

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CÍA.
MINERA PODEROSA S.A., 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Jonathan Jose Castro Pinco

Asesor:

Dr. Higinio Guillermo Wong Aitken

<https://orcid.org/0000-0002-2823-7582>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Julia Otilia Sagastegui Cruz | 17925333 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|---|-----------------|
| Jurado 2 | Maria del Carmen D'angelo Panizo | 17917596 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | Julio Octavio Sánchez Quiroz | 40003184 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

DEDICATORIA

“Esta tesis está dedicada a:

Mi madre Fanny y a mis dos hijos Luciano y Jose Luis quienes fueron el motivo y fuerza que me han permitido llegar a cumplir una meta más, gracias, madre por inculcarme en mí, ejemplo de perseverancia y valentía, de no temer y saber siempre que dios está conmigo.

A toda mi familia por sus consejos y palabras de aliento que hicieron de mí una mejor persona.”

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por darme la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa académica.

A mi asesor de Tesis el Dr. Higinio Wong Altken por su guía, comprensión, paciencia y consejos a lo largo de este proceso de investigación.

A la Empresa Cía. Minera Poderosa S.A.C, en especial a mi jefatura la Licenciada Sra. Mary Julia Campos Siccha por ofrecerme la información requerida para lograr los objetivos trasados en este proyecto.

Tabla de contenido

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| JURADO EVALUADOR | 2 |
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| TABLA DE CONTENIDO | 5 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 6 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1.1. Realidad problemática | 9 |
| 1.2. Formulación del problema | 20 |
| 1.3. Objetivos | 20 |
| 1.4. Hipótesis | 21 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 22 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 29 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 35 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | 43 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Composición del instrumento de clima laboral CL-SPC | 24 |
| Tabla 2: Composición del instrumento de desempeño laboral..... | 25 |
| Tabla 3: Niveles de fiabilidad del instrumento..... | 25 |
| Tabla 4: Fiabilidad del instrumento clima organizacional | 26 |
| Tabla 5: Fiabilidad del instrumento desempeño laboral..... | 26 |
| Tabla 6: Prueba de hipótesis..... | 29 |
| Tabla 7: Nivel del clima organizacional por dimensiones percibido por los trabajadores..... | 30 |
| Tabla 8: Nivel de desempeño laboral por dimensiones, que demuestran los trabajadores | 31 |
| Tabla 9: Matriz de correlaciones entre las dimensiones de las variables Clima y Desempeño . | 33 |
| Tabla 10: Matriz de consistencia..... | 53 |
| Tabla 11: Matriz de Operacionalización de variables | 54 |
| Tabla 12: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov | 56 |
| Tabla 13: Estadísticos de la dimensión realización personal | 57 |
| Tabla 14: Estadísticos de la dimensión involucramiento laboral | 58 |
| Tabla 15: Estadísticos de la dimensión Supervisión | 59 |
| Tabla 16: Estadísticos de la dimensión Comunicación | 60 |
| Tabla 17: Estadísticos de la dimensión Condicionales laborales | 61 |
| Tabla 18: Estadísticos de la dimensión Desempeño en la función..... | 62 |
| Tabla 19: Estadísticos de la dimensión Características individuales | 63 |
| Tabla 20: Estadísticos de la dimensión Orientación a resultados..... | 64 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Diseño correlacional | 22 |
| Figura 2: Nivel del clima organizacional por dimensiones percibido por los trabajadores | 31 |
| Figura 3: Nivel de desempeño laboral por dimensiones, que demuestran los trabajadores | 32 |
| Figura 4: Estadísticos de la dimensión realización personal | 58 |
| Figura 5: Estadísticos de la dimensión involucramiento laboral | 59 |
| Figura 6: Estadísticos de la dimensión Supervisión | 60 |
| Figura 7: Estadísticos de la dimensión Comunicación | 61 |
| Figura 8: Estadísticos de la dimensión Condiciones laborales | 62 |
| Figura 9: Estadísticos de la dimensión Desempeño en la función | 63 |
| Figura 10: Estadísticos de la dimensión Características individuales | 64 |
| Figura 11: Estadísticos de la dimensión Orientación a resultados | 65 |
| Figura 12: Organigrama de la Compañía Minera Poderosa S.A. | 68 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa S.A, 2021. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo Transversal-Correlacional. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores de la empresa en estudio. La información fue recolectada utilizando y aplicando dos cuestionarios, uno por cada variable. Los resultados evidenciaron que el 41.3% de encuestados manifestaron que el clima organizacional en la empresa es desfavorable y también un 33.4% presentaban un desempeño laboral deficiente. La prueba estadística Rho Spearman arrojó un coeficiente de correlación de un 0.646 con un nivel de significación bilateral de 0.000. Este resultado se considera como un nivel de correlación positiva fuerte. Con esto se confirma la hipótesis alterna, y se corrobora que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa S.A., 2021.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, desempeño laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Deloitte (2020), en su reporte Tendencias de Capital Humano 2020, obtuvo que un 44% de trabajadores prefiere laborar en empresas que brinden un clima laboral estable y positivo, que los invite a participar activamente en la ejecución de las actividades; además de ello un 13% de los empleados están a gusto cuando las empresas se preocupan por su capacitación y desarrollo, un 11% le dan importancia a las relaciones personales entre los miembros de la organización y un 3% valora la equidad en el trabajo. Esos resultados muestran que la meta de brindar un clima laboral estable es un reto para todas las empresas y deben enfocarse en el lado humano de sus empleados y en todo su entorno de trabajo, empoderándolos para que puedan trabajar con mayor productividad y permitiéndoles generar valor en todas las operaciones y puedan sentir que son útiles para el logro de los objetivos empresariales.

Con respecto a las empresas mineras de Latinoamérica, Bnamericas, consultora en inteligencia de negocios, detalló que dentro del rubro minero el caso más resaltante de mejoras a nivel de clima laboral es Chile, que a través del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICM), reportaron que los trabajadores pueden llegar a tener problemas en su salud mental debido a los horarios y regímenes de trabajo que los alejan de sus familias, además de otros trastornos como estrés laboral, depresión, etc. Esto, definitivamente tiene un impacto negativo en su desempeño y es causal de accidentes y baja productividad (Bnamericas, 2021)

El diario Gestión (2021) mostró los resultados de un estudio de la consultora Dench, donde se obtuvo que un 55% de colaboradores señaló que no se sienten cómodos trabajando en una empresa donde sus jefaturas indiquen mayormente en los errores antes que, en sus aciertos y contribuciones, un 31% percibe ambiente de confianza, un 8% no se atreve a

brindar una nueva idea al equipo de trabajo y un 6% se siente atemorizado por preguntar algo que no sabe. También la investigación señala que el clima en la empresa debe aceptar los criterios, juicios y aportes de sus empleados, significando ello aceptarlos con su y dejar que tomen decisiones y asuman responsabilidades a pesar de sus equivocaciones. Todo ello aporta a mejorar el clima, ya que el trabajador gana confianza y se siente respaldado por sus jefes y ello genera un mejor desempeño laboral, con mayor productividad y se le brinda una buena apertura, ellos asumirán mayores riesgos y aportarán nuevas ideas para solucionar los problemas que se presentan en sus respectivos ámbitos laborales.

Asimismo, Mandü, empresa de tecnología para el desarrollo y liderazgo de personas en las organizaciones, realizó un análisis de resultados sobre factores específicos que afectan el desempeño de los trabajadores en rubro minero peruano. Los resultados indicaron estos factores son: esfuerzo físico, aislamiento familiar, exceso de burocracia y falta de flexibilidad de la organización. A pesar de que este sector generó más de 211,000 empleos en el 2021, según cifras del Ministerio de Energía y Minas, los trabajos en lugares alejados de las principales ciudades y el aislamiento obligatorio complican el desempeño de los trabajadores en este rubro importante para la economía del país.

A nivel local, la Compañía Minera Poderosa opera en la provincia de Patatez desde hace 41 años, periodo en el cual ha crecido no sólo a nivel de operaciones, sino también a nivel de trabajadores. En el transcurrir del tiempo la compañía ha obtenido logros importantes, como certificaciones de calidad y es una empresa que trata de cuidar tanto el medio ambiente, pero principalmente a sus trabajadores, ya que, por su giro de negocio la seguridad es un factor importante. Unido a ello, aplica programas de capacitación y por ejemplo premia a los mejores trabajadores del año, bajo ciertos criterios de cumplimiento como: participación en accidentes o incidentes, cumplimiento de reglas básicas y la asistencia en las capacitaciones programadas.

A la fecha, se ha detectado que existen trabajadores de las áreas operativas que en los últimos meses han manifestado su inconformidad con la forma de comunicación de los supervisores, desmotivación a la hora de iniciar los trabajos diarios, se han presentado también algunos altercados entre los mismos trabajadores y un bajo nivel de compromiso con la ejecución de las actividades planificadas; asimismo están desconformes con la carga de trabajo actual, ya que consideran que sobrepasan sus funciones. El efecto directo de esta problemática ha impactado directamente en el rendimiento y desempeño de los trabajadores en las funciones que se ha visto mermada, principalmente en aquellos que tienen contrato directo con la empresa; pero esta situación también afecta a los trabajadores de otras empresas (contratistas) quienes perciben directamente esta problemática y pueden actuar de la misma manera. El problema principal al parecer está relacionado con el clima laboral que los trabajadores perciben y por ello su proceder reacio a comprometerse de mejor manera con sus actividades. Las causas de esta problemática están ligadas a la forma de comunicación de los supervisores y jefes, que al parecer no demuestran un nivel de empatía y cordialidad a la hora de coordinar los trabajos; otra posible causa también está referida al tipo de supervisión y liderazgo que ejercen sobre ellos, ya que son muy estrictos con los tiempos de ejecución de las tareas; también suma a esta problemática la situación del COVID, que hizo que muchos trabajadores tengan una sobrecarga de trabajo, ya algunos trabajadores están en proceso de recuperación o en cuarentena.

Todos estos hechos fueron recogidos por los supervisores de seguridad y los jefes de las áreas de operación y esta situación ha sido informada al área de Recursos Humanos, quienes están preocupados por esta problemática y desean conocer la realidad a través de una investigación formal para conocer las percepciones de los trabajadores respecto al clima laboral de la empresa y sobre el desempeño que perciben de los demás trabajadores, jefes y supervisores.

