados, esta se hará evidente en la forma como las personas se visten para trabajar, arreglan sus oficinas, la manera como hablan y se comportan unos con otros. (Garza, Guzmán & Mueller, 2011, p. 90)

El segundo nivel es la cultura medular, está conformada por los valores, creencias, que moldean las conductas de las personas, esto contribuye con los aspectos de la cultura observable. (Peña et al. 2013, p. 91).

La cultura es una fuerza poderosa e importante en las organizaciones, ya que puede moldear la eficacia general de la empresa y el éxito a largo plazo.

Suárez, Paredes & Ortega (2017, p. 56) plantean una teoría sobre la descripción de un modelo de cultura organizacional en el que se vincula con productividad de la empresa que se representa como un círculo, en cuyo centro está presente las creencias y los supuestos de la organización.

Los tipos de cultura organizacional según Chiavenato (2009, p. 253), clasifica en cuatro sistemas; “sistema autoritario coercitivo, sistema benevolente, sistema consultivo y sistema participativo, la cultura organizacional” los cuales se describen a continuación:

**Sistema autoritario coercitivo:** Controla de forma muy estricta todo lo que sucede en una organización. Es un sistema cerrado y duro.

**Sistema benevolente:** Es un sistema administrativo autoritario, pero con una mayor condescendencia y menos rigidez. Este sistema se observa en empresas industriales que emplean tecnologías modernas y una especializada mano de obra.

**Sistema consultivo:** muestra un lado más participativo que uno autocrático e impositivo. Además, en pequeña medida se aleja de la arbitrariedad organizacional. Este sistema se encuentra en empresas de servicios, como financieras y ciertos sectores administrativos de empresas industriales más avanzados.

**Sistema participativo:** se refiere a aquel sistema que administra democráticamente. Se encuentra presente en despachos de consultoría y en negocios que emplean tecnología moderna y que a su vez poseen personal calificado y especializado.

Como segunda variable de investigación tenemos el desempeño laboral, hoy en día las organizaciones, evalúan las capacidades y actitudes de los colaboradores con el fin de observar el cumplimiento y compromiso que pone de su parte el colaborador a sus actividades diarias, para ello, influye de manera directa el ambiente en el que labora, ya que si se le da todo lo necesario este puede cumplir eficientemente sus tareas.

Robbins, Stephen, & Coulter, (2013, p. 90), refiere que el desempeño laboral es proceso donde se determina cuán exitosa puede ser la empresa, persona cumpliendo las metas de sus labores y estándares solicitados.

Consecuentemente con lo anterior, el desempeño laboral es un mecanismo que brinda información sobre el rendimiento y la competencia personal con la finalidad de identificar

aspectos para mejorar continuamente e incrementar su colaboración para alcanzar las metas de la empresa.

Según, Chiavenato (2011), al respecto refirió:

Al desempeño laboral como el comportamiento de un individuo que desempeña un puesto, y esto es situacional ya que varía en cada persona y dependen de muchísimos aspectos que influyen y condicionan en él. Así mismo la evaluación del desempeño se refiere a la apreciación sistemática del desenvolvimiento de un individuo en su labor (p. 202)

Para la evaluación del desempeño, los trabajadores deben ser evaluados en indicadores que señalen qué tan bien se logran con los deberes establecidos en sus descripciones de puestos y en indicadores de las diferentes metas específicas previamente específicas.

Por otra parte, si un administrador debe evaluar a un empleado sobre la base de aspectos que no estén adecuadamente predeterminados deja un amplio espacio abierto para acusaciones de discriminación.

Yongxing, et al. (2017) “El compromiso laboral es un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción” (p. 709).

Vigor se refiere a altos niveles de energía y resiliencia en el trabajo. La dedicación se caracteriza por ser fuerte participación en el trabajo de uno, así como un sentido de importancia y entusiasmo. La absorción es un estado de estar completamente concentrado y felizmente ensimismado en el trabajo de uno. El compromiso laboral es beneficioso para los empleados y organizaciones porque se espera que los empleados comprometidos mostrar mejor desempeño laboral.

Respecto a la productividad, Fonseca (2015) sostiene que: “Hacer más con menos: hacer más resultados con menos recursos” (p. 27). La productividad nos hace referencia al conjunto de actividades que tienen como fin generar utilidades y beneficiar al cumplimiento de los objetivos. Esta va respaldada del concepto eficiente en el cual se podrá maximizar las actividades de la organización e incrementar su eficacia.

Es la interacción de insumos obtenidos en la producción destinados para obtener los bienes requeridos en el tiempo establecido para generar una mayor rentabilidad en la organización.

Se puede decir que la productividad es el grupo de actividades conjuntas con la meta de generar utilidades y beneficiar a sus miembros. La productividad va respaldada del concepto de eficiencia, se podrá maximizar las actividades de la organización e incrementar su desarrollo.

Por lo tanto, Navarro, Yepes, Ayala & Quijano (2011), definen “la productividad es el cociente que se obtiene de dividir la producción por uno de los factores de producción” (p. 42). La productividad es consecuencia de un correcto manejo de recursos en relación con los servicios y productos realizados.

Respecto a la eficacia organizacional, Drucker (1974) citado en Cobos, González & Cepa, (2010) señala que la eficacia se puede medir mediante los resultados obtenidos luego de la evaluación y no importan los medios ni los recursos con los que se lograron.

La eficacia individual y la eficacia empresarial, para realizar la gestión de la eficacia de los individuos las empresas tienen ventajas para el personal, que verán las posibilidades de multiplicar su progreso profesional ya que posee una mayor competencia, como para la organización porque las organizaciones que tengan profesionales eficientes, también lo serán ellas. Por su parte, las organizaciones que no traten de potenciar la eficacia de sus trabajadores obtendrán bajos resultados.

Las organizaciones que promueven la eficacia de sus trabajadores se encuentran propiciando a su vez un cambio significativo en la persona responsable de los resultados de la organización.

No se trata de pensar solamente en qué es lo que la empresa puede hacer para que su persona sea más eficaz, sino que a su vez debe pensar en qué es lo que los trabajadores pueden hacer para que la empresa sea más eficaz.

En cuanto a la eficiencia laboral, se encuentra focalizada en la búsqueda de una mejor forma de realizar o ejecutar las tareas (métodos), con la finalidad de que los recursos se empleen del modo más racional posible. Ello se traduce en una adecuada utilización de los recursos que se tienen al alcance.



El problema de investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019? Y como problemas específicos tenemos:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019?

Por medio de la presente investigación de estudio se fundamenta de los conceptos, teorías, modelos del clima organizacional y el desempeño laboral, buscando establecer la relación entre ambas variables y su empleo en la búsqueda de los problemas en la empresa Grating Perú S.A.C., lo cual servirá como fuente de información para otras investigaciones.

El desarrollo de esta investigación será de mucha utilidad pues busca conocer como el clima organizacional se evaluará en el desempeño laboral de los trabajadores de Grating Perú S.A.C., con la finalidad de dar propuestas de solución que oriente a la mejora organizacional, mayor compromiso y rendimiento en la realización de sus actividades por parte de los colaboradores, generando así una mayor productividad y estabilidad tanto para la empresa.

La validez metodológica de la presente investigación se sostiene en la cuantificación estadística de la correlación de las variables de investigación, validando las hipótesis sostenidas y demostrar la correlación de las variables de investigación. Esta investigación es de tipo aplicada de nivel correlacional, diseño no experimental con corte transversal, las variables de estudio son cualitativas, y el enfoque cuantitativo, tendrá una población de 45 colaboradores a los cuales se aplicará la encuesta tipo Likert lo que nos servirá como herramienta para la obtención de la información.

La información recolectada y procesada en la investigación servirán para corregir los puntos débiles y fortalecer sus habilidades dentro de la organización, también mejorar el clima organizacional y así los colaboradores puedan desempeñarse de la mejor manera.

Se propuso la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019. Y como hipótesis específicas:

- Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.
- Existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.
- Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

Por otro lado, esta investigación tiene como objetivo general: Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019 y los objetivos específicos son:

- Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.
- Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.
- Conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo y enfoque de investigación**

El tipo de investigación es aplicada, porque busca resolver casos prácticos bajo el enfoque cuantitativo por que se utilizarán teorías vigentes, bajo investigación estadística, y analizará la realidad objetiva. Según Hernández et al., (2014) manifiestan que el “enfoque cuantitativo es una de las investigaciones que hacen uso de la recolección de datos, con el fin de confirmar las hipótesis, por medio de métodos estadísticos y numéricos, con el fin de comprobar las teorías que se plantearon” (p. 59).

