

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Influencia del clima organizacional en el desempeño
laboral de los trabajadores de perforación y voladura
de la UM San Cristóbal - AESA**

Anghel Teofila Cuadrado Canicela
Fiorella Flor Rivera Castro

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Dr. Pedro Ricardo Gurmendi Párraga

Dedicatoria

A Dios, por permitirnos cumplir nuestros objetivos y la bendición que tenemos en nuestro día a día

A nuestro asesor, quien nos brindó las herramientas necesarias para lograr concluir esta investigación.

Nuestros padres quienes son nuestra fortaleza e inspiración para cumplir nuestros sueños.

Agradecimiento

Al Ing. Pedro Ricardo Gurmendi Párraga, quien nos brindó herramientas claves para nuestra formación profesional.

A la Universidad Continental, por brindarnos una formación sólida en esta etapa importante de estudios de posgrado.

A la empresa AESA, por permitirnos desarrollar la investigación y facilitarnos la información necesaria para el proyecto.

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de Contenidos	v
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I Planteamiento del Estudio.....	12
1.1. Planteamiento y Formulación del Problema	12
1.1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.1.2. Formulación del problema.....	15
1.2. Determinación de objetivos	15
1.2.1. Objetivo general.	15
1.2.2. Objetivos específicos.	15
1.3. Justificación e importancia del estudio	16
1.4. Limitaciones de la presente investigación.....	17
Capítulo II Marco Teórico	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	22
2.1.3. Antecedentes Locales.	25
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Teoría de clima organizacional.	27
2.2.2. Definiciones Fundamentales de clima organizacional.	31
2.2.3. Dimensiones de clima organizacional.	32
2.2.4. Medición de clima organizacional.	32
2.2.5. Teorías sobre el desempeño laboral.	35
2.2.6. Definiciones fundamentales del desempeño laboral.....	38
2.2.7. Dimensiones del desempeño laboral.	38
2.2.8. Medición del desempeño laboral.....	40

2.3.	Definición de términos básicos.....	41
Capítulo III Hipótesis y Variables.....		45
3.1	Hipótesis	45
3.1.1	Hipótesis general.	45
3.1.2	Hipótesis específicas.....	45
3.2	Operacionalización de variables.....	45
3.2.1.	Definición conceptual de las variables.	45
3.2.2.	Definición operacional de las variables	46
3.2.3.	Matriz de la operacionalización de las variables.....	47
Capítulo IV Metodología del Estudio		48
4.1	Método, Tipo o alcance de investigación.....	48
4.1.1	Método.	48
4.1.2	Tipo o alcance.	48
4.2	Enfoque de la investigación.....	50
4.3	Nivel de la investigación	50
4.4	Diseño de la investigación	50
4.5.	Población y muestra	52
4.5.1.	Población.....	52
4.5.2.	Muestra.....	52
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
4.6.1.	Técnicas.....	53
4.6.2.	Instrumento de Recolección de datos.	53
4.7.	Técnicas de análisis de datos.....	55
Capítulo V Tratamiento estadístico.....		60
5.1.	Resultados y análisis.....	60
5.1.1	Prueba de normalidad	60
5.1.2	Conclusión.....	62
5.2.	Prueba de hipótesis	63
5.2.1	Datos generales.	63
5.2.2	Hipótesis general.	67
5.2.3	Hipótesis específicas	69
5.1.	Discusión de resultados.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexos		89

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert (1968).</i>	29
Tabla 2 <i>Cantidad de población y muestra</i>	52
Tabla 3 <i>Resultados de validación de instrumento por expertos.</i>	55
Tabla 4 <i>Escala de interpretación de la conformidad.</i>	56
Tabla 5 <i>Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad.</i>	57
Tabla 6 <i>Relaciones</i>	58
Tabla 7 <i>Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento.</i>	59
Tabla 8 <i>Tipo de cultura</i>	61
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad de las variables</i>	62
Tabla 10 <i>Edades de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristobal AESA</i>	63
Tabla 11 <i>Guardia de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.</i>	64
Tabla 12 <i>Estado civil de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AES A.</i>	64
Tabla 13 <i>Tiempo de experiencia en el puesto de trabajo de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.</i>	65
Tabla 14 <i>Tiempo de experiencia en la empresa los trabajadores de perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.</i>	66
Tabla 15 <i>Correlaciones</i>	68
Tabla 16 <i>Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.</i>	69
Tabla 17 <i>Correlación entre relaciones y el desempeño laboral.</i>	70
Tabla 18 <i>Correlación entre autorrealización y el desempeño laboral</i>	71
Tabla 19 <i>Correlación entre autorrealización y el desempeño laboral.</i>	72
Tabla 20 <i>Correlación directa</i>	73
Tabla 21 <i>Correlación entre estabilidad/cambio y el desempeño laboral.</i>	74
Tabla 22 <i>Correlación directa.</i>	75

Índice de Figuras

Ilustración 1.....	61
Ilustración 2.....	62
Ilustración 3.....	63
Ilustración 4.....	64
Ilustración 5.....	65
Ilustración 6.....	66
Ilustración 7.....	67

Resumen

La presente investigación titulada “Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristóbal – AESA”, tuvo como objetivo, analizar el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA, 2021. El estudio fue de alcance descriptivo y tipo correlacional, el diseño que se utilizó fue no experimental - transversal de tipo descriptivo correlacional, la población y muestra estuvo constituida por 30 trabajadores pertenecientes al área de perforación y voladura. Para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento que se empleó fue la escala WES y ranking de desempeño laboral, utilizado por la empresa AESA. Los resultados concluyen que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristóbal SAC, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,884$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando el clima organizacional aumenta significativamente mejora el desempeño laboral del personal de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristóbal SAC.

Palabras clave: Clima Organizacional, desempeño laboral, avances, eficiencia, avance de metas, relaciones, auto realización, estabilidad y cambio.

Abstract

The present investigation entitled "Influence of the organizational climate in the work performance of the drilling and blasting workers of the San Cristóbal Mining Unit - AESA", aimed to analyze the organizational climate in the work performance of the drilling and blasting workers in the San Cristóbal mining unit - AESA, 2021. The study was descriptive in scope and correlational type, the design used was non-experimental - cross-sectional descriptive correlational type, the population and sample consisted of 30 workers belonging to the drilling area and blasting. To obtain data, the survey technique was used and the instrument used was the WES scale and job performance ranking, used by the AESA company. The results conclude that the organizational climate significantly influences the work performance of the drilling and blasting workers of the San Cristobal SAC Mining Unit, due to the fact that the Pearson r correlation ($r = 0.884$), with a significance of $p = 0.000$ and shows a positive and good correlation, that is, when the organizational climate increases significantly, the work performance of the drilling and blasting personnel at the San Cristobal SAC Mining Unit improves.

Keywords: Organizational Climate, job performance, progress, efficiency, goal advancement, relationships, self-realization, stability and change.

Introducción

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal poder, analizar el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA - 2021, para poder analizar dichas variables en la organización se procedió a realizar un estudio el cual consta de cinco capítulos.

En el primer capítulo, se plantea el problema general y específico los cuales servirán como base para poder identificar los objetivos; así mismos se da a conocer un panorama de todo el trabajo de investigación dando a conocer la justificación, importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se da a conocer los antecedentes internacionales, nacionales y locales los cuales refuerzan la hipótesis planteada, de la misma forma se plantea el marco teórico el cual nos brinda un respaldo para identificar las dimensiones de cada variable.

En el tercer capítulo, se describe la hipótesis general y específica, así como la operacionalización de las variables.

En el cuarto capítulo, se profundiza sobre la metodología realizada, también se da a conocer el tipo y diseño de la investigación, así mismo la población y muestra que en este caso son los 30 trabajadores de la organización.

En el quinto capítulo, se presenta los cuadros estadísticos el cual evidencia los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de escala WES y ranking de desempeño laboral. Por último, se presenta las conclusiones y recomendaciones a la investigación, también se presenta las referencias citadas a lo largo de toda la investigación y anexos.

Los autores.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

1.1.1. Planteamiento del problema

En el área laboral, es muy importante conocer, aquellos factores que repercuten en el óptimo desempeño laboral de los trabajadores, dentro de una organización. Se habría encontrado ciertos componentes físicos y sociales que influyen sobre el comportamiento humano, donde el clima organizacional es el conjunto de sensaciones e impresiones de los colaboradores dentro de la empresa sobre el ambiente laboral. Juega un papel muy importante para el desempeño de los trabajadores, es allí donde se determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción laboral, entre otros aspectos que hubiéramos podido encontrar.

Dentro de toda empresa, el factor humano tiene un papel muy importante ya que son los trabajadores quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar su labor con el objetivo de que la organización opere en forma eficiente y eficaz. Sin los trabajadores no existiría una compañía y mucho menos su funcionamiento, en definitiva, depende de ellos en gran medida el éxito o fracaso de la misma industria. Las empresas mineras por su naturaleza, de labor pueden verse como las más duras, por los sacrificios que muestran y que los trabajadores se enfrentan a vivirlas diariamente, la sociedad debe hacer lo necesario para mantenerlos con un buen clima organizacional y motivar a los trabajadores de diferentes maneras; ya que ello, permitirá tranquilidad, bienestar y compromiso en el trabajador durante su estadía en la unidad minera.

Por ello, la empresa tendría que lograr que los trabajadores que

laboran dentro de ella encuentren un buen clima organizacional para alcanzar los anhelados objetivos y metas organizacionales, bajo las políticas de funcionamiento de cada organización. Las empresas mineras necesitan personal que operen de forma normal, con excelentes resultados, necesitan estar motivados, mostrándose como la clave del éxito.