Justificación

La presente investigación se justifica porque las empresas hoy en día requieren asegurar un desempeño óptimo de todos sus trabajadores, pero para ello deben asegurarles un clima óptimo para que ellos no trabajen bajo presión y puedan aportar a la solución de los problemas diarios.

La justificación social, se sustenta en el beneficio que pueden obtener las empresas que logren implantar un buen clima organizacional, ya que redundará en una mejor salud emocional del trabajo y eso es un insumo para elevar el desempeño en sus funciones.

La justificación práctica, es que los directivos de la compañía minera pueden tomar decisiones para aplicar estrategias de mejora del clima organizacional y mejorar no sólo del desempeño de sus trabajadores sino también en el nivel de compromiso hacia la empresa.

Antecedentes

Canales et al., (2021) en su investigación “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el COVID-19”, tuvo como fin determinar una correlación entre las variables indicadas en el área de ventas en Ferreyros S.A. durante el periodo de pandemia. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional - descriptivo. La muestra estuvo conformada por el total de la población, siendo esta de 58 colaboradores del área comercial de la empresa. Evidenciaron una correlación positiva entre las variables de estudio, es decir, a mayor percepción de que existe un buen CO, mayor será el DL de los colaboradores.

Cadena y Paz (2021) en su investigación “El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral”, tuvo como fin describir la forma en la que el ambiente empresarial repercute en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos organizacionales. Tuvo un diseño de investigación cualitativo en razón a que su naturaleza

permitirá acercarse a los hechos y a la realidad social del contexto laboral de la Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario - CORPRODINCO. Los resultados del presente estudio indicaron que el entorno laboral es muy importante para los trabajadores, porque les aseguran un normal desenvolvimiento de sus actividades y a su vez les genera confianza para la comunicación efectiva con sus superiores. Todo ello repercute positivamente en su desempeño dentro de cada una de sus áreas de trabajo.

Carvajal (2021) en su investigación “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral” analizó bases teóricas sobre la relación que existe entre ambas variables. El estudio fue descriptivo, donde se detallaron los conceptos de cada variable y su relación con factores como la confianza, desconfianza y objetivos organizacionales. Y también se abordó los métodos de evaluación del desempeño. La investigación concluyó que el clima organizacional guarda una relación directa con el desempeño y dentro de dicha relación existen factores que intervienen en ella como: factores ambientales de la organización, objetivos, comunicación, reconocimiento. La manera en cómo perciban todos los trabajadores, dependerá de nivel de satisfacción y clima en la organización.

Vargas (201) en su tesis de maestría, tuvo como objetivo encontrar una correlación entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa pesquera. La investigación es de tipo cuantitativa y no experimental, correlacional. La población en estudio fueron 81 operarios de los cuales se tomó una muestra con nivel de confianza de 95% resultando mediante cálculo estadístico 67 operarios a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados para extraer información sobre cada una de las dimensiones de las variables estudiadas. Se determinó el grado de relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo como resultado un valor del coeficiente Rho Spearman de 0.259 y un nivel de significancia de 0.035 lo que nos permitió concluir que existe una correspondencia directamente proporcional entre clima

organizacional y desempeño laboral, demostrando que mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño del personal operario en la empresa pesquera en Puerto Malabrigo, 2021.

Tuesta (2021) en su tesis “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de cinco empresas de servicios generales de construcción—Amazonas 2020”, se planteó como fin identificar la relación entre ambas variables en estudio. La investigación fue no experimental, correlacional y utilizó el cuestionario de Sonia Palma para evaluar la variable CL. Trabajó con una muestra de 145 trabajadores. Se concluyó que la relación entre las variables es nivel medio y la dimensión menos valorada son las condiciones laborales.

Pastor (2018) en su trabajo de investigación de pregrado, analizó las variables de clima y desempeño en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos. Su unidad muestral fue de 162 trabajadores; los cuestionarios utilizados fueron estandarizados y validados. Los hallazgos arrojaron que un 405% de encuestados manifestaron su desacuerdo con el clima de la empresa y respecto al nivel de desempeño, un 65% evidenció poco compromiso con sus funciones dentro de la empresa. La investigación demostró que dichos niveles hallados corresponden a prácticas de liderazgo pocos valoradas por los operarios y falta de coordinación asertiva entre operarios y sus jefaturas.

Jimenez (2021) en su tesis de maestría “Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera Los Andes Perú Gold S.A.C.” analizó la problemática una organización del rubro minería para corroborar la existencia de una correlación entre las variables clima y desempeño. El estudio fue no experimental, correlacional y trabajo con una unidad muestral de 55 trabajadores. El autor concluyó que el clima sí guarda relación con el desempeño de los trabajadores y los factores que afectan

dicho clima son: información, trabajo en equipo y las recompensas. A nivel de desempeño, las dimensiones menos valoradas fueron: iniciativa y confiabilidad.

Seminario (2021) en su tesis de maestría “Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional –Piura 2021” buscó halla la relación entre el CL y el DL de los trabajadores de la institución en estudio. El estudio fue no experimental, correlacional. Trabajo con una muestra 26 trabajadores; como instrumento utilizó la Escala CL-SPC de Sonia Palma. La investigación concluyó más de la mitad de los trabajadores perciben un clima no adecuado y con respecto al desempeño se obtuvo un 39% presen un nivel por debajo de los esperado. Con esto se corroboró una relación positiva considerable entre las variables clima y desempeño.

Ochoa y Sánchez (2018) en su tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN SAC – Oyon 2017” desarrollaron una investigación no experimental, correlacional. Obtuvo una muestra de 116 colaboradores y se aplicaron cuestionarios como instrumentos para recolectar la información. La conclusión fue que sí existe una relación moderada entre las variables clima y desempeño. Asimismo, a nivel de clima más del 74% de encuestados considera que es inadecuado y también más del 50% de ellos, presenta un bajo nivel desempeño debido a la falta de motivación por parte de sus superiores.

Gallardo (2017) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017”, tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables del estudio. La investigación fue no experimental, correlacional. Obtuvo una muestra de 34 colaboradores y quienes aplicaron instrumentos diseñados para recoger los datos de las variables. La conclusión fue que la relación existente entre las variables fue de nivel medio. Las dimensiones menos valoradas por los trabajadores fueron: la cooperación y la productividad.

Marco Teórico

Clima organizacional

El clima organizacional, está referido al significado compartido asociado a las políticas, prácticas y medidas de una organización que están asociadas con la experiencia del empleado (Chiavenato, 2019).

Importancia de mediar el clima organizacional

Según Chiavenato (2019), el clima organizacional ayuda a medir las percepciones de los empleados. Sin embargo, puede capturar la respuesta de los empleados hacia una política, medida, cambio o incluso un líder específico. Esta es la razón por la cual los investigadores generalmente se enfocan en diferentes niveles de la organización al estimar el clima.

Asimismo, el clima organizacional ayuda a evaluar la seguridad: Un buen ejemplo son los estudios sobre el clima de seguridad organizacional que afectan la forma en que los supervisores comunican y monitorean el comportamiento de seguridad que, a su vez, afecta las prioridades establecidas por los empleados, sus actitudes y cumplimiento.

¿Cómo podemos medir el clima organizacional?

La medición del clima organizacional depende de su uso previsto. Se puede evaluar a través de encuestas que miden el acuerdo entre evaluadores para el constructo cuando se mide como un todo. Sin embargo, se sugiere que es mejor restringir la medición del constructo a un área específica que pueda relacionarse con sus resultados directos. Un ejemplo de ello es medir qué tan fuerte es el clima organizacional en el dominio del servicio al cliente, lo que arroja una puntuación a través de una lente longitudinal. Esto vincula el clima positivo de servicio al cliente con una mayor satisfacción del cliente y un mayor rendimiento financiero de la organización (Chiavenato, 2019).

Resultados del clima organizacional

Franklin y Friege (2011), manifestaron que el clima tiene resultados positivos o negativos en las organizaciones:

- El clima organizacional arroja luz sobre la opinión y el comportamiento de los empleados: Otro aspecto del clima organizacional es su influencia en el comportamiento de los empleados con estudios que muestran que el clima negativo causa impactos adversos en la salud, mientras que un clima positivo que se enfoca en la satisfacción del empleado, el desarrollo de habilidades y el bienestar conduce a una mayor productividad de la empresa.
- El clima organizacional positivo tiene beneficios para la organización: Un clima organizacional positivo también conduce a una mayor eficacia del líder que se manifiesta en una mejor retención de empleados, satisfacción del cliente y generación de ingresos. Por lo tanto, el clima organizacional se puede vincular con los resultados de los empleados y de la organización, lo que lo convierte en un constructo y una herramienta importante para los gerentes.

Dimensiones del clima Organizacional

La presente investigación tomó de base la investigación de Palma (2004), quien construyó un instrumento para evaluar las siguientes dimensiones:

- 1) Realización personal: es lo que perciben los trabajadores respecto a las posibilidades desarrollo personal y laboral.
- 2) Involucramiento laboral: responsabilidad que demuestran los empleados con sus tareas y con la empresa.
- 3) Supervisión: opinión sobre las prácticas de seguimiento y control que aplican los líderes sobre sus subordinados.

- 4) Comunicación: formas de comunicación que despliega la empresa, según su estructura.
- 5) Condiciones laborales: características, beneficios que brinda la empresa para que el empleado cumpla con sus actividades.

Desempeño laboral

El desempeño es un indicador del comportamiento de los trabajadores en la ejecución de sus funciones, pero es variable de un empleado a otro y depende del nivel de habilidad y capacidad de cada trabajador (Chiavenato, 2019).

El desempeño es la actividad que realiza cada trabajador como parte de sus funciones y que permiten obtener resultados tangibles para su área y para la organización. Un requisito previo es que la empresa debe informar claramente sus responsabilidades y brindar retroalimentación oportuna (Alles, 2015).

Robbins y Coulter (2014), señalan que el desempeño es el logro de resultados que alcanza toda personas dentro de una organización.

Importancia de la evaluación de desempeño laboral

Alles (2015), indica lo siguiente:

- Brinda información relevante a los supervisores sobre el cumplimiento de las funciones asignadas a cada trabajador.
- Brinda detalles de las capacidades positivas y puntos de mejora de los trabajadores.
- Permite a los supervisores planificar retroalimentación específica para cada uno de sus subordinados.
- Sirve de base para promocionar a los trabajadores
- Es un insumo importante para decidir capacitaciones específicas.