#### **2.1.2. Nivel de investigación**

La siguiente investigación es de nivel correlacional, y busca relacionar dos variables que en este caso es clima organizacional y desempeño laboral, así afirman Hernández et al., (2014) “busca determinar la asociación que existe entre ambas variables o más, en el momento específico” (p. 65).

#### **2.1.3. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para ser analizados (Hernández et al., 2014, p. 78).

Debido a la naturaleza de la investigación se afirma que es un trabajo de diseño no experimental, porque los datos que se obtuvieron no fueron alterados, y es de corte transversal porque solo se aplicó una sola vez y en un momento específico.

## 2.2. Operacionalización de variables

### 2.2.1. Variables

**Tabla 1.** *Definición de las variables*

V1: Clima organizacional	V2: Desempeño laboral
<p>El clima organizacional está referido al entorno que se establece entre los individuos de una entidad o institución. Algunos aspectos de la organización logran llegar a la estimulación para satisfacer las necesidades que cada integrante tiene con la finalidad de que puedan desempeñarse de la mejor manera en sus labores. (Chiavenato, 2011).</p>	<p>El desempeño laboral está conectado con el rendimiento de los trabajadores y está referido al proceso de determinar cuán exitosa puede ser la empresa, persona o proceso en el cumplimiento de sus logros de sus actividades y objetivos laborales. En general en el nivel organizacional la medición del desempeño laboral presenta una evaluación acerca de la realización de los objetivos estratégicos a nivel personal. (Robbins, Stephen, &amp; Coulter, 2013).</p>

## 2.2.2. Operacionalización

**Tabla 2.** Operacionalización de la variable *Clima organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima organizacional</b>	El clima organizacional es ambiente que se genera entre los miembros de una empresa u organización. Algunos aspectos de la organización logran llegar a la estimulación para satisfacer las necesidades que cada integrante tiene con la finalidad de que puedan desempeñarse de la mejor manera en sus labores. (Chiavenato, 2011).	El tipo de la investigación es aplicada de nivel correlacional con enfoque cuantitativo, diseño no experimental - corte transversal. Se medirá la siguiente variable: el clima organizacional, por medio de un cuestionario escala ordinal hacia los trabajadores de la empresa Grating Perú S.A.C.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- El ambiente donde se realiza los trabajos</li> <li>- Los beneficios que recibe el trabajador</li> </ul>	Ordinal
			Comunicación Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación interpersonal</li> <li>- Los medios de comunicación</li> <li>- Entendimiento de los mensajes del área</li> </ul>	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento grupal</li> <li>- Políticas de la organización</li> <li>- Actitudes, compromiso</li> </ul>	

**Tabla 3.** Operacionalización de la variable *Desempeño laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral está conectado con el rendimiento de los trabajadores y está referido al proceso de determinar cuán exitosa puede ser la empresa, persona o proceso en el cumplimiento de sus logros de sus actividades y objetivos laborales. En general en el nivel organizacional la medición del desempeño laboral presenta una evaluación acerca de la realización de los objetivos estratégicos a nivel personal. (Robbins, Stephen, & Coulter, 2013).	El tipo de la investigación es aplicada de nivel correlacional con enfoque cuantitativo, diseño no experimental - corte transversal. Se medirá la siguiente variable: el desempeño laboral, por medio de un cuestionario escala ordinal hacia los trabajadores de la empresa Grating Perú S.A.C.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nivel de producción del personal</li> <li>– Cumplimiento de las metas del trabajador</li> <li>– Cumplimiento de los objetivos</li> </ul>	Ordinal
			Eficacia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Percepción del nivel de calidad de trabajo</li> <li>– Cumplimiento de las tareas asignadas al colaborador</li> <li>– Conocimiento del puesto de trabajo</li> </ul>	
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Consecución de objetivos organizacionales</li> <li>– Responsabilidad del personal</li> <li>– Cooperación en el centro de trabajo</li> </ul>	

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández et al. 2014, p. 112).

La población estudiada está conformada por un total de 45 colaboradores, 35 de áreas funcionales y 10 administrativos de la empresa Grating Perú S.A.C.

Hernández et. al. (2014, p. 116), afirma que debido a que se utiliza el total de la población para la recolección de datos, no se empleará la fórmula estadística para determinar la muestra, con el fin de que esta investigación pueda lograr contundencia y validez.

Dado el tamaño de la población (45 colaboradores) se seleccionó al total de los trabajadores de la empresa Grating Perú S.A.C. que laboran en el presente año.

### **2.3.2. Unidad de análisis**

Se considera como unidad a la empresa Grating Perú S.A.C. del distrito de Ate.

### **2.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

Según Hernández et al. (2014) señalan al respecto:

Sobre los criterios de inclusión son aquellos que se tomarán en cuenta ya que se demostrará en el cuestionario mediante la evaluación de los niveles socio demográficos. Mientras tanto en los criterios de exclusión estos son apartados ya que no se tomarán en cuenta por ser de diferente nivel (p. 450).

#### **2.3.3.1 Inclusión**

Para el estudio se tomará en consideración a los miembros de las áreas administrativas y funcionales de la empresa Grating Perú S.A.C.

#### **2.3.3.1 Exclusión**

Para el estudio no se tomará en cuenta a los dueños y accionista de la empresa Grating Perú S.A.C.

## 2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó para la investigación es la encuesta, según López y Fachilla (2015, p. 138), afirman que la encuesta más que ser solo una forma de evaluar y recolectar información o ser solo un instrumento de medición técnico ha pasado a convertirse en algo más importante como el ser aquel procedimiento fundamental dentro de una investigación que se expresa como el método de seguimiento continuo de todo el proceso de la investigación.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos, el cual fue elaborada en base a los indicadores de las dimensiones que se extrajeron de cada una de las variables de estudio conformada por un total de 36 preguntas que fueron respondidas por los trabajadores de la empresa Grating Perú S.A.C. en el presente año.

### 2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la investigación fue el cuestionario, Hernández et al. (2014, p. 179), mencionan que el cuestionario está formado por un conjunto de interrogantes respecto a un tema o variable que se pretende medir.

**Tabla 4.** *Técnica e instrumento de recolección de datos para el clima organizacional y el desempeño laboral.*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Clima organizacional</b>	Encuesta	Cuestionario
<b>Desempeño laboral</b>	Encuesta	Cuestionario

### 2.4.2. Validez

Según Hernández et. al. (2014) indica que: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que desea medir” (p.200).



El cuestionario fue sometido a juicio de expertos con el fin de garantizar su validez, a continuación, se detalla los nombres de expertos que participaron en la evaluación de los instrumentos:

**Tabla 5.** Información personal de los expertos

Nombre de expertos para ambas variables	
Grado y nombres	
<b>Experto N°1</b>	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
<b>Experto N°2</b>	Mg. Cervantes Ramon, Edgard
<b>Experto N°3</b>	Mg. Pérez Huamán, Julio

**Tabla 6.** Validación de juicio de expertos

Variable 1: Clima organizacional				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
<b>Claridad</b>	85%	87%	82%	254%
<b>Objetividad</b>	85%	85%	82%	252%
<b>Pertinencia</b>	85%	85%	82%	252%
<b>Actualidad</b>	85%	85%	82%	252%
<b>Organización</b>	85%	85%	82%	252%
<b>Suficiencia</b>	85%	87%	82%	254%
<b>Intencionalidad</b>	85%	87%	82%	254%
<b>Consistencia</b>	85%	87%	82%	254%
<b>Coherencia</b>	85%	87%	82%	254%
<b>Metodología</b>	85%	87%	82%	254%
			Total	2532%
			CV	84,4%

En la tabla 6 se observa la validez promedio que se obtuvo del instrumento en la evaluación por juicios de expertos correspondiente a la primera variable del trabajo de investigación: Clima organizacional teniendo como resultado un 84.4%, lo cual deduce una calificación alta que va a posibilitar la aplicación del instrumento en la muestra.

**Tabla 7.** Validación de juicio de expertos

<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
<b>CRITERIOS</b>	<b>EXP. 01</b>	<b>EXP. 02</b>	<b>EXP. 03</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Claridad</b>	86%	87%	82%	255%
<b>Objetividad</b>	86%	85%	82%	253%
<b>Pertinencia</b>	86%	85%	82%	253%
<b>Actualidad</b>	86%	85%	82%	253%
<b>Organización</b>	86%	85%	82%	253%
<b>Suficiencia</b>	86%	87%	82%	255%
<b>Intencionalidad</b>	86%	87%	82%	255%
<b>Consistencia</b>	86%	87%	82%	255%
<b>Coherencia</b>	86%	87%	82%	255%
<b>Metodología</b>	86%	87%	82%	255%
			<b>Total</b>	<b>2542%</b>
			<b>CV</b>	<b>84,73%</b>

En la tabla 7 se visualiza la validez promedio que se logró del instrumento en la evaluación por juicios de expertos con respecto a la segunda variable del trabajo de investigación: Desempeño laboral, resultando en un 84.73%, obteniendo una calificación muy buena que va a permitir la aplicación del instrumento en la muestra.