En el plano laboral, especialmente en el país, la minería es un sector en amplio crecimiento y desarrollo, según el Instituto Peruano de Economía (2015), la minería representa más del 50% de las divisas, el 20% de la recaudación fiscal, el 11% del Producto Bruto Interno (PBI), la mayor parte de la inversión extranjera, entre otros destacados factores macroeconómicos; por lo que, tiene una importante presencia en nuestro país; aunque, al considerar la generación de empleo, el sector de minería y actividades extractivas, son superados por las industrias de manufacturas, servicios, comercios y construcción

Meza M. (2021) desarrollo el estudio titulado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S. A.”, El objetivo fue de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S. A., para el diseño de una propuesta de mejora. La investigación es de un enfoque cuantitativo se refiere a aquel que usa la recolección de datos y el análisis para poder probar hipótesis, también de método deductivo y alcance correlacional, La población de la investigación es el total de 62 trabajadores de la empresa Mendotel S.A. Como es una investigación de carácter censal. Los resultados han determinado que el clima organizacional se vincula con la dimensión de desempeño laboral influyendo en la productividad del recurso humano de toda la organización.

Morales (2018) desarrollo el estudio titulado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tambopata” El objetivo fue determinar el

nivel de influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el año 2018. La investigación es de tipo Descriptivo y Explicativo por la naturaleza de la investigación. La población es de 483 trabajadores, con una muestra probabilística de 214 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario denominado: Documento Técnico: “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02” aplicado y validado por el Ministerio de Salud. Los resultados indican que hay relación entre las dos variables, es decir, existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, con un coeficiente de correlación ($R=0.723$). Asimismo, era evidencia de una relación relevante de la Comunicación Organizacional y el Liderazgo con el Desempeño Laboral con ($R=0.649$) y ($R=0.651$) respectivamente. Además, se ha comprobado la existencia de una relación significativa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral con ($R=0.772$).

El estudio se realizó en la unidad minera de San Cristóbal de la empresa AESA, unidad donde se ha reflejado significativamente el bajo desempeño de los trabajadores de perforación y voladura, durante los últimos semestres, a comparación de los resultados obtenidos en el 2019, el cambio de calidad de vida en la unidad, frente a esta situación complicada por la que atraviesa el país, afectando grandemente la tranquilidad emocional de los trabajadores de la organización, y por ende el desempeño laboral de los trabajadores ha bajado considerablemente, por tal motivo decidimos manejar de una manera coherente y estratégica un plan elaborado para aumentar el desempeño de los trabajadores en los próximos años, ya que el problema afectaría fuertemente el desarrollo de la organización. Por lo que consideramos que el clima organizacional es un aspecto muy importante para el desempeño laboral, ya que en el proceso obtendremos mejores resultados, el

cual ayudara significativamente a la organización en general. Frente a la problemática planteada, se orienta a conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, conociendo tales resultados nos ayudará a tomar estrategias de solución para ejecutarlos en la unidad minera, San Cristóbal – AESA, el cual permite grandes resultados organizacionales para la empresa.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema General

¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA - 2021?

B. Problemas Específicos.

- ¿En qué medida las relaciones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021?
- ¿En qué medida la autorrealización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021?
- ¿En qué medida la estabilidad/cambio influye en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA - 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar las relaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

- Determinar la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.
- Determinar la estabilidad/cambio en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

1.3. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación ayudara a conocer la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristóbal – AESA - 2021.

Actualmente son muchas las dificultades que se presentan en las organizaciones, con relación al clima organizacional de los trabajadores y más aun dentro de las empresas mineras, donde los trabajadores se ven obligados a permanecer fuera de sus hogares durante sistemas atípicos, al tratar de desempeño laboral, los cuales orientan al grado de que tan motivado se encuentra un trabajador en las dimensiones de relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio dentro de la empresa de la unidad minera.

Consideramos que los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristóbal – AESA, juegan un papel muy importante dentro de la empresa, por ende, el logro del desempeño laboral se da por la influencia del clima organizacional a los trabajadores en el día a día de desarrollo de funciones, poder ver el grado de desempeño laboral de cada individuo como se desenvuelve. En este presente trabajo de investigación se justifica porque es importante la influencia del clima organizacional para conocer el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristóbal – AESA

Entendiendo que el clima organizacional juega un papel muy importante en el desempeño de los trabajadores y el nivel de desempeño que logra durante este mismo periodo para tener una mejor evolución de la empresa.

Los resultados de este estudio permiten a la unidad minera identificar la influencia que existe entre estas dos variables (clima organizacional –

desempeño). Con ello se podrá tomar conciencia sobre la importancia y cuanto repercute el clima organizacional en los índices de productividad, dentro del área de perforación y voladura. Por otro lado, sirve de base para iniciar nuevas investigaciones en relación con el tema.

La investigación se basa en la influencia que existe entre las variables (clima organizacional – desempeño), trabajado con un instrumento escala de WES-escala de clima social organizacional que nos permitió medir la influencia de estas variables, los resultados contribuyen con la organización, a fin de generar cambios que sean de impacto para la organización.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Las limitaciones que se tuvo en la presente investigación fueron:

La obtención de la información por parte de la organización, puesto que por la coyuntura que actualmente atraviesa nuestro país, se debe cumplir con una serie de protocolos de prevención a Covid y procedimientos estrictos que exige el sector minero. Así mismo los horarios fueron una limitante muy compleja, debido a que son trabajadores en estudio realizan trabajos bajo sistema atipo, lo cual están distribuidos por guardias (día – noche), los horarios son muy cuidadoso por el descanso que estos deben respetar.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Meza (2021) desarrollo el estudio titulado *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S. A.”*, El objetivo fue de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S. A., para el diseño de una propuesta de mejora. La investigación es de un enfoque cuantitativo se refiere a aquel que usa la recolección de datos y el análisis para poder probar hipótesis, también de método deductivo y alcance correlacional, La población de la investigación es el total de 62 trabajadores de la empresa Mendotel S.A. Como es una investigación de carácter censal. Los resultados han determinado que el clima organizacional se vincula con la dimensión de desempeño laboral influyendo en la productividad del recurso humano de toda la organización.

Santamaria (2020) desarrollo el estudio titulado *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”*, El objetivo fue de determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. La investigación fue catalogado como mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos, tuvo un diseño no experimental, transeccional y correlacional, la población de la investigación, fueron todas las personas que laboran en Datapro S.A. cuyo número asciende a ciento seis (106) en sus diferentes niveles, considerando Quito y Guayaquil respectivamente. Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima

organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

Lopez (2018) desarrollo el estudio ttulado *“Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil”*. El objetivo fue determinar en que medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo, de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. La investigación fue de tipo correlacional, con datos cuantitativos, con una población de 55 personas. Los resultados reflejan que existe una relación entre las variables de clima organizacional incide en el desempeño laboral y dicha relación es positiva, lo que significa, si hay un aumento de variable independiente, tambien hay un aumento en la variable dependiente.

Zans (2017) desarrollo el estudio titulado *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”*. El objetivo fue Analizar El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. Se empleó un estudio de investigación enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, con una población de 59 trabajadores y funcionarios. Los resultados obtenidos fueron que; indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo,

además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Aguilar (2018) desarrolló el estudio titulado, *“Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco”* . El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, que integra la zona cinco. El enfoque de la investigación es cuantitativo, el estudio es de nivel correlacional ya que mide la relación de las variables. Contando los los siguientes resultados, se pudo demostrar en el marco teórico, con la recopilación de antecedentes, estudios previos, consideraciones teóricas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, la importancia de mantener un adecuado ambiente laboral en las instituciones. En los resultados se observa que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal San Miguel de Bolívar, con este análisis permitió conocer los factores que afectan negativamente en el clima organizacional, como los puntos más débiles es la rotación de personal y la falta de motivación a los funcionarios, finalmente se recomienda realizar análisis periódicos a los funcionarios sobre la motivación, rotación de personal, incentivos económicos, reconocimientos sociales, para que de esta manera la institución cuente con un adecuado clima organizacional y un buen desempeño laboral.

Baño (2017) desarrolló el estudio titulado *“Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y*

Mercados del Cantón Ambato”. El objetivo fue analizar la percepción del personal administrativo de la Red de Plazas y Mercados del cantón Ambato sobre el clima laboral y su incidencia en el desempeño. La metodología que se utiliza en este estudio es un enfoque cuantitativo para determinar la relación entre las variables de estudio a través de técnicas estadísticas. El nivel de estudio es descriptivo-exploratorio sustentado a través de una investigación bibliográfica para recopilar información relevante de libros, artículos científicos. Los resultados obtenidos fueron: La percepción del personal administrativo de la Red de Plazas y Mercados del cantón Ambato sobre el clima laboral es que sí afecta e incide directamente en el desempeño, puesto que actualmente los colaboradores requieren acciones para incrementar la motivación, comunicación y mejorar los conocimientos técnicos para desarrollarse profesionalmente. Además, la relación entre las dos variables permite deducir que existe una dependencia mutua entre ellas, siendo esencial que en las instituciones objeto de estudio se analice, monitoree y se evalúe frecuentemente. Así mismo el clima organizacional si afecta directamente en el desempeño del personal administrativo de la red de plazas y mercados del Cantón Ambato; puesto que a través de coeficiente de correlación de Spearman se encontró una correlación positiva perfecta. Además, la dimensión más relevante del desempeño laboral es la eficiencia laboral y del clima laboral es la cooperación; involucrándose aspectos de: responsabilidad, conocimientos técnicos, liderazgo, adaptabilidad; así como, colaboración ayuda de la gerencia y trabajo en equipo. Sin embargo, las dimensiones de motivación, cohesión, eficacia requieren especial atención para incrementar el desempeño laboral del personal administrativo.

Bustillos (2016) desarrolló el estudio titulado *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo”*, el objetivo fue identificar la incidencia del clima

organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. de la ciudad de Riobamba; también identifica, cuáles son los factores que afectan al clima. Aplicó la investigación de campo a través de la técnica de encuesta a un universo de 10 personas, que por su reducido número no requirió la extracción de una muestra estadística, posteriormente los datos fueron sistematizados y comprobados a través del Método t de Student con un 95% de nivel de significancia, un 5% de margen de error y con 1 grado de libertad, arrojó un cálculo de 8, que por ser superior al valor teórico requerido (6.3137) en la tabla de Distribución del Método t de Student. Los resultados fueron que el clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores, debido a que el ambiente insatisfactorio presentado por la organización, afecta el comportamiento de cada trabajador, a través de sus percepciones individuales, condicionando los niveles de motivación y rendimiento laboral, las cuales limitan la efectividad y el éxito de la empresa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ruiz (2021), desarrolló el estudio titulado, *“Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019”*. El objetivo fue determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi de EsSalud, ubicado en la región Lambayeque, Perú, en el año 2019, la investigación utilizó un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, y se trabajó con una muestra de 79 trabajadores del citado hospital. Los resultados obtenidos fueron que existe relación directa y positiva de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias ($p = 0,005$).

