



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de  
la Empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Correa Julca, Harold Brian (ORCID: [0000-0002-6014-1281](https://orcid.org/0000-0002-6014-1281))

Liñan Rodríguez, Geisson Stalyn (ORCID: [0000-0003-4620-2436](https://orcid.org/0000-0003-4620-2436))

**ASESOR:**

Ms. Urbina Suasnabar, Cristian (ORCID: [0000-0002-9127-1636](https://orcid.org/0000-0002-9127-1636))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño para los forjadores de mi camino, a mis padres, quienes me brindaron su apoyo incondicional para poder alcanzar mis logros y mis metas.

Correa Julca Harold Brian

A Dios por otorgarme salud, a mis padres por su apoyo para ser mejor persona y a la vez como profesional.

Liñan Rodriguez Geisson Stalyn

## **Agradecimiento**

Primero agradecer al señor, por darme sabiduría y poder guiarme a lo largo de este camino. También a mis padres por apoyarme en los momentos más difíciles durante este proceso de formación profesional.

Correa Julca Harold Brian

Agradecer a mis padres por ser mis grandes guías para poder alcanzar este objetivo, por inculcarme valores importantes para mi vida.

Liñan Rodriguez Geisson Stalyn

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	44

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Estructura de la población</i> .....	17
<b>Tabla 2.</b> <i>Correlación de la variable clima organizacional y desempeño laboral</i> .....	19
<b>Tabla 3.</b> <i>Tabla cruzada clima organizacional y desempeño laboral.</i> .....	20
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre clima organizacional con la dimensión compromiso.</i> .....	21
<b>Tabla 5.</b> <i>Tabla cruzada compromiso y clima organizacional.</i> .....	22
<b>Tabla 6.</b> <i>Relación entre clima organizacional con la dimensión productividad.</i> .....	23
<b>Tabla 7.</b> <i>Tabla cruzada productividad y clima organizacional.</i> .....	24
<b>Tabla 8.</b> <i>Relación entre clima organizacional con la dimensión competencia</i> .....	25
<b>Tabla 9.</b> <i>Tabla cruzada competencia y clima organizacional.</i> .....	26
<b>Tabla 10.</b> <i>Relación entre clima organizacional con la dimensión eficiencia.</i> .....	27
<b>Tabla 11.</b> <i>Tabla cruzada efectividad y clima organizacional.</i> .....	28

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Niveles de las dimensiones de clima organizacional.</i> .....	29
<b>Figura 2.</b> <i>Niveles de las dimensiones de desempeño laboral.</i> .....	30

## Resumen

En la investigación presente cuyo título queda como el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021, el objetivo es establecer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021, teniendo una investigación aplicada, correlacional no experimental de carácter transversal descriptivo, donde la población fueron el personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, conformados por 50 trabajadores. Donde los datos obtenidos fueron mediante el uso de la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos aplicados que fueron que fue validado por 3 expertos, donde la data fue procesada en el programa SPSS V25.

Se logró validar la hipótesis al afirmar que existe una relación significativa y directa entre las variables al obtener un puntaje de  $(0,000 < 0,05)$ , demostrando un coeficiente de  $Rho = 0,796$ , lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Logrando concluir que el clima organizacional favorece al desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC.

**Palabras clave:** Desempeño Laboral, Clima Organizacional, Obrero.

## Abstract

In the present investigation whose title remains as the organizational climate and its relationship with the work performance of the workers of the company LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021, the objective is to establish the relationship of the organizational climate with the work performance of the workers of the company LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021, having an applied research, non-experimental correlational of a descriptive cross-sectional nature, where the population was the workers of the company LICHTGROUP SAC, made up of 50 workers. Where the data obtained were through the use of the survey as a technique and two questionnaires as applied instruments that were validated by 3 experts, where the data was processed in the SPSS V25 program.

The hypothesis was validated by stating that there is a significant and direct relationship between the variables by obtaining a score of  $(0.000 < 0.05)$ , showing a coefficient of  $Rho = 0.796$ , which indicates that there is a very positive correlation between the variables. study variables. Achieving the conclusion that the organizational climate favors the work performance of the workers of the company LICHTGROUP SAC.

**Keywords:** Work Performance, Organizational Climate, Worker.

## **I.INTRODUCCIÓN**

En el ámbito internacional las empresas constantemente buscan la necesidad de progresar y competir en carreras de resistencia en el mercado global. Mientras que el clima es más propenso a tener más consecuencias, debido a que es afectado por elementos externos o internos que escapan del control, por ende se debe encontrar una barrera que minimice el efecto que cause un desequilibrio en cualquier empresa, el no tomar en cuenta las capacidades gerenciales y falta de experiencia de conductos comunicativos determinados al clima organizacional, impulsa un ambiente negativo que con el pasar del tiempo pueda perjudicar el desempeño laboral en nuestra organización.

En el ámbito nacional las organizaciones en el rubro de construcción perfeccionan su desempeño laboral para así reforzar su capacidad de mantenerse en el mercado nacional. Hoy en día se identifican los cambios en las compañías y sus cooperantes se ven forzados a mejorar los procesos en la gerencia debido a los cambios de prácticas y el desarrollo veloz en las tecnologías.

En el ámbito local podemos observar que las empresas tienen la necesidad de pulir su desempeño para aumentar la competencia en los trabajadores, para que puedan mantenerse firmes en los mercados locales y nacionales. En nuestra actual sociedad podemos observar por los constantes cambios de paradigmas y constante progreso en las tecnologías lo que conllevan a una innovación, para impulsar un óptimo clima en la organización, así como desempeño en el trabajo.

Por ello, se formula la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021?

Los específicos problemas: ¿Existe relación entre el Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021?, por lo tanto ¿ Existe relación entre el Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021?, asimismo ¿ Existe relación entre el Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021?, y por último ¿ Existe relación entre el

Clima Organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021?.

La presente justificación teórica permitió conocer los datos recopilados en la investigación ya que existirán posibilidades de plantear modificación en varios procedimientos, logrando que la empresa se destaque por su competitividad y se desenvuelva eficazmente en el mercado. En la utilidad metodológica, la investigación es muy importante porque de acuerdo a la meta de la investigación, los productos del estudio beneficiarán al desarrollo del clima organizacional en relación al desempeño laboral. Por otro lado, esta investigación es razonable porque proporciona un conjunto de herramientas para poder identificar el grado de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral. En la justificación práctica Permitirá encontrar soluciones específicas a problemas relacionados con el ambiente laboral, relación interpersonal, desmotivación, la comunicación e insatisfacción laboral que recaen en el desempeño laboral, para lograr los objetivos marcados, hacer que los empleados se sientan cómodos en beneficio de la empresa, logrando mejorar sus metas.

Por lo expuesto, sé planteó el objetivo general: Determinar la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021; Teniendo como objetivos específicos: Explicar la relación del Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021; Analizar relación del Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021; Identificar la relación del Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021; Analizar la relación del Clima Organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

Las hipótesis a estudiar son Ha: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., Chimbote 2021. Y la, Ho: El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., Chimbote 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a la búsqueda de información a nivel internacional se toma en cuenta los siguientes autores: Pupo et al. (2018), estudia cómo influyen los factores externos en los empleados en las empresas constructoras del oriente cubano. Incluye 186 trabajadores de estas empresas. Se ejecutó un análisis de correlación y se aplicó un cuestionario para el estudio. Se concluyó que el Clima Organizacional será más desfavorable, mientras que la empresa con una situación externa estable no lo es, los elementos relacionados con el ambiente no son relevantes en el Clima Organizacional. Noboa et al. (2019), fueron aplicados instrumentos a 250 trabajadores. En términos de métodos, se han realizado investigaciones relevantes de las variables estudiadas. Mi conclusión es que encuentro relación positiva en ambas variables, y que sus dimensiones son más relevantes con el estudio de “recompensa y liderazgo”.

Zenteno y Duran (2016), su revista científica investiga los efectos de un clima en la organización y los desempeños de una compañía chilena de recursos naturales. El estudio involucró a un total de 84 trabajadores y realizó investigaciones relacionadas. Mi conclusión: es decir, los factores climáticos se encuentran entre las variables de resultados predictivos, como la satisfacción, el rendimiento y la motivación. Para ello se utilizan estadísticas como el análisis factorial y la regresión logística.

En Ecuador Govea y Zuñiga (2020), en su artículo en donde nos muestra la validación del cuestionario, (la relación positiva de la “Satisfacción Laboral” y “Clima Organizacional” con una muestra total de 40 empleados en una empresa de servicios ubicados en Guayaquil. Se trabajó con un estudio descriptivo correlacional, se llegó a concluir que un porcentaje de 32 personas indicaron estar satisfechos dentro de la organización ya que se sienten a gusto por el ambiente laboral que se les brinda, así como los incentivos monetarios que se les da por su alto rendimiento en su productividad.

Castro y Delgado (2020), el propósito es definir una forma de gestionar los recursos humanos para mejorar laboralmente el desempeño. Tiene como muestra formada por 70 personas. Se utilizó un estudio de diseño relacionado. La conclusión es: Según los

empleados de PEHCBM, existe una gestión aceptable del desempeño laboral y el talento.

Marmolejo y Ospina (2019), en su revista científica, estudiaron este importante tema ya que tiene el objetivo de efectuar la revisión bibliográfica de algunas de las variables que afectan en la empresa .se concluyó que “satisfacción laboral” y “desempeño laboral” ayudan a las personas a estar más satisfechas con su trabajo.

Araujo et al. (2020), en sus revistas científicas, determinó una investigación de modelo correlacional, compuesto por 208 trabajadores de la Compañía Castaño en Puerto Maldonado en 2016. Use herramientas de cuestionario. Se concluye que existe un aporte positivo, porque cuando los empleados perciben un ambiente laboral experimentan una mayor satisfacción en el trabajo.

Ramírez y Zavaleta (2018), estudiaron la relación de sus variables en sus artículos científicos indexados, así como sus indicadores: productividad, calidad de servicio, conocimiento y toma de decisiones. encuestas de correlación seleccionadas, utilizando una muestra de 57 empleados de la empresa, utilizando el método de encuesta por cuestionario, concluyó que tiene una reacción positiva y cercana entre sus dimensiones ya mencionadas.

Arias y Arias (2014), iniciaron un estudio para la aplicación de diseños relevantes de 45 trabajadores. Los artículos científicos se pueden utilizar cuestionarios que permiten sacar conclusiones: presentando una relación moderadamente no significativa entre variables, y en cuanto a flexibilidad y reconocimiento. Por tanto, ambas variables de estudio se relacionan moderadamente.

Valiente et al. (2020), la revista científica analiza “los impactos de la gestión de capacidad en la mejora del desempeño de las empresas constructoras en Trujillo”. aplicando diseño relevante en una muestra de 115 empresas constructoras y utilizando el cuestionario se llegó a la siguiente Conclusión que las constructoras desarrollan competencias a un nivel medio, y como resultado su desempeño se desarrollará a un nivel alto.

Olivera et al. (2021), estudiaron a la empresa, Centrándose en el método correlacional a 80 empleados, aceptaron el cuestionario y llegaron a la conclusión. Que el ambiente empresarial obtiene un impacto directo al desempeño laboral en la empresa.

Dávila et al. (2021), en su revista de gerencia busca determinar la relación de sus variables de estudio, utilizando una investigación cuantitativa correlacional, tuvo constituida una muestra de 316 empleados, se concluye que ambas variables muestran una relación positiva media ya que tenía como propósito mejorar la percepción laboral dentro de la empresa.

Neri (2021), en su revista indexada tuvo una investigación identificar el estudio sociodemográficas, tiene una muestra de 480 trabajadores y se aplicó un método correlacional llegando a una concluir que el “Clima Organizacional” logra a llegar una mayor precisión respecto a los resultados ya que tiene niveles alto y son muy significativos.

Daza et al. (2021) en su revista permite determinar las relaciones que tiene el “Clima Organizacional” con sus dimensiones. Se trata de investigación correlacional, se obtuvo una muestra de 301 y como instrumento se utilizó un cuestionario llegando a concluir que el “CO” es favorable porque se evidencio que los factores más relevantes son el buen trato, salario y el trabajo en equipo.

Carhuayal (2020), en su revista científica, trata de buscar la relación entre los términos de clima y desempeño. Estudio el nivel correlacional para realizar una encuesta a 25 empleados de la empresa familiar GSH. Estos empleados nos siguen lo siguiente Conclusiones Está directamente relacionado con el desempeño del equipo porque los dos conocimientos son dirigidos por los trabajadores e impulsados de manera eficaz o deficiente.

Pariona et al. (2021), el objetivo es encontrar la relación de los desempeños profesionales y el Clima Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional del Perú”. La muestra conformada por 202 empleados, se utilizó como herramienta el cuestionario, en el cual se utilizó la investigación de correlación, en la conclusión se destaca los propósitos personales con los objetivos organizacionales. Esto significa una atmósfera organizacional efectiva y suficiente.

Por otro lado, en la revista científica de Iglesias Torres y Mora (2020), busca analizar su producción científica del Clima Organizacional y como repercutir en la eficiencia y contenido de sus miembros. Los instrumentos utilizados son a través de un cuestionario y dando como resultado un estudio correlacional, dando como conclusión que el CO

muestra una importante efectividad y una buena gestión ya que esto influye positivamente en la satisfacción de los usuarios.