- Permite incluso prescindir de los servicios del colaborador.

Robbins y Coulter (2014), indican que la importancia de la evaluación radica en que los gerentes deben asegurar el logro de las metas empresariales a través del cumplimiento de las actividades planificadas todo ello basado en el óptimo desempeño de todos los empleados.

Métodos de evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2019), existen diversas formas de evaluar el desempeño; siendo las más importantes:

- 1) Escalas gráficas: es muy utilizado, de fácil aplicación y entendimiento tanto para el evaluador como para el trabajador. Los factores que evalúa son: producto, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de las situaciones, creatividad y capacidad de realización.
- 2) Elección forzada: evalúa el desempeño a través de respuestas a frases establecidas que describen el comportamiento del trabajador, ya sean positivas o negativas.
- 3) Investigación de campo: esta forma de evaluación se basa en una entrevista aplicada por un especialista a los supervisores, pero para evaluar a cada uno de sus subordinados. Permite anotar las observaciones y causas del nivel de desempeño.
- 4) Incidentes críticos: esta evaluación está basada en hechos o comportamientos extremos, sean estos positivos o negativos. No toma en cuenta el desempeño normal o estándar.

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones descritas fueron extraídas del método de evaluación de Escalas Gráficas de Chiavenato (2011).

- 1) Desempeño en la función: evalúa específicamente el desenvolvimiento del trabajador en su función respectiva. Los indicadores asociados son: cantidad de trabajo, calidad, conocimiento del trabajo, responsabilidad y cooperación.
- 2) Características individuales: esta dimensión evalúa el comportamiento y actitud del trabajador bajo los siguientes indicadores: comprensión de situaciones creatividad, liderazgo, hábitos de seguridad, iniciativa, relaciones interpersonales.
- 3) Orientación a Resultados: esta dimensión evalúa los logros en la ejecución de sus funciones. Los indicadores son: atención al cliente, rapidez, cumplimiento, enfoque en resultados.

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe ente el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021?

1.3. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.

Específicos

- Medir el nivel del clima organizacional percibido por los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.
- Medir el nivel de desempeño laboral que demuestran los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.
- Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.

1.4. Hipótesis

Hernández et al. (2014), afirman que las hipótesis son enunciados de respuesta tentativa a las preguntas planteadas en las investigaciones.

Hipótesis general

- H1: Sí existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.
- H0: No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo Cuantitativa.

Hernández et al. (2014), señalan que estas investigaciones obtienen sus resultados cuando analizan datos cuantitativos, numéricos y estadísticos.

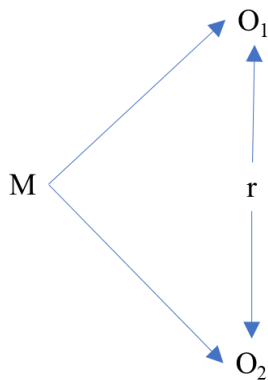
Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño No Experimental, de tipo Transversal Correlacional.

Hernández et al. (2014), manifiestan que los estudios no experimentales no cambian ninguna característica del estudio. Las transversales, están referidas al tiempo en donde los investigadores evalúan los fenómenos. Y las correlacionales, evalúan el nivel de relación en las variables definidas.

Figura 1

Diseño correlacional



Donde:

O1: Evaluación del clima organizacional

O2: Evaluación del desempeño laboral

r: Relación entre variables

Población

Una población de investigación también se conoce como una colección bien definida de individuos u objetos que se sabe que tienen características similares (Hernández et al, 2014).

La presente investigación tiene una población conformada por los colaboradores de la empresa Cía., Minera Poderosa, los cuales totalizan 415.

Criterios de inclusión

Los trabajadores considerados para el presente estudio fueron los trabajadores del área administrativa y de las áreas operativas de la minera que tiene más de un año trabajando.

Criterios de exclusión

Se excluyeron los trabajadores que laboran en las áreas administrativas de la ciudad de Trujillo. Asimismo, se excluyeron a los trabajadores que prestan servicio a través de otras empresas contratitas.

Muestra

La muestra se halló por muestro proba listico, según de detalla:

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

Z = Nivel de confianza de 95% = 0.96

E = Error de estimación (se considera un 5%) = 0.05

P = Proporción poblacional de la probabilidad de que un evento ocurra (no se tiene estudios previos, por lo que se asumirá un porcentaje de 50% = 0.50).

Q = Probabilidad de que un evento no ocurra $Q = 1 - P = 1 - 0.5 = 0.50$

n = 199.45 \approx 200 trabajadores

Técnica

La presente investigación eligió la Encuesta como técnica de recolección de datos.

Con ella se obtuvo información del clima organizacional y el desempeño laboral que perciben los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.

Instrumentos

El presente estudio aplicó la Escala de Clima de Laboral CL-SPC, elaborada por Sonia Palma Carrillo (2004), como instrumento para la evaluación de la primera variable.

Tabla 1

Composición del instrumento de clima laboral CL-SPC

| Dimensiones | Ítems |
|-------------------------|---------------------------------------|
| Realización Personal | 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46 |
| Involucramiento Laboral | 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47 |
| Supervisión | 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48 |
| Comunicación | 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 |
| Condiciones Laborales | 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 |

Nota: Elaboración propia.

La segunda variable fue evaluada con un cuestionario adaptado y basado en el método de Escalas Gráficas (Chiavenato, 2019). Cantidad de ítems: 18. Aplicación: Personal

Tabla 2

Composición del instrumento de desempeño laboral

| Dimensiones | Ítems |
|------------------------------|---------------------|
| Desempeño en la función | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| Características individuales | 8, 9, 10, 11, 12,13 |
| Resultados | 14, 15, 16, 17, 18 |

Nota: Elaboración propia.

Validez

La validez de ambos instrumentos, fueron corroborados por catedráticos universitarios de la Universidad Privada del Norte, de reconocida trayectoria profesional y académica:

Mg. Luz Moncada Vergara

Mg. Robert Neciosup Guibert

Mg. Edwards Vela Gonzales

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos para recolectar datos, permiten evidenciar estadísticamente el nivel de consistencia de cada ítem propuesto. En la Tabla 5, se muestra el detalle de dichos niveles de fiabilidad.

Tabla 3

Niveles de fiabilidad del instrumento

| Alfa de Cronbach | Confiabilidad |
|-------------------------|---------------|
| Coefficiente alfa > 0.9 | Excelente |
| Coefficiente alfa > 0.8 | Bueno |
| Coefficiente alfa > 0.7 | Aceptable |
| Coefficiente alfa > 0.6 | Cuestionable |
| Coefficiente alfa > 0.5 | Pobre |
| Coefficiente alfa < 0.5 | Inaceptable |

Nota: Basado en George y Mallery (2003, p. 231)

La Tabla 6 y Tabla 7 muestran los indicadores de fiabilidad que fueron procesados y extraídos del software SPSS (versión 25):

Tabla 4*Fiabilidad del instrumento clima organizacional*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.956 | 50 |

Nota: Datos extraídos del SPSS**Tabla 5***Fiabilidad del instrumento desempeño laboral*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.948 | 18 |

Nota: Datos extraídos del SPSS**Procedimiento**

En primera instancia se sostuvo una reunión con el gerente de la empresa para conocer sus inquietudes sobre los temas del clima y el desempeño de los trabajadores.

Identificado el problema, se solicitó autorización para realizar el estudio en la empresa.

Con los instrumentos (cuestionarios) validados por los docentes especialistas y con su nivel de confiabilidad aceptable, se coordinó con el Gerente de la Compañía Minera para proceder a aplicar dichos cuestionarios a los trabajadores, indicándoles que será de manera presencial.

Además, también se solicitó el permiso respectivo para informar a todos los trabajadores el objetivo de la encuesta, el cual servirá para conocer sus percepciones sobre el clima laboral y sobre su desempeño. Todo con ello con la finalidad posterior de realizar algunas mejoras por parte de la empresa.

Luego de ejecutar dichas actividades preliminares, se aplicaron los cuestionarios a los trabajadores de manera presencial. Para ello se imprimieron por separado cada cuestionario y se decidió estratégicamente aplicarlos en la hora del almuerzo y de forma voluntaria, ya en ese momento es el más indicado para encontrar a la gran mayoría de los trabajadores y a sus respectivos supervisores y jefes inmediatos. Además, no interfiere con sus actividades.

Análisis de datos

Los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios fueron anotados en un cuadro en Excel y luego se exportaron al sistema SPSS (estadístico).

El análisis de datos fue de tipo estadístico, porque se procesaron todas las dimensiones y variables a nivel de estadísticos descriptivos.

Luego se procedió a realizar las pruebas correlacionales entre dimensiones y entre variables.

Con todo ello, el estudio respondió a las hipótesis planteadas en la presente investigación.

Aspectos éticos

Aristizábal (2012), recomienda que los estudios e investigaciones científicas se elaboren cumpliendo las siguientes normas éticas:

- 1) Valor social: el estudio se orienta a brindar soluciones prácticas para la empresa y también para beneficio de los trabajadores.
- 2) Validez científica: la investigación cumplió con la metodología científica.
- 3) Selección justa de sujetos: no hubo distinción en la elección de las personas que participaron en la investigación.

- 4) Consentimiento informado: el estudio se desarrolló con la aprobación del gerente de la compañía y de los participantes.
- 5) Respeto a los participantes: todos los participantes tuvieron el mismo trato amable y cordial.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados para el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.

Antes de la prueba de hipótesis, se realizó una prueba de normalidad, la cual se detalla en el Anexo 6, cuyo resultado permitió el uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba de hipótesis

| | | | Clima organizacional | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,646** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 200 | 200 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,646** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 200 | 200 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Extraído del software SPSS

Interpretación:

La Tabla 6 detalla los resultados obtenidos tras la prueba de correlación, donde se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0.646 y un nivel de significancia bilateral de 0.000, que es menor que el nivel aceptable ($p < 0.05$). Este resultado denota un nivel de correlación positiva considerable y además se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Con ello, se evidencia una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa S.A., 2021.