Mendoza (2019) desarrolló el estudio titulado *“Influencia del clima organizacional de la financiera credinka agencia Cajamarca en el desempeño laboral de sus colaboradores en el año 2018”*. El

objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional de la Financiera Credinka Agencia Cajamarca en el desempeño de sus colaboradores en el año 2018. La investigación fue no experimental, ya que no se manipularon las variables, transversal ya que se realizó en un periodo determinado de tiempo, y correlacional, puesto que se determinó la relación entre ambas variables y la influencia de una sobre la otra. La población con el total de 39 colaboradores de todas las áreas de la agencia. Para lo cual se utilizó como herramienta a la encuesta, y como instrumento al cuestionario, para medir la percepción sobre el clima en la organización, y así también la percepción del desempeño. Para el procesamiento de datos se utilizó como herramienta estadística el SPSS y Microsoft Excel, Los resultados evidencian que existe una relación entre ambas variables, ya que se obtuvo una correlación de Spearman moderada de 0.49 y una significancia de 0.002 ($p < 0.05$), también muestran que la percepción del clima organizacional en la organización es 77% regular y 23% buena, así también la percepción de los colaboradores respecto al desempeño laboral es de 77% regular y 23% buena.

Cossio (2018) desarrollo el estudio titulado "*Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018*", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores en la Empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC 2018. El estudio de investigación es de tipo básico, con el diseño tipo descriptivo - correlacional, de corte transversal (transaccional) no experimental, aplicando el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 156 personas y una muestra de 111 trabajadores. Los resultados obtenidos, estos evidenciaron que el nivel de percepción de la relación que existe entre el clima organizacional, y el desempeño laboral fue de $p = 0,027$, evidenciando que existe una correlación positiva alta.

Chunga (2018) desarrolló el estudio titulado. “*Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018*”. El objetivo general fue comprobar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura - 2018. La investigación fue de tipo no experimental (no se manipulan las variables), el diseño de la investigación es descriptivo y correlacional, dado que implica la relación entre ambas variables. La población estuvo compuesta de 40 trabajadores la muestra, conformada por 36 trabajadores que laboran en la municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura El resultado obtenido indican una correlación positiva muy alta y significativa ($r = 0.871$ y $p_valor = 0.000$) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral; indicando que el 75,8% (r^2) de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por el clima organizacional.

Morales (2018) desarrollo el estudio titulado “*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tambopata*” El objetivo fue determinar el nivel de influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el año 2018. La investigación es de tipo Descriptivo y Explicativo por la naturaleza de la investigación. La población es de 483 trabajadores, con una muestra probabilística de 214 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario denominado: Documento Técnico: “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02” aplicado y validado por el Ministerio de Salud. Los resultados indican que hay relación entre las dos variables, es decir, existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, con un coeficiente de correlación ($R=0.723$). Asimismo, era evidencia de una relación relevante de la Comunicación Organizacional y el Liderazgo con el

Desempeño Laboral con ($R=0.649$) y ($R=0.651$) respectivamente. Además, se ha comprobado la existencia de una relación significativa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral con ($R=0.772$).

Huaman (2017) desarrolló el estudio titulado, *“La Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los instructores de SENATI del Centro de Formación Profesional Cerro de Pasco”*. El objetivo determinar la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los Instructores de SENATI del Centro de Formación Profesional Cerro de Pasco, la investigación utilizó como método general al Método científico, y como específicos el inductivo – deductivo y analítico – sintético, tipo de Investigación básica, de nivel de Investigación descriptiva – explicativa, correlacional, su diseño de investigación fue el No Experimental de corte transversal, con una muestra constituida por 44 instructores, para el procesamiento de datos se utilizó el Excel y SPSS. Los resultados obtenidos fueron, que el clima organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los Instructores de SENATI del Centro de Formación Profesional Cerro de Pasco, debido a que la $r^2 = 0,882 > 0,5$, el clima organizacional influye relativamente en la productividad de los Instructores de SENATI del Centro de Formación Profesional Cerro de Pasco.

2.1.3. Antecedentes Locales

Collas (2019), desarrollo el estudio titulado, *“Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018”*. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. La presente investigación fue de tipo básica, correlacional. La población de estudio estuvo estructurada por 250 trabajadores de las Fiscalías Penales del Ministerio Público. Los resultados obtenidos se concluye que la credibilidad es el único subconstructo relacionado con el clima organizacional que influye positivamente hacia la orientación

de resultados.

Roque (2019), desarrollo es estudio titulado "*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016*". El objetivo fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. La metodología de estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, no experimental y de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por ciento treinta y cinco (135) trabajadores entre Oficiales, Técnicos y Suboficiales y empleados civiles; asimismo como muestra se determinó a propio criterio una muestra no probabilística de la tercera parte de la población por lo que la muestra estuvo constituida por cuarenta y cinco (45) trabajadores. Los resultados obtenidos demostró que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.723$; $p= 0.000 < 0.05$).

Rojas (2018), desarrollo el estudio titulado "*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018*", el objetivo fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de la Policía Huancayo 2018, el diseño de la investigación fue correlacional, no experimental, con una población para la variable dependiente de la Diterpol Huancayo estuvo compuesta de 38 trabajadores. Los resultados obtenidos fueron que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se observó la correlación de 0,381, con $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$, lo que resulta ser significativa, al 95% de confianza, por lo tanto, el clima organizacional, está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

Arroyo (2020) desarrollo el estudio titulado, "*Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la financiera uno tarjetas*

OH sede Huancayo, 2018". El objetivo fue describir la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Financiera Uno Tarjetas OH en la sede de Huancayo, 2018. La investigación un estudio del tipo básico, dado que únicamente fue analizar el fenómeno de acuerdo con teorías científicas, el nivel fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental, correlación y transversal o transeccional; estuvo compuesta por una población inmersa en ese contexto y fueron los trabajadores de la Financiera OH, con una muestra de 32 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta con el instrumento de cuestionario. Los resultados a los que se llegaron fueron que el nivel de correlación de las variables fueron correlación positiva moderada con un 0.658 con el coeficiente de correlación de rho de Spearman por ser analizada no paramétricamente, así mismo, muestra que es muy significativa lo hallado porque el valor de p hallado 0.000 fue menor a 0.05, lo que nos indica.

Lazo & Ordaya (2018), desarrollo el estudio titulado, "*Clima organizacional y el desempeño laboral de los(as) colaboradores(as) de la Agencia Agraria Chupaca – DRA/J en el año 2017*". El objetivo fue describir la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los(as) colaboradores(as) de la Agencia Agraria Chupaca, la investigación utilizó el método científico y deductivo, el tipo de investigación es básica, el enfoque es cuantitativa, el nivel es descriptivo- correlacional y el diseño aplicado fue no experimental transversal descriptivo. Tuvo como soporte la teoría de Likert, la teoría de Litwin y Singer, Herzberg y la teoría de las necesidades de McClelland. La población fue de 15 colaboradores(as), la investigación concluye que, si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Agencia Agraria Chupaca.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de clima organizacional

A. *La teoría del clima organizacional de Rensis Likert.*

Likert (1968) sustenta la teoría de clima organizacional, habla sobre los comportamientos que asume los subordinados, el cual está ligado directamente al comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

La teoría de Likert (1968), es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar.

Según Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son:

a) *Variables Causales:*

Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

b) *Variables Intermedias:*

Están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

c) *Variables Finales:*

Estas surgen como resultado del efecto de las variables

causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de los tipos de clima organizacional, así como de cuatro (4) sistemas, que se observan en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert (1968).

Clima autoritario - explotador	Clima autoritario paternalista	Clima participativo - consultivo	Clima de participación en grupos
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima, utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente	Las motivaciones de los empleados se dan por su participación, por implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está destinada en toda la organización.
La comunicación ya no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones verticales.	Prevalcen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente – descendente y lateral.

Fuente: Rodriguez (2016)

B. Teoría de clima laboral de McGregor

En la publicación que hiciera el autor sobre el Lado Humano de la Empresa, examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó “teoría X” y “teoría Y”, pero según el tenor de la presente investigación solo se hará referencia a las explicaciones de la “teoría Y”. Esta sostiene que tanto para el trabajo diario como para el juego y diversión, el esfuerzo natural, mental y físico es similar; los seres humanos necesitan de motivaciones superiores y un buen ambiente que les motive y les permita alcanzar sus metas y objetivos, teniendo condiciones óptimas, pues no solo aceptarán responsabilidades sino que tratarán de conseguirlas. Esta teoría concluye que si una organización dota de ambiente y condiciones adecuadas para el desarrollo personal, alcance de metas y objetivos personales, los trabajadores estarán, a su vez, comprometidos con las metas y objetivos organizacionales y se alcanzará la llamada integración. Moreira (2018)

C. Teoría de Francis Cornell

Este autor define al clima laboral como una mezcla de percepciones que las personas poseen acerca de sus actividades en relación con los demás integrantes de una organización. Es a partir de esto que se puede señalar que son las propias percepciones y/o interpretaciones de los trabajadores las que van a definir el clima laboral existente y solo desde ellas se puede conocer y determinar las características que se presentan. Moreira (2018)

D. Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer

Para estos autores el clima está conformado por una serie de características permanentes presentes en una organización, la diferencian de las otras e influye en el comportamiento de los trabajadores que la conforman. Son las características que definen a una organización las que hacen que sea diferente de

otras; perdurables en el tiempo, e influyen en el comportamiento de los trabajadores. El clima se refiere a las percepciones de todos los miembros de la organización sobre el lugar donde laboran, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que desarrollan, y los motivos que afecten al lugar de trabajo.