Moreno (2018), este trabajo tiene como propósito establecer la relación dentro del “Clima Organizacional de la universidad politécnica del chocó”. Se realizó a través de un estudio relevante transversal de una muestra de 62 personas, y se concluyó que tiene un impacto directo, pues al mantener buenas relaciones interpersonales, beneficia y mejora la productividad de cada organización.

Noboa et al. (2019), en su revista científica nos habla sobre cómo están asociados la “Satisfacción laboral” y “Clima Organizacional”. Se aplicó un cuestionario a 250 trabajadores del sector construcción. se llevó a cabo un estudio correlacional, concluyendo que las dimensiones del CO se encontró una relación positiva entre ambos constructos dando como idea ejecutar acciones de mejora de ambas variables de estudio.

Brito et al. (2020), la intención de la investigación es determinar las variables del desempeño de los trabajadores. Se realizó una encuesta a 90 empleados para estudiar métodos relacionados. Rescato una principal conclusión, que nos dice que la fusión de control, seguimiento y liderazgo es rotunda en generar un adecuado clima en la organización, esto a su vez, afectará el desempeño y cómo lograrán las metas a nivel organizacional.

Pedraza (2018), analiza la relación cambiante de satisfacción por las labores y el clima en la organización a partir de cómo los empleados perciben en organizaciones privadas y públicas. Métodos de investigación relacionados. Tomando como modelo a 133 trabajadores, se concluyó que la dimensión del Clima Organizacional muestra un vínculo positivo y significativo con la satisfacción laboral, aportando certeza empírica de otros antecedentes y unidades de análisis.

Continuando con la búsqueda de información a nivel nacional se consideran a los siguientes autores: Tinoco (2018), en su investigación de licenciatura aplicó una investigación correlacional, contó con un muestreo conformado por 40 obreros de la firma Nolasco Construcciones SAC Barranco y gracias a la aplicación de cuestionarios, concluyó: que el resultado de ambas variables influye positivamente, que a mayor

desarrollo del Clima Organizacional también habrá mayores probabilidades de que haya una mayor satisfacción laboral.

Estela y Puyo (2017), en su tesis de licenciatura empleo un estudio correlacional, se contó con un muestreo de 92 colaboradores y gracias a la aplicación de cuestionarios, llegó a las siguientes conclusiones: que bajo la interpretación de esta investigación ambas variables tienen una relación significativa de los colaboradores de las empresas constructoras.

Según Soto y Inga (2019), en su revista indexada la actual investigación se enfoca en poder identificar aproximaciones del “Clima Organizacional y Desempeño Laboral” Lima-Perú. Se trabajó un método correlacional y con una muestra de 34 tesis de universidades de Lima. Obtuvieron como conclusión que la tesis estudias de diferentes autores de las variables CO y DL se relacionan con significancia positiva.

Gutierrez y Justo (2020), en su tesis de licenciatura desarrolló una investigación correlacional transversal, se empleó un instrumento como el cuestionario a un muestrario de 385 obreros concluyendo lo siguiente: que se pudo corroborar que ambas variables influyen de manera positiva en las empresas de lima metropolitana

Calderon y Carranza (2017), utilizaron el diseño relevante en su tesis de pregrado, tomando como muestra a 22 trabajadores (gerente general, personal administrativo y técnico) de ICONSER SAC en Trujillo en 2017, y mediante la aplicación de cuestionarios, llegué a la siguiente Conclusión: El liderazgo afecta significativamente todos los aspectos del Clima Organizacional, como: comunicación, colaboración y gestión de relaciones interpersonales. Se obtiene una positiva correlación entre dos variables.

Canales y López (2021), en su revista científica descubrieron la relación significativa que se halla entre El desempeño Laboral” y el “Clima Organizacional”. Aplicando un cuestionario a una población de 58 colaboradores del área comercial de una empresa. Se usó un enfoque cuantitativo correlacional, los resultados obtenidos concluyeron que a mayor percepción que existen entre la variable CO, mayor será el DL de los trabajadores.

Medina (2020), en su tesis de licenciatura empleó un su estudio tipo correlacional, gracias a la aplicación de cuestionarios con una población de 102 trabajadores, llegó

a las siguientes conclusiones: que se encontró estudiar la correlación de ambas variables se relacionan positivamente.

Angeles (2017), en su tesis de licenciatura aplicó un modelo correlacional, fijando una muestra a 211 trabajadores y gracias al uso de cuestionarios, concluyó con la evidencia de determinar la relación eficaz de sus variables.

Lázaro y Romero (2021), en su tesis de licenciatura aplicó un modelo correlacional, gracias a la aplicación de cuestionarios a 150 trabajadores, llegó a concluir que el liderazgo y el desempeño en las labores muestran así una correlación beneficiosa.

Palacio y Yupanqui (2020), en su tesis de licenciatura empleó un modelo no experimental de tipo correlacional, debido a la aplicación de cuestionarios a 30 colaboradores de la Constructora estableció las siguientes conclusiones: se pudo demostrar una positiva correlación en las variables estudiadas.

Castillo (2019), en su tesis de licenciatura empleó un modelo correlacional, gracias a la aplicación de cuestionarios a 34 colaboradores se pudo lograr llegar a concluir: clima y desempeño existe una relación positiva en estas variables estudiadas.

Villena (2018), en su tesis de licenciatura tipo correlacional, con una prueba de 15 técnicos, aplicando un sondeo que permitió llegar a las siguientes conclusiones: que estas dos variables tienen una buena relación ya que ambas variables están vinculadas, debido a que cuando se tiene un impacto más grande en la empresa, en el clima en la organización se observa un desarrollo en el desempeño de las labores.

Natividad y Zavala (2018), empleó una metodología correlacional, de corte transversal, gracias a aplicación de encuestas del tipo Likert a 40 trabajadores administrativos de la Constructora Rio Bravo S.A.C en el 2017, se concluyó: tiene una eficiencia positiva moderada, es decir que al tenerlos identificados ambas variables se logran objetivos personales y a su vez a los organizacionales.

Aliaga y Llorca (2020), adoptaron un método de negociación de nivel de correlación. Utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, con 40 trabajadores de la empresa de ingeniería RIOMAR SAC. Utilizaron la escala Likert para determinar la siguiente Conclusión: Existe un bajo correlación positiva entre sus variables, lo que significa que el liderazgo y los incentivos que se le pueden dar a cada colaborador

hacen que la satisfacción laboral se perciba como buena, lo que conlleva un incremento en cada colaborador.

Hidrogo (2019), en su tesis de licenciatura aplicó una metodología correlacional a 39 empleados donde se empleó los cuestionarios con los cuales tuvo las siguientes conclusiones: que la variable estudiada comenta sobre la dimensión más sobresaliente que es el desempeño de función, y se percibe que si existe una relación.

Rosales (2019), en su tesis de licenciatura aplicó una metodología basada en un diseño correlacional, gracias a la aplicación de cuestionarios a una población de 106 trabajadores concluyen que se demostró un relato de ambas variables, mostrando que el desempeño laboral es favorecido o afectado por el Clima Organizacional.

Mamani (2019), aplicó un método basado en lo no experimental como diseño relevante, tomando un muestreo de 40 empleados de la Constructora J Palomino & SAC, y utilizando un cuestionario para terminar concluyendo que entre las dos variables la relación que intentan mejorar es favorable.

Carhuayal (2020), en su revista científica, trata de buscar los términos del desempeño laboral y Clima Organizacional. El estudio utilizó el método del nivel de correlación para realizar una encuesta a 25 empleados de la empresa familiar GSH. Estos empleados nos siguen lo siguiente Conclusiones Está directamente relacionado con el desempeño del equipo porque ambos conceptos se controlan por los trabajadores e impulsados en forma positiva o negativa.

Para el caso de la variable Clima Organizacional sus bases teóricas se registran en las acotaciones de tales autores: Chiang y Nuñez (2010), se entiende como compuesto de atributos, habilidades o características de un contexto laboral, que son notadas por los individuos que componen las empresas y afectan el comportamiento.

El entorno del trabajo diario de una persona, el trato que da el jefe a los empleados, la correlación entre los empleados de una organización y también la relación con proveedores y el cliente. Todos estos factores constituyen la llamada atmósfera organizacional. Convertirse en un plazo u obstáculos en el favorable desempeño general en la compañía, definitivamente, la apreciación de que los trabajadores y gerentes son aquellos que forman la organización a la que pertenecen y afectan

diariamente el desempeño organizacional es una expresión personal; (Chiang y Nuñez, 2010).

Por otro lado; Chiavenato (2009), el ambiente organizacional es referido al ambiente que existe entre aquellos que forman una organización. Está estrechamente relacionado con el entusiasmo de los empleados y expresa específicamente los atributos motivacionales del entorno organizacional. Por eso, es ventajoso cuando satisfacen las obligaciones personales y mejoran la moralidad de los individuos, es perjudicial cuando estas necesidades no pueden complacerse. Chiavenato (2017), con el tiempo, a través de un seguimiento continuo, se forma un buen Clima Organizacional para poder atender los problemas de manera oportuna, brindar un ambiente de trabajo más cómodo y permitir que los empleados cuenten con mejores elementos para realizar las actividades, asegurando conseguir el éxito del objetivo de la empresa.

Likert (1965), en su teoría nos dice que existen tres variables que han de determinar las propias particularidades en una Organización: se trata de “Variables Causales”, conocida como variables causales o independientes definen en una organización el sentido en que progresa, así como el rendimiento obtenido. La variable cita a la estructura organizacional, administración, decisiones, competencia y las actitudes. “Variables Intermediarias”, la variable muestra cual es el estado interno de una empresa y como es su salud, por ejemplo, sus motivaciones, metas de productividad, la eficacia al momento de tomar decisiones y de comunicarse. Y por último la “Variables Finales”, son las variables dependientes que se ven afectadas por un par de precedentes. Estas variables muestran el producto que se obtiene en las organizaciones.

Existen dos modelos de Clima Organizacional que no da como concepto; Likert (1965), “El clima autoritario”, este clima nos menciona al (Autoritario explotador, su característica es que los gerentes no tienen ningún tipo de seguridad en los empleados, se nota al ambiente como un espacio de temor, el vínculo que tiene que ser supremo y subalterno es nula, y solo la decisión la toma el jefe) Y también hace mención al (Autoritario paternalista, se caracteriza por la plena seguridad entre la dirección y los subordinados, la sanción y su remuneración son usados para motivar al empleado y el medio superior de control de la gestión. El entorno de dirección

responde a una necesidad social que tienen sus trabajadores, dando una confianza en el ambiente laboral, donde el entorno sea estable y estructurado. Por otro lado, el “Clima Participativo” nos hace referencia al (Sistema consultivo), es conocida por la seguridad de los superiores en los subordinados lo que da al empleado el poder de tomar una decisión en un momento específico, buscan satisfacer las necesidades de respeto, y existe interacción y autorización entre las dos partes. Este ambiente se define por la vitalidad y la gestión funcional en función de los objetivos a alcanzar y por último tenemos al (Sistema en grupo), la dirección en este sentido tiene confianza plena en los empleados. El tomar decisiones toma en cuenta a todos los niveles, comunicándose de manera vertical, horizontal, ascendente y descendente.

Según Litwin y Stringer (2002), propone seis dimensiones correspondientes al Clima Organizacional: Percepción de reglas, obligaciones y políticas dentro de la organización (“Estructura”). Sentir de autonomía, sentimiento de su patrón propio (“Responsabilidad individual”). Cuando se hace bien el trabajo, existe una equidad salarial en la percepción (“Remuneración”). Percepción de riesgos y desafíos en el entorno laboral (“Riesgos y toma de decisiones”) El sentimiento de amistad y apoyo que experimentan en el trabajo los empleados (“Apoyo”). Esta es la confianza del empleado en su Clima Organizacional, o cómo puede asimilarse sin arriesgarse a los desacuerdos (“Tolerancia al conflicto”). Así mismo plantea nueve tipos de indicadores para alcanzar a medir el clima en las organizaciones: Nivel en que los trabajadores mutuamente se apoyan y tienen un enfoque en la consideración y el respeto (“Relación interpersonal”). Grado en que los jefes constituyen el estímulo, el apoyo y permiten que los colaboradores participen (“Estilo de dirección”). Grado de orgullo que se basa en la vinculación respecto a una organización (“Sentido de pertenencia”). Grado de equidad en cuanto a las remuneraciones y los beneficios recibidos en el trabajo (“Retribución”). Grado de disponibilidad de la información que tienen los trabajadores, así como el equipo, inclusive necesarias aportaciones de otras personas (“Disponibilidad de recursos”). Grado en que los trabajadores tienden a observar probabilidades de pertenencia y sienten a los trabajadores como se conservan o se les despide con concretos fundamentos (“Estabilidad”). Grado de claridad respecto a la dirección en el progreso organizacional. Medida en que las metas se trazan según

la política y criterios de la alta gerencia (“Claridad y coherencia en la dirección”). Grado en el que se tiende a observar la cooperación, responsabilidad y respeto (“Valores colectivos”) (Litwin y Stringer, 2002).