3.2. Resultados para el objetivo específico 1: Medir el nivel del clima organizacional percibido por los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021

Tabla 7
Nivel del clima organizacional por dimensiones percibido por los trabajadores

| Nivel | Realización Personal | | Involucramiento laboral | | Supervisión | | Comunicación | | Condiciones laborales | | CLIMA ORGANIZAC | |
|-------|----------------------|-------|-------------------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-----------------------|-------|-----------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 85 | 42.6 | 77 | 38.4 | 94 | 46.8 | 80 | 40.1 | 77 | 38.7 | 83 | 41.3 |
| Medio | 65 | 32.4 | 83 | 41.3 | 69 | 34.6 | 68 | 33.9 | 73 | 36.4 | 71 | 35.7 |
| Alto | 50 | 25.0 | 40 | 20.3 | 37 | 18.6 | 52 | 26.0 | 50 | 24.9 | 46 | 23.0 |
| Total | 200 | 100.0 | 199 | 100.0 | 200 | 100.0 | 200 | 100.0 | 200 | 100.0 | 200 | 100.0 |

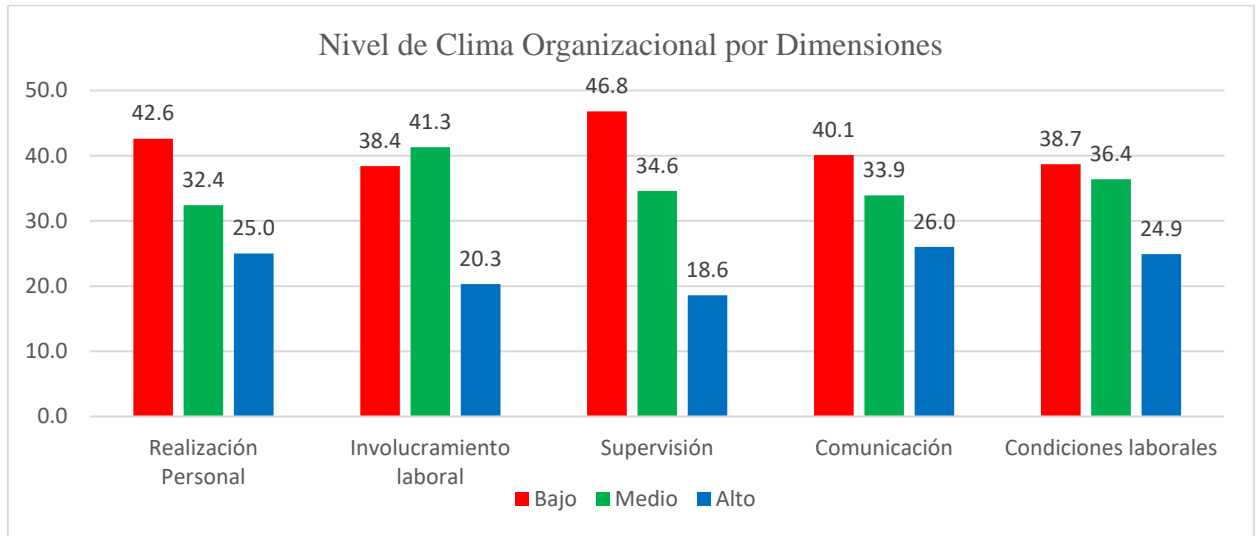
Nota: Datos extraídos del SPSS

Interpretación:

La Tabla 7, muestra que el 41.3% de trabajadores percibe un clima no es favorable. Un 35.7% perciben un clima de nivel aceptable y un 23.0% indicó que el clima es bueno y que están satisfechos trabajando en la Cía. Minera Poderosa S.A.

Figura 2

Nivel del clima organizacional por dimensiones percibido por los trabajadores



Nota: Gráfica elaborada según Tabla 9

En la figura 2, podemos evidenciar que la dimensión que tiene el nivel más bajo de aprobación es la supervisión; ya que los trabajadores manifestaron que sus jefes no tienen un trato amable y su forma de liderar no es la más adecuada cuando se trata de trabajar en equipo.

3.2. Resultados para el objetivo específico 2: Medir el nivel de desempeño laboral que demuestran los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.

Tabla 8

Nivel de desempeño laboral por dimensiones, que demuestran los trabajadores

| Nivel | Desempeño en la función | | Características individuales | | Orientación a resultados | | DESEMPEÑO LABORAL | |
|-------|-------------------------|-------|------------------------------|-------|--------------------------|-------|-------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 67 | 33.3 | 96 | 47.8 | 38 | 19.1 | 67 | 33.4 |
| Medio | 75 | 37.5 | 65 | 32.5 | 77 | 38.3 | 72 | 36.1 |
| Alto | 58 | 29.2 | 39 | 19.7 | 85 | 42.6 | 61 | 30.5 |
| Total | 200 | 100.0 | 200 | 100.0 | 200 | 100.0 | 200 | 100.0 |

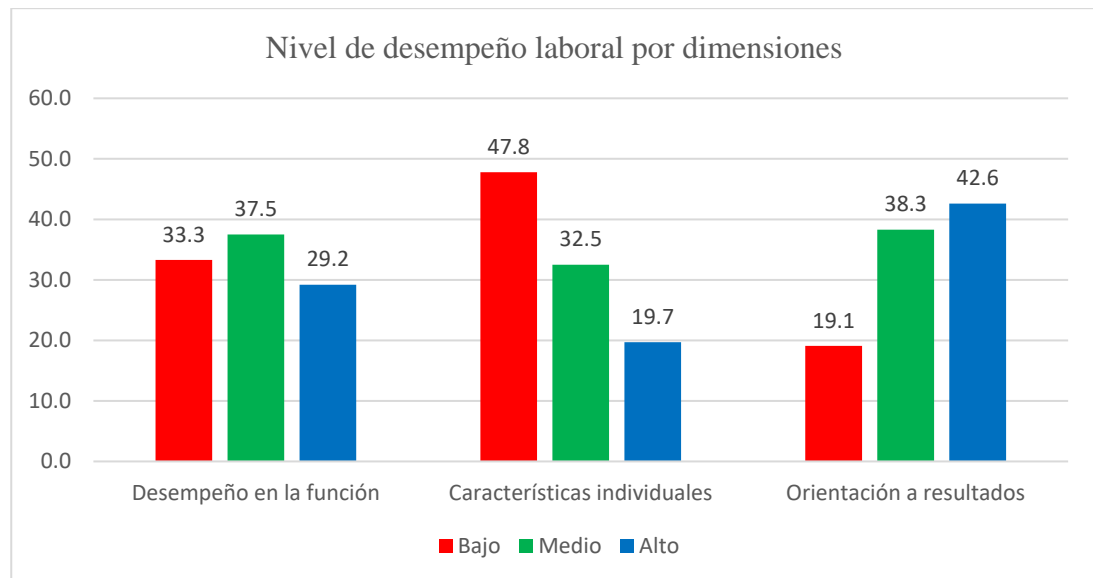
Nota: Datos extraídos del SPSS

Interpretación:

La Tabla 8, muestra que el 33.4% de encuestados tiene un desempeño por debajo de los esperado por sus superiores. Esto debido a que no están cumpliendo a cabalidad con las actividades encomendadas y en otros casos presentan retrasos en el cumplimiento de sus labores. Un 36.1% tuvo una calificación regular en su desempeño y un 30.5% mostró un alto desempeño en las funciones que cumple en la Cía. Minera Poderosa S.A.

Figura 3

Nivel de desempeño laboral por dimensiones, que demuestran los trabajadores



Nota: Gráfica elaborada según Tabla 10

Interpretación:

En la figura 3, podemos evidenciar que la dimensión que tiene el nivel más bajo de aprobación es características individuales; ya que arrojó un valor del 47.9% de bajo nivel; esto se debe a que no todos están en capacidad para proponer nuevas ideas de solución a los problemas en su trabajo.

3.4. Resultados para el objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.

Para mostrar los resultados de este objetivo, se ejecutaron las pruebas de correlación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral.

Tabla 9

Matriz de correlaciones entre las dimensiones de las variables Clima y Desempeño

| | Desempeño en la función | Características individuales | Orientación a resultados | DESEMPEÑO LABORAL |
|-------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Realización personal | ,603** Sig.= 0,000 | ,829** Sig.= 0,000 | ,448** Sig.= 0,001 | ,626** Sig.= 0,000 |
| Involucramiento Laboral | ,879** Sig.= 0,000 | ,611** Sig.= 0,000 | ,589** Sig.= 0,001 | ,757** Sig.= 0,000 |
| Supervisión | ,515** Sig.= 0,000 | ,902** Sig.= 0,000 | ,426** Sig.= 0,001 | ,624** Sig.= 0,000 |
| Comunicación | ,501** Sig.= 0,000 | ,846** Sig.= 0,000 | ,487** Sig.= 0,001 | ,609** Sig.= 0,000 |
| Condiciones laborales | ,615** Sig.= 0,000 | ,718** Sig.= 0,000 | ,422** Sig.= 0,001 | ,615** Sig.= 0,000 |
| CLIMA LABORAL | ,623** Sig.= 0,000 | ,781** Sig.= 0,000 | ,475** Sig.= 0,001 | ,646** Sig.= 0,000 |

Nota: Datos extraídos del software SPSS

Interpretación:

La Tabla 9 consolida los resultados de las pruebas de correlación donde se evidenció que el involucramiento laboral es la dimensión que tiene una mayor correlación con el desempeño laboral de los trabajadores, ya que alcanzó un coeficiente de 0.757. En segundo lugar, la dimensión realización personal obtuvo un coeficiente de correlación de 0.626, seguida la dimensión supervisión, que obtuvo un 0.624 e nivel correlacional. Asimismo, la dimensión condiciones laborales tuvo un 0.615 como valor de correlación y finalmente la dimensión comunicación se situó en último lugar a nivel de correlación ya que obtuvo un

valor de 0.609. A nivel de correlación entre dimensiones, se corrobora que la supervisión y las características individuales son las que tienen alto nivel de correlación ($\rho = 0.902$).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El presente estudio buscó evidenciar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de una compañía minera. La relación entre estas variables es comentada por Chiavenato (2019), quien afirma que el clima está asociado a las políticas, prácticas y medidas de una organización y repercute en la motivación de los empleados y esto impacta en el comportamiento y accionar de los trabajadores; es decir, en su desempeño dentro de su ámbito laboral. De la misma manera Franklin y Krieger (2011), afirmaron que el clima organizacional arroja luz sobre la opinión y el comportamiento de los empleados; además manifiestan que “tanto la cultura, el clima organizacional, la motivación y el sistema de roles deben estar orientados a la mejorar la satisfacción de los trabajadores” (p. 55).