Como se conoce, cualquiera que sea el clima laboral, favorable o no, este influenciará en el desempeño y satisfacción de los miembros de la organización. Puede existir una comunicación organizacional cerrada, siempre a la defensiva, y hasta poco amigable, lo que hará que el colaborador no se sienta satisfecho con su centro de labores. Ruiz (2021)

2.2.2. Definiciones Fundamentales de clima organizacional

Chiavenato (1990), el clima organizacional es el medio interno y la atmosfera de como se presenta en una organización. El ser humano esta obligado a adpatarse continuamente a una variedad de situaciones para para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional.

El clima organizacional explica el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual esta estrechamente ligado a la motivacion de los trabajadores. Entonces el clima organizacional influye en el estado motivacional de los trabajadores y viceversa. Chiavenato (1990)

Robbins (1990), el clima organaizacional es entendido como la personalidad de la organización, asimilado con el grado de cultura, ya permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y otros.

Ivancevich (2006), señala que “el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en

sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia”.

2.2.3. Dimensiones de clima organizacional

A. Relaciones.

García, Patricia & Reyes (2014) esta dimensión nos permite conocer, hasta que punto los individuos se sienten integrados a su trabajo (Implicación); las relaciones de amistad y de apoyo que existen entre los trabajadores (cohesión).

B. Auto realización.

García, Patricia & Reyes (2014) esta dimensión nos permite evaluar el estímulo que da la dirección a sus empleados (apoyo), así mismo hasta que punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y tomar decisiones (autonomía), por otra parte hasta que punto el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo. Orientación hacia la tarea (organización).

El grado en que las demandas del trabajo son altas y el tiempo de presión domina el ambiente de trabajo (presión).

C. Estabilidad / cambio.

García, Patricia & Reyes (2014), esta dimensión nos permite evaluar el grado en que los empleados saben a que atenerse en su rutina diaria y la forma explícita de las reglas y políticas (claridad). Así mismo el grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados (control). El énfasis en la variedad, el cambio y los nuevos enfoques (innovación). Así como la medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable (confort).

2.2.4. Medición de clima organizacional

A. Escala Work Environment Scale (WES).

Moos (2008), Esta escala evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo. En su elaboración se emplearon varios métodos para llegar a una comprensión realista del ambiente social de los grupos de trabajo y para crear un fondo inicial de ítems de cuestionario. Estos elementos se construyeron a partir de la información reunida en entrevistas

estructuradas, mantenidas con empleados de diferentes lugares y puestos de trabajo. Las dimensiones potenciales y algunos elementos adicionales fueron adaptados y otras escalas de clima organizacional. La información obtenida dio como resultado la elaboración de una versión de la escala que se aplicó experimentalmente. La selección y redacción de los elementos se hizo en base a una formulación general de tres aspectos o dimensiones socioambientales. Cada elemento debía estar enfocado hacia un aspecto, e identificar este aspecto en el ambiente de trabajo, por ejemplo, determinar, el grado de importancia de las relaciones interpersonales (tal como se hacen en cohesión), o aspectos de autorrealización (como se hacen en autonomía o presión), o la estructura organizacional del trabajo (como se hacen en claridad).

La versión experimental de WES fue aplicada a una muestra de empleados y mandos de diferentes centros de trabajo. Para garantizar que la escala se pudiese aplicar a una gran variedad de ambientes, en la muestra se incluyeron sujetos pertenecientes a grupos de trabajo muy diversos. En la selección definitiva de los elementos se tuvieron en cuenta los siguientes criterios psicométricos: La elección de alternativas (verdadero-falso) debería ser tan próxima a 50-50% como fuese posible para evitar elementos característicos de ambientes de trabajo poco comunes; los elementos deberían presentar correlaciones más altas con su propia subescala que con cualquier otra. Cada escala debería tener igual número de elementos que puntuasen en las dos alternativas (verdadero-falso) para controlar los sesgos de aquiescencia; las subescalas deberían presentar Inter correlaciones bajas o moderadas; cada elemento y cada subescala deberían ser discriminativos en distintos ambientes de trabajo.

El resultado final fue la escala que ahora se presenta. Está formado por diez subescalas que evalúan tres dimensiones

fundamentales:

a) *Relaciones.*

Relaciones es una dimensión integrada por las subescalas implicación cohesión y apoyo, que evalúan el grado en los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y los anima a apoyarse unos a otros.

b) *Auto realización.*

La dimensión autorrealización u orientación hacia unos objetivos se aprecian por medio de sus escalas autonomía, organización y presión, que evalúan el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; de importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

c) *Estabilidad / Cambio.*

Estabilidad/ cambio es la dimensión apreciada por las subescalas claridad, control innovación y comodidad. Estas subescalas evalúan el grado en que los empleados conocen lo que esperan de su tarea diaria y como se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio de las nuevas propuestas y, por último, el grado entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

B. *Great Place to Work.*

Great Place to Work tiene su centro basado en la confianza, es decir, si creemos en el modelo, debemos considerar que el principal elemento para lograr ser o tener un gran lugar para trabajar, es justamente la confianza.

Para generar la confianza, el modelo tiene establecidas 05 dimensiones, que son: la credibilidad, el respeto, la imparcialidad,

el orgullo y el compañerismo.

a) *La credibilidad.*

Es cómo los colaboradores perciben a sus supervisores y a la empresa en general.

b) *El respeto.*

Tiene que ver con cómo el colaborador se percibe o piensa que es visto por sus supervisores.

c) *La imparcialidad.*

Es la ausencia de discriminación, que existan justicia y reglas claras.

d) *El orgullo.*

Es el valor del trabajo, la imagen de la empresa en la comunidad.

e) *El compañerismo.*

Tiene que ver con el sentimiento de familia y de equipo dentro de la organización.

Se generó un Trust Index, que es un cuestionario donde se tienen preguntas para cada una de las dimensiones, el resultado de ese checklist, que se aplica a cada uno de los colaboradores, que genera justamente un Índice de Confianza. Para asegurar continuidad en el uso de los programas relacionados con GPTW, se diseñó también la aplicación del Cultura Audit.

Típicamente en una implementación, uno de los puntos que más complicados resultan, es el primero, la Credibilidad, pues tiene que ver con el ejemplo, el proceder y la actitud del equipo directivo, sin embargo, cada uno de los puntos requiere atención.

2.2.5. Teorías sobre el desempeño laboral

A. Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke.

Locke (1968) reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. El modelo trata de explicar los efectos de esos

objetivos sobre el rendimiento. Los objetivos son los que determinan la dirección del comportamiento del sujeto y contribuyen a la función energizante del esfuerzo.

Locke (1968) propuso que la intención de llegar a un objetivo o meta es un elemento motivacional muy potente. A grandes rasgos, la mejor meta es aquella que presente un desafío pero que sea posible de lograr.

La satisfacción de los individuos con su rendimiento estará en función del grado de consecución de los objetivos permitido por ese rendimiento. La teoría del establecimiento de metas u objetivos Locke (1968) supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. La investigación a partir del modelo ha permitido formular conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional.

El establecimiento formal de objetivos aumenta el nivel de ejecución en relación con las situaciones en las que no se ofrecen objetivos claros, cuanto más específicos son esos objetivos más eficaces resultan para motivar el comportamiento. Son poco adecuados los objetivos de tipo general. Otro factor contribuye a la eficacia y al rendimiento es la participación de los trabajadores, que han de efectuar las tareas, en el establecimiento de los objetivos que se han de alcanzar.

La participación incrementa la calidad y la cantidad del rendimiento. Los resultados de diversas identificaciones señalan, además, que los objetivos difíciles si son aceptados por el sujeto que ha de trabajar para conseguirlos conducen a mejores resultados de ejecución que los objetivos más fáciles. Se cumple incluso en los casos en que los objetivos establecidos son tan altos que nadie logra alcanzarlos plenamente. Los efectos de las recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios

objetivos, lo mismo ocurre con otros factores como el conocimiento de los resultados o las influencias y presiones sociales. Locke (1968).

B. Teoría de las expectativas.

Esta teoría se centra en los sentimientos de satisfacción de los trabajadores, lo cual propicia un mejor desempeño laboral con otros. En ese sentido, la postura se concentra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de cierto desempeño. Vroom (1964)

Vroom (1964), presenta tres elementos en la teoría de las expectativas:

a) Expectativa.

Es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el trabajador ejecuta para tener un desempeño preciso.

b) Instrumentalidad.

Es la relación entre el desempeño y la recompensa, indica el grado de probabilidad estimado sobre los resultados óptimos que corresponden una recompensa.

c) Valencia.

Hace referencia a la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido.

En resumen, son tres los factores identificados: (a) el alcance que un trabajador cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado, (b) la evaluación del trabajador con el consecuente reconocimiento mediante reconocimientos, como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño y (c) la importancia que el trabajador concede a estas gratificaciones o sanciones Vroom (1964). Es indudable que esta teoría permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, puesto

que, como ser humano también se tiene expectativas y metas. Por eso, esta propone que los trabajadores se comporten de una determinada manera para poder cumplir con sus expectativas planteadas, un resultado que perciben como valioso y que se sintetiza en tres aspectos: expectativa, instrumentalidad y valencia. Vroom (1964)

2.2.6. Definiciones fundamentales del desempeño laboral

Chiavenato (2017), cita que es un proceso o conducta observada en los trabajadores que son sobresalientes en la ganancia de los propósitos de la organización. Reafirma que un excelente desempeño laboral es la firmeza más destacada con la que suma una organización.

Por otro lado, el desempeño laboral consiste en la planeación, organización, dirección y control de todo el flujo de actividad de la empresa en todas las áreas y en todos los niveles para asegurar el alcance de los propósitos de la empresa y la entrega de sólidos resultados excelentes. Chiavenato (2017).

Así mismo el desempeño laboral; es una valoración sistemática de la actuación de cada trabajador en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo frente a las actividades que desarrolla en su puesto. Por ello es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de cada trabajador, sobre todo la aportación que hace al negocio y fin de la empresa. Chiavenato (2018)

Determina que uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño del trabajador, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles y claras, que cuando las metas sean fáciles. Robbins (2004).