Por otro lado; Chiang y Nuñez (2010), según su publicación “Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral” nos propone doce nuevos indicadores para medir la clima organizacional, los cuales son: “Opiniones” Se refiere a la consideración que un colaborador tiene sobre la importancia en aspectos como puntos de vista, visión general, etc., siendo así que mientras se obtenga una mejor percepción, todos los colaboradores tendrán en el Clima Organizacional de una organización una mejora. “Aceptación” Es un imprescindible elemento, gracias a que define la unión de los miembros de una organización, en este indicador podemos ver el nivel de aceptación que existe entre los compañeros, del líder respecto a los colaboradores inclusive también viceversa, etc. Demostrando que cuando el nivel de aceptación es más grande entre los miembros de una empresa, su Clima Organizacional tendrá una influencia muy positiva. “Comodidad” Se refiere a como los colaboradores tienden a sentir un bienestar al interior de la organización, es crucial tenerlo en cuenta debido a que permite conocer elementos que desmotivan al personal y que pueda llevar a que el clima laboral esté en peligro. “Confianza” Un factor vital cuando queremos estudiar el Clima Organizacional es saber cuán grande es la confianza entre jefes y colaboradores, ya que definirá como irán progresando los proyectos que se proponen las organizaciones. “Toma de decisiones” se le considera como el proceso con el que entre diferentes opciones se realiza una elección en la vida cotidiana de la empresa. Es un factor importante ya que estos guían el posterior de las empresas y sus miembros. “Beneficios” es la percepción que tienen los trabajadores sobre los beneficios que se tiene al laburar en la empresa, mientras más grandes sean los beneficios percibidos, se obtendrá un mejor Clima Organizacional. “Política” Se observan como decisiones plasmadas en escrito como guía para los trabajadores acerca de los límites en los cuales se debe operar, siendo entonces, que, mientras mayor la percepción de estas, se obtendrá un Clima Organizacional mejor. “Remunerativo” Como todos los demás factores, el aspecto salarial juega un papel decisivo en la evaluación del Clima Organizacional, pues a mejor percepción de este

factor por parte de los empleados, mayor es su satisfacción y, como resultado indirecto, mejor es el Clima Organizacional. “Ambiente de Trabajo” se refiere a aquello que percibe un cliente respecto a las condiciones de temperatura, ventilación y niveles de ruido (encuestas diversas han demostrado que las condiciones en que se trabaja en forma desagradable debido al ruido pueden tener un negativo impacto en la productividad, la satisfacción y vulnerabilidad de los accidentes, y aumentar las tasas de error. Ruido. Interferencia con actividad mental, que produce fatiga, irritabilidad y dificultad para concentrarse). “Accesibilidad” Se considera “el nivel o grado en el que cualquier persona (al margen de sus capacidades cognitivas o su condición física) puede utilizar las cosas, disfrutar de los servicios o utilizar la infraestructura”, por lo que también es un factor muy importante. Ambiente organizacional, porque brinda a los colaboradores libertad de información para realizar mejor su trabajo. “Iluminación” Considerado como “flujo de luz que cae a la superficie”, juega un papel muy importante en el clima en una organización, porque incide directamente en la motivación y felicidad de los colaboradores, por lo que tiene un cierto impacto en la organización climática. Finalmente, “Estabilidad Laboral” la estabilidad se constituye en un importante factor en la gestión del clima en una organización, debido a que si una organización ofrece estabilidad a sus socios obtiene una mayor probabilidad de que su Clima Organizacional se mantenga estable, ya que sus empleados obtendrán un mayor sentido de identidad.

En relación a las bases teóricas de la variable desempeño laboral, tenemos las acotaciones de distintos autores.

Robbins et al. (2013), plantean que es el proceso para conocer cuánto éxito obtuvo una organización al momento de lograr sus actividades y objetivos a nivel laboral. A nivel organizacional la medición del desempeño laboral permite evaluar sobre el cumplimiento de las metas estratégicas en un ámbito individual.

Chiavenato (2010), plantea el “desempeño”, como los comportamientos vistos en los empleados que tienen una relevancia al momento de cumplir los objetivos de la organización. Por otra parte, algunas teorías plantean como el desempeño laboral, se produce variando los diferentes enfoques y contextos.

Otros autores como Robbins y Judge (2013), enseñan que unas organizaciones únicamente califican la manera de cómo los empleados ejecutan sus actividades y estas van de la mano con una descripción de su puesto en el trabajo, pero en las compañías de la actualidad, únicamente requieren de información que sea relevante. Alles (2010), se refiere se marca de manera que se obtenga una mejor orientación posible, para poder renovar elementos, se necesita de un cambio de larga duración dentro de la asociación, en información, capacidad, conducta, tanto del personal que trabaja, así como saber cómo se caracteriza la identidad de cada uno de los trabajadores dentro de la asociación y como mejora la exposición de la actividad.

La primera dimensión corresponde a la productividad, índice que mide el grado de funcionamiento del sistema operativo y la eficiencia y competitividad de una empresa o departamento (Castillo, 2019).

En la segunda dimensión es eficiencia; Chiavenato (2017), tiene que ver con el logro de sus metas, es decir, qué tan lejos ha desarrollado sus metas organizacionales. Es eficaz cuando una organización ha cumplido su misión y visión, cumple y supera las expectativas de sus grupos de interés, o cuando se mantiene en los campos financiero, social y ambiental por un largo tiempo.

La tercera dimensión es compromiso, propuso un Catch 22 importante sobre la existencia de elecciones de directores en un intento de atraer y mantener la atención de los trabajadores hacia la asociación, porque desde una perspectiva, la asociación actual toma en cuenta la colaboración, la autorización y el nivel de asociación, Buscando gradualmente representantes auto inspirados, lo que es digno de confianza obtener de los representantes representados, y de igual manera, fuerzas naturales, como cambios drásticos, reducciones, fusiones o adquisiciones, reducen los elementos básicos representados por el descubrimiento (Dessler,2009).

La última dimensión es Competencias; Pozo (2013), afirmó que McClelland utilizó la idea de habilidades expertas desde cero en 1973, y en su exploración ya ha distinguido la claridad de la práctica experta. El creador dijo que tener capacidades competentes puede hacer que la ejecución sea productiva o suficiencia de ejecución experta. En cuanto al sector empresarial, no cabe duda de que existe la necesidad de una gestión

digna de los sistemas actuales, así como de aquellos con ventajas y nuevos componentes en la ciencia e innovación de cada profesión.

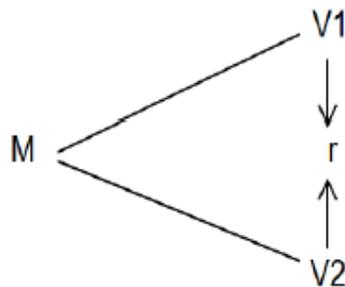
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El estudio es de tipo Aplicada, porque nos permite obtener nuevos conocimientos con fines prácticos. El científico Hernández et al. (2016), mencionó que el objetivo principal del estudio Aplica es resolver problemas prácticos.

Diseño de investigación: Según Hernández et al. (2016), el estudio tiene un enfoque No Experimental, esto nos dice que el estudio no cambia de un momento a otro su variable independiente. Y así mismo, se estudia el análisis de los fenómenos mostrados. La investigación cuenta con un Nivel Correlacional porque las variables están relacionadas. Otros Autores; Hernández et al. (2014), nos dice que el estudio Transversal recopila información en solo un tiempo único.

El estudio utilizó el siguiente diseño:



Dónde:

M1: Personal Obreros de la empresa de Lichtgroup s.a.c.

V1: Clima Organizacional

V2: Desempeño Laboral

r: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

Clima Organizacional (V1):

Definición conceptual: Chiavenato (2009), reafirma que el ambiente organizacional narra el entorno que existe en los miembros de la corporación. Está estrechamente relacionado con el entusiasmo de los empleados y expresa específicamente los atributos motivacionales del entorno organizacional. Por eso, es ventajoso cuando se satisface una necesidad personal y mejora la ética del individuo, es perjudicial cuando estas necesidades no pueden complacerse.

Definición operacional: El ambiente laboral está enfocado en el entorno de los miembros de una organización. Lograr un buen ambiente laboral trae muchas ventajas, para esto se tienen que tomar en cuenta dimensiones como estructura, comunicación, motivación y remuneración. Satisfacer estas dimensiones nos traerá resultados beneficiosos para nuestra organización

Satisfacción Laboral (V2):

Definición conceptual: según Robbins et al. (2013), define que el desarrollo de una empresa para poder alcanzar el éxito debe lograr sus actividades y objetivos laborales. En general, el nivel organizacional mide al desempeño laboral aplicando un examen evaluatorio con el propósito de cumplir las metas estratégicas con un nivel individual.

Definición operacional: Se entiende con el proceso del desempeño laboral con los cuales podemos analizar el éxito de una empresa logrando sus objetivos laborales. Las dimensiones que se deben evaluar para tener una medición correcta de desempeño laboral es el compromiso, productividad, competencia y la eficacia. Aplicando estos modelos, lograremos observar cómo nos desarrollamos para lograr nuestras metas.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo constituida por 50 trabajadores del régimen construcción civil (peón, oficial y operario) de la empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021.

**Tabla 1**

*Estructura de la población*

<b>Categoría</b>	<b>Nº Trabajadores</b>	<b>%</b>
Peón	15	30%
Oficial	03	06%
Operario	32	64%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Cuadro proporcionado por el jefe de recursos humanos de la empresa Lichtgroup s.a.c.

Muestra (muestreo): La población será igual a la muestra, la cual estuvo conformado por 50 trabajadores del régimen de construcción civil (peón, oficial y operario) de la empresa Lichtgroup s.a.c. – Chimbote 2021.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### **Técnica: Encuesta**

Esta encuesta se utilizó con el objetivo de estudiar la muestra y obtener datos sobre nuestras variables de estudio, especialmente para comprender las opiniones de los obreros de la empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021. Respecto al clima organizacional y desempeño laboral.

#### **Instrumento: Cuestionario**

Esta herramienta se implementó para encontrar lo estructurado de acuerdo con nuestras variables de investigación, clima organizacional y desempeño laboral de la compañía Lichtgroup s.a.c., el contenido es un conjunto de preguntas previamente estructurado y validado. Así mismo el instrumento tendrá una duración de 20 minutos.

## **Validez**

La estructura ha sido verificada por juicio de expertos, los expertos respondieron como aceptable lo que significa que si existe relación entre los problemas detectados.

## **Confiabilidad**

Se realizó prueba piloto al 30% de la población, el instrumento se procesa mediante el software estadístico SPSS versión 25; la primera variable de estudio clima organizacional consta de 16 ítems, se obtiene un alfa de cronbach que indica una fiabilidad de 0,749; se emplea el mismo proceso para la segunda variable desempeño laboral con 16 ítems, donde se obtiene un alfa de cronbach que muestra una fiabilidad correspondiente a 0,720. (ver anexos)

## **3.5. Procedimientos**

Se realizó una reunión con la gerente de la compañía Lichtgroup s.a.c., quien nos permitió recopilar información de los problemas que existe con respecto al desempeño laboral, estos datos recopilados nos permite definir la población para la investigación, con ayuda del instrumento del cuestionario se realizó una prueba, con permiso y coordinación de la gerente general, se brindó orientación respecto a los objetivos de investigación, las respuestas recopiladas por los colaboradores (peón, oficial y operario) vía online, nos permite obtener información relevante con el fin de realizar los ajustes necesarios en nuestra variable de investigación.

## **3.6. Método de análisis de datos**

Después de aplicar el instrumento en los obreros de la empresa Lichtgroup s.a.c., se ingresó los datos al software SSPS versión 25, dando como resultado los datos de la investigación. Los mismos fueron representados mediante tablas y gráficos.

## **3.7. Aspectos éticos:**

La información recabada, se emplea exclusivamente para fines de desarrollo, custodiando las respuestas de cada personal obrero, mostrando prudencia, confidencialidad y manteniéndolo en incógnito.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo general

Determinar la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**Tabla 2**

*Correlación de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,796**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* En la siguiente tabla se muestra el puntaje de validación de Rho de Spearman del objetivo general.

##### Interpretación:

Se observa en la tabla 2, que el Clima Organizacional con respecto al Desempeño Laboral si guardan relación aceptando la H<sub>1</sub>, dado que nuestro P-valor =0,000. Se afirma que el Clima Organizacional muestra una correlación Rho de 0,796 con la variable Desempeño Laboral, demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte.

**Tabla 3***Tabla cruzada Clima Organizacional y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral		Total	
		Medio	Alto		
Clima Organizacional	Medio	Recuento	8	3	11
		% del total	16,0%	6,0%	22,0%
	Alto	Recuento	5	34	39
		% del total	10,0%	68,0%	78,0%
Total		Recuento	13	37	50
		% del total	26,0%	74,0%	100,0%

*Nota:* En la tabla cruzada se visualiza los porcentajes obtenidos del objetivo general.

**Interpretación:**

En la tabla 3, demuestra que 11 obreros que equivalen al 22% consideran a la variable Clima Organizacional en un nivel medio y 39 obreros que equivalen al 78% lo considera en un nivel alto, mientras que 13 obreros que equivalen al 26% consideran a la variable Desempeño Laboral en un nivel medio y 37 obreros que equivalen a 74% consideran un nivel alto.

### Objetivo específico 1

Explicar la relación del Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**Tabla 4**

*Relación entre Clima Organizacional con la dimensión Compromiso*

			Clima Organizacional	Compromiso
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,834**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Compromiso	Coeficiente de correlación	0,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* En la siguiente tabla se muestra el puntaje de validación de Rho de Spearman del objetivo específico 1.