### **2.4.3. Confiabilidad**

La confiabilidad es el grado en que un instrumento de medición indica resultados coherentes y consistentes. (Hernández, et al., 2014)

Para precisar y calcular el nivel de confiabilidad del presente trabajo de investigación se calculó y usó el estadístico Alfa de Cronbach, el que se dio por medio de 36 preguntas, donde los resultados fueron recopilados en el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25).

Lao y Takakuwa (2016) consideran la siguiente escala de medición:

**Tabla 8.** Escala de medición del Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy Baja

Fuente: Adaptado de Thorndike (1989) y Magnusson (1983)

Según Lao y Takakuwa (2016) indican que la medida de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach se asume que los ítems se miden bajo un solo constructo y que se relacionan entre sí y mientras el valor del alfa se aproxime a 1 la consistencia de los ítems será mayor.

**Tabla 9.** Estadístico de confiabilidad-Alfa de Cronbach global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	36

Los datos recogidos en la investigación corresponden a 45 colaboradores de la empresa Grating Perú S.A.C.

El rango de confiabilidad se encuentra dentro del rango “muy alta”. Lo cual denota según la interpretación de la tabla 9, por ende, es apropiada para poder aplicarla.

**Tabla 10.** Estadística de fiabilidad, Alfa de Cronbach de la Variable 1: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	19

En la tabla 10 podemos observar que el resultado de Alfa de Cronbach que contiene 19 elementos procesados, donde se determina el resultado de 0,905, se asume que la recolección de los datos procesados es confiablemente muy alta.

**Tabla 11.** *Tabla estadística de fiabilidad, Alfa de Cronbach de la Variable 2: Desempeño Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	17

En la tabla 11 se observa que el resultado de Alfa de Cronbach que contiene 17 ítems, se determina el resultado de 0,892, el cual indica que es muy alta fiabilidad para su aplicación.

## **2.5. Procedimiento**

La información y datos obtenidos en la investigación fueron procesados mediante el programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS), se elaboró una sábana de datos en Excel, la cual se trasladó al programa SPSS, en donde se ordenó de manera adecuada y procesó la información, se realizaron tablas y figuras expresadas en porcentajes las que fueron descritas y analizadas para poder comprender los resultados obtenidos del cuestionario. Por otra parte, se realizaron la contrastación de las hipótesis para lo cual se aplicó el estadístico adecuado Rho de Spearman.

## **2.6. Método de análisis de datos**

### **2.6.1 Análisis descriptivo**

De acuerdo a Rendón, Vallasis y Miranda (2016) La estadística descriptiva tiene como finalidad evidenciar y demostrar de forma clara y precisa los resultados de una investigación, por medio de tablas, cuadros o figuras (p.406).

### **2.6.2 Análisis inferencial**

Para Castro y Ordoñez (2017) Realiza y muestra estimaciones, como la contrastación de hipótesis respecto a las características de la población en menos cantidades, para conjeturar las características de la población total.

## 2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetaron los principios de la verdad y originalidad, porque los autores citados en los antecedentes y en el marco teórico han sido referenciados y citados de acuerdo con la norma APA, por otro lado, los datos y cifras que se obtuvieron en la encuesta son reales y verídicas, no fueron manipuladas ni falsificadas. La información brindada se mantuvo bajo discreción y confidencialidad durante la ejecución del presente trabajo, en caso sea publicada se pedirá permiso a la empresa.

## III. RESULTADOS

En el presente capítulo se da a conocer la información que ha sido procesada, mostrando los resultados que se han obtenido durante la investigación.

### 3.1 Resultados estadísticos

**Tabla 12.** *Medidas descriptivas de las variables*

		<b>Estadísticos</b>	
		<b>Clima Organizacional</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
N	Válido	45	45
	Perdidos	0	0
Media		3,80	3,80
Mediana		4,00	4,00
Moda		4	4
Desv. Desviación		,548	,588
Varianza		,300	,345
Rango		2	3
Mínimo		3	2
Máximo		5	5
Suma		171	171

### Interpretación

En la tabla 12, Se verifica las cuantificaciones descriptivas entre las variables marketing digital y la competitividad, se evidencia que la media posee un valor menor a la mediana, es así que se determina que la distribución es asimétrica. Por otro lado, las variables poseen medias diferentes, por lo que la desviación estándar no será igual en ambas variables de estudio.

**Tabla 13.** Variable 1. Clima Organizacional

<b>Clima Organizacional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4.4	4.4
	A veces	10	22.2	26.7
	Casi siempre	30	66.7	93.3
	Siempre	3	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0

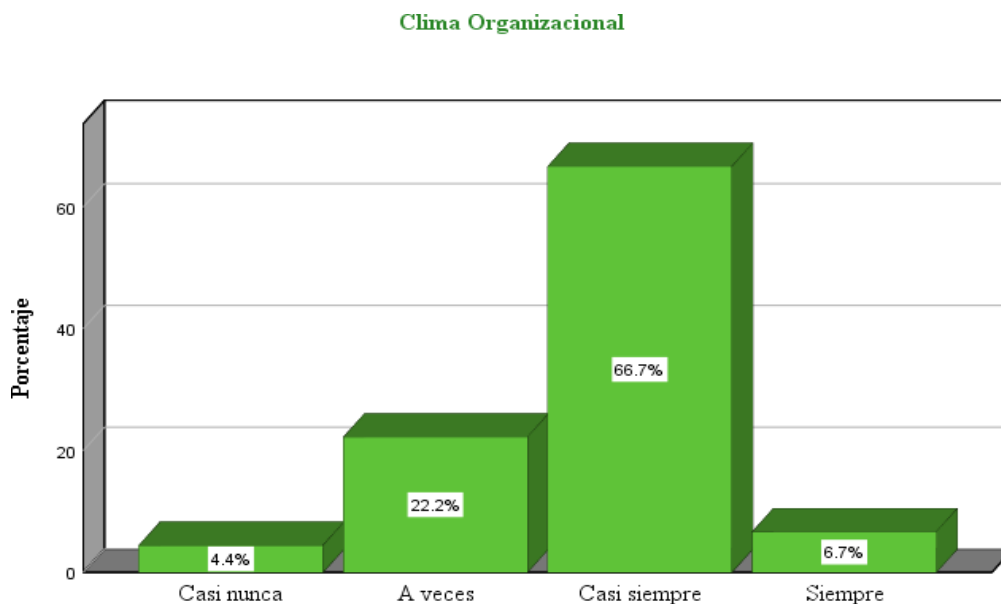


Figura 1. Variable 1. Clima Organizacional

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 13, la gráfica de la variable Clima Organizacional, realizado a 45 colaboradores se recolectó la siguiente información. Un 66,7% de los encuestados expresan que casi siempre hay un buen clima laboral, por otro lado, un 22,2% indicaron que a veces existe un ambiente adecuado de trabajo, mientras que un 6,7% respondieron que siempre existe un buen clima en la empresa y solo un 4,4% señalaron que casi nunca hay un buen clima organizacional.