A nivel de interpretación comparativa, los hallazgos de la presente investigación evidenciaron un nivel de correlación positiva considerable ($\rho = 0.646$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral; este resultado es similar a la tesis de Pastor (2018), cuyo estudio tuvo como resultado una correlación positiva fuerte ($\rho = 0.819$). También la tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional –Piura 2021” de Seminario (2021), que halló un coeficiente de 0.758 que significa una correlación fuerte. Otra tesis con la cual concuerdan los resultados es la tesis de Ochoa y Sánchez (2018), donde se halló un coeficiente $\rho = 0.526$, indicando una relación positiva media. A nivel teórico Chiavenato (2019) afirmó que “las investigaciones comprueban que trabajar en un clima organizacional agradable hace que las personas se sientan más satisfechas con el trabajo” (p. 78). Asimismo, Franklin y Krieger (2011), detallan que “el clima prevaleciente en el entorno de una organización puede variar de amigable a hostil: será más favorable cuanto más pródigo sea en oportunidades que pueden explotarse sin riesgos” (p. 60).

Como implicancia teórica, se evidenció que las tesis de Vargas (2021), Tuesta (2021), Seminario (2021) y Pastor (2018) evaluaron la variable clima organizacional con las mismas dimensiones; es decir, utilizaron el mismo instrumento para recolectar la información de la variable indicada. Con respecto a la variable desempeño laboral, se halló que las tesis de Jiménez (2021), evaluó la segunda variable con las dimensiones: productividad laboral, eficiencia y eficacia. También Vargas (2021), evaluó con las dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo profesional y Tuesta (2021) utilizó las dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contra productivo. Se infiere que las investigaciones definen sus propios objetivos y en base a ellos diseñan sus instrumentos, los cuales evalúan las variables de determina manera.

Los resultados del objetivo específico 1 que fue medir el nivel del clima organizacional percibido por los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, mostraron que el 41.3% de trabajadores percibe un clima no es favorable. Un 35.7% perciben un clima de nivel aceptable y un 23.0% indicó que el clima es bueno y que están satisfechos trabajando en la empresa. Esto guarda relación con la tesis de Ochoa y Sánchez (2018), donde se halló que un 74% e trabajadores respondieron que el clima organizacional es desfavorable, un 20% respondió que es medianamente aceptable y un 6% indicó que es favorable para los trabajadores. De la misma manera, la tesis de Seminario (2021) obtuvo como resultados que el 54% de empelaos no están conforme con el clima de la empresa, un 31% percibe un clima poco favorable y un 16% está satisfecho con el clima. Al respecto Chiavenato (2019) afirmó que existe “un claro sentido de responsabilidad y de compromiso personal, además de una impresionante integración grupal en un clima de satisfacción” (p. 80).

Los resultados del objetivo específico 2 que fue medir el nivel de desempeño laboral que demuestran los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, mostraron que el 33.4% de encuestados tiene un desempeño por debajo de los esperado por sus superiores. Un 36.1%

tuvo una calificación regular en su desempeño y un 30.5% mostró un alto desempeño en su trabajo. Estos resultados son similares a la tesis de Ochoa y Sánchez (2018), donde se halló que un 51% presenta bajo desempeño, un 27% trabaja con una eficiencia aceptable y un 22% trabaja de manera muy eficiente y con un alto desempeño. También la tesis de Seminario (2021) halló que un 39% de personas muestran bajo desempeño, un 38% trabajan con nivel promedio de desempeño y un 23% demuestran alto desempeño en sus funciones. Al respecto Franklin y Krieger (2011), definen que el desempeño “se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales” (p. 93).

Los resultados del objetivo específico 3, que fue corroborar la relación entre las dimensiones del clima y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cía. Minera Poderosa. Las dimensiones evaluadas fueron: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Dentro de todas ellos, el involucramiento laboral fue la dimensión que tuvo una mayor correlación con el desempeño laboral de los trabajadores, ya que alcanzó un coeficiente de 0.757 que denota un alto nivel de relación con dicha variable. Esto concuerda con la tesis de Seminario (2021), donde la dimensión involucramiento arrojó un nivel de correlación considerable con la variable desempeño ($\rho = 0.648$). También concuerda con la tesis de Pastor (2018), ya que la dimensión involucramiento laboral obtuvo un coeficiente de 0.527 que denota un nivel aceptable de correlación con el desempeño.

Las limitaciones estuvieron relacionadas con la recolección de datos y la aplicación de los cuestionarios, ya que los trabajadores en un primer momento estuvieron reacios a participar, pero luego los mismos jefes ayudaron a comunicar el objetivo de la investigación y luego todo fluyó muy bien. Los cuestionarios fueron registrados en las instalaciones de la

mina, de manera presencial, en el horario de refrigerio, ya que no se podía realizar en horario de trabajo operativo.

4.2 Conclusiones

- Respondiendo al objetivo general, se concluye que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa S.A., ya que la prueba de correlación arrojó un valor de Rho de Spearman de 0.646. lo que se considera una correlación considerable. Esto indica que el clima organizacional que actualmente presenta la empresa está estrechamente relacionado con el desempeño laboral que muestran sus trabajadores.
- Para responder el objetivo específico 1, se concluye que el 41.3% de trabajadores percibe un clima no favorable; un 35.7% perciben un clima de nivel aceptable y un 23.0% indicó que el clima es bueno y que están satisfechos trabajando en la Cía. Minera. Asimismo, se evidenció que la dimensión que tiene el nivel más bajo de aprobación es la supervisión; ya que los trabajadores manifestaron que sus jefes no tienen un trato amable y su forma de liderar no es la más adecuada.
- Para responder el objetivo específico 2, se concluye que el 33.4% de encuestados presentan un desempeño por debajo de lo esperado; el 36.1% tuvo una calificación regular en su desempeño y un 30.5% mostró un alto desempeño en las funciones que cumple en la Cía. Minera. También se concluye que la dimensión que tiene el nivel más bajo nivel de aprobación son las características individuales; ya que arrojó un valor del 47.9% de bajo nivel; esto se debe a que no todos están en capacidad para proponer nuevas ideas de solución a los problemas en su trabajo.

- Para responder el objetivo específico 3, se concluye que la dimensión involucramiento laboral es la dimensión que tiene una mayor correlación con el desempeño laboral de los trabajadores, ya que alcanzó un coeficiente de 0.757. esto significa que los trabajadores nos muestran un total compromiso y responsabilidad para el logro de los objetivos de sus áreas respectivas y de la empresa en general.

4.3 Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa tomar como base los resultados de esta investigación para aplicar mejoras relacionados al clima y al desempeño de sus colaboradores. Asimismo, elaborar un plan de acción a corto plazo, pero con la colaboración de sus jefaturas; en este plan debe plasmarse acciones concretas para mejoras ambos aspectos: clima y desempeño.
- Para mejorar el nivel el clima organizacional de la compañía se sugiere que el área el Recursos Humanos capacite a todas las jefaturas para que mejoren el nivel de liderazgo y la gestión de la supervisión hacia los trabajadores.
- Para mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores, se sugiere elaborar y ejecutar un plan de recompensas o fechas de premiación a los mejores trabajadores, para elevar el nivel el compromiso y por ende su desempeño en sus labores diarias. También se sugiere brindarle un día adicional de descanso en la fecha de su cumpleaños y algún presente simbólico, para que sienta que la empresa lo valora.
- Para mejora el involucramiento laboral, se sugiere que la empresa capacite a los trabajadores y elabore un plan de carrera para aquellos que se destaquen en sus labores puedan optar a un ascenso en sus áreas respectivas o a un incremento en sus beneficios laborales.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias* (3a Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: Un enfoque contemporáneo* (1a Ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- BNamericas (2021). —*Qué están haciendo las mineras en Chile para...* (s. f.).
BNamericas.com. Recuperado 20 de noviembre de 2021, de
<https://www.bnamericas.com/es/analisis/que-estan-haciendo-las-mineras-en-chile-para-cuidar-a-sus-trabajadores>
- Cadena, E. J., y Paz, A. E. (2021). El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral. *reponame:Expediitio Repositorio Institucional UJTL*.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/17596>
- Calsina, G. (s. f.). *Minería: Factores que afectan al desempeño*. Mandü. Recuperado 20 de noviembre de 2021, de <https://www.mandu.pe/umans/mineria-factores-que-afectan-al-desempeno>
- Carvajal, E. (2021). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*.
<http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2202>
- Chavez Huamani, S. A., & Galindo Salinas, E. A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73819>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.

- Deloitte (2020). *Tendencias Globales en Capital Humano 2020*. Recuperado 20 de noviembre de 2021, de <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-en-HC-2020.html>
- Farah, A. M. C., Gómez, J. A. L., & Yactayo, A. C. N. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(Extra 1), 124-142.
- Franklin, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1a Ed.). México: Pearson Educación
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Gallardo, P. R. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54211>
- Gestión (2021, julio 22). *Clima laboral: El 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales* [publicación web]. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Jimenez, B. E. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera Los Andes Perú Gold S.A.C. *Universidad Nacional de Trujillo*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17890>
- Ochoa, D. B., y Sánchez, M. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN SAC – Oyon 2017. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4168>

- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CI-SPC*. Manual. Lima
- Pastor, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Seminario, C. del S. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional –Piura 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67285>
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12a ed.). México: Pearson.
- Tuesta, M. N. (2021). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de cinco empresas de servicios generales de construcción—Amazonas 2020. *Universidad San Ignacio de Loyola*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11959>
- Vargas Alcántara, Y. K. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal operario de una Empresa Pesquera de Puerto Malabrigo, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70191>

ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario de Clima Organizacional