### Interpretación:

Se visualiza en la tabla 4, que el P-valor  $< 0,05$ , rechazando la  $H_0$ , podemos inferir que el Clima Organizacional con respecto a la dimensión Compromiso si guardan relación aceptando la  $H_1$ , dado que nuestro P-valor  $= 0,000$ . Esta tabla nos permite aseverar que el Clima Organizacional muestra una correlación Rho de 0,834 con la dimensión Compromiso, demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte.

**Tabla 5***Tabla cruzada Compromiso y Clima Organizacional*

		Clima Organizacional			Total
		Medio	Alto		
Compromiso	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	2,0%
	Medio	Recuento	10	10	20
		% del total	20,0%	20,0%	40,0%
	Alto	Recuento	0	29	29
		% del total	0,0%	58,0%	58,0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% del total	22,0%	78,0%	100,0%	

*Nota:* En la tabla cruzada se visualiza los porcentajes obtenidos del objetivo específico 1.

**Interpretación:**

Se demuestra en la tabla 5, el 58% de los obreros refieren que el Compromiso en la empresa se ubica en un nivel alto, el 40% consideran un nivel medio y el 2% un nivel bajo. Así mismo 39 obreros que representan al 78% respondieron que existe un Clima Organizacional alto y 11 obreros que representan al 22% consideran Clima Organizacional de nivel medio.

## Objetivo específico 2

Analizar relación del Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**Tabla 6**

*Relación entre Clima Organizacional con la dimensión Productividad*

		Clima Organizacional	Productividad	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,771**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* En la siguiente tabla se muestra el puntaje de validación de Rho de Spearman del objetivo específico 2.

### Interpretación:

Se plasma en la tabla 6, que el P-valor < 0,05, rechazando la H<sub>0</sub>, dando por inferido que el Clima Organizacional con respecto a la dimensión Productividad si guardan relación, aceptando la H<sub>1</sub>, dado que nuestro P-valor = 0,000. En la tabla podemos aseverar que el Clima Organizacional muestra una correlación Rho de 0,771 con la dimensión Productividad, demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte.

**Tabla 7***Tabla cruzada Productividad y Clima Organizacional*

		Clima Organizacional			Total
		Medio	Alto		
Productividad	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	2,0%
	Medio	Recuento	8	4	12
		% del total	16,0%	8,0%	24,0%
	Alto	Recuento	2	35	37
		% del total	4,0%	70,0%	74,0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% del total	22,0%	78,0%	100,0%	

*Nota:* En la tabla cruzada se visualiza los porcentajes obtenidos del objetivo específico 2.

**Interpretación:**

Se plasma en la tabla 7, 37 de los obreros que representan un 74% refieren que la Productividad en la empresa se ubica en un nivel alto, 12 obreros que representan al 24% confirman un nivel medio y 1 obrero igual 2% lo considera bajo. Por otro lado, 39 obreros representan al 78% respondieron que existe un Clima Organizacional alto y 11 obreros igual al 22% considera un clima medio.

### Objetivo específico 3

Identificar la relación del Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**Tabla 8**

*Relación entre Clima Organizacional con la dimensión Competencia*

			Clima Organizacional	Competencia
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,554**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Competencias	Coefficiente de correlación	0,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* En la siguiente tabla se muestra el puntaje de validación de Rho de Spearman del objetivo específico 3.

### Interpretación:

Se plasma en la tabla 8, que el P-valor < 0,05, rechazando la H<sub>0</sub>, dando por inferido que el Clima Organizacional con respecto a la dimensión Competencias si guardan relación, aceptando la H<sub>1</sub>, dado que nuestro P-valor = 0,000. En la tabla se asevera que el Clima Organizacional muestra una correlación Rho de 0,554 con la dimensión Competencias, demostrando que existe una correlación positiva considerable.

**Tabla 9***Tabla cruzada Competencia y Clima Organizacional*

			Clima Organizacional		Total
			Medio	Alto	
Competencia	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%
	Medio	Recuento	9	5	14
		% del total	18,0%	10,0%	28,0%
	Alto	Recuento	2	33	35
		% del total	4,0%	66,0%	70,0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% del total	22,0%	78,0%	100,0%	

*Nota:* En la tabla cruzada se visualiza los porcentajes obtenidos del objetivo específico 3.

**Interpretación:**

La tabla 9, demuestra que 35 obreros que equivalen al 70% consideran que existe Competencia de nivel alto, 14 obreros que equivalen al 28% consideran un nivel medio y 01 igual 2% un nivel bajo. Por último, inferimos que 39 obreros que representan al 78% respondieron que existe un Clima Organizacional alto y 22% medio.

#### Objetivo específico 4

Analizar la relación del Clima Organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre Clima Organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación significativa entre Clima Organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**Tabla 10**

*Relación entre Clima Organizacional con la dimensión Eficiencia*

		Clima Organizacional	Eficiencia	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,558**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	0,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* En la siguiente tabla se muestra el puntaje de validación de Rho de Spearman del objetivo específico 4.

#### Interpretación:

Se declara en la tabla 10, que el P-valor  $< 0,05$ , rechazando la  $H_0$ , podemos inferir que el Clima Organizacional con respecto a la dimensión Eficiencias guardan relación, aceptando la  $H_1$ , dado que nuestro P-valor  $= 0,000$ . En la tabla se asevera que el Clima Organizacional muestra una correlación Rho de 0,558 con la dimensión Eficiencia, demostrando que existe una correlación positiva considerable.

**Tabla 11***Tabla cruzada Efectividad y Clima Organizacional*

		Clima Organizacional		Total	
		Medio	Alto		
Efectividad	Medio	Recuento	4	12	16
		% del total	8,0%	24,0%	32,0%
	Alto	Recuento	7	27	34
		% del total	14,0%	54,0%	68,0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% del total	22,0%	78,0%	100,0%	

*Nota:* En la tabla cruzada se visualiza los porcentajes obtenidos del objetivo específico 4.

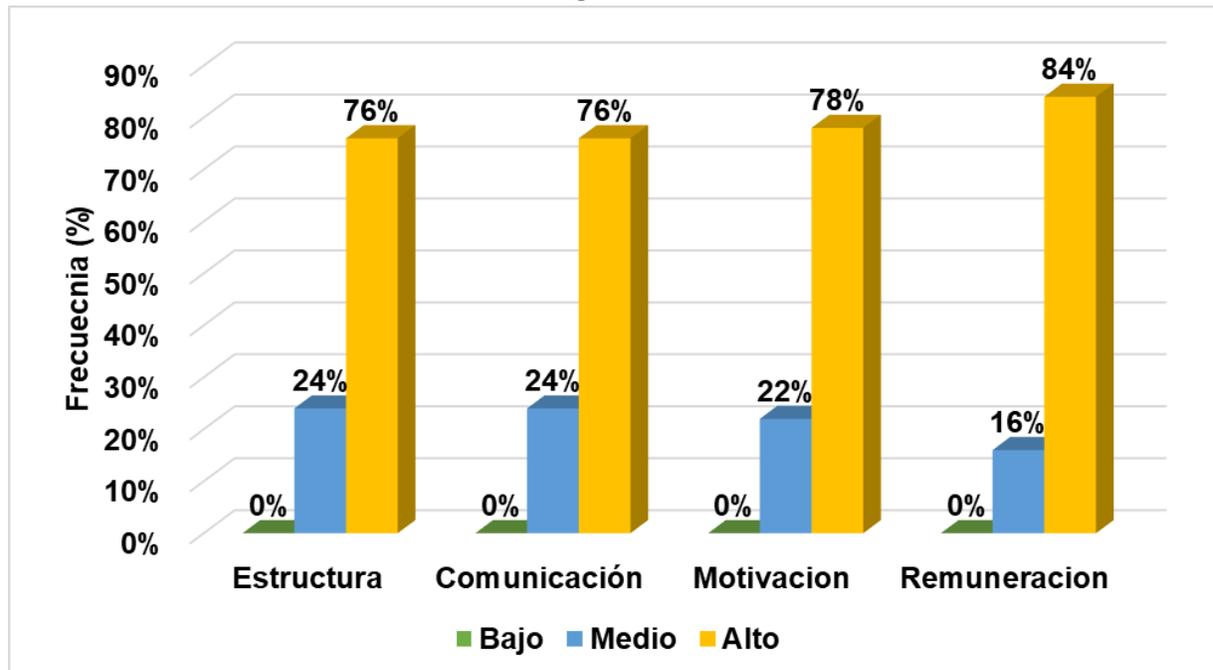
**Interpretación:**

En la tabla 11, demuestra que 34 obreros que equivalen al 68% respondieron que existe Eficiencia en un nivel alto y 16 obreros que equivalen al 32% considera un nivel medio. Por último, 39 obreros que representan al 78% demuestra que existe un Clima Organizacional alto y 22% nivel medio.

Se detallan los estudios de las variables “Clima Organizacional y Desempeño Laboral” en los niveles de dimensiones según los resultados obtenidos de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., Chimbote 2021.

**Figura 1**

*Niveles de las dimensiones de Clima Organizacional*



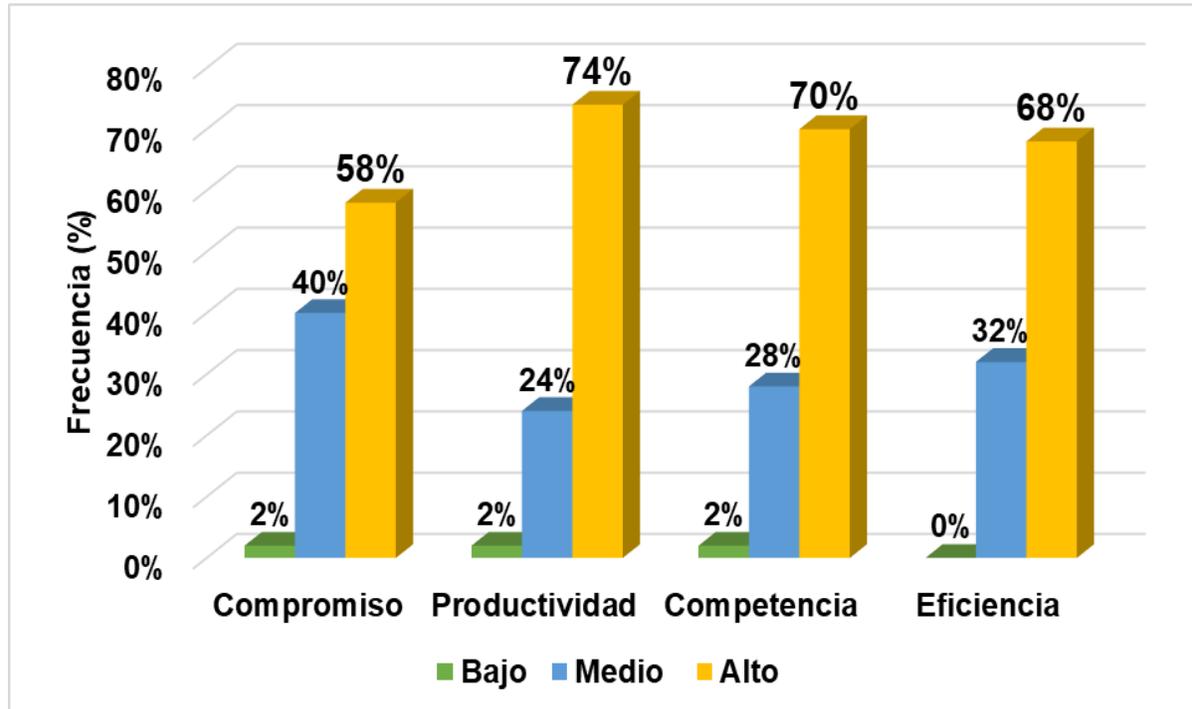
Nota: En la siguiente figura se visualiza los porcentajes de las dimensiones de clima organizacional.

**Interpretación:**

Se infiere en la figura 1, que la Estructura el 76% de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., perciben un nivel de grado alto y el 24% un nivel de grado medio. Se observa que en la Comunicación el 76% de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., comprende un nivel alto mientras que el 24% un nivel medio. Continuando con la dimensión Motivación el 78% de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., perciben un clima organización con un nivel medio y el 22% un nivel medio. Por último, se observa que el 84% de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., demuestran un clima remunerativo de nivel alto y el 16% un nivel de grado medio.

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de Desempeño Laboral*



*Nota:* En la siguiente figura se visualiza los porcentajes de las dimensiones de desempeño laboral.

**Interpretación:**

Se demuestra en la figura 2, que en el Compromiso el 58% de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, perciben un nivel de grado alto, el 40% perciben un nivel de compromiso medio y el 2% un nivel bajo. Respecto a la Productividad el 74% de los obreros perciben un nivel alto, así mismo el 24% de los obreros perciben un nivel medio y el 2% un nivel bajo. También en la dimensión Competencia observamos que el 70% de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC. Demuestra un desempeño competitivo de nivel alto, el 28% nos dieron como resultado un desempeño de nivel medio y el 2% un nivel bajo. Por último, observamos que en la dimensión Eficiencia se obtuvo como resultado que el 68% de los obreros está en el nivel alto y 32% un nivel alto.