**Tabla 14.** Variable 2. Desempeño Laboral

<b>Desempeño Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2.2	2.2
	A veces	12	26.7	28.9
	Casi siempre	28	62.2	91.1
	Siempre	4	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0

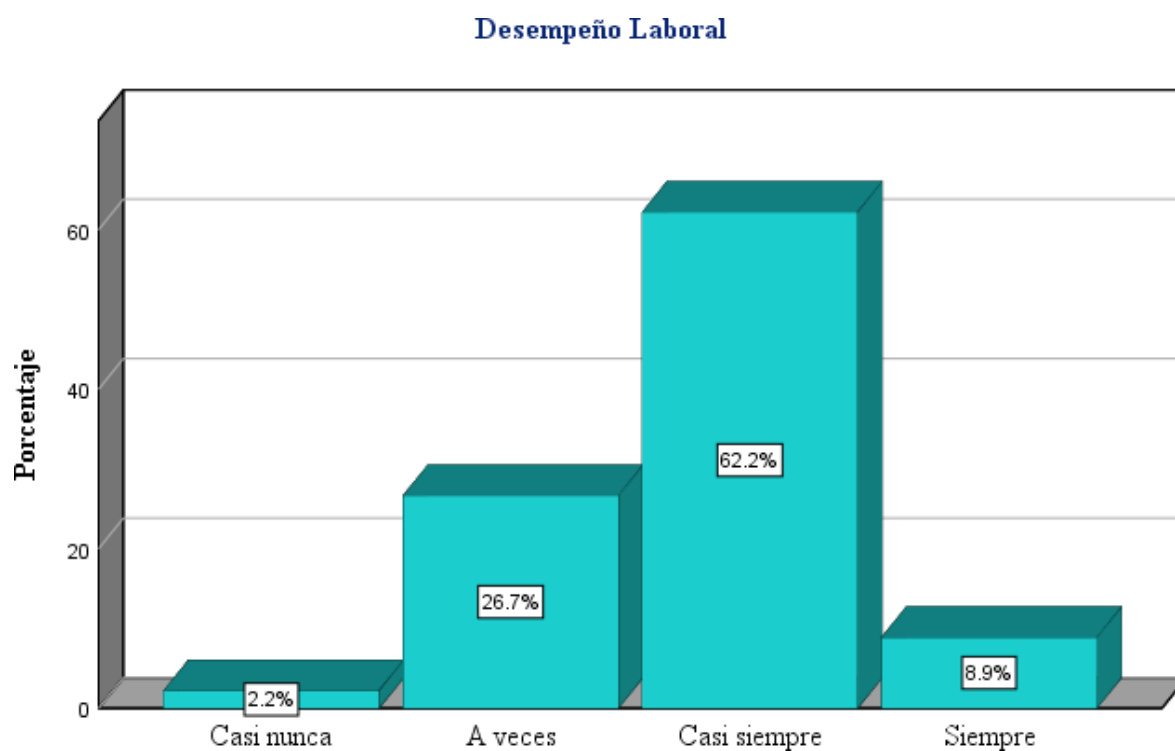
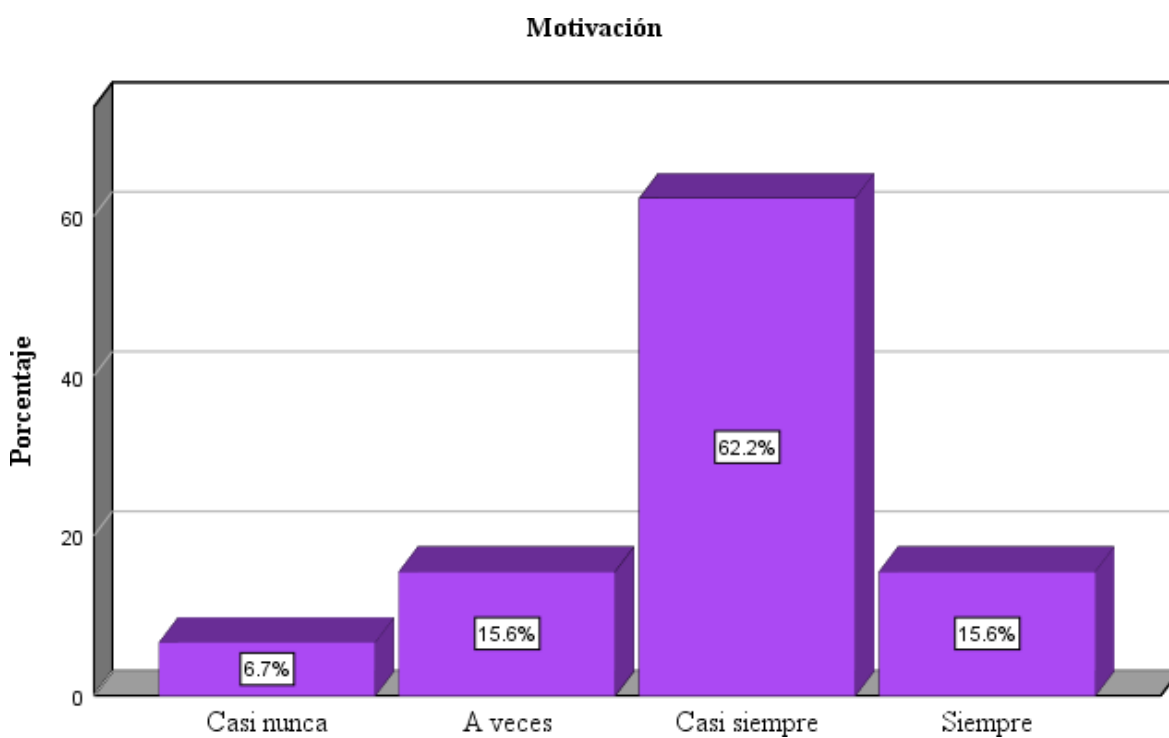


Figura 2. Variable 2. Desempeño Laboral

Interpretación: De acuerdo a la tabla 14, la gráfica de la variable Desempeño Laboral se observa que el 62,2% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre tienen un buen desempeño laboral, por otro lado, un 26,7% a veces tienen un buen desempeño laboral, mientras que un 8,9% siempre se desempeñan de la mejor manera, y por último un 2,2% señalaron que casi nunca tuvieron un buen desempeño laboral.

**Tabla 15. Dimensión 1. Motivación**

<b>Motivación</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	3	6.7	6.7
	A veces	7	15.6	22.2
Válido	Casi siempre	28	62.2	84.4
	Siempre	7	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0



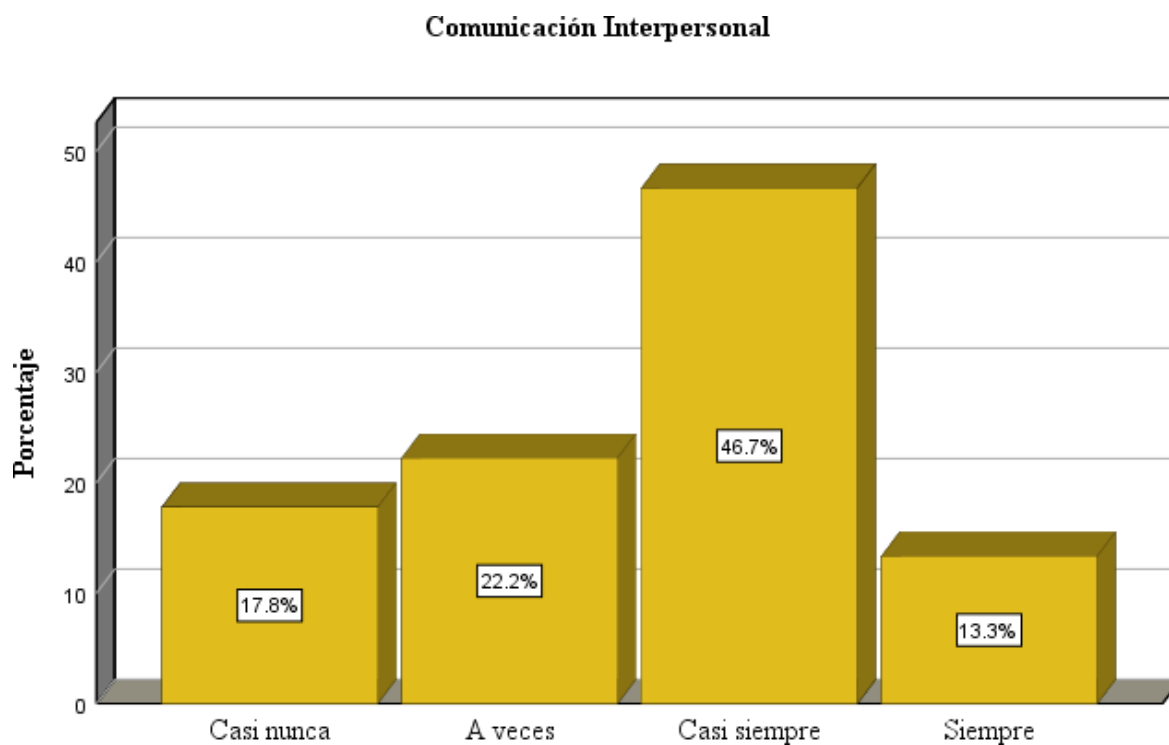
**Figura 3. Dimensión 1. Motivación**

Interpretación: De acuerdo a la tabla 15, la gráfica de la dimensión Motivación se observa que el 62,2% de los trabajadores casi siempre tienen motivación laboral, el 15,6% siempre están motivados al trabajar, un 15,6% indicó que a veces se encuentran motivados y un 6,7% señaló que casi nunca tienen motivación en su trabajo.