Cuestionario de Clima Organizacional

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación hallará propuestas sobre aspectos vinculados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco elecciones para manifestar de acuerdo a lo que describa mejor su Clima organizacional. Lea cuidadosamente y plante el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

| | |
|----------------|--|
| Nombre: | |
| Cargo: | |

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Existen ocasiones de desarrollarse en la empresa? | | | | | |
| 2 | ¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa? | | | | | |
| 3 | ¿El superior manifiesta soporte para superar los obstáculos que se presentan? | | | | | |
| 4 | ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para ejecutar el trabajo? | | | | | |
| 5 | ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí? | | | | | |
| 6 | ¿El jefe le importa el éxito de sus empleados? | | | | | |
| 7 | ¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo? | | | | | |
| 8 | ¿En la empresa se mejoran continuamente los métodos de trabajo? | | | | | |
| 9 | ¿En mi oficina, la información fluye correctamente? | | | | | |
| 10 | ¿Los objetivos de trabajo son retadores? | | | | | |
| 11 | ¿Se participa en definir los objetivos y las gestiones para lograrlo? | | | | | |
| 12 | ¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa? | | | | | |
| 13 | ¿La evaluación que se realiza del trabajo ayuda a mejorar la tarea? | | | | | |
| 14 | ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa? | | | | | |
| 15 | ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades? | | | | | |
| 16 | ¿Se valora los altos niveles de desempeño? | | | | | |
| 17 | ¿Los trabajadores están comprometidos con la empresa? | | | | | |
| 18 | ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo? | | | | | |
| 19 | ¿Existen suficientes canales de comunicación en la empresa? | | | | | |
| 20 | ¿El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado? | | | | | |
| 21 | ¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 22 | ¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día? | | | | | |
| 23 | ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas? | | | | | |
| 24 | ¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía? | | | | | |
| 25 | ¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede? | | | | | |
| 26 | ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse? | | | | | |
| 27 | ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal? | | | | | |
| 28 | ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades? | | | | | |
| 29 | ¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos? | | | | | |
| 30 | ¿Existe buena administración de los recursos en la empresa? | | | | | |
| 31 | ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita? | | | | | |
| 32 | ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante? | | | | | |
| 33 | ¿Existen normas y procedimientos como guías para el desarrollo del trabajo? | | | | | |
| 34 | ¿La empresa fomenta y promueve la comunicación interna? | | | | | |
| 35 | ¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones? | | | | | |
| 36 | ¿La empresa promueve el desarrollo del personal? | | | | | |
| 37 | ¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal? | | | | | |
| 38 | ¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos? | | | | | |
| 39 | ¿El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen? | | | | | |
| 40 | ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa? | | | | | |
| 41 | ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras? | | | | | |
| 42 | ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución? | | | | | |
| 43 | ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos? | | | | | |
| 44 | ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas? | | | | | |
| 45 | ¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo en la empresa? | | | | | |
| 46 | ¿Se reconocen los logros en el trabajo realizado? | | | | | |
| 47 | ¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral? | | | | | |
| 48 | ¿Existe un trato justo de la empresa? | | | | | |
| 49 | ¿Se conocen los avances en las otras áreas de la empresa? | | | | | |
| 50 | ¿La remuneración está de acuerdo a su desempeño y sus logros? | | | | | |

Anexo 02: Cuestionario de Desempeño Laboral

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un cuestionario de preguntas para evaluar cuidadosamente el desempeño laboral de la persona que ocupa el puesto en mención. Seleccione con una única respuesta para cada pregunta que se le presenta colocando un aspa (X) en el cuadro que corresponda (siempre, frecuente algunas veces, nunca), asimismo no existen respuestas buenas ni malas.


| | |
|-------------------------------|--|
| Nombre del Supervisor: | |
| Nombre del evaluado: | |
| Cargo del evaluado: | |

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Desempeño en la función | | | | | | |
| 1 | ¿La cantidad de tareas realizadas y tiempo requerido para ejecutarlas fueron satisfactorios? | | | | | |
| 2 | ¿Cumple con precisión la ejecución de la tarea, logrando calidad en su trabajo? | | | | | |
| 3 | ¿Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna? | | | | | |
| 4 | ¿Demuestra conocimiento de sus funciones al ejecutar su trabajo? | | | | | |
| 5 | ¿Muestra dedicación y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones? | | | | | |
| 6 | ¿Tiene buena actitud con su jefe, supervisor y compañeros? | | | | | |
| 7 | ¿Cumple su función utilizando correctamente todos sus EPP's? | | | | | |
| Dimensión: Características individuales | | | | | | |
| 8 | ¿Comprende perfectamente las funciones asignadas para la ejecución de su trabajo? | | | | | |
| 9 | ¿Demuestra capacidad para proponer nuevas ideas de solución a los problemas en su trabajo? | | | | | |
| 10 | ¿Lidera y se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en su trabajo? | | | | | |
| 11 | ¿Trabaja cumpliendo las normas de seguridad establecidas por la empresa? | | | | | |
| 12 | ¿Demuestra iniciativa a la hora de ejecutar sus actividades? | | | | | |
| 13 | ¿Tiene buena relación con el resto de sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| Dimensión: Orientación a Resultados | | | | | | |
| 14 | ¿Trabaja con orientación a la seguridad? | | | | | |
| 15 | ¿Trabaja con orientación hacia la calidad? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Trabaja demostrando capacidad de respuesta? | | | | | |
| 17 | ¿Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente? | | | | | |
| 18 | ¿Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido? | | | | | |

ANEXO 3: Validación del instrumento por expertos

| MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS | | | | |
|--|---|---------|----|---------------|
| Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CÍA. MINERA PODEROSA S.A., 2021” | | | | |
| Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA | | | | |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | |
| Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio. | | | | |
| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |
| Sugerencias: | | | | |
| Firma del Exp  | | | | |

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CÍA. MINERA PODEROSA S.A., 2021”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA

El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:
Firma del Exp


MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CÍA. MINERA PODEROSA S.A., 2021”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. ROBERT NECIOSUP GUIBERT

El instrumento de medición pertenece a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:
Firma del Experto


 MBA. Ing. Robert Neciosup Guibert
 CIP N° 44864

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CÍA. MINERA PODEROSA S.A., 2021”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. ROBERT NECIOSUP GUIBERT

El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:

Firma del Experto



MBA. Ing. Robert Neciosup Guibert
CIP N° 44864

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS


| |
|---|
| Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CÍA. MINERA PODEROSA S.A., 2021” |
| Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL |
| Apellidos y nombres del experto: MG. EDWARDS VELA GONZALES |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL |

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:

Firma del Experto

*Ms. Edwards
Vela Gonzales* 

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS


| |
|---|
| Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CÍA. MINERA PODEROSA S.A., 2021” |
| Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL |
| Apellidos y nombres del experto: MG. EDWARDS VELA GONZALES |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL |

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:

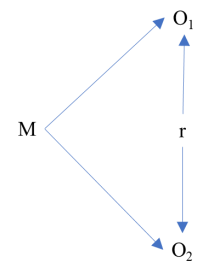
Firma del Experto

*Ms. Edwards
Vela Gonzales* 

ANEXO 4: Matriz de Consistencia

Tabla 10

Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Metodología | Población |
|--|---|---|--|---|---|
| ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021? | <p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: Medir el nivel del clima organizacional percibido por los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021. Medir el nivel de desempeño laboral que demuestran los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021. Determina la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.</p> | <p>Hipótesis General: H1: Sí existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021. H0: No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cía. Minera Poderosa, 2021.</p> | <p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> | <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental.</p> <p>Tipo de investigación: Transeccional Correlacional</p> | <p>Población Compuesta por todos los trabajadores de la empresa 415</p> <p>Muestra Probabilística: 200 trabajadores</p> |
| | | | |  | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |

ANEXO 5: Matriz de Operacionalización de variables.
Tabla 11
Matriz de Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|-----------------------------|---|--|-------------------------|---|---------------------------------------|
| Clima Organizacional | Variable 1: El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de las personas; siendo dicha motivación la que conlleva a su actuar dentro del ambiente interno de la organización y de la forma de interrelacionarse con los demás miembros. Es la forma en que los trabajadores muestran su desempeño en sus funciones asignadas. La motivación está directamente relacionada con el desempeño, a mayor motivación, menor clima; lo contrario puede impactar negativamente al clima interno (Chiavenato, 2019). | La Escala de Clima Laboral CL-SPC, intenta medir el nivel de percepción general del clima dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión. | Realización Personal | Desarrollo personal y profesional | 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46. |
| | | | Involucramiento Laboral | Compromiso | 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47 |
| | | | Supervisión | Supervisión del trabajo | 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48. |
| | | | Comunicación | Claridad y fluidez de información | 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 |
| | | | Condicionales laborales | Provisión de herramientas para la actividad | 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 |

| | | | | | |
|--|---|---|------------------------------|---|----------------------|
| Variable 2: Desempeño laboral | Chiavenato (2019) sugiere que los administradores deben evaluar constantemente a las personas dentro de la organización. Una de las formas más efectivas es la evaluación del “desempeño laboral”. Este “desempeño” mide las habilidades, capacidades y competencias que el trabajador demuestra en la ejecución y cumplimiento de sus actividades asignadas, según el rol que desempeña dentro de la compañía. | El Cuestionario para la variable Desempeño Laboral intenta medir el nivel de percepción general del ambiente laboral dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión. | Desempeño en la función | - Cantidad de trabajo - Calidad - Conocimiento del trabajo - Responsabilidad - Cooperación | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| | | | Características individuales | - Comprensión de situaciones - Creatividad - Liderazgo - Hábitos de seguridad - Iniciativa - Relaciones interpersonales. | 8, 9, 10, 11, 12, 13 |
| | | | Resultados | - Atención al cliente - Rapidez - Cumplimiento - Enfoque en resultados. | 14, 15, 16, 17, 18 |

ANEXO 6: Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad

Test Shapiro-Wilk se aplica cuando la muestra es $n < 30$

Test Kolmogorov-Smirnov se aplica para muestras > 30 .

La presente investigación tiene una muestra de 200 colaboradores; por lo tanto, se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov

H0: Los datos de la variable provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

Regla de contraste:

Sig. $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H0)

Sig. $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 12

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima organizacional | ,436 | 200 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,478 | 200 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 19 un valor de Sig. = 0.000 para las variables “Clima organizacional” y “Desempeño laboral” y como es menor a 0.05, entonces se rechaza H0; por lo tanto, se concluye que las variables no tienen una distribución normal, lo que significa que se empleará una prueba No Paramétrica. Dicha prueba no paramétrica es al de Rho de Spearman.