2.2.7. Dimensiones del desempeño laboral

A. Avances de meta.

El avance por disparo es el metraje obtenido luego de la voladura

realizada en un frente, esto nos permite obtener indicadores de eficiencia y rendimiento a partir de la relación entre el avance alcanzado y la longitud perforada. Este rendimiento de cada disparo puede llegar a ser de 95 %, sin embargo, el avance se ve limitado por ciertos parámetros como el diámetro de los taladros de alivio y la desviación de los taladros perforados, mientras la desviación de los taladros se encuentre por debajo del 2% se alcanzarán eficiencias como la mencionada. Espinoza & Vasquez (2019)

Entonces el avance de las metas son factores que tienden a evaluar el cumplimiento de la planificación de objetivos proyectadas en metros y disparos ejecutados durante la guardia. Estas son evaluadas de carácter individual (operador de Jumbo), así como de carácter grupal, llamado parejas (Operador de Jumbo, ayudante de Jumbo, maestro cargador, ayudante cargador), estas parejas ejecutan un trabajo en equipo, para el logro de metas por los que son evaluados, (avance de metros y disparos).

B. Eficiencia.

La eficiencia concierne el cómo lograr buenos resultados con la menor cantidad posible de recursos. Los recursos con que cuentan los gerentes son escasos los cuales incluyen (personal, dinero y equipo), estos recursos deben utilizarse de forma infalible. Mayormente es conocido como “hacer bien las cosas”, en otras palabras, los recursos no deben malgastarse. Rubio (2016)

La eficiencia es fundamental para una organización, debido a que con su apoyo podemos identificar y vigilar si los proyectos o actividades se están llevando conforme a lo programado, así mismo nos ayuda a conocer el desempeño idóneo del trabajador y si estos tienen o no las capacidades o habilidades que el cargo requiere para el logro del objetivo. Chiavenato (2018).

Los indicadores de perforación y voladura se basan en la

ejecución de perforaciones en la roca, donde posteriormente se colocarán explosivos que, mediante su detonación, transmiten la energía necesaria para la fragmentación del macizo rocoso a explotar.

2.2.8. Medición del desempeño laboral

Dolan, Valle, Jackson, & Schuler (2007) resaltan que la evaluación de desempeño es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados que se relacionan con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador, y sí podrá mejorar su desempeño futuro.

La evaluación del desempeño es aquel proceso sistemático y estructurado, de seguimiento de la labor que desarrolla el trabajador, para valorar su desarrollo de este y los resultados logrados en el desempeño de su cargo. Sastre & Aguilar (2003)

La importancia de la medición del desempeño laboral se debe a que a partir de sus resultados se fomenta la productividad y, al mismo tiempo, la optimización de recursos con el objetivo de alcanzar las metas organizacionales proyectadas. Fuentes (2012)

Doer (2017) propuso que esta medición sea periódica, para que se pueda asegurar el alineamiento de los esfuerzos de los colaboradores y sirva como input para el ajuste de los objetivos, de ser necesario.

AESA en ese sentido evalúa periódicamente a los trabajadores de perforación y voladura, en base al cumplimiento de metas y objetivos trazados mensualmente. Para poder medir indicadores, como avances en metros y disparos efectuados en la guardia, así como también la eficiencia del trabajo desarrollado en la perforación y voladura. A continuación, detallamos el proceso y tipo de evaluación de los trabajadores de perforación y voladura.

A. Ranking de desempeño laboral.

El ranking de desempeño laboral es una forma de evaluar a los trabajadores de perforación y voladura de empresa AESA – UM -

San Cristóbal, estos son evaluados mensualmente por los siguientes indicadores.

a) *Avances de meta.*

El avance por disparo es el metraje obtenido luego de la voladura realizada, por tanto:

$$\text{Avance de meta} = \frac{\text{avance}}{\text{disparo}} = 3.2 = 100\%$$

b) *Eficiencia.*

Los indicadores de perforación y voladura se basan en la ejecución de perforaciones en la roca, donde posteriormente se colocarán explosivos que, mediante su detonación, transmiten la energía necesaria para la fragmentación del macizo rocoso a explotar.

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{avance topográfico}}{\text{longitud de perforación}} = 100\%$$

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Apoyo.

Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social. Moos (2008).

2.3.2. Autonomía.

Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. Moos (2008).

2.3.3. Auto realización.

Garcia, Patricia, & Reyes (2014) esta dimensión nos permite evaluar el estímulo que da la dirección a sus empleados (apoyo), así mismo hasta que punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y tomar decisiones (autonomía), por otra parte hasta que punto el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo. Orientación hacia la tarea (organización).

2.3.4. Avances.

En desarrollo, es la longitud excavada en la roca, la que pueda ser horizontal o vertical. Duarte (1993)

2.3.5. Avance de meta.

El avance por disparo es el metraje obtenido luego de la voladura realizada en un frente, esto nos permite obtener indicadores de eficiencia y rendimiento a partir de la relación entre el avance alcanzado y la longitud perforada. Espinoza & Vasquez (2019).

2.3.6. Claridad.

Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo. Moos (2008).

2.3.7. Clima Organizacional.

Chiavenato (1990), el clima organizacional es el medio interno y la atmosfera de como se presenta en una organización. El ser humano esta obligado a adpatarse continuamente a una variedad de situaciones para para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional.

2.3.8. Cohesión.

Grado en que los empleados se ayudan entra si y se muestran amables con los compañeros. Moos (2008).

2.3.9. Control.

Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados. Moos (2008).

2.3.10. Confort.

Grado en que el ambiente físico contribuyo a crear un ambiente laboral agradable. Moos (2008).

2.3.11. Desempeño Laboral.

Chiavenato (2017), cita que es un proceso o conducta observada en los trabajadores que son sobresalientes en la ganancia de los propósitos de la |organización. Reafirma que un excelente desempeño laboral es la firmeza más destacada con la que suma una organización.

2.3.12. Disparos.

En general, es la detonación de cualquier explosivo mediante incitadores o cercenes detonantes apropiados. En particular es la acción de perforar uno o más tiros ya sea en una frente, o bien, en una colpa, cargarlo con explosivo y hacerlo detonar, para lograr el

arranque de la roca en desarrollo, o la fragmentación de la colpa. Duarte (1993)

2.3.13. Eficiencia.

La eficiencia concierne el cómo lograr buenos resultados con la menor cantidad posible de recursos. Los recursos con que cuentan los gerentes son escasos los cuales incluyen (personal, dinero y equipo), estos recursos deben utilizarse de forma infalible. Mayormente es conocido como “hacer bien las cosas”, en otras palabras, los recursos no deben malgastarse. Rubio (2016).

2.3.14. Estabilidad / cambio.

Garcia, Patricia, & Reyes (2014), esta dimensión nos permite evaluar el grado en que los empleados saben a que atenerse en su rutina diaria y la forma forma explicita de las reglas y politicas (claridad). Asi mismo el grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados (control). El énfasis en la variedad, el cambio y los nuevos enfoques (innovación). Asi como la medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable (confort).

2.3.15. Jumbo.

Los jumbos son unidades de perforación, compuestas por martillos perforadores ensamblados sobre brazos articulados accionados hidráulicamente. Estos equipos tienen como función principal la perforación para diferentes labores mineras, como los avances de túneles y galerías, banqueo con taladros horizontales, perforación transversal, explotación por corte y relleno entre otras. Espinoza & Vasquez (2019).

2.3.16. Implicación.

Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella. Moos (2008).

2.3.17. Innovación.

Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques. Moos (2008).

2.3.18. Maestro Cargador.

Persona que tiene la misión de colocar cargas explosivas en puntos de extracción, buzones de traspaso y carguío. para hacer descender la columna de saca apretada o trancada con balones. Duarte (1993).

2.3.19. Organización.

Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea. Moos (2008).

2.3.20. Operador de Jumbo.

Persona encargada de operar las máquinas de Jumbos, autopropulsado, fijo o semi estacionario. Duarte (1993).

2.3.21. Perforación.

La perforación es la primera operación que se realiza en las voladuras y tiene como finalidad abrir unos huecos, con la distribución y geometría adecuada dentro de los macizos, donde alojar a las cargas de explosivo y sus accesorios iniciadores. Campos (2017).

2.3.22. Presión.

Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral. Moos (2008),

2.3.23. Relaciones.

Garcia, Patricia, & Reyes (2014) esta dimencion nos permite conocer, hasta que punto los individuos se sienten integrados a su trabajo (Implicación); las relaciones de amistad y de apoyo que existen entre los trabajadores (cohesión).

2.3.24. Voladura.

Es la primera etapa de conminución del material in situ, siendo de vital importancia aprovechar al máximo la energía química del explosivo, para así obtener una fragmentación adecuada con el menor costo; elevándose la productividad en las labores de carguío, acarreo y chancado, dando como resultado un mejor costo global de minado. Campos (2017).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

- Las relaciones influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.
- La autorrealización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.
- La estabilidad/cambio influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

3.2 Operacionalización de variables

3.2.1. Definición conceptual de las variables

A. Clima organizacional.

Chiavenato (1990), el clima organizacional es el medio interno y la atmosfera de como se presenta en una organización. El ser humano esta obligado a adaptarse continuamente a una variedad de situaciones para para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional.

B. Desempeño Laboral.

Chiavenato (2017), cita que es un proceso o conducta observada en los trabajadores que son sobresalientes en la ganancia de los propósitos de la |organización. Reafirma que un excelente desempeño laboral es la firmeza más destacada con la que suma

una organización.

3.2.2. Definición operacional de las variables

A. *Clima organizacional.*

Variable Dependiente

El clima organizacional realizara en dicha investigacion una influencia en los trabajadores porque es un conjunto de propiedades medibles acerca del centro laboral de una forma directa o indirecta por todos los trabajadores dentro de su ambiente laboral, motivacion, compromiso y satisfaccion de los miembros de la empresa ya que sera el juicio de valor que le den los trabajadores.

B. *Desempeño Laboral.*

Variable Independiente

El desempeño laboral realizara en dicha investigacion demostrar la calidad de trabajo que tienen los trabajadores dentro de la empresa, ya que nos demostrara su competencia profesional hasta sus habilidades interpersonales para encontrar un directo resultado sobre la organización, si de forma positiva o negativa como impacta esto dentro de la empresa.