## V. DISCUSIÓN

Respecto resultado del objetivo general: se visualiza que el P-valor  $< 0,05$  por lo tanto se infiere que el Desempeño Laboral respecto al Clima Organizacional si guardan relación, aceptando la  $H_1$ , dado que se obtuvo un P-valor = 0,000. De esta manera en la tabla 2, se afirma que el Clima Organizacional muestra relación Rho de 0.796 con la variable Desempeño Laboral, obteniendo una correlación positiva muy fuerte y un margen de error del 1% (0.01), Así mismo; Tinoco (2017), en su investigación concluye que existe una relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC, obteniendo una relación Rho = 0.755 indicando que existe relación positiva muy fuerte, así mismo se obtuvo un P-valor  $< 0,05$  dando por rechazando la  $H_0$  y aceptando la  $H_1$ . Así mismo; Castillo (2019), nos da como conclusión que sus variables de estudio existe una relación significativa, con un coeficiente un Rho=0.866 y un valor de significancia del 0.00 menos a 0.005; demostrando que a medida que se mejora el Clima también mejorará el Desempeño de los colaboradores, datos que guardan concordancia con Angeles (2017). Donde nos brinda un aporte innovador en su debate de clima y desempeño laboral dando como evidencia correlaciones positivas entre ambas variables, demostrando un (RHO=0.86) y un valor de significancia de 0.00, concluyendo así; que la importancia del CO se tienen que aplicar estrategias que favorezcan al “DL” ya que a cada integrante de trabajó se tiene que ver reflejado la mejora del rendimiento y de su productividad reflejando así un buen desenvolvimiento de cada persona dentro de la organización. Pariona et al. (2021) en su revista científica nos concluye que el “CO”, existe un nivel aceptable según su perspectiva, ya que consideran que si su ambiente de trabajo les permite desempeñarse profesionalmente entonces se podrá satisfacer las necesidades que requiere la empresa para así obtener un nivel óptimo de Desempeño. Al respecto Chiavenato (2010), nos redacta que el “Clima Organizacional” es el entornó donde los individuos se involucran y dialogan sobre cómo se siente en el ambiente trabajo. Una de las características del clima es que afecta la conducta de las personas, y lo que ocasiona un ambiente de trabajo negativo.

Los resultados obtenidos al objetivo específico: Relacionar el Clima Organizacional con la dimensión compromiso del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC,

Chimbote 2021. Se encontró que existe una relación positiva muy fuerte de  $Rho = 0,834$ , pero con un P-valor = 0.000, lo que nos demuestra una correlación directa significativa entre ambas variables. Según Rosales (2019), se comprobó P-valor  $<0.05$ ; por lo tanto, nos muestra que existe relación entre sus variables de estudio por lo que damos por rechazado su  $H_0$ , obteniendo un Rho positivo considerado. Al respecto Chiavenato (2010), nos redacta que el “Clima Organizacional” es el entorno donde los individuos se involucran y dialogan sobre cómo se siente en el ambiente trabajo. también consideremos lo que indica Alles (2010), concluye que para tener al personal comprometido con la organización debemos conocer cómo se contribuye con los recursos humanos, para poder así identificar las perspectivas que tenemos de los empleados incluyendo socios, jefes y clientes.

Con respecto al objetivo específico: Relacionar el Clima Organizacional con la dimensión productividad del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021. Los resultados obtenidos aseveran que Rho Spearman es = 0,771, lo que nos demuestra que existe una correlación positiva muy fuerte. Por otro lado, el nivel de Sig.= 0.000 lo que demuestra que hay significancia suficiente para aceptar la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , por lo que se afirma que entre Productividad y el Clima Organizacional existe una relación significativa. Estos resultados guardan relación con Villena (2018). Concluyó que sus variables tienen una correlación positiva considerable (Rho= 0,593), por lo tanto, se da por aceptado que existe una relación directa con la dimensión productividad. Rosales (2019), tiene concordancia con el anterior autor ya que también cuenta con un resultado de correlación positiva considerable Rho= 0,542 lo que mantiene favorable al Clima Organizacional con la productividad de los trabajadores de la empresa INCOMANS. Por otro lado; Ramírez y Zavaleta (2017), concluyen que toda organización no solo debe enfocarse en la administración de recursos, sino que se debe analizar el desempeño de los colaboradores dentro de la organización, en ese sentido conoceremos el nivel de producción en el que se desempeñan los trabajadores. Así mismo; Litwin y Stringer (2002), menciona que el clima dentro de la empresa se relaciona con los términos de noción que se adquieren porque a través de sus reglamentos se pondrán en práctica estrategias de producción.

Dicha idea guarda relación con Daza et al. (2021) donde pudo concluir que al tener un buen clima favorable serviría de mucha ayuda a la superación de los empleados, ya que los resultados obtenidos se muestran favorables donde el trabajo en equipo y el comportamiento está asociado a la productividad dentro de una organización. Así mismo Estela y Puyo (2017). Nos muestra que el “CO” y la productividad tiene una correlación baja con un valor de  $Rho=0.349$  y un nivel de significancia del 0.01 valor igual al ( $p<0.005$ ), en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, aunque haya una mejora leve se tendrá un impacto mayor en la productividad. Por último, Villena (2018), nos muestra los resultados que la dimensión productividad tiene un  $Rho=0.593$  y su (sig. Aprox.=0.020) menos al nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ), por lo tanto existe relación de ambas variables de estudio. Por lo que se logró determinar que la relación entre el “CO” y el “DL” en la dimensión productividad nos muestra que el 53.3% es bueno, el 46.7% muy bueno y el 13% bajo, aportando como conclusión que para mejorar a un equipo o grupo de trabajo se tiene que tener un ambiente motivado propicio para poder mejorar la producción de una empresa.

Analizando los resultados del objetivo específico: Relacionar el Clima Organizacional con la dimensión competencia del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021. Se concluye que existe una correlación positiva considerable, debido a que tiene un  $Rho = 0,554$ , por otro lado, el nivel de Sig.=0.000 lo que nos demuestra que existe significancia entre la dimensión competencias y el Clima Organizacional entonces se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ . Así mismo Rosales (2019), Llegó a concluir que en la empresa los trabajadores serán afectados, esto va a repercutir en un mal Clima Organizacional debido a las competencias que se presentan por parte de los colaboradores. Como respaldo González (2021), afirma que cada empresa muestra varias maneras de “CO”; lo que se busca es la correspondencia de satisfacción para poder tener la opción más positiva dentro de la empresa. Por otro lado, Valiente et al. (2020), en su revista gestión por competencias nos muestra que el 35% de empresas constructoras de Trujillo desarrollan un alto nivel de conocimientos de sus funciones, el 40% desarrolla un nivel medio, el 39% cuenta con un nivel medio

de capacidad intelectual y el 43% con un nivel medio de liderazgo en la empresa, observando así enfoques debilitados y porcentajes de niveles medios por lo que podría afectar a la empresa en su productividad y su mejoría empresarial. Por último; Pozo (2013), que el estudio que reafirmo McClelland, que las ideas que utilizo en la exploración de capacidades competentes sea ejecutado para la producción o la suficiencia de ejecución experta, para que se pueda conocer así las ventajas y nuevos componentes de la ciencia e innovación.

Respecto al último objetivo específico: Relacionar el Clima Organizacional con la dimensión eficiencia del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021. Se concluye que existe una correlación positiva considerable porque tiene evidencia suficiente de un  $Rho = 0.558$ , y con un nivel de  $Sig. = 0.000$  pudiendo afirmar que existe una relación directa entre la dimensión eficiencia y el Clima Organizacional. Así mismo Villena (2018), en su estudio afirmó que el 33.3% de los obreros no es eficiente, por lo tanto, la empresa debe optimizar sus recursos con el objetivo de reducir el índice de trabajadores deficientes. Ya que esto ayudará a tener el Clima Organizacional moderado del 66.7%; Hidrogo (2019), afirma que 46% de los obreros a veces y casi siempre, existe eficiencia en sus trabajos. Con esto nos demuestra que el 92% de su persona toman la iniciativa ante cualquier problema en la empresa. Por otro lado; Chiavenato (2017), que, para lograr las metas y objetivos, se debe desarrollar las metas organizacionales. Es eficaz una organización cuando su misión y visión cumple las expectativas o interés de grupo de trabajos para así lograr en un largo tiempo un campo social y ambiental. Por último, Castillo (2019). Afirma que los resultados obtenidos por sus colaboradores nos muestran que el 41.2% consideran que su eficiencia dentro de la empresa tiene un nivel malo, el 32.4% tiene un nivel regular y el equivalente del 26.5% un nivel bueno, quedando demostrado que la eficiencia que tienen los trabajadores al realizar sus actividades se ve afectado por el tipo de clima organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que en la tabla 2 se visualiza que existe relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral obteniendo un (P-valor = 0,000 y Rho 0,796); afirmando que el “Clima Organizacional” puede afectar y/o favorecer al “Desempeño Laboral”, dando como favorable a la investigación y rechazando de esta manera la hipótesis nula.
2. Se detalló en segundo lugar, que la dimensión compromiso con el Clima Organizacional, existen muestras suficientes para rechazar la  $H_0$ , dado que se obtuvo un puntaje de (0.000); se verifica que en la tabla 4 existe una relación directa, obteniendo un Rho= 0,834 indicando que existe una correlación positiva muy fuerte.
3. En tercer lugar, la dimensión productividad con el Clima Organizacional se rechaza la  $H_0$  debido a que tiene un puntaje de (0.000<0.05) dando por aceptado la  $H_1$ . También el coeficiente de Rho indica un valor = 0.771 demostrando una correlación positiva muy fuerte. (Tabla 6).
4. En cuarto lugar, la dimensión competencia con el Clima Organizacional se acepta la hipótesis de investigación debido a que tiene un nivel de significancia de (0.000<0.05) así mismo tiene una relación directa. Por otro lado, en la (tabla 8) el coeficiente de Rho nos demuestra un valor 0.554 demostrando una correlación positiva considerable.
5. En quinto lugar, en la (tabla 10) existe muestra suficiente para rechazar la hipótesis nula, y una relación de significancia de (0.000<0.05). por otro lado, la dimensión eficiencia y Clima Organizacional nos muestra un coeficiente de Rho=0.558 demostrando así una correlación positiva considerable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la empresa se le solicita crear un plan operativo de incorporación social con la finalidad de tener a todo el personal involucrado en la integración, de esta manera lograremos mejorar el Clima Organizacional de la empresa; cuyo objetivo es conseguir mejorar las metas que la empresa requiere alcanzar.
2. A la gerencia de la empresa se le solicita brindar capacitaciones constantes a todo el personal obrero con la finalidad de conseguir trabajadores destacados las cuales nos ayudarán a optimizar los recursos de la empresa. Así mismo se recomienda a la empresa invertir en materiales apropiados con la finalidad de conseguir mayor rendimiento en trabajos en equipo. También solicitamos a los profesionales dar reconocimientos a los obreros por sus trabajos de calidad incentivando y motivando de esta manera lograremos conseguir mayor productividad en la empresa.
3. Al área de recursos humanos se le recomienda realizar charlas de responsabilidad, logrando de esta manera minimizar los accidentes de trabajo debido a que se logró verificar que existen un grupo de trabajadores que al realizar sus trabajos están preocupados por problemas familiares sin medir los riesgos que puedan ocasionar.
4. A la empresa se le recomienda hacer las coordinaciones con el área de seguridad ocupacional para implementar capacitaciones con los trabajos de alto riesgo, de esta manera conseguimos que las actividades que se les asigne a cada trabajador sea el más eficiente, logrando la empresa conseguir llegar a sus metas establecidas.

## REFERENCIAS

- Aliaga Dávila, K. y Llorca Gutiérrez, S. (2020). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ingeniería y construcción RIOMAR SAC, Pacasmayo, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Chepén, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61956>
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias* (Segunda Edición). Argentina: Editorial Granica Pág. 263
- Angeles Manturano, C. (2017). *Relación entre clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2570>
- Araujo Vargas, P., Caballero de la Cruz, E. C., & Jarama Soto, R. (2020). Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 4(1), 75 - 94. <https://doi.org/10.17162/riva.v4i1.1275>
- Arias, W, L., y Arias, C, G., (2014). Relation between organizational climate and job satisfaction in a small enterprise from private sector [Relación entre Clima Organizacional y satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado]. *Ciencia & trabajo*, 16, 185-191. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Brito, C. C., Pitre, R, R., y Cardona, A, D., (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. [El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados en una empresa de servicios.] *Información tecnológica*, 31, 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Calderon Cosavalente, K. y Carranza Arroyo, C. (2017). *Influencia del liderazgo distribuido, en el Clima Organizacional de la empresa Iconser SAC, Trujillo en el año 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11431>
- Canales Farah, A. y López Gómez, J. (2021). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A.*

- durante el periodo de pandemia Covid-19, Lima – 2021* [tesis de licenciatura, universidad científica del sur, Lima, Peru]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1976>
- Carhuayal-Huaranga, O. (2020). [El Clima Organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A.] *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Castillo Sebastian, C. (2019). *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/897>
- Castro-Mori, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chiang, M., y Nuñez, A. (2010). *Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas España.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones* (2ª edición). México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos - El capital social humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Décima edición) Mc Graw Hill Educación.
- Dávila-Morán, R., Agüero, E., Ruiz, L., y Guanilo, E. (2021). Clima Organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Daza C, A., Beltrán G, L., y Silva R, W. (2021). [Analysis of the organizational climate in companies in the palm sector of the Colombian Caribbean región.] [Análisis del Clima Organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Décimo primera edición). Pearson Educación.