**Tabla 16.** *Dimensión 2. Comunicación interpersonal*

<b>Comunicación Interpersonal</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	17.8	17.8	17.8
	A veces	10	22.2	22.2	40.0
	Casi siempre	21	46.7	46.7	86.7
	Siempre	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

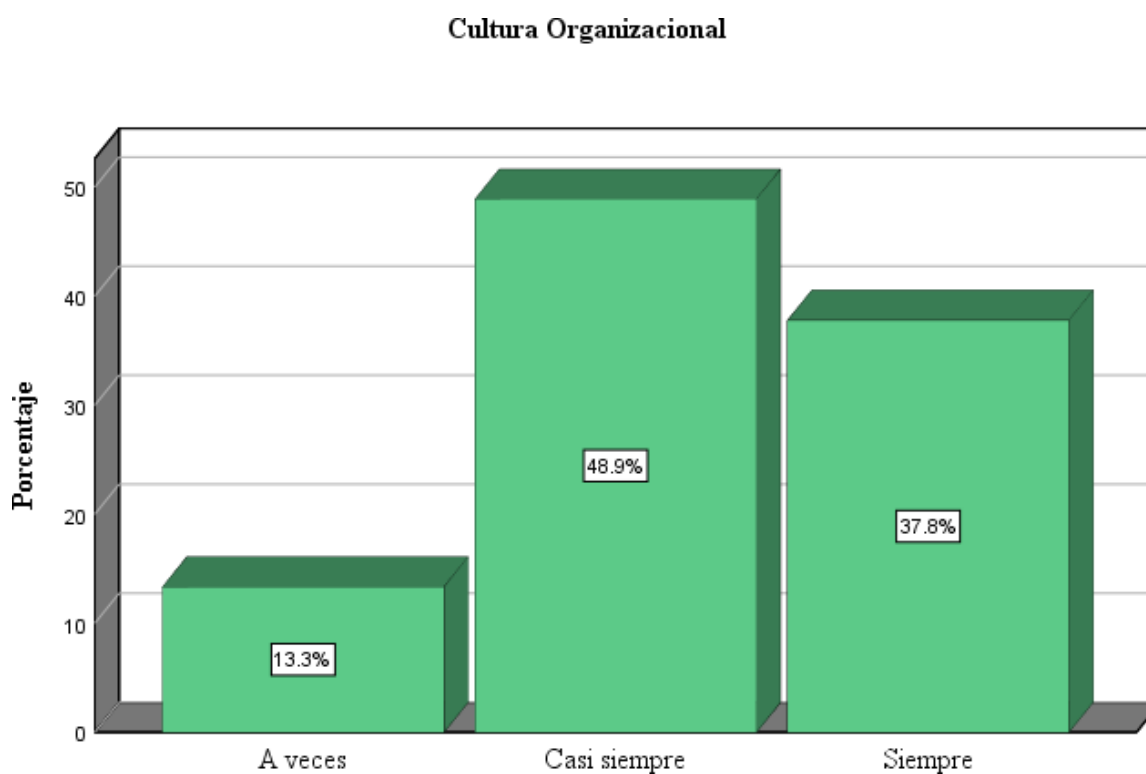


**Figura 4.** *Dimensión 2. Comunicación interpersonal*

Interpretación: En la tabla 16, la gráfica de la dimensión comunicación interpersonal dio como resultado que un 46,7% afirman que casi siempre hay una buena comunicación interpersonal, el 22,2% manifiestan que a veces existe una adecuada comunicación interpersonal, un 17,8% indicaron que casi nunca hay una buena comunicación y el 13,3% señalaron siempre existe una buena comunicación interpersonal dentro de la empresa.

**Tabla 17. Dimensión 3. Cultura Organizacional**

<b>Cultura Organizacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	13.3	13.3	13.3
	Casi siempre	22	48.9	48.9	62.2
	Siempre	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



**Figura 5. Dimensión 3. Cultura Organizacional**

Interpretación: En la tabla 17, la gráfica de la dimensión Cultura organizacional indicó que con un 48,9% casi siempre está de acuerdo con la cultura empleada, por otro lado, un 37,8% señaló que siempre están de acuerdo con la cultura percibida en la empresa, mientras que, un 13,3% indicaron que a veces están de acuerdo con la cultura organizacional.

### 3.2. Prueba de normalidad

Tabla 18. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.381	45	,000	.754	45	,000
Desempeño laboral	.348	45	,000	.787	45	,000

En la tabla 18, en la siguiente prueba se demostró que la conformación de la muestra es  $< 50$  empleamos Shapiro – Wilk, dado que nuestra población solo está conformada por 45 elementos, dando una significancia de 0,000 indicando que es  $< 0.05$ , demuestra que no existe una distribución normal, por lo tanto, es una muestra no paramétrica, entonces se utilizó el estadístico de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 19. Grado de relación según coeficiente de correlación

Coeficientes de correlación Spearman	
RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

### 3.2.1. Prueba de hipótesis general

#### Prueba de hipótesis entre Clima organizacional y Desempeño laboral

-H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

-H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

Dirección de prueba:

Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 20.** *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Examinando la hipótesis general planteada, en la tabla 20 muestra la correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,863 indicando una relación positiva muy fuerte, y como el sig. (bilateral) es = 0.00, por lo tanto es  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis entre la motivación y el desempeño laboral

-H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

-H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

**Tabla 21.** *Correlación entre motivación y desempeño laboral*

Correlaciones				
		Desempeño laboral	Motivación	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Motivación	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

La tabla 21 muestra la correlación existente entre la motivación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,681 indicando una relación positiva considerable, y como el sig. (bilateral) es = 0.00, por lo tanto, es < a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019

#### Prueba de hipótesis entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral

-H0: No existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

-H1: Existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

**Tabla 22.** *Correlación entre comunicación interpersonal y el desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Desempeño laboral	Comunicación interpersonal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	<u>Coefficiente de correlación</u>	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Comunicación interpersonal	<u>Coefficiente de correlación</u>	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

En la tabla 22 se visualiza la correlación existente entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,817 indicando una relación positiva muy fuerte, y como el sig. (bilateral) es = 0.00, por lo tanto, es < a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación directa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

### **Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el desempeño laboral**

-H0: No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

-H1: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

**Tabla 23.** *Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			Desempeño laboral	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

La tabla 23 demuestra la correlación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,696 indicando una relación positiva considerable, y como el sig. (bilateral) es = 0.00, por lo tanto, es < a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, en los resultados de la tabla 20 se evidencia un nivel de correlación positiva muy fuerte ( $r = 0,863$ ), dando como resultado que el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C. datos que al ser comparados con la investigación de Palomino (2018), en su tesis que tiene como título “Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Credicoop Arequipa, 2018” llegó a la conclusión que a una mayor relación del clima organizacional mejor se desenvolverán los trabajadores, el clima organizacional tiene suma importancia en toda entidad pública o privada, porque ayudan a alcanzar los objetivos institucionales. De esta manera Surco (2018) sostiene que cuando existe un clima organizacional favorable, el nivel de satisfacción de los colaboradores es mayor y tienen un mejor desenvolvimiento en el trabajo.

Por otro lado, como primer objetivo específico, identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, en los resultados de la tabla 21 se conoció que existe una relación positiva considerable ( $r = 0,681$ ), entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate, datos que al ser comparados con Jiménez & Mosquera (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas” concluyó que los docentes y administrativos de dicha facultad creen que con la mejora del clima organizacional principalmente con la motivación se produciría un impacto positivo en el establecimiento de las relaciones y el rendimiento de los trabajadores. Además, Ismail (2010) sostiene que la motivación de los individuos para aprender puede inducir fuertemente a una positiva en los resultados por ejemplo en la satisfacción, compromiso, confianza, buena ética de trabajo y actuación en su desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, en los resultados obtenido de la tabla 22 se evidencia una relación positiva muy fuerte ( $r = 0,817$ ), entre la dimensión comunicación interpersonal y la variable desempeño



laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate, datos que al ser comparados con Surco (2018), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno – 2017” concluyó que cuando existe un buen clima laboral dentro de la empresa los trabajadores pueden desempeñar eficazmente, gracias a la comunicación interpersonal que existe entre ellos, de esta manera cumplen los objetivos organizacionales, con estos resultados se afirma que la comunicación entre los miembros de la empresa contribuye de manera favorable en el desempeño laboral. También, Griffin (2011) menciona que la comunicación interpersonal se basa en una comunicación asertiva que se otorga de una persona a otra, haciendo un dialogo directo, fluido y entendible, con el fin de llevar a cabo el mensaje que se desea emitir.