ANEXO 7: Estadísticos descriptivos

Tabla 13

Estadísticos de la dimensión realización personal

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 85 | 42.6 | 42.6 | 42.6 |
| | Medio | 65 | 32.4 | 32.4 | 75.0 |
| | Alto | 50 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 4

Estadísticos de la dimensión realización personal

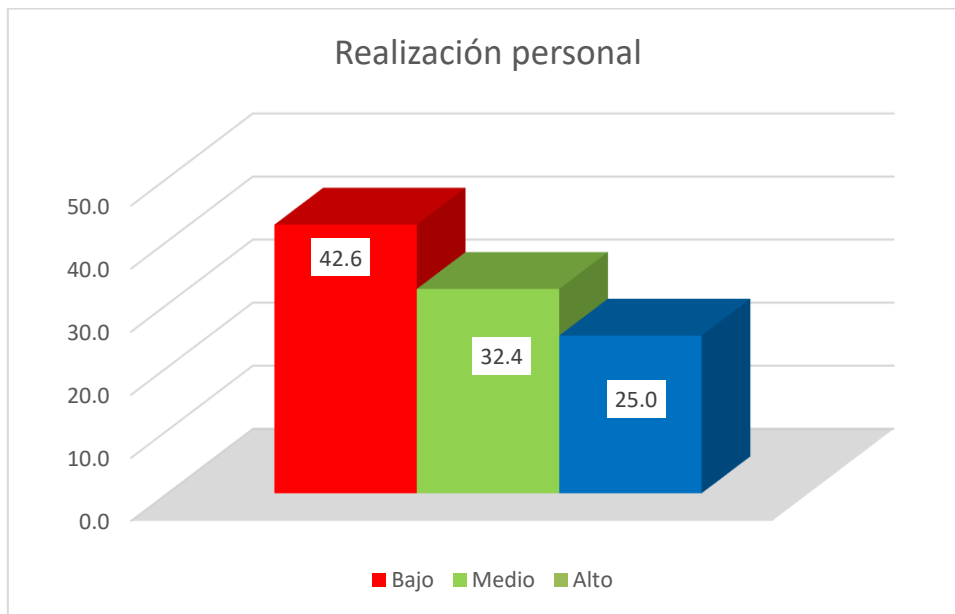


Tabla 14

Estadísticos de la dimensión involucramiento laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 77 | 38.4 | 38.4 | 38.4 |
| | Medio | 83 | 41.3 | 41.3 | 79.7 |
| | Alto | 40 | 20.3 | 20.3 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 5

Estadísticos de la dimensión involucramiento laboral

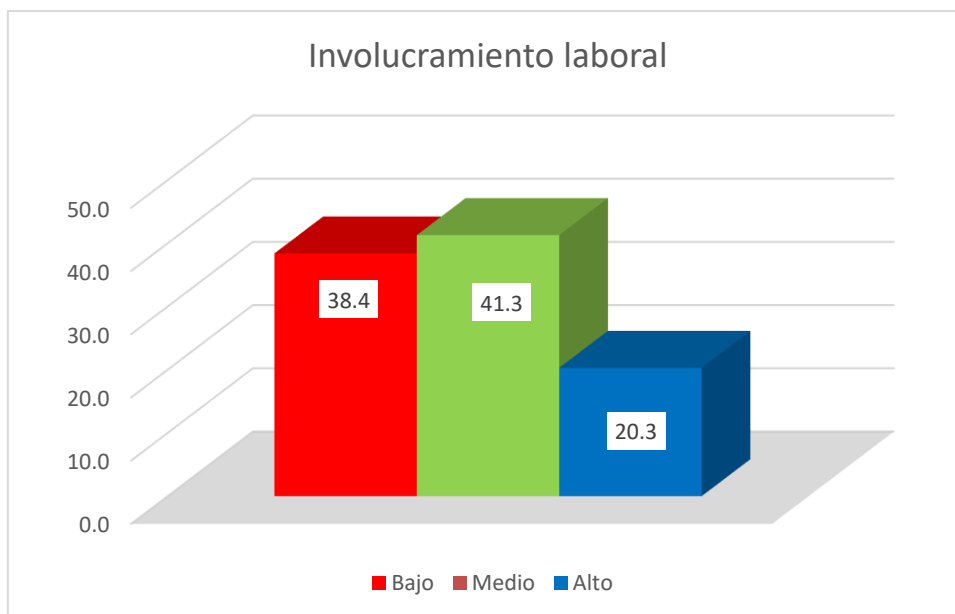


Tabla 15

Estadísticos de la dimensión Supervisión

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 94 | 46.8 | 46.8 | 46.8 |
| | Medio | 69 | 34.6 | 34.6 | 81.4 |
| | Alto | 37 | 18.6 | 18.6 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 6

Estadísticos de la dimensión Supervisión

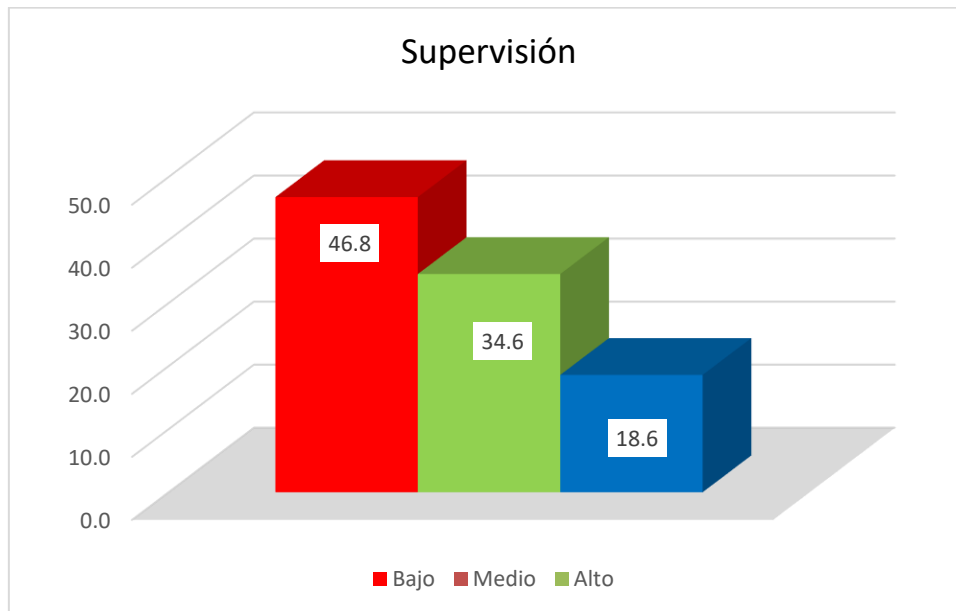


Tabla 16

Estadísticos de la dimensión Comunicación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 80 | 40.1 | 40.1 | 40.1 |
| | Medio | 68 | 33.9 | 33.9 | 74.0 |
| | Alto | 52 | 26.0 | 26.0 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 7

Estadísticos de la dimensión Comunicación

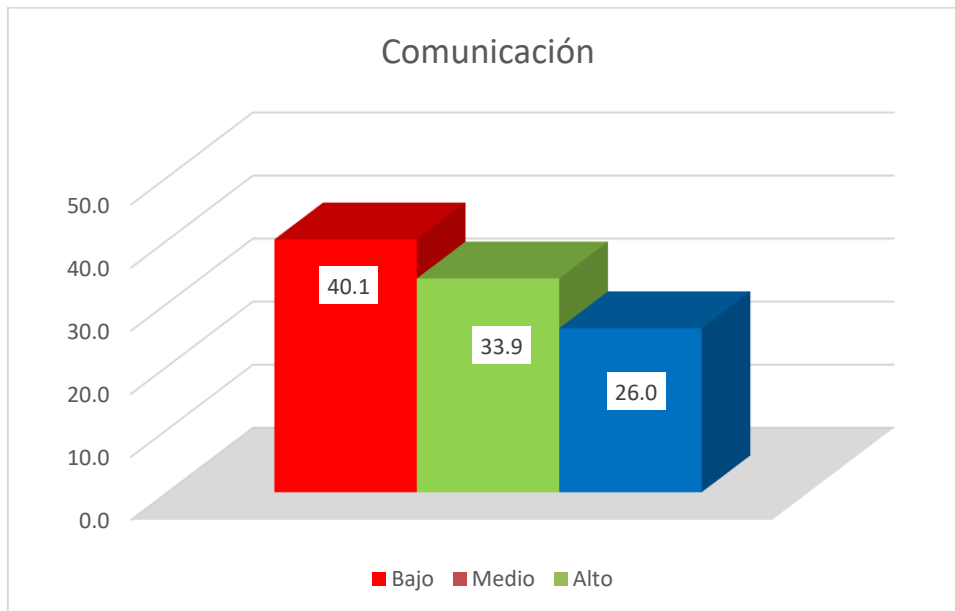


Tabla 17

Estadísticos de la dimensión Condiciones laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 77 | 38.7 | 38.7 | 38.7 |
| | Medio | 73 | 36.4 | 36.4 | 75.1 |
| | Alto | 50 | 24.9 | 24.9 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 8

Estadísticos de la dimensión Condiciones laborales

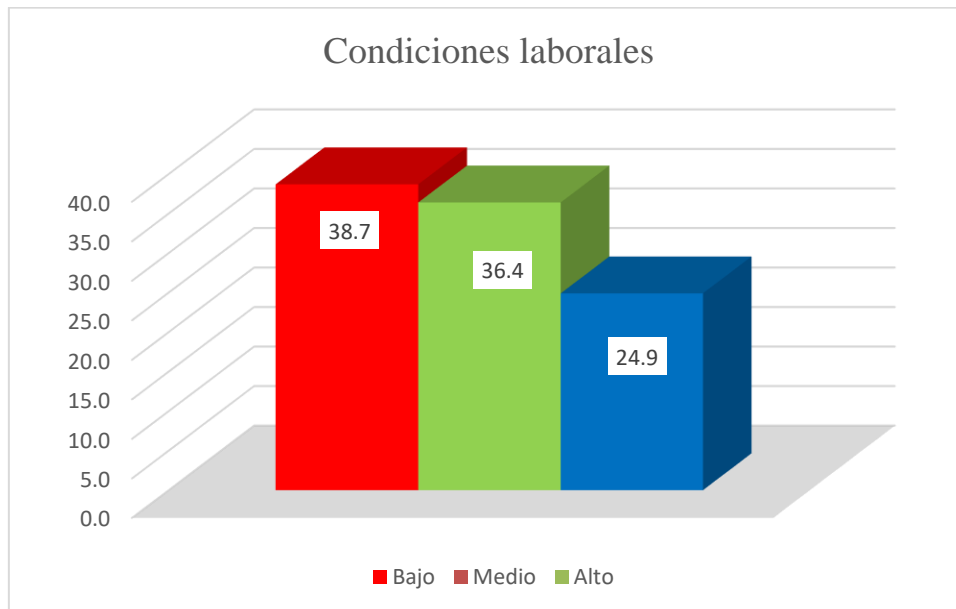


Tabla 18

Estadísticos de la dimensión Desempeño en la función

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 67 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | Medio | 75 | 37.5 | 37.5 | 70.8 |
| | Alto | 58 | 29.2 | 29.2 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 9