- Estela Chávez, E. y Puyo Huayunga, J. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/896>
- González-Vásquez, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima Organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Govea A, K., y Zuñiga B, D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service Company. [El Clima Organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios.] *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22 [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=pt&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=pt&tlng=es).
- Gutiérrez Guerrero, M. y Justo Casaretto, R. (2020). *Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral de los obreros de las empresas del sector construcción en Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653283>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. D.F., México: McGrawHill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw - Hill.
- Hidrogo Gonzales, M. (2019). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los empleados del proyecto mejoramiento Hospital Sisa, Empresa Construcción y Administración S.A. periodo 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3429>
- Iglesias A, A., Torres E, J., y Mora P, Y. (2020) Organizational climate studies: integrative review. [Estudios de Clima Organizacional:] revisión

integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-)

[897X2020000601189&lng=es&tlng=es](https://doi.org/10.1189&lng=es&tlng=es)

Lázaro Coletto, N. y Romero Valverde, P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021* [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/64087>

Likert R. (1965). *Los seres humanos en las organizaciones*. MacGraw-Hill: New York.

Litwin y Stringer (2002). *Motivación y Clima Organizacional*. Boston, E.E.U.U. Harvard Business School Press.

Mamani Rodriguez, M. (2019). *Relación del Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú].  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2753>

Marmolejo-Salazar, L., y Ospina-Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista De investigación En Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67.  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232>

Medina Romero, K. (2020). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana* [Título de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú].  
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3299>

Moreno Perea, S. (2018). Interpersonal relationships in the work environment of the Technological University of Chocó Diego Luis Córdoba. [Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba.] *CES Derecho*, 9(1), 13–33.  
<https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

Natividad Carrasco, M. y Zavala Rivera, A. (2018). *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad

- Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623796>
- Neri Uribe, J. (2021). Diferencias sociodemográficas en la percepción del Clima Organizacional de trabajadores industriales mexicanos. *Administración Y Organizaciones*, 24(46), 50-68.  
<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/446>
- Noboa Salazar, J, G., Barrera Cosiun G, J., y Rojas Torres, D. (2019). Relationship Of The Organizational Climate With The Job Satisfaction In A Company Of The Construction Sector [Relación Del Clima Organizacional Con La Satisfacción Laboral En Una Empresa Del Sector De La Construcción] *Revista Científica Ecociencia*, 6(1) <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-del-clima-organizacional-con-la/docview/2229188196/se-2>
- Olivera G, Y., Leyva C, L., y Napán Y, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. [Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.] *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palacios Uriol, G. y Yupanqui Huaman, A. (2020). *Relación entre el employee experience y desempeño laboral de trabajadores de la Constructora Corporación Wilson Vallejos BSP obras EIRL, Trujillo-2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50643>
- Pariona-Luque, R., Rivero, Z., González, R., y Hinojosa, R. (2021). Clima Organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Pedraza-Melo, N. (2018). El Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>

- Pupo-Guisado, B., Velázquez-Zaldívar, R., y Tamayo-Fajardo, M. (2018). Impacto de los factores externos en el Clima Organizacional de empresas constructoras. *Ciencias Holguín*, 24(1), 85-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553863008>
- Ramírez-García, J., y Zavaleta-León, V. (2018). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017. *Revista Ciencia y Tecnología*, 14(4), 67+. <https://link.gale.com/apps/doc/A597517616/IFME?u=anon~d4c0f5a3&sid=googleScholar&xid=e843a650>
- Robbins, P., y Judge, A. (2013). *Comportamiento organizacional*. 13 edición. México: Pearson.
- Robbins, Stephen, P., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educacion.
- Rosales Ayala, R. (2019). *Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44280>
- Soto-Rivera, C., y Inga Soto, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *Empresa. Investigación Y Pensamiento crítico*, 95–117. <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/846>
- Tinoco Plasencia, C. (2018). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC- Barranco 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17433/TINOCO\\_CJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17433/TINOCO_CJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., y Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(1), 45-50. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>

- Villena Ynfantes, L. (2018). *Relación del Clima Organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14493>
- Zenteno H, Á., y Durán, C., (2016). High Performance Factors And Practices Affecting Work Climate: A Case Analysis [Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral:] *Análisis de un caso. Innovar*, 26(59), 119-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

# **ANEXOS**



## ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN
1. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021?	1. Determinar la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021	1. El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC., Chimbote 2021	A. CLIMA ORGANIZACIONAL B. DESEMPEÑO LABORAL
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	
1. ¿Existe relación entre el Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021? 2. ¿Existe relación entre el Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021? 3. ¿Existe relación entre el Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021? 4. ¿ Existe relación entre el Clima Organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021?	1. Explicar la relación del Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021 2. Analizar relación del Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021 3. Identificar la relación del Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021 4. Analizar la relación del Clima Organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.	1. La relación entre Clima Organizacional con el Compromiso de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021. 2. La relación significativamente de Clima Organizacional con la Productividad de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021. 3. La relación de Clima Organizacional con la Competencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021. 4. La relación del clima organizacional con la Eficiencia de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021	



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
Clima Organizacional	Chiavenato (2009). reafirma que el ambiente organizacional narra el entorno que existe en los miembros de la corporación. Está estrechamente relacionado con el entusiasmo de los empleados y expresa específicamente los atributos motivacionales del entorno organizacional. Por eso, es ventajoso cuando se satisface una necesidad personal y mejora la ética del individuo, es perjudicial cuando estas necesidades no pueden complacerse.	El ambiente laboral está enfocado en el entorno de los miembros de una organización. Lograr un buen ambiente laboral trae muchas ventajas, para esto se tienen que tomar en cuenta dimensiones como estructura, comunicación, motivación y remuneración. Satisfacer estas dimensiones nos traerá resultados beneficiosos para nuestra organización	Estructura	Estrategias	ORDINAL
				Trabajo en Grupo	Ordinal
			Comunicación	Buena Comunicación	Ordinal
				Efectiva	Ordinal
				Comunicación Interno	Ordinal
			Motivación	Intrínseca	Ordinal
				Extrínseca	Ordinal
			Remuneración	Monetaria	Ordinal
				Social	Ordinal



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
Desempeño Laboral	Robbins et al. (2013). define que el desarrollo de una empresa para poder alcanzar el éxito debe lograr sus actividades y objetivos laborales. En general, el nivel organizacional mide al desempeño laboral aplicando un examen evaluatorio con el propósito de cumplir las metas estratégicas con un nivel individual.	Se entiende con el proceso del desempeño laboral con los cuales podemos analizar el éxito de una empresa logrando sus objetivos laborales. Las dimensiones que se deben evaluar para tener una medición correcta de desempeño laboral es el compromiso, productividad, competencia y la eficacia. Aplicando estos modelos, lograremos observar cómo nos desarrollamos para lograr nuestras metas.	Compromiso	Resultados	Ordinal
				identificación	Ordinal
			Productividad	Funciones	Ordinal
				Calidad	Ordinal
			Competencias	Cumplimiento	Ordinal
				Responsabilidad	Ordinal
				Seguimiento	Ordinal
				Iniciativa	Ordinal
			Eficiencia	Responsabilidad	Ordinal

**ANEXO 2. INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estimado trabajador el presente cuestionario es anónimo, se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel del Clima Organizacional que viene utilizando, para este modo plantear alternativas de mejora.

*Indicaciones:* Marque con una x en la opción que se crea conveniente, considerando el siguiente criterio.

Nunca	1
Pocas veces	2
Algunas veces	3
Muchas veces	4
siempre	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>ESTRUCTURA</b>					
1.- Usted considera que las tareas asignadas le permite aprender y a desarrollarse					
2.- En la organización usted se afrontan y superan los obstáculos					
3.- Consideran sus ideas para mejorar los objetivos de la empresa.					
4.- Usted se compromete con el éxito de la empresa.					
<b>COMUNICACION</b>					
5.- Su jefe considera que su buena comunicación con los colaboradores ayudará a mejorar el ambiente de la empresa.					
6.- Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros.					
7.- La comunicación que se produce en los equipos de trabajos es eficaz					
8.- Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los empleados.					
9.- Cuando usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal.					

<b>MOTIVACION</b>					
10.- Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional.					
11.- Valora su jefe todo el esfuerzo que pones usted y sus equipo de trabajo al realizar sus tareas.					
12.- Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses.					
13.- Usted ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante los últimos meses.					
<b>REMUNERACIÓN</b>					
14.- Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza.					
15.- Considera Usted que el aumento salarial es el apropiado para todos los colaboradores.					
16.- Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza					

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador el presente cuestionario es anónimo, se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel del Desempeño Laboral que viene utilizando, para este modo plantear alternativas de mejora.

*Indicaciones:* Marque con una x en la opción que se crea conveniente, considerando el siguiente criterio.

Nunca	1
Pocas veces	2
Algunas veces	3
Muchas veces	4
siempre	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO</b>					
1.- Usted como empleado coopera espontáneamente con el equipo de trabajo					
2.- Usted entabla relaciones de amistad para dar solución a los problemas de la empresa					
3.- En la ejecución de sus funciones, usted minimiza los materiales asignados					
4.- Considera usted, que da solución a los problemas de la empresa					
5.- Se considera usted que se pone la camiseta de la empresa					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
6.- En el desarrollo de sus funciones, usted optimiza el uso de sus recursos					
7.- Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales					
8.- Continuamente me gusta participar en las tareas que se realiza en equipo					
9.- Usted considera que sus logros son bien reconocidos en la empresa					



COMPETENCIAS					
10.- Constantemente conversó con mis compañeros con el objetivo de mejorar mis actividades que me involucran en la participación de ellos					
11.- Cuando interactúo con mis compañeros, me siento apreciado por ellos.					
12.- Escucho con atención cuando mis compañeros me hablan de sus problemas					
EFICIENCIA					
13.- Usted toma la iniciativa ante una sospecha de infracción					
14.- Cuando surge un problema, intentas resolverlo					
15.- Se considera usted responsable en su funciones laborables					
16.- Usted cumple con las funciones asignadas					

**FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

Tipo de instrumento	Cuestionario Personal
Denominación del instrumento	Cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral
Autor	Correa Julca, Harold Brian Liñan Rodriguez, Geisson Stalyn
Duración de la aplicación	Aproximadamente 20 minutos
Muestra	50 trabajadores (peón, oficial y operario)
Numero de ítems	32
Escala de medición	Likert (Nunca, Pocas Veces, Algunas Veces, Muchas Veces y Siempre)
Dimensiones que evalúa	V1: Clima Organizacional V2: Desempeño Laboral
Método de muestreo	Probabilístico
Lugar de realización de campo	Chimbote
Fecha de realización de campo	06/09/2021
Programa estadístico	SSPS versión 25

### TABLA DE ESPECIFICACIONES

Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP S.A.C. Chimbote 2021.

#### I. Datos informativos

- Autores : Correa Julca, Harold Brian  
Liñan Rodriguez, Geisson Stalyn
- Tipo de instrumento : Cuestionario
- Duración : 20 minutos
- Materiales : Internet
- Responsable de la aplicación : Autor

#### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es describir cómo se desarrolla el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los obreros de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

#### III. Tabla de especificadores:

V1: Clima Organizacional				
Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
D1. Estructura	1. Estrategias	25%	1, 2	1 - 5
	2. Trabajo en grupo		3, 4	
D2. Comunicación	3. Buena Comunicación	25%	5, 6	1 - 5
	4. Efectiva		7	
	5. Comunicación Interno		8, 9	
D3. Motivación	6. Intrínseca	25%	10, 11	1 - 5
	7. Extrínseca		12, 13	
D4. Remuneración	8. Monetaria	25%	14, 15	1 - 5
	9. Social		16	
TOTAL		100%	16 ÍTEMS	

**Opciones de respuesta:**

N° de ítems	Opciones de respuesta	Puntaje
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	Siempre	5
	Muchas veces	4
	Algunas veces	3
	Poca veces	2
	Nunca	1

<b>V2: Desempeño Laboral</b>				
Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
D1. Compromiso	10. Resultado	25%	1, 2, 3	1 - 5
	11. Identificación		4, 5	
D2. Productividad	12. Funciones	25%	6, 7, 8	1 - 5
	13. Calidad		9	
D3. Competencias	14. Cumplimiento	25%	10	1 - 5
	15. Responsabilidad		11	
	16. Seguimiento		12	
D4. Eficiencia	17. Iniciativa	25%	13, 14	1 - 5
	18. Responsabilidad		15, 16	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>16 ÍTEMS</b>	

**Opciones de respuesta:**

N° de ítems	Opciones de respuesta	Puntaje
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	Siempre	5
	Muchas veces	4
	Algunas veces	3
	Poca veces	2
	Nunca	1

Consentimiento informado aplicación de instrumento en la empresa Lichtgroup  
s.a.c. Chimbote 2021

## Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021

Bienvenido(a)

Mi nombre es Geisson Stalyn Liñan Rodriguez y Harold Brian Correa Julca, solicito tu AUTORIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN para completar el presente cuestionario que corresponde a un estudio acerca Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021; investigación que venimos desarrollando en la universidad Cesar Vallejo para obtener el titulo de licenciado en administración.

Este cuestionario forma parte del recojo de información que se llevara a cabo para fines académicos;es totalmente CONFIDENCIAL, ANÓNIMO Y VOLUNTARIO.