Y como tercer objetivo específico, conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, en los resultados obtenidos de la tabla 23 se evidencia una relación positiva muy fuerte ( $r = 0,696$ ), entre la dimensión cultura organizacional y la variable desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., datos que al ser comparados con Geraldo & Zambrano (2017), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017”, determinó que con una cultura organizacional favorable mejora el clima organizacional, pues permite que los trabajadores se identifiquen con la institución en todos los aspectos, poniéndose la camiseta y de esta manera tengan una mayor productividad en el cumplimiento de su trabajo. De tal forma, Barranquero (2017) indicó que la cultura organizacional es potencial para formar actitudes, reforzar creencias, dirigir el comportamiento y establecer expectativas de desempeño y motivación de los individuos dentro de la organización.

## V. CONCLUSIONES

**Primera.** – De acuerdo al objetivo general se concluye que debido a los resultados que se han obtenido se pudo analizar la correlación entre ambas variables, es decir, se aprueba la hipótesis general, la cual nos indica que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., 2019, debido a que el valor  $p = 0,00$  (sig. bilateral) es menor a 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Con un coeficiente de correlación de 0,863, es decir que existe una correlación positiva muy fuerte, debido a ello se puede concluir que mientras exista un buen clima organizacional dentro de la empresa los colaboradores estarán satisfechos logrando desempeñarse de la mejor manera y cumpliendo sus metas establecidas.

**Segunda.** – Por otro lado, se comprueba el objetivo específico 1, el cual indica identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, debido a que el valor  $p = 0,00$  (sig. bilateral) es menor a 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Con un coeficiente de correlación de 0,681 indicando una relación positiva considerable, entonces se concluye que mientras los trabajadores se encuentren motivados se desempeñarán de la mejor manera, logrando así una mayor productividad para la organización y mejora de la empresa.

**Tercera.** – De igual forma se comprueba el objetivo específico 2, el cual indica determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, debido a que el valor  $p = 0,00$  (sig. bilateral) es menor a 0,05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Con un coeficiente de correlación de 0,817 indicando relación positiva muy fuerte, debido a ello se concluye que, mientras exista una buena comunicación entre las áreas de trabajo, más efectivo será el mensaje que se desea emitir pues el dialogo será entendible y de esta manera el personal puede desempeñarse bien en el cumplimiento de sus funciones y tareas asignadas.

**Cuarta.** – Por último, se comprueba el objetivo específico 3, mencionando conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, con un valor de  $p = 0,00$  sig. bilateral) es menor a 0,05, entonces se

rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Con un coeficiente de correlación de 0,696, el cual nos indica que existe una correlación positiva considerable, de esta manera se concluye que mientras más fuerte sea la cultura que se desarrolla dentro la empresa, los colaboradores se sienten más identificados con ella, de tal forma que alcancen los objetivos propuestos cumpliendo con las expectativas planteadas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera.** – Se recomienda elaborar capacitaciones mensuales al personal respecto al llenado de los documentos en el programa SIDIGE, crear manuales de emisión de los documentos, es decir un instructivo que se encargará de mostrar los pasos que se deben seguir para poder emitirlos, de esta manera mejoraría el clima organizacional porque los trabajadores tendrían la confianza y seguridad al realizar esta actividad, cumpliendo así la productividad esperada diaria y logrando obtener una información válida y confiable.

**Segundo.** – Se recomienda al área de recursos humanos implementar métodos de incentivos a los trabajadores mediante reuniones sociales, celebración de cumpleaños mensuales, encuentros deportivos, reconocimientos por cumplimiento de metas, etc., con la finalidad de mantener al personal motivado y enfocado al logro de objetivos, y estos realicen efectivamente sus actividades laborales.

**Tercero.** – Se recomienda mejorar la comunicación entre todos los miembros de la empresa, que sea más fluida para que puedan entender las órdenes encomendadas a fin de evitar contratiempos y lleguen a cumplir las metas establecidas.

**Cuarto.** – Se recomienda a la empresa Grating Perú S.A.C. implementar una cultura organizacional fuerte para que de esta manera se fomente y cree una identidad en cada miembro de la organización, que permita alcanzar la consecución de los objetivos y metas organizacionales.

## REFERENCIAS

- Azanza, G., Moriano, J., & Molero, F. (2013). *Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction*. (Auténtico liderazgo y cultura organizacional como impulsores de la satisfacción laboral de los empleados). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (2), 45-50.
- Barranquero, A. (2017). *Manual de teoría de la comunicación II*. Barranquilla: Universidad del Norte. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1690055&lang=es&site=eds-live>
- Belausteguigoitia, I., & Patlán Ph, J., & Navarrete J, M. (2007). *Organizational climate as antecedent of commitment, effort and entrepreneurial orientation in mexican family and non-family firms*. (El clima organizacional como antecedente de compromiso, esfuerzo y orientación empresarial en empresas familiares y no familiares mexicanos). *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 7 (27).
- Cano, S. (2009). *Ensayo del clima organizacional*. España: UNIVERSIDAD DE CORDOBA.
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Castro, C. y Ordoñez, S. (2017). *Análisis estadístico descriptivo e inferencial de los hábitos de consumo de postres en Santiago de Surco*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621844/CASTRO\\_CC.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621844/CASTRO_CC.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). *The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout*. (El “yo creo” y el “yo invierto” del equilibrio entre trabajo y familia: las influencias indirectas de los

valores personales y el compromiso laboral a través de la percepción del clima organizacional y el agotamiento del lugar de trabajo). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (1), 1-10.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones*. (9a ed.). México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2014). *Cultura organizacional. Comportamiento organizacional* (pág. 260). México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Cobos, F., González, J., Rasilla, J., & Cepa, J. (2010). *Expected osiris efficiency*. (Eficacia osiris esperada). *Revista Mexicana de Astronomía y Astrofísica*, 29, 139.

Fleury, M. (2009). *Organizational culture and the renewal of renewal competences*. (Cultura organizacional y renovación de competencias de renovación). *BAR - Brazilian Administration Review*, 6 (1), 1-14.

Fonseca, R. (2015). *Competitividad: la clave del éxito empresarial*. Bogotá: Alfa omega

García, L. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual*. Colombia: Universidad del Valle.

García, M. (2013). *Comunicación interpersonal digital y nuevas formas de comunidad*. Colombia: Universidad del Valle.

Garza, M., Guzmán, E., & Mueller, C. (2011). *Organizational culture profile of service and manufacturing businesses in México*. (Perfil de cultura organizacional de empresas de servicios y manufactura en México). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21 (40), 81-91.

Geraldo, A. & Zambrano, R. (2017). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión). (Acceso el 14 abril de 2019).

- Griffin, R. (2011). *Administración*. (9a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hellrieger, S., Jackson, A. & Slocum, I. (2009). *El Clima Organizacional*. (2da. ed.). Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Hernández, E., Camargo, Z., & Martínez, P. (2015). *Impact of 5S on productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda.. Ingeniare*. (Impacto de 5S en la productividad, la calidad, el clima organizacional y la seguridad industrial en Caucho Metal Ltda). *Revista Chilena de Ingeniería*, 23 (1), 107-117.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de CV.
- Huayllani P., Taipe, E. & Angel, M. (2015). *Políticas de incentivos y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ascensión Periodo 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ismail, A. (2010). *Linking supervisor's role in training programs to motivation to learn as an antecedent of job performance*. (Vincular el rol del supervisor en los programas de capacitación con la motivación para aprender como antecedente del desempeño laboral). *Intangible Capital*, 6 (1), 1-25.
- Jiménez, H. & Mosquera, A. (2017) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Pacífico). (Acceso el 13 abril de 2019).
- Lao, T. & Takakuwa, R. (2016). *Análisis de confiabilidad y validez de un instrumento de medición de la sociedad del conocimiento y su dependencia en las tecnologías de la información y comunicación*. *Revista De Iniciación Científica*, 2(2), 64-75.  
Recuperado a partir de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/ric/article/view/1249>
- López, A. & Fachilla, R. (2015). *Métodos para la investigación*. (4ta. ed.). México: McGraw-Hill.