Estadísticos de la dimensión Desempeño en la función

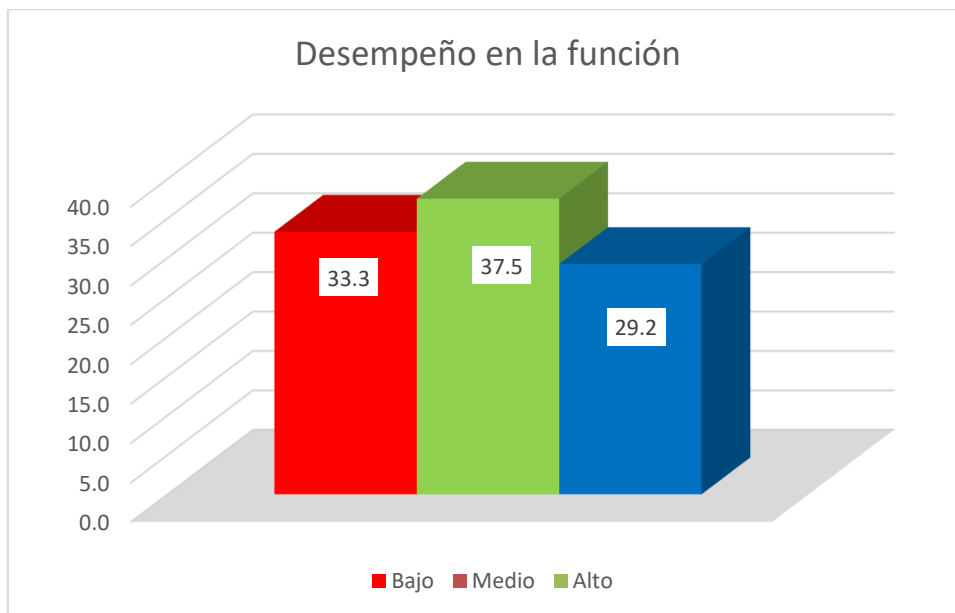


Tabla 19

Estadísticos de la dimensión Características individuales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 96 | 47.8 | 47.8 | 47.8 |
| | Medio | 65 | 32.5 | 32.5 | 80.3 |
| | Alto | 39 | 19.7 | 19.7 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 10

Estadísticos de la dimensión Características individuales

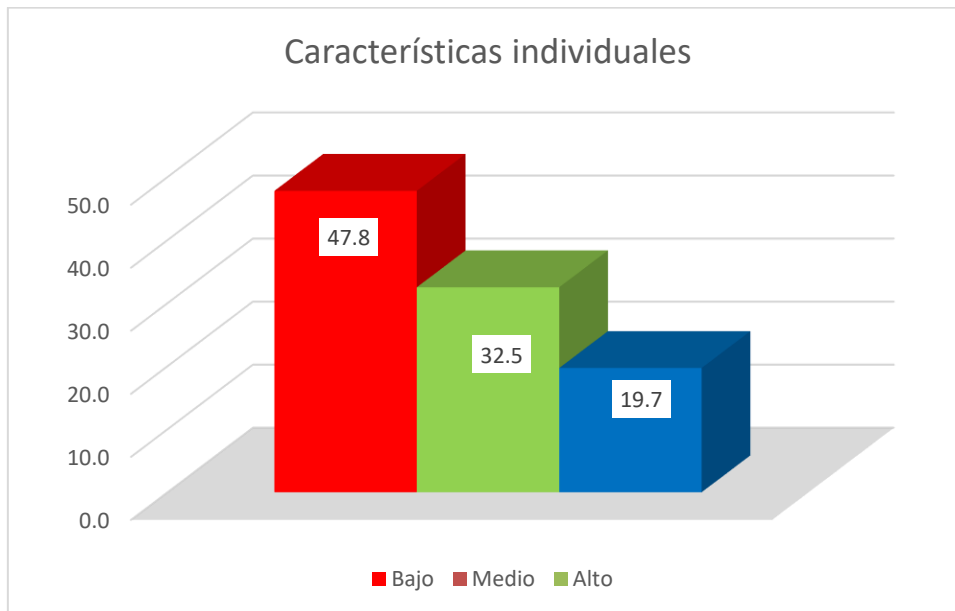


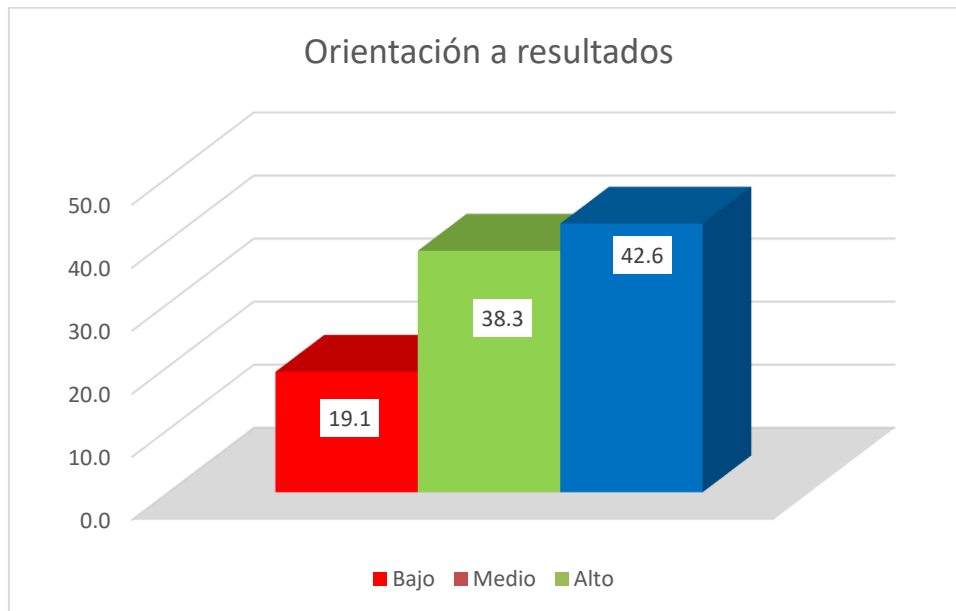
Tabla 20

Estadísticos de la dimensión Orientación a resultados

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 38 | 19.1 | 19.1 | 19.1 |
| | Medio | 77 | 38.3 | 38.3 | 57.4 |
| | Alto | 85 | 42.6 | 42.6 | 100.0 |
| | Total | 200 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 11

Estadísticos de la dimensión Orientación a resultados



ANEXO 8: Perfil de la empresa

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

La empresa Compañía Minera Poderosa S.A. sobre la cual vamos a realizar el informe.

1. Identificación de la empresa

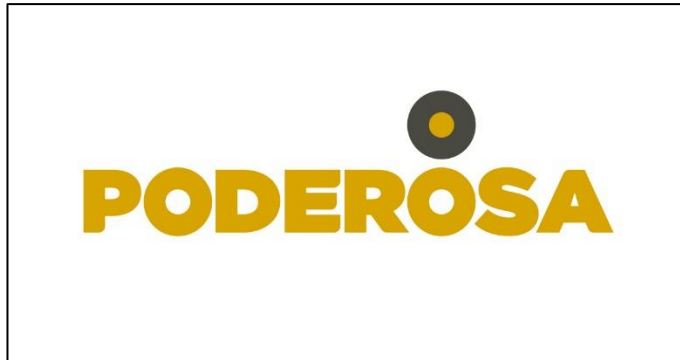
| Denominación y referencia de la empresa | |
|--|---|
| Nombre: | Compañía Minera Poderosa S.A. |
| RUC: | 20137025354 |
| Número de trabajadores: | 415 |
| Creación: | 05/05/1980 |
| CIUU: | 13200 |
| Sector: | Gran y Mediana Minería |
| Dirección: | Av. los Faisanes Mza. G Lote. 16a1 Fnd. San Sebastian Zona Ii (Altura Escuela Oficiales Pnp Chorrillos) |
| Teléfono: | |
| Web: | https://www.poderosa.com.pe |
| Ubicación Geográfica | |
| Región: | La Libertad |
| Provincia: | Pataz |
| Distrito: | Pataz |

1.2. Equipo Directivo y/ Gerencia.

- Evangelina Arias / Presidente del Directorio con funciones ejecutivas
- Marcelo Santillana / Gerente General
- Walter Díaz / Gerente Sistema Integrado de Gestión

- Fausto Cueva / Gerente de Geología y Exploraciones
- Daniel Torres / Gerente de Operaciones
- José Elejalde / Gerente Administración, Finanzas y Comercialización

1.3. Logo



1.4. Visión

Ser la empresa en la que te sientas orgulloso de trabajar

1.5. Misión

Transformar responsablemente nuestra riqueza mineral en oportunidades de desarrollo.

1.6. Valores

- **Seguridad**

Cuidamos nuestra vida, salud y bienestar, y la de nuestros compañeros.

- **Responsabilidad**

Orgullosos de nuestro trabajo, responsables de nuestros resultados. Sin miedo a equivocarnos, nos corregimos y mejoramos cada día.

- **Trabajo en equipo**

Juntos encontramos la mejor solución y resultados. Sin soberbia y con respeto a las ideas de otros.

- **Respeto**

Tratamos como queremos ser tratados. Coherentes con lo que decimos y hacemos. Cumplimos con las leyes y cuidamos la naturaleza.

- **Integridad**

Honestos y justos, actuamos éticamente y hacemos lo correcto.

- **Productividad**

Tenemos el compromiso de producir más, de mejor manera y con un buen uso de nuestros recursos. Respondemos y nos adaptamos ágilmente al cambio.

- **Aprender y enseñar**

Pregunto lo que no sé y comparto lo que conozco.

2. Organigrama

Figura 12

Organigrama de la Compañía Minera Poderosa S.A.