3.2.3. Matriz de la operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Variable Independiente: Clima Organizacional	Relaciones	Implicación	1,11,21,31,41,51,61,71,81	Ordinal	Escala WES
		Cohesión	2,12,22,32,42,52,62,72,82		
		Apoyo	3,13,23,33,43,53,63,73,83		
	Autorrealización	Autonomía	4,14,24,34,44,54,64,74,84		
		Organización	5,15,25,35,45,55,65,75,85		
		Presión	6,16,26,36,46,56,66,76,86		
	Estabilidad/cambio	Claridad	7,17,27,37,47,57,67,77,87		
		Control	8,18,28,38,48,58,68,78,88		
		Innovación	9,19,29,39,49,59,69,79,89		
		Confort	10,20,30,40,50,60,70,80,90		
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Avances de meta	Metros	0 al 100%		Ranking de desempeño
		Disparos	0 al 100%		
	Eficiencia	Perforación	0 al 100%		
		Voladura	0 al 100%		

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1 Método, Tipo o alcance de investigación

4.1.1 Método

El método de investigación de la presente investigación es un método científico y método deductivo.

A. Método Científico.

Se utilizó el método científico para el desarrollo de nuestra investigación hemos seguido un conjunto de pasos ordenados como la identificación de la problemática, objetivos, hipótesis, variables, fuentes de información, identificación el marco teórico antecedentes con el propósito de obtener un conocimiento válido.

Baena (2017) establece que un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna para entender, unificar, corregir o aplicar el conocimiento.

B. Método deductivo.

Se utilizó este método deductivo ya que para poder llegar a una conclusión como resultados; se utilizó como técnica la encuesta y entrevista; como instrumento se utilizó la escala de WES el cual servirá para constatar la veracidad de la hipótesis planteada sobre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Zarzar (2015) detalla que es más propio de las ciencias formales (como la matemática - la lógica), consiste en ir de lo general a lo particular, mediante el uso de argumentos y/o de silogismo. En él se utiliza la lógica para llegar a conclusiones, a partir de determinadas premisas.

4.1.2 Tipo o alcance

A. Tipo de investigación.

Se utilizó un tipo de investigación aplicada que se usara en la

tesis sobre el clima organizacional y el desempeño laboral para que nos determine la relación entre ambas variables para elaborar una mejora en el ámbito laboral que permitirán garantizar una mejora en el capital humano de dicha unidad minera.

Vargas, 2009) la investigación es de tipo aplicada recibe el nombre también de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

B. Alcance de la investigación.

El alcance de investigación de la presente investigación es de alcance descriptivo y alcance correlacional con 30 trabajadores de la unidad minera San Cristóbal

a) Alcance descriptivo.

El alcance de la investigación es descriptivo porque se tomaron los resultados de escala WES para un mejor resultado.

Baena (2017), El alcance descriptivo de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio.

b) Alcance correlacional.

El alcance de la investigación es correlacional ya que se pudo identificar la relación entre ambas variables.

Baena (2017). El alcance correlacional de la investigación surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre 2 o más variables. En el nivel cuantitativo surge la aplicación de procesos estadísticos inferenciales que buscan extrapolar los resultados de la investigación para beneficiar a toda la población.

4.2 Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo consta de un conjunto de procesos que tuvo un orden riguroso y probatorio, consistió en la recopilación de datos para medir las relaciones de las variables a través de la hipótesis, así también se buscó medir el grado de magnitud de relación que tienen ambas variables a través de un método estadístico

Hernandez (2014). El enfoque de investigación es cuantitativo, debido a que se realiza un procedimiento que constara en la recolección de los datos, para luego ser procesado y probar la hipótesis en relación con la base de la medición, tanto numérica y el análisis estadístico, todo con el único objetivo de probar el modelo de comportamiento y teorías.

4.3 Nivel de la investigación

El nivel de investigación de la presente investigación es de nivel descriptivo y nivel correlacional.

4.3.1. Nivel descriptivo.

El nivel de investigación es descriptivo porque se tomaron los resultados de escala como se presentaron en el momento de la recolección de datos

Facal (2015) El nivel de investigación es descriptivo “se singulariza como su propio nombre indica, por el carácter esencialmente descriptivo; pregunta por la naturaleza de un fenómeno social y su resultado es la descripción y clasificación de fenómenos sociales, suele responder a las preguntas ¿Quién?, ¿Qué?, ¿Cuántos?”.

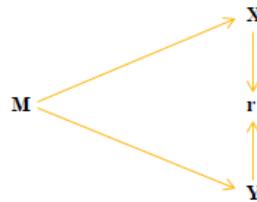
4.3.2. Nivel correlacional.

El nivel de investigación es correlacional porque se logró identificar la relación de las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad minera San Cristobal.

Hernandez (2014), El nivel de investigación es correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos.

4.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, transversales del tipo descriptivo - correlacional.



Donde.

X = Variable 1: Clima organizacional

Y = Variable 2: Desempeño Laboral.

M = Muestra: 30 Trabajadores

r = Relación entre la Clima Organizacional y Desempeño Laboral

El diseño de la investigación es no experimental ya que para poder comprobar la hipótesis no se manipuló la variable independiente ni el dependiente; solo se observó la relación entre ambas variables (clima organizacional y el desempeño laboral). Porque se limitó a observar las características de los trabajadores con una escala, sin intervenir en los mismos, ni manipular dichas variables.

Hernandez (2014) El diseño de la investigación es no experimental podría definirse que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las otras variables.

Hernandez (2014). De la misma manera son transversal, donde afirman "Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es transversal porque en la investigación la recolección de información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad minera, porque no existió continuidad en el eje del tiempo, sólo se dio en un tiempo determinado.

Es descriptivo porque con la escala de clima organizacional nos

ayudó a describir cómo se encuentra cada personal en el ámbito de desempeño laboral.

Es correlacional porque se buscó medir el grado de influencia que existe entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristóbal – 2021.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

En la investigación la población consta de 78 trabajadores en lo cual están el personal administrativo y el personal de perforación y voladura que son 30 trabajadores que vienen laborando en la unidad minera San Cristobal.

Hernandez (2014). La población viene a ser el conjunto de elementos sobre el cual se desarrolla el trabajo de investigación. En ese contexto, mencionaron que la población viene ser el total de individuos con las mismas características en sí, que participan en un estudio, en la cual se desea realizar intromisión.

4.5.2. Muestra

En la investigación se realizó un censo en lo cual se optó por trabajar nuestra escala con los 30 trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal que vienen ser el total de la muestra.

López (1998), opina que “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123).

Tabla 2

Cantidad de población y muestra

Unidad Minera San Cristobal		
Cantidad	Población	Muestra
Administrativos	48	
Perforación Y Voladura		30
Total	78	

Fuente: elaboración propia de tabla, contenido de cantidad de población y muestra a trabajar en la investigación.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas

Las técnicas que se utilizó en la investigación son la encuesta y la entrevista.

A. Encuesta.

(Gil, 2011) La encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un grupo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de corregir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

B. Entrevista.

(Gil, 2011) La entrevista como técnica de investigación son considerados como una de las formas de métodos; este es un método que comprende la reunión de datos a través de una interacción oral directa entre individuos, es de forma directa y estructurada.

4.6.2. Instrumento de Recolección de datos

A. Escala.

Moos (2008) ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO (WES), evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo. En su elaboración se emplearon varios métodos para llegar a una comprensión realista del ambiente social de los grupos de trabajo y para crear un fondo inicial electos de la escala.

Relaciones: Evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en el trabajo y el papel que ejerce la dirección sobre los empleados.

- Implicación (IM) = Preocupación y entrega a su actividad.

- Cohesión (CO) = Ayuda mutua y amabilidad entre compañeros.
- Apoyo (AP) = Grado en que los jefes ayuda y animan al personal para mantener el clima social.

Autorrealización: Orientación hacia objetivos, eficiencia y terminación de las tareas.

- Autonomía (AU) = Grado en que se anima a los empleados para ser autosuficiente y tomar iniciativas propias.
- Organización (OR) = Organización, buena planificación eficiencia y terminación de una tarea.
- Presión (PR) = Urgencia o presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

Estabilidad/Cambio: Grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y el grado que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas.

- Claridad (CL) = Conocimiento de expectativas de las tareas diarias, reglas y planes para el trabajo.
- Control (CN) = Grado en que los jefes utilizan las reglas y presiones para tener control sobre los empleados.
- Innovación (IN) = Variedad, cambio y nuevos enfoques.
- Comodidad (CF) = Grado en el que el ambiente físico contribuye a un ambiente laboral favorable.

B. Base de datos.

Universidad tecnológica de Panamá (2020), creación de cuestionarios con Microsoft Forms; es un componente de Office 365 que permite a los usuarios crear cuestionarios y formularios de forma rápida y fácil.

Esta herramienta nos permitió obtener y reunir información del estudio. La herramienta que se utilizó fue la escala de WES, vaciado a un Excel que nos ayudó acotar más rápido las respuestas.

Por otra parte, se contó con una data de indicadores de desempeño laboral, manejado por la empresa, quienes vienen

evaluando periódicamente a los trabajadores de perforación y voladura.

4.7. Técnicas de análisis de datos

4.7.1. Validez.

Baena (2017) La validez del instrumento se considera aplicable cuando realmente mide el grado de las variables que deseamos medir en este caso son clima organizacional – desempeño laboral. Se considera válido un instrumento de medición cuando este realmente logra medir lo que está destinado y cuan resultado óptimo tendrá; en ese contexto, podremos ver que existen distintos tipos de validez (validez de criterio real, de contenido y de constructo). Sin embargo, para nuestra investigación se optó por la validez de contenido.

A. Interpretación de la tabla.

En tabla 3 la validación de los dos expertos dio un promedio de 118.5 con un criterio de validación de satisfactorio.

Es así como se tuvo el siguiente resultado.

Tabla 3

Resultados de validación de instrumento por expertos.

Expertos	Área Laboral	Grado De Estudios	Puntaje Total	Criterio De Validación
Domenack Bracamonte, Wendy	Comunicación Empresarial	Magister	150	Óptimo
Bravo Monteverde, Guido Humberto	Consultoría y Capacitación	Magister	87	Bueno

Fuente: elaboración propia de tabla, contenido de resultados de validación de instrumento Escala WES por expertos.