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Menéndez, F. (2017). *Computerized Adaptive Assessment of Organizational Climate*. (Evaluación adaptativa computarizada del clima organizacional). *Anales de Psicología*, 33 (1), 152-159.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*. 8 (1). Recuperado de: <file:///C:/Users/Karla/Downloads/Dialnet-UsodeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>
- Mori, Y. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017*. 2018. (Tesis de maestría).  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.6046D098&lang=es&site=eds-live>. Accessed May 9, 2019.
- Navarro, J., Yepes, M., Ayala, C., & Quijano, S. (2011). *An Integrated Model of Work Motivation Applied in a Multicultural Sample*. (Un modelo integrado de motivación laboral aplicado en una muestra multicultural). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (3), 177-190.
- Oliveira, C., & Camargo, C. (2016). *Social connection in organizations: the effects of local ties on job engagement and performance*. (Conexión social en las organizaciones: los efectos de los vínculos locales en el compromiso y el desempeño laboral). *Revista de Administração - RAUSP*, 51 (4), 377-385.
- Palomino, M. & Peña, R. (2016) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora Y Papelería Venoplast Ltda*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena). (Acceso el 12 abril de 2019).
- Palomino, S. (2018). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Credicoop Arequipa, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión). (Acceso el 13 abril de 2019).

- Pastor, R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso el 13 abril de 2019).
- Peña, E., & Muñiz, J., & Campillo, Á., & Fonseca, E., & García, E. (2013). *Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale*. (Evaluación del clima organizacional: propiedades psicométricas de la escala CLIOR) *Psicothema*, 25 (1), 137-144.
- Quiñónez, V. (2018) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS (PUCESE)*. (Título de Magíster, Universidad Tecnológica Israel). (Acceso el 20 de abril de 2019).
- Rendón, M., Villacís, M., Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Rev Alerg Mex*.  
Recuperado de: <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Robbins, S., Stephen, E., & Coulter, R. (2013). *Administración de operaciones*. (5ta. ed.). México: Cengage Learning Inc.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnostico Organizacional*. (8va. ed.). Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Romeu, V. (2015). *Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal*.  
*Revista especializada en periodismo y comunicación*, Pág 188-198.
- Sánchez, N., & Betancourt García, M., & Falcón Rodríguez, M. (2012). *Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral*.  
*Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 52 – 62.
- Schermerhorn, J. (2013). *Administración*. (2da. ed.). México: Limusa Wiley.
- Surco, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano). (Acceso el 13 abril de 2019).



- Tziner, A., Kaufmann, R., Vasiliu, C., & Tordera, N. (2011). *Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate?*. (Percepciones organizacionales, liderazgo y desempeño en entornos de trabajo: ¿Se relacionan?) *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (3), 205-211.
- Vieira, J. & Santos, G. (2018). *Organizational Culture, Internal Marketing, and Perceived Organizational Support in Portuguese Higher Education Institutions*. (Cultura organizacional, marketing interno y apoyo organizacional percibido en instituciones de educación superior portuguesas). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 34, no. 1, 2018. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
- Villadiego, A. & Alzate, K. (2017) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en PETROLEUM & LOGISTICS S.A.S. en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena). (Acceso el 17 de abril de 2019).
- Yongxing, G., & Hongfei, D., & Baoguo, X., & Lei, M. (2017). *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support*. (Compromiso laboral y desempeño laboral: el papel moderador del apoyo organizativo percibido) *Anales de Psicología*, 33 (3), 708-713.
- Zans, A. (2017) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). (Acceso el 25 de abril de 2019).
- Zárate, R. (2011). *Planning for innovation: improving organizational performance*. (Planificación para la innovación: mejora del desempeño organizacional). *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (71), 162-175.

# **ANEXOS**

## Anexo: 1

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019

AUTORA: Calvo Macedo Diana Geraldine

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019?	Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.	Motivación	Desarrollo personal	1,2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
				El ambiente donde se realiza los trabajos	3,4		
				Los beneficios que recibe el trabajador	5,6		
				Comunicación interpersonal	Relación interpersonal		7,8,9,10
					Los medios de comunicación		11,12
					Entendimiento de los mensajes del área		13
			Cultura Organizacional	Trabajo en equipo	14,15		
				Políticas de la organización	16,17		
				Actitudes, compromiso	18,19		
Variable 2: Desempeño Laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿Cuál es la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019?	Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.	Existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.	Productividad	Nivel de producción del personal	1,2		
				Cumplimiento de las metas del trabajador	3,4		
				Cumplimiento de los objetivos	5		
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019?	Conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019	Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019.	Eficacia organizacional	Percepción del nivel de calidad de trabajo	6,7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
				Cumplimiento de las tareas asignadas al colaborador	8,9		
				Conocimiento del puesto de trabajo	10		
			Eficiencia laboral	Consecución de objetivos organizacionales	11,12		
				Responsabilidad del personal	13,14		
				Cooperación en el centro de trabajo	15,16,17		

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Es un trabajo de diseño no experimental, con corte transversal y nivel correlacional. No experimental, debido a que las variables de estudio no serán manipuladas y se investigarán en su estado natural, correlacional porque se medirá el grado de asociación de ambas variables y de corte transversal porque se recolectarán los datos en solo momento determinado.</p>	<p><b>Población:</b> La población del presente estudio está conformada por un total de 45 trabajadores de la empresa GRATING PERÚ S.A.C.</p> <p>Dado el tamaño de la población (45 colaboradores) la técnica que se empleará en la presente investigación será el censo; es decir se incluye al total de los trabajadores de la empresa GRATING PERÚ S.A.C. que laboran en el presente año.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## Anexo: 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Motivación	Desarrollo personal	1. ¿Recibe usted capacitaciones constantes en su centro de trabajo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		2. ¿Desarrolla usted sus habilidades en las actividades que realiza en su área?	
	El ambiente donde se realiza los trabajos	3. ¿El ambiente en su trabajo le permite desenvolverse adecuadamente en sus funciones?	
		4. ¿Les brindan las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas?	
	Los beneficios que recibe el trabajador	5. ¿Está conforme con los beneficios económicos que le brinda la empresa?	
		6. ¿Los beneficios de salud que brinda la organización cumple sus expectativas?	
Comunicación interpersonal	Relación interpersonal	7. ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de trabajo?	
		8. ¿El organigrama de la empresa le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	
		9. ¿La comunicación entre su jefe y usted es asertiva?	
		10. ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	
	Los medios de comunicación	11. ¿Los medios de comunicación son suficientes para comunicarse con sus compañeros de trabajo?	
		12. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales le proporciona ayuda en la comunicación dentro de la organización?	
Entendimiento de los mensajes del área	13. ¿Considera usted que los mensajes que se dan en las áreas de la empresa son entendibles?		
Cultura Organizacional	Trabajo en equipo	14. ¿Acostumbran en su área realizar trabajo en equipo?	
		15. ¿Los compañeros de trabajos cooperan entre si dentro de la empresa?	
	Políticas de la organización	16. ¿Estás de acuerdo con las normativas de la empresa?	
		17. ¿Las políticas de la organización le permite alcanzar sus metas?	
	Actitudes, compromiso	18. ¿Se siente comprometido con la organización?	
		19. ¿Promuevo el cuidado de la estructura y materiales de mi área de trabajo?	

### Anexo: 3

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Productividad	Nivel de producción del personal	1. ¿Acostumbro alcanzar el nivel de producción que me solicitan? 2. ¿Demuestro mis habilidades y destrezas para lograr el nivel de producción esperada?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Cumplimiento de las metas del trabajador	3. ¿Llego a cumplir con las metas propuestas en el día? 4. ¿Considera importante el cumplimiento de las metas para la mejora de la empresa?	
	Cumplimiento de los objetivos	5. ¿Parte de tu trabajo es necesario para cumplir con los objetivos de la empresa?	
Eficacia organizacional	Percepción del nivel de calidad de trabajo	6. ¿Logra desarrollar su trabajo con calidad? 7. ¿Cumple con las metas en la fecha establecida?	
	Cumplimiento de las tareas asignadas al colaborador	8. ¿Su grado de responsabilidad está acorde al cargo que desempeña? 9. ¿Logra cumplir con las cantidades asignadas?	
	Conocimiento del puesto de trabajo	10. ¿El nivel de conocimiento que posee le permite mejor desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	
Eficiencia laboral	Consecución de objetivos organizacionales	11. ¿El trabajo que realiza contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales? 12. ¿Se esfuerza por lograr los objetivos organizacionales?	
	Responsabilidad del personal	13. ¿Está conforme con las actividades que realiza en su área? 14. ¿Cumple adecuadamente sus funciones en su área de trabajo?	
	Cooperación en el centro de trabajo	15. ¿Logra desarrollar su trabajo con liderazgo y cooperación? 16. ¿Demuestra resultados eficientes al nivel solicitado por la empresa? 17. ¿Considera usted que el grado de participación entre los colaboradores mejora en su desempeño laboral?	