Por favor conteste a las siguientes preguntas y afirmaciones con sinceridad.Marca la opción de acuerdo a los datos que se le solicite y si existiera alguna duda respecto a los alcances sírvase dirigirse a mi persona para poder responder sus inquietudes al correo electrónico: geisson\_admi93@hotmail.com

Gracias por tu apoyo y colaboración llenando este cuestionario.

Accede a participar del presente cuestionario \*

Sí

No



ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC – Chimbote 2021.

AUTORES: CORREA JULCA Harold Brian - LIÑAN RODRÍGUEZ Geisson Stalyn

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Estrategias	Usted considera que las tareas asignadas le permite aprender y a desarrollarse				X		X		X		X		
			En la organización usted se afrontan y superan los obstáculos				X		X		X		X		
		Trabajo en grupo	Consideran sus ideas para mejorar los objetivos de la empresa.				X		X		X		X		
			Usted se compromete con el éxito de la empresa.				X		X		X		X		
	Comunicación	Buena	Su jefe considera que su buena comunicación con los colaboradores ayudara a mejorar el ambiente de la empresa.				X		X		X		X		
			Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros.				X		X		X		X		
		Efectiva	La comunicación en el equipo de trabajo es efectiva.				X		X		X		X		
			Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los empleados.				X		X		X		X		
		Interno	Cuando usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal.				X		X		X		X		



	Motivación	Intrínseca	Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional.				X		X		X		X	
			Valora su jefe todo el esfuerzo que pones usted y sus equipo de trabajo al realizar sus tareas.				X		X		X		X	
		Extrínseca	Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses.				X		X		X		X	
			Usted ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante los últimos meses.				X		X		X		X	
	Remuneración	Monetaria	Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza				X		X		X		X	
			Considera Usted que el aumento salarías es el apropiado para todos los colaboradores.				X		X		X		X	
Social		Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza				X		X		X		X		



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**DIRIGIDO A:** Obreros de la empresa LICHTGROUP SAC.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** SANTOS DIAZ, PABLO ARNULFO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN EDUCACION

**VALORACIÓN:** DE ACUERDO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<del>De acuerdo</del>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------------	-----------------------

  
PABLO A. SANTOS DIAZ  
REGISTRO ÚNICO DE OBLIGACIÓN  
CLAD N° 0482

Firma del evaluador



**MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**TÍTULO:** Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC – Chimbote 2021.

**AUTORES:** CORREA JULCA Harold Brian - LIÑAN RODRÍGUEZ Geisson Statyn

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL	Compromiso	Resultados	Usted como empleado coopera espontáneamente con el equipo de trabajo				X		X		X		X		
			Usted entabla relaciones de amistad para dar solución a los problemas de la empresa				X		X		X		X		
			En la ejecución de sus funciones, usted minimiza los materiales asignados				X		X		X		X		
		Identificación	Considera usted, que da solución a los problemas de la empresa				X		X		X		X		
			Se considera usted que se pone la camiseta de la empresa				X		X		X		X		
			En el desarrollo de sus funciones, usted optimiza el uso de sus recursos				X		X		X		X		
	Productividad	funciones	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales				X		X		X		X		
			Continuamente me gusta participar en las tareas que se realiza en equipo				X		X		X		X		
			Usted considera que sus logros son bien reconocidos en la empresa				X		X		X		X		
	Calidad	Cumplimiento	Constatarmente converso con mis compañeros con el objetivo de mejorar mis actividades que me involucran en la participación de ellos				X		X		X		X		



		Responsabilidad	Cuando interactué con mis compañeros, me siento apreciado por ellos			X	X	X	X		
		Seguimiento	Escucho con atención cuando mis compañeros me hablan de sus problemas			X	X	X	X		
	Eficiencia	Iniciativa	Usted toma la iniciativa ante una sospecha de infracción			X	X	X	X		
			Cuando surge un problema, intentas resolverlo			X	X	X	X		
		Responsabilidad	Se considera usted responsable en su funciones laborables			X	X	X	X		
			Usted cumple con las funciones asignadas			X	X	X	X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Desempeño Laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**DIRIGIDO A:** Obreros de la empresa LICHTGROUP SAC.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** SANTOSDIAZ, PABLO ARNULFO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN EDUCACION

**VALORACIÓN:** DE ACUERDO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<del>De acuerdo</del>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------------	-----------------------

  
PABLO R. SANTOS DIAZ  
REGISTRO ÚNICO DE COLECCION  
CUAD N° 0182

Firma del evaluador



**MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TÍTULO:** Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC – Chimbote 2021.

**AUTORES:** CORREA JULCA Harold Brian - LIÑAN RODRÍGUEZ Geisson Stalyn

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Estrategias	Usted considera que las tareas asignadas le permite aprender y a desarrollarse				X		X		X		X		
			En la organización usted se afrontan y superan los obstáculos				X		X		X		X		
		Trabajo en grupo	Consideran sus ideas para mejorar los objetivos de la empresa.				X		X		X		X		
			Usted se compromete con el éxito de la empresa.				X		X		X		X		
	Comunicación	Buena	Su jefe considera que su buena comunicación con los colaboradores ayudara a mejorar el ambiente de la empresa.				X		X		X		X		
			Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros.				X		X		X		X		
		Efectiva	La comunicación en el equipo de trabajo es efectiva.				X		X		X		X		
			Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los empleados.				X		X		X		X		
		Interno	Cuando usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal.				X		X		X		X		



	Motivación	Intrínseca	Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional.				X		X		X		X	
			Valora su jefe todo el esfuerzo que pones usted y sus equipo de trabajo al realizar sus tareas.				X		X		X		X	
		Extrínseca	Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses.				X		X		X		X	
			Usted ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante los últimos meses.				X		X		X		X	
	Remuneración	Monetaria	Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza				X		X		X		X	
			Considera Usted que el aumento salarias es el apropiado para todos los colaboradores.				X		X		X		X	
Social		Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza				X		X		X		X		



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**DIRIGIDO A:** Obreros de la empresa LICHTGROUP SAC.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carlos Manuel González Chávez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración

**VALORACIÓN:** DE ACUERDO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



Dr. Carlos Manuel González Chávez  
DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del evaluador



**MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC – Chimbote 2021.

AUTORES: CORREA JULCA Harold Brian - LIÑAN RODRÍGUEZ Geisson Stalyn

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL	Compromiso	Resultados	Usted como empleado coopera espontáneamente con el equipo de trabajo				X		X		X		X		
			Usted entabla relaciones de amistad para dar solución a los problemas de la empresa				X		X		X		X		
			En la ejecución de sus funciones, usted minimiza los materiales asignados				X		X		X		X		
		Identificación	Considera usted, que da solución a los problemas de la empresa				X		X		X		X		
			Se considera usted que se pone la camiseta de la empresa				X		X		X		X		
			En el desarrollo de sus funciones, usted optimiza el uso de sus recursos				X		X		X		X		
	Productividad	funciones	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales				X		X		X		X		
			Continuamente me gusta participar en las tareas que se realiza en equipo				X		X		X		X		
			Usted considera que sus logros son bien reconocidos en la empresa				X		X		X		X		
		Calidad													
	Competencias	Cumplimiento	Constantemente converso con mis compañeros con el objetivo de mejorar mis actividades que me involucran en la participación de ellos				X		X		X		X		
		Responsabilidad	Cuando interactuó con mis compañeros, me siento apreciado por ellos				X		X		X		X		



		Seguimiento	Escucho con atención cuando mis compañeros me hablan de sus problemas				X		X		X		X		
Eficiencia	Iniciativa		Usted toma la iniciativa ante una sospecha de infracción				X		X		X		X		
			Cuando surge un problema, intentas resolverlo				X		X		X		X		
	Responsabilidad		Se considera usted responsable en su funciones laborables				X		X		X		X		
			Usted cumple con las funciones asignadas				X		X		X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Desempeño Laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**DIRIGIDO A:** Obreros de la empresa LICHTGROUP SAC.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carlos Manuel González Chávez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración

**VALORACIÓN:** DE ACUERDO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



Mg. Carlos González Chávez  
DOCENTE UNIVERSITARIO,

Firma del evaluador



**MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TÍTULO:** Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC – Chimbote 2021.

**AUTORES:** CORREA JULCA Harold Brian - LIÑAN RODRÍGUEZ Geisson Stalyn

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Estrategias	Usted considera que las tareas asignadas le permite aprender y a desarrollarse				X		X		X		X		
			En la organización usted se afrontan y superan los obstáculos				X		X		X		X		
		Trabajo en grupo	Consideran sus ideas para mejorar los objetivos de la empresa.				X		X		X		X		
			Usted se compromete con el éxito de la empresa.				X		X		X		X		
	Comunicación	Buena	Su jefe considera que su buena comunicación con los colaboradores ayudara a mejorar el ambiente de la empresa.				X		X		X		X		
			Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros.				X		X		X		X		
		Efectiva	La comunicación en el equipo de trabajo es efectiva.				X		X		X		X		
		Interno	Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los empleados.				X		X		X		X		
			Cuando usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal.				X		X		X		X		



	Motivación	Intrínseca	Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional.				X		X		X		X	
			Valora su jefe todo el esfuerzo que pones usted y sus equipo de trabajo al realizar sus tareas.				X		X		X		X	
		Extrínseca	Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses.				X		X		X		X	
			Usted ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante los últimos meses.				X		X		X		X	
	Remuneración	Monetaria	Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza				X		X		X		X	
			Considera Usted que el aumento salarias es el apropiado para todos los colaboradores.				X		X		X		X	
Social		Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza				X		X		X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**DIRIGIDO A:** Obreros de la empresa LICHTGROUP SAC.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ACOSTA ZARATE CARLOS ALBERTO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MBA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS

**VALORACIÓN:** DE ACUERDO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



Carlos Alberto Acosta Zárate  
DNI 43260750

Firma del evaluador



**MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC – Chimbote 2021.

AUTORES: CORREA JULCA Harold Brian - LIÑAN RODRÍGUEZ Geisson Stalyn

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL	Compromiso	Resultados	Usted como empleado coopera espontáneamente con el equipo de trabajo				X		X		X		X		
			Usted entabla relaciones de amistad para dar solución a los problemas de la empresa				X		X		X		X		
			En la ejecución de sus funciones, usted minimiza los materiales asignados				X		X		X		X		
		Identificación	Considera usted, que da solución a los problemas de la empresa				X		X		X		X		
			Se considera usted que se pone la camiseta de la empresa				X		X		X		X		
			En el desarrollo de sus funciones, usted optimiza el uso de sus recursos				X		X		X		X		
	Productividad	funciones	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales				X		X		X		X		
			Continuamente me gusta participar en las tareas que se realiza en equipo				X		X		X		X		
			Usted considera que sus logros son bien reconocidos en la empresa				X		X		X		X		
	Competencias	Cumplimiento	Constantemente converso con mis compañeros con el objetivo de mejorar mis actividades que me involucran en la participación de ellos				X		X		X		X		
		Responsabilidad	Cuando interactúo con mis compañeros, me siento apreciado por ellos.				X		X		X		X		



	Eficiencia	Seguimiento	Escucho con atención cuando mis compañeros me hablan de sus problemas				X		X		X		X	
		Iniciativa	Usted toma la iniciativa ante una sospecha de infracción				X		X		X		X	
			Cuando surge un problema, intentas resolverlo				X		X		X		X	
		Responsabilidad	Se considera usted responsable en su funciones laborables				X		X		X		X	
			Usted cumple con las funciones asignadas				X		X		X		X	

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Desempeño Laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal obrero de la empresa LICHTGROUP SAC, Chimbote 2021.