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

$$150+87 = 237/2 = 118.5$$

4.7.2. Confiabilidad.

En ese contexto vimos reafirmar la confiabilidad de los instrumentos

de las variables (Clima organizacional y Desempeño Laboral) utilizadas en esta investigación, Se escogió una muestra de 30 trabajadores de perforación y voladura que formaron parte de la investigación. Posteriormente, después de esto se recopilaron los datos, se procedió a procesar los datos en un programa estadístico SPSS, donde se aplicó el estadístico de Alfa de Cronbach, debido a que este es adecuado para nuestra escala donde se presenta opciones de respuesta ordinal, con dos o más opciones. Es así como después de realizar el procedimiento, se obtuvo como resultado un $p=0,000$ para el clima organizacional y $p=0,000$ para el desempeño laboral, demostrando que si son confiables ambos instrumentos utilizados.

Hernandez (2014) La confiabilidad de un instrumento se considera buena cuando esta muestra resultados iguales, medidos en diferentes tiempos. La confiabilidad de un instrumento se entiende como el grado en que un instrumento brinda resultados coherentes y a la vez consistentes.

A. Cuadro del Alfa

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K : El número de ítems (5 ítems).

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_t^2 : La varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Escala de interpretación de la conformidad.

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja

0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Moos, R. (2008). A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research. California: Mind Garden, Inc, Palo Alto.

Tabla 5

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad

Unidad Minera San Cristóbal AESA					
Personal de Perforación y Voladura					
Perfil de Clima Laboral					
N	CODIGO	X1	X2	X3	Y
		X			
		CO			DL
		R	A	E	
1	O1000001	9	11	13	0,85
2	O1000010	21	19	26	0,96
3	O1000011	19	20	25	0,94
4	O1000100	13	14	20	0,90
5	O1000101	21	16	18	0,89
6	O1000110	21	16	24	0,93
7	O1000111	15	16	20	0,91
8	O1001000	11	21	23	0,92
9	O1001001	10	12	19	0,90
10	O1001010	22	16	24	0,93
11	O1001011	16	14	15	0,88
12	O1001100	18	21	24	0,93
13	O1001101	19	17	22	0,92
14	O1001110	22	17	24	0,93
15	O1001001	14	13	20	0,91
16	O1001111	20	15	20	0,92
17	O1010000	18	17	16	0,88
18	O1010001	13	18	24	0,93
19	O1010010	22	16	26	0,97
20	O1010011	20	18	23	0,93
21	O1010100	17	13	21	0,92

22	O1010101	24	19	25	0,96
23	O1010110	14	16	21	0,92
24	O1010111	16	20	23	0,93
25	O1011000	13	11	14	0,85
26	O1011001	21	15	24	0,93
27	O1011010	14	16	17	0,89
28	O1011011	23	19	20	0,92
29	O2000002	16	17	24	0,94
30	O2000010	18	18	29	0,97
		520	491	644	

Tabla 6

Relaciones

RELACIONES	
Suma de varianza de los ítems	17.33
Varianza de la suma de los ítems	520
Numero de ítems	30

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) = 1.00$$

CONFIABILIDAD PERFECTA

AUTORREALIZACIÓN	
Suma de varianza de los ítems	16.37
Varianza de la suma de los ítems	491
Numero de ítems	30

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) = 0.99$$

EXCELENTE CONFIABILIDAD

Estabilidad/ Cambio	
Suma de varianza de los ítems	21.47
Varianza de la suma de los ítems	644
Numero de ítems	30

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right) = 0.99$$

EXCELENTE CONFIABILIDAD

Tabla 7

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento

Instrumentos	Nº ítems (K)	Sumatoria de las varianzas de los ítems ($\sum s_i^2$)	Varianza de la suma de ítems (S_t^2)	Coeficiente alfa de Cronbach (α)
Relaciones	30	17.33	520	1.00
Autorrealizacion	30	16.37	491	0.99
Estabilidad/cambio	30	21.47	644	0.99

Para el análisis del instrumento se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo, en el area de relaciones es un $\alpha = 1.00$, se ubica en el intervalo de 1.00 (tabla 4) lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad perfecta, en el area de autorrealizacion es un $\alpha = 0.99$, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 4) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad, en el area de estabilidad/cambio es un $\alpha = 0.99$, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 4) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad.

Capítulo V

Tratamiento estadístico

5.1. Resultados y análisis

5.1.1 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se realizó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien modelado mediante una distribución normal o no.

A. Formulación de hipótesis.

a) *Variable 1.*

H0: Existe una distribución normal en los datos de la variable de Clima organizacional.

$$p > 0,05$$

H1: No existe una distribución normal en los datos de la variable de Desempeño laboral

$$p < 0,05 = 5\%$$

b) *Variable 2.*

H0: Existe una distribución normal en los datos de la variable de Desempeño laboral

$$p > 0,05$$

H1: No existe una distribución normal en los datos de la variable de Desempeño laboral

$$p < 0,05 = 5\%$$

c) *Nivel de significancia.*

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

d) *Estadístico de prueba.*

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk para ambos variables.

e) *Formulación de la regla de decisión.*

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

Tabla 8

Tipo de cultura

Cultura organizacional	Ahora
Relaciones	17.3
Autorrealización	16.4
Estabilidad / cambio	21.5

Ilustración 1

Tipo de cultura



Estabilidad/ cambio es la dimensión apreciada por las sub-escuelas claridad, control innovación y comodidad. Estas subescalas evalúan el grado en que los empleados conocen lo que esperan de su tarea diaria y como se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio de las nuevas propuestas y, por último, el grado entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

Prueba de Normalidad (Shapiro-Wilk)

Los datos tienen una distribución normal ($P > 0,05$)

En la tabla 8 se muestra los datos de análisis de la prueba de normalidad de la variable de ambas variables.

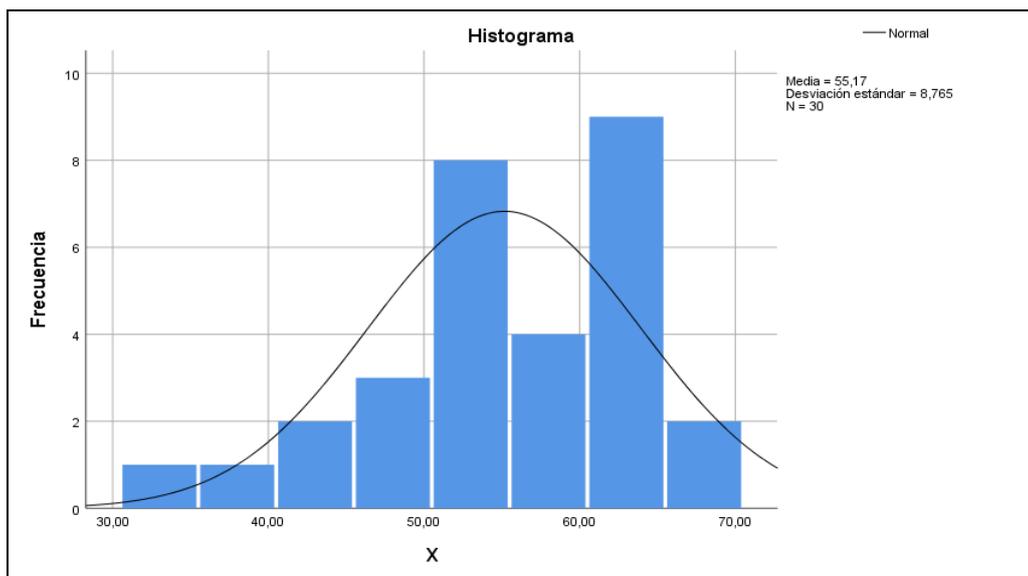
Tabla 9

Prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
X Clima organizacional	0,126	30	0,200*	0,942	30	0,106
Y Desempeño laboral	0,185	30	0,011	0,937	30	0,075
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Ilustración 2

Prueba de normalidad de las variables



Conclusión: Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p > 0,05$) es mayor al nivel de significación entonces se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 , es decir existe una distribución normal en los datos de las dos variables por lo que se debe utilizar una prueba paramétrica.

5.1.2 Conclusión

Como $p > 0,05$, es decir los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos una estadística paramétrica. Según los resultados

de la prueba de normalidad se aplicará el estadístico r de Shapiro - Wilk.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1 Datos generales.

La escala tiene una introducción de 5 preguntas generales las cuales se mencionan a continuación.

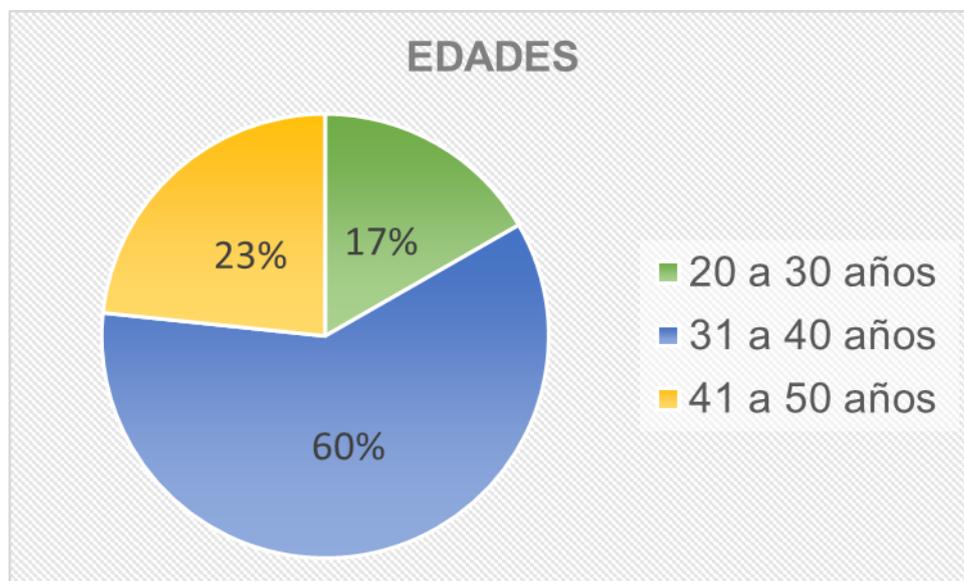
Tabla 10

Edades de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristobal AESA

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	5	17%
31 a 40 años	18	60%
41 a 50 años	7	23%

Ilustración 3

Edades de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristobal AESA.