## Anexo: 4

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, este cuestionario ha sido diseñado con el objetivo de medir cómo se siente en su ambiente laboral, para lo cual deberá tener en consideración sus experiencias vividas.

#### INDICACIONES:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor, responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada pregunta y marque con una “X”

ÍTEMS	ESCALA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Recibe usted capacitaciones constantes en su centro de trabajo?					
2. ¿Desarrolla usted sus habilidades en las actividades que realiza en su área?					
3. ¿El ambiente en su trabajo le permite desenvolverse adecuadamente en sus funciones?					
4. ¿Les brindan las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas?					
5. ¿Está conforme con los beneficios económicos que le brinda la empresa?					
6. ¿Los beneficios de salud que brinda la organización cumple sus expectativas?					
7. ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de trabajo?					
8. ¿El organigrama de la empresa le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
9. ¿La comunicación entre su jefe y usted es asertiva?					
10. ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
11. ¿Los medios de comunicación son suficientes para comunicarse con sus compañeros de trabajo?					
12. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales le proporciona ayuda en la comunicación dentro de la organización?					
13. ¿Considera usted que los mensajes que se dan en las áreas de la empresa son entendibles?					
14. ¿Acostumbran en su área realizar trabajo en equipo?					
15. ¿Los compañeros de trabajos cooperan entre si dentro de la empresa?					
16. ¿Estás de acuerdo con las normativas de la empresa?					
17. ¿Las políticas de la organización le permite alcanzar sus metas?					
18. ¿Se siente comprometido con la organización?					
19. ¿Promuevo el cuidado de la estructura y materiales de mi área de trabajo?					

## Anexo: 5

### CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario ha sido diseñado con el objetivo de medir los factores que influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa, para lo cual deberá tener en consideración sus experiencias vividas.

**INDICACIONES:**

- Este cuestionario es anónimo. Por favor, responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada pregunta y marque con una “X”

ÍTEMS	ESCALA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Acostumbro alcanzar el nivel de producción que me solicitan?					
2. ¿Demuestro mis habilidades y destrezas para lograr el nivel de producción esperada?					
3. ¿Llego a cumplir con las metas propuestas en el día?					
4. ¿Considera importante el cumplimiento de las metas para la mejora de la empresa?					
5. ¿Parte de tu trabajo es necesario para cumplir con los objetivos de la empresa?					
6. ¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?					
7. ¿Cumple con las metas en la fecha establecida?					
8. ¿Su grado de responsabilidad está acorde al cargo que desempeña?					
9. ¿Logra cumplir con las cantidades asignadas?					
10. ¿El nivel de conocimiento que posee le permite mejor desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
11. ¿El trabajo que realiza contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales?					
12. ¿Se esfuerza por lograr los objetivos organizacionales?					
13. ¿Está conforme con las actividades que realiza en su área?					
14. ¿Cumple adecuadamente sus funciones en su área de trabajo?					
15. ¿Logra desarrollar su trabajo con liderazgo y cooperación?					
16. ¿Demuestra resultados eficientes al nivel solicitado por la empresa?					
17. ¿Considera usted que el grado de participación entre los colaboradores mejora en su desempeño laboral?					



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARDALES CARDENAS, MIGUEL
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TC-UC
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: CALVO MACEBO, DIANA GERALDINE

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85%</b>

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

---




---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 01. de OCTUBRE del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Dr.) Mg. BARDALES GARDENAS, MIGUEL  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TC-UCV  
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 1.5. Autor del Instrumento: GALVO GARCERAN DIANA GENALDISE

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

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

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

86%

Ate. 01 de OCTUBRE del 2019

Firma de experto informante  
DNI N° 084 37636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Covantes Ramon, Edgud  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Investigación  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Calvo Macedo, Thana Geraldino

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	May bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda el propósito de la investigación					87%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

\_\_\_\_\_ *aplicable* \_\_\_\_\_

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

*86%*

Ate, *01* de *Octubre* del 2019



Firma de experto informante  
DNI N° *00014761*

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Cecantes Ramón, Edgard
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Investigación
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Quis, manir
- 1.5. Autor del instrumento: Calvo Macedo, Diana Geraldine

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					87%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

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

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

\_\_\_\_\_ *Aplicable* \_\_\_\_\_

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

*86%*

Ate, *01* de *Octubre* del 2019



Firma de experto informante  
DNI N° *06614761*



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Luis Pérez Huayán
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCTOR UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: Luis Maccia Diana Geraldine

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>82%</b>

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

---



---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, 02 de OCTUBRE del 2019

Firma de experto informante

DNI N° 0998788

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. JULIO VERA MORALES
- 1.2. Cargo e institución donde labore: DOCENTE UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CECIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

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

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

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

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

---



---

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

82%

Ate. Dr. Ricardo del 2019

Firma de experto informante  
DNI N° 08977318

**Anexo: 7**

**Matriz de Base de datos V1**

Variable		CLIMA ORGANIZACIONAL																			
Dimensiones		Motivación						Comunicación interpersonal						Cultura Organizacional							
Indicadores		Desarrollo personal		El ambiente donde se realiza los trabajos		Los beneficios que recibe el trabajador		Relación interpersonal				Los medios de comunicación		Entendimiento de los mensajes del área		Trabajo en equipo		Políticas de la organización		Actitudes, compromiso	
Preguntas		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
PARTICIPANTES	1	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	4	3	4	4	5	5	
	2	4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	3	4	4	4	
	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4	4	
	4	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5	
	5	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4	4	
	6	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	
	7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3	3	
	8	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
	9	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	
	10	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
	11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	

12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4
13	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5	5
14	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4
15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5
16	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5	5
17	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5
18	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
19	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5
20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4
21	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5
23	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5
24	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3	3
25	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5	5
26	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5
28	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
29	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5
30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
31	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
32	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4
33	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5	5

34	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4
35	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5
36	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5	5
37	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5
38	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
39	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5
40	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4
41	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
42	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5
43	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5
44	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3
45	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5	5

**Anexo: 8**

**Matriz de Base de datos V2**

Variable		DESEMPEÑO LABORAL																
Dimensiones		Productividad					Eficacia organizacional					Eficiencia laboral						
Indicadores		Nivel de producción del personal		Cumplimiento de las metas del trabajador		Cumplimiento de los objetivos	Percepción del nivel de calidad de trabajo		Cumplimiento de las tareas asignadas al colaborador		Conocimiento del puesto de trabajo	Consecución de objetivos organizacionales		Responsabilidad del personal		Cooperación en el centro de trabajo		
Preguntas		P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17
PARTICIPANTES	1	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	1	2	4
	2	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3
	3	4	3	3	5	5	3	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	5
	4	3	4	2	3	4	2	3	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3
	5	5	3	3	5	5	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	5
	6	5	3	4	5	4	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	5
	7	4	2	2	3	5	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3
	8	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4
	9	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4
	10	2	2	2	3	3	2	2	2	1	4	1	2	2	4	4	2	3
	11	4	5	4	5	5	3	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	5
	12	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5



13	4	4	3	4	5	2	5	4	3	5	3	1	3	4	4	1	4
14	5	3	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5
15	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4
16	4	4	2	2	5	4	4	3	4	6	4	1	1	4	4	1	2
17	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5
18	5	4	5	4	4	4	5	5	3	6	4	5	5	5	5	5	4
19	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5
20	4	5	4	5	5	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	5
21	3	3	3	4	4	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4
23	5	4	3	5	4	5	4	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5
24	2	2	3	2	3	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2
25	5	4	3	5	4	4	5	5	4	6	4	2	3	4	5	2	5
26	5	4	5	4	4	5	4	5	3	6	5	5	5	5	4	5	4
27	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5
28	2	2	3	4	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4
29	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4
30	5	4	4	5	4	5	5	4	4	6	4	4	4	5	5	4	5
31	4	5	4	5	5	3	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	5
32	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5
33	4	4	3	4	5	2	5	4	3	5	3	1	3	4	4	1	4
34	5	3	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5

35	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4
36	4	4	2	2	5	4	4	3	4	6	4	1	1	4	4	1	2
37	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5
38	5	4	5	4	4	4	5	5	3	6	4	5	5	5	5	5	4
39	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5
40	4	5	4	5	5	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	5
41	3	3	3	4	4	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4
43	5	4	3	5	4	5	4	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5
44	2	2	3	2	3	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2
45	5	4	3	5	4	4	5	5	4	6	4	2	3	4	5	2	5