**DIRIGIDO A:** Obreros de la empresa LICHTGROUP SAC.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ACOSTA ZARATE CARLOS ALBERTO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MBA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS

**VALORACIÓN:** DE ACUERDO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



Carlos Alberto Acosta Zárate  
DNI 43290760

Firma del evaluador



## ALFA DE CRONBACH CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº ENCUESTADO	Usted considera que las tareas asignadas le permite aprender y a desarrollarse	En la organización usted se afrontan y superan los obstáculos	Consideran sus ideas para mejorar los objetivos de la empresa.	Usted se compromete con el éxito de la empresa.	Su jefe considera que su buena comunicación con los colaboradores ayudara a mejorar el ambiente de la empresa	Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros.	La comunicación que se produce en los equipos de trabajos es eficaz	Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los empleados.	Cuando usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal.	Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional.	Valora su jefe todo el esfuerzo que pone usted y sus equipo de trabajo al realizar sus tareas.	Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses.	Usted ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante los últimos meses.	Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza.	Considera Usted que el aumento salariales es el apropiado para todos los colaboradores.	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza	TOTAL
1	5	3	3	5	5	4	5	2	2	4	3	4	2	3	1	1	52
2	3	2	2	2	3	4	5	1	2	2	2	4	1	1	1	3	38
3	2	3	2	4	4	5	5	1	1	3	2	5	1	2	2	2	44
4	3	2	2	2	3	4	5	1	2	2	2	4	1	1	1	3	38
5	4	2	3	5	4	5	5	2	1	3	4	4	2	3	2	2	51
6	2	3	2	4	4	5	5	1	1	3	2	5	2	2	2	2	45
7	5	2	4	4	5	5	4	2	2	2	4	4	1	2	1	2	49
8	4	2	2	2	3	4	5	1	2	2	2	4	1	1	1	3	39
9	3	2	2	4	3	4	5	1	2	2	2	4	1	1	1	3	40
10	4	3	4	4	5	5	4	2	1	2	4	4	2	3	2	1	50
11	3	2	2	2	3	4	5	1	2	2	2	4	1	1	1	3	38
12	2	3	2	4	4	5	5	1	1	3	2	5	1	2	2	2	44
13	2	3	2	4	4	5	5	1	1	3	2	5	1	2	2	2	44
14	5	2	2	2	3	4	5	1	2	2	2	4	1	1	1	3	40
15	3	2	2	2	3	4	5	1	2	2	2	4	1	1	1	3	38

**ALFA DE CRONBACH DESEMPEÑO LABORAL**

Nº ENCUESTADO	Usted como empleado coopera espontáneamente con el equipo de trabajo	Usted entabla relaciones de amistad para dar solución a los problemas de la empresa	En la ejecución de sus funciones, usted minimiza los materiales asignados	Considera usted 1, que da solución a los problemas de la empresa	Se considera usted que se pone la camiseta de la empresa	En el desarrollo de sus funciones, usted optimiza el uso de sus recursos	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales	Continuamente me gusta participar en las tareas que se realiza en equipo	Usted considera que sus logros son bien reconocidos en la empresa	Constantemente converso con mis compañeros con el objetivo de mejorar mis actividades que me involucran en la participación de ellos	Cuando interactúo con mis compañeros, me siento apreciado por ellos.	Escucho con atención cuando mis compañeros me hablan de sus problemas	Usted toma la iniciativa ante una sospecha de infracción	Cuando surge un problema, intentas resolverlo	Se considera usted responsable en su funciones laborales	Usted cumple con las funciones asignadas	TOTAL
1	3	3	3	2	4	3	5	4	1	3	4	3	3	2	4	5	52
2	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	5	58
3	2	2	3	4	2	3	5	5	2	3	3	2	5	5	5	2	53
4	5	5	2	4	5	3	5	3	2	2	2	1	3	3	4	5	54
5	2	2	3	5	5	3	5	3	1	2	3	4	4	2	2	2	48
6	5	4	5	1	1	2	3	5	2	1	3	2	2	2	2	5	45
7	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	4	5	47
8	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	74
9	4	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	1	2	3	2	2	43
10	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	51
11	5	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	5	3	55
12	3	5	2	2	1	3	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	49
13	4	4	1	5	2	5	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	60
14	5	3	4	4	5	2	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	62
15	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	2	3	5	4	5	3	60



**CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)**

**Estadísticas de  
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	16

**DESEMPEÑO LABORAL (V2)**

**Estadísticas de  
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	16

**ANEXO 4. BASE DE DATOS**

N°	Variable - Clima Organizacional															
	Estructura				Comunicación					Motivación				Remuneración		
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
18	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
19	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
20	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
31	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
32	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
46	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

N°	Variable - Desempeño laboral															
	Compromiso					Productividad				Competencias			eficiencias			
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2
6	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	2	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
10	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3
12	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
15	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	3
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	5	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
29	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3
31	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
32	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3
39	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
44	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	5
45	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	3
46	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
50	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ANEXO 05. AUTORIZACION DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

**LICHTGROUP** 

LICHTGROUP S.A.C.  
Av. Paseo de la República Nº 3245 Piso 16  
San Isidro, Lima 27 – Perú

Lima, 06 de septiembre de 2021

**CARTA N° 01-2021**

Señores  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Asunto  
**CARTA DE ACEPTACION**

Presente

Por medio del presente expreso mi cordial saludo, y hago constar que se ha otorgado el permiso a Correa Julca Harold Brian, identificado con DNI 70220718 y Liñan Rodríguez Geisson Stalyn, identificado con DNI 72280739, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo - Chimbote, a realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis sobre "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA LICHTGROUP SAC, CHIMBOTE-2021."

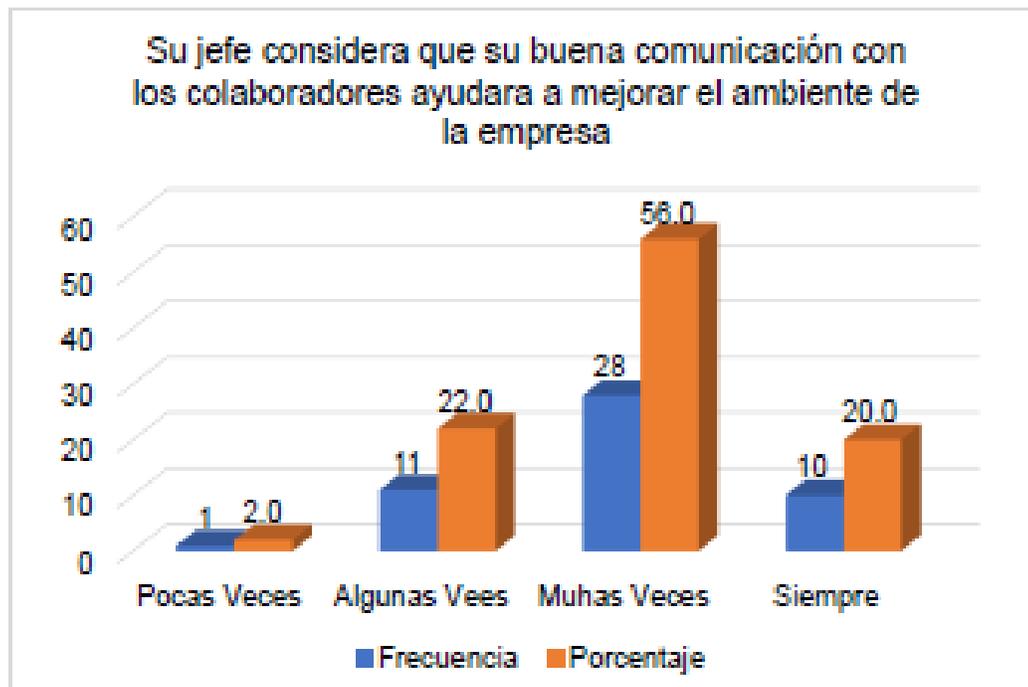
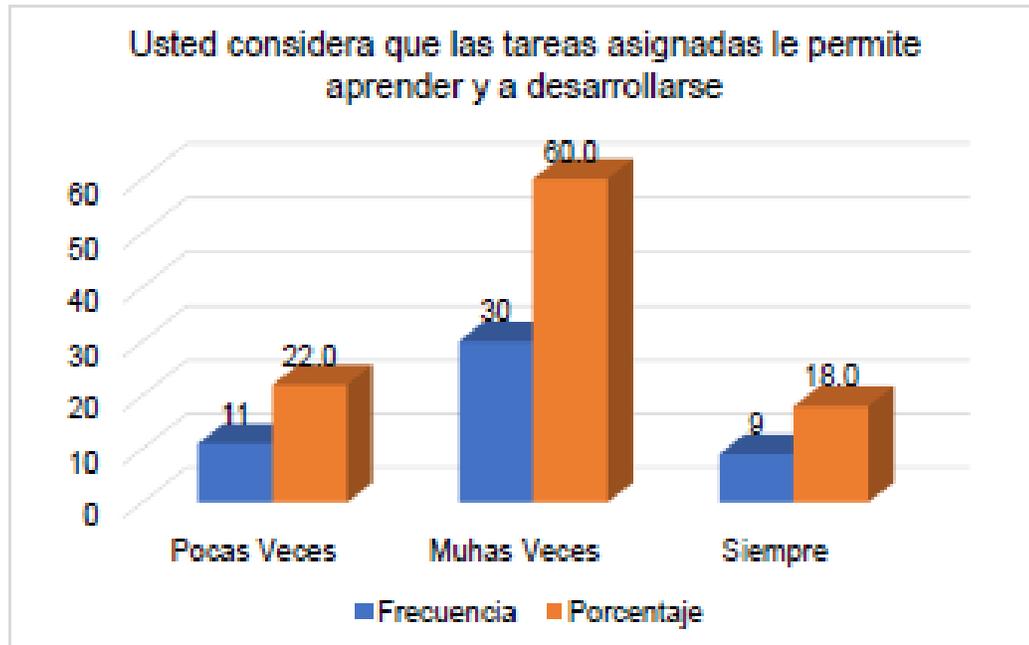
Nuestra empresa queda en la facultad de otorgar toda la información necesaria.

Atentamente,

LICHTGROUP SAC  
  
CLAUDIA TEJERA BENITEZ  
GERENTE GENERAL

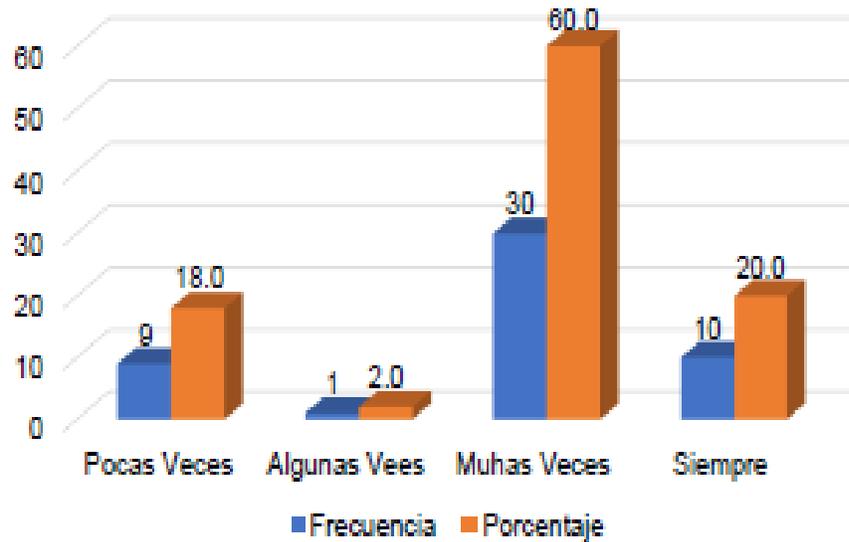


ANEXO 6. FIGURAS NO PRESENTADAS DEL CAPITULO DE RESULTADOS

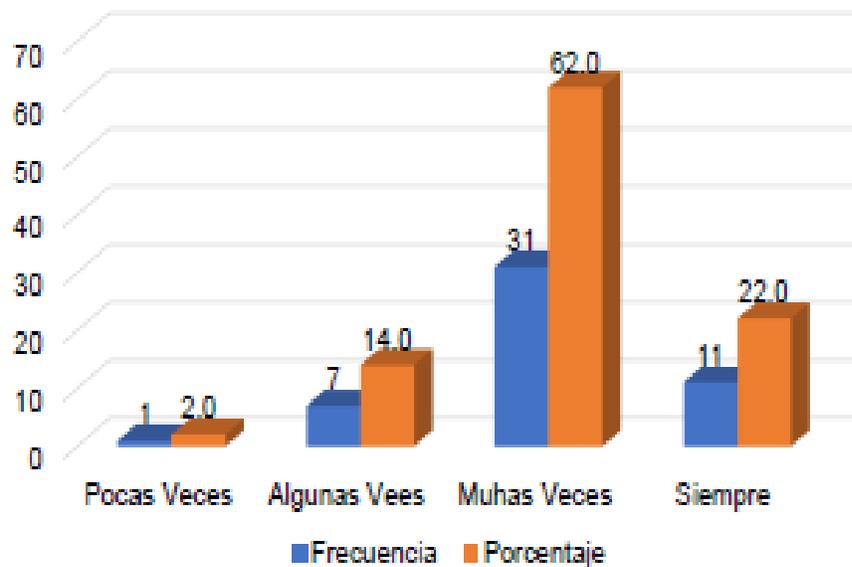




Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses.

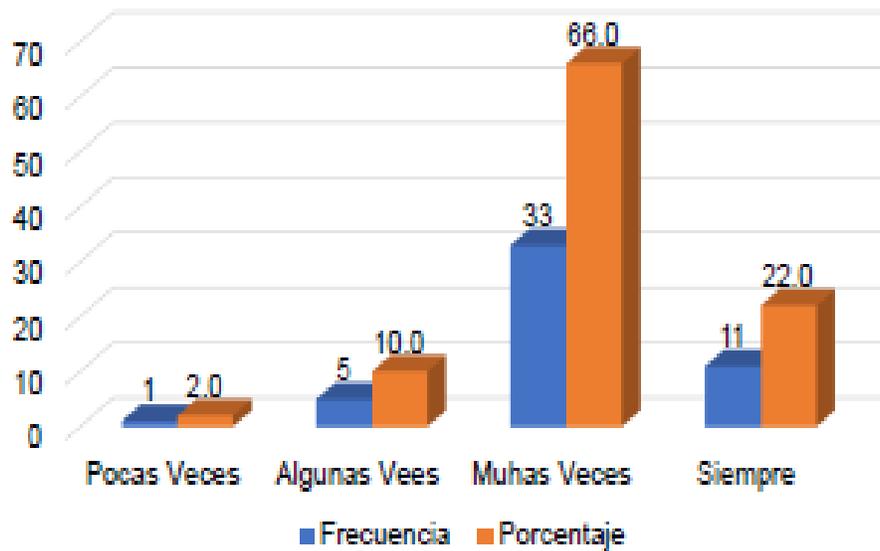


Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza





### Se considera usted que se pone la camiseta de la empresa



### Constantemente conversó con mis compañeros con el objetivo de mejorar mis actividades que me involucran en la participación de ellos