En la figura 9, se observó la frecuencia de los trabajadores según su edad, siendo el 17 % de las edades 20 a 30 años, el 23 % de las edades 41 a 50 años, mientras que el 60% de las edades es de 31 a 40 años.

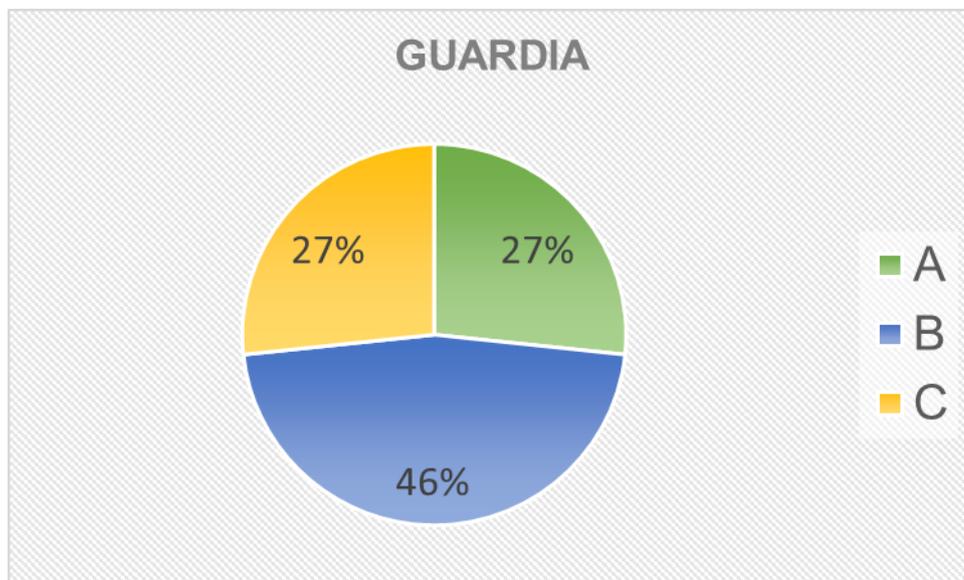
Tabla 11

Guardia de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.

Guardia	Frecuencia	Porcentaje
A	8	27 %
B	14	46%
C	8	27%

Ilustración 4

Guardia de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.



En la ilustración 10, se observó la frecuencia de los trabajadores según su guardia, siendo el 27 % de la guardia A, el 27 % de la guardia B, mientras que el 46% de la guardia C.

Tabla 12

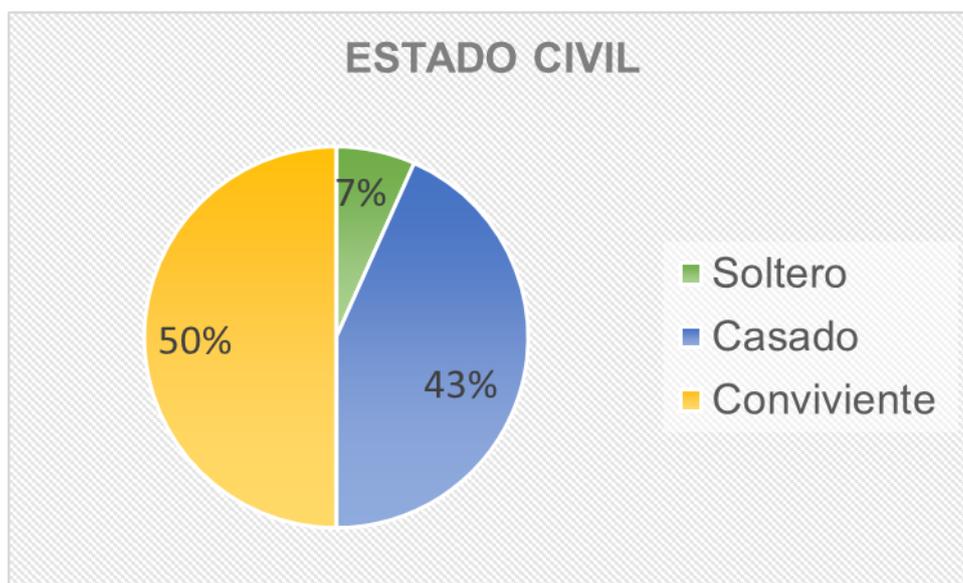
Estado civil de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
--------------	------------	------------

Soltero	2	7 %
Casado	13	43%
Conviviente	15	50%

Ilustración 5

Estado civil de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.



En la ilustración 5, se observó la frecuencia de los trabajadores según su estado civil, siendo el 7 % de estado civil que son solteros, el 43 % de estado civil que son convivientes, mientras que el 50% de estado civil es de casados.

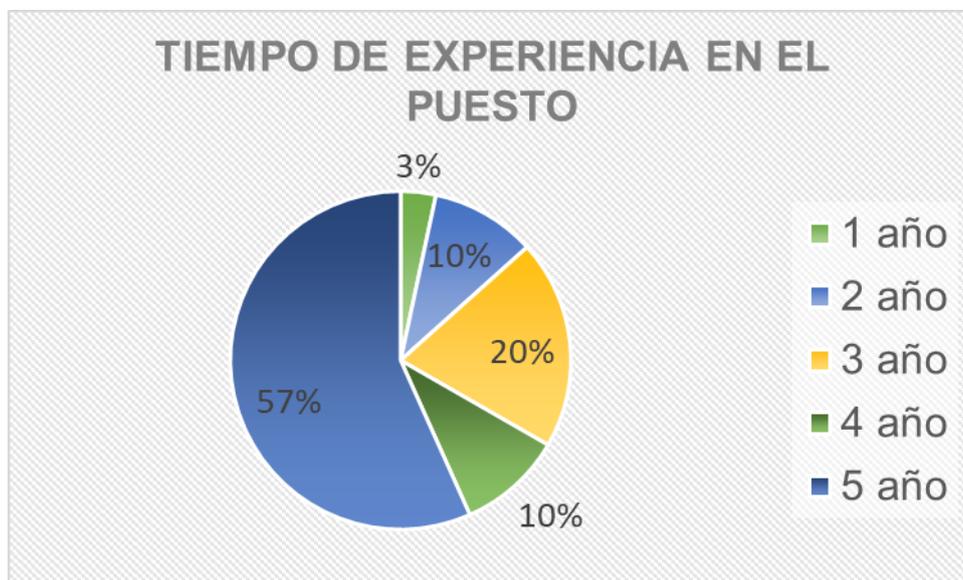
Tabla 13

Tiempo de experiencia en el puesto de trabajo de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.

Tiempo de experiencia en el puesto	Frecuencia	Porcentaje
1 Año	1	3 %
2 Año	3	10 %
3 Año	6	20 %
4 Año	3	10 %
5 Año	17	57 %

Ilustración 6

Tiempo de experiencia en el puesto de trabajo de los trabajadores perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.



En la ilustración 6, se observó la frecuencia de los trabajadores según su tiempo de experiencia en el puesto de trabajo, siendo el 3% de experiencia en el puesto de 1 año, el 10% de experiencia en el puesto de 2 años, el 20% de experiencia en el puesto de 3 años, el 10% de experiencia en el puesto de 4 años, mientras que el 57% de experiencia en el puesto es de 5 años

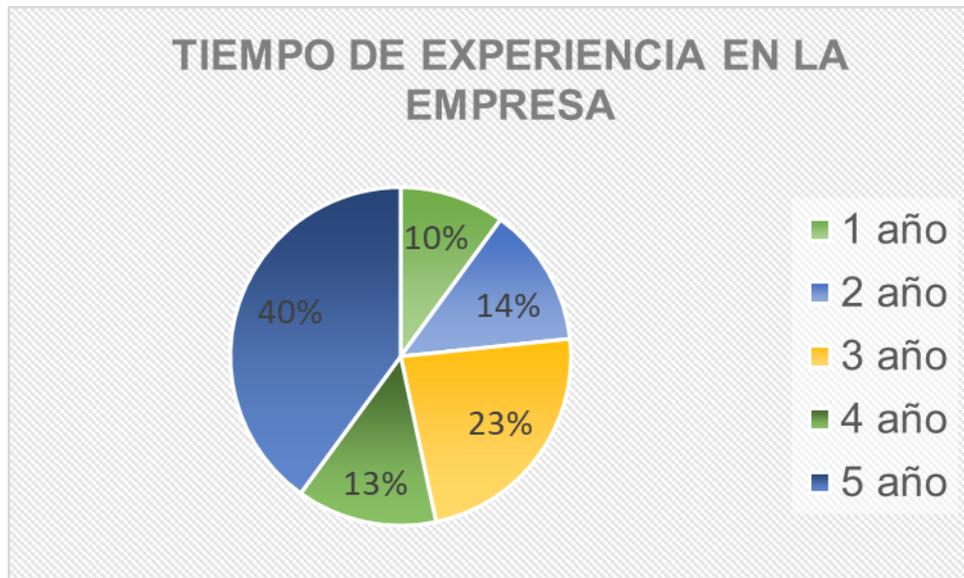
Tabla 14

Tiempo de experiencia en la empresa los trabajadores de perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.

Tiempo de experiencia en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
1 año	3	10 %
2 año	4	14 %
3 año	7	23 %
4 año	4	13 %
5 año	12	40 %

Ilustración 7

Tiempo de experiencia en la empresa de los trabajadores de perforación y voladura, Unidad Minera San Cristóbal AESA.



En la ilustración 7, se observó la frecuencia de los trabajadores según su tiempo de experiencia en la empresa, siendo el 10% de experiencia en la empresa de 1 año, el 14% de experiencia en la empresa de 2 años, el 23% de experiencia en la empresa de 3 años, el 13% de experiencia en la empresa de 4 años, mientras que el 40% de experiencia en la empresa es de 5 años

5.2.2 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación de Spearman son los siguientes:

A. Planteamiento de Ho y H1.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

H1: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

B. Nivel de significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

C. Estadístico de prueba.

Se utilizó la prueba r de Pearson.

D. Formulación de la regla de decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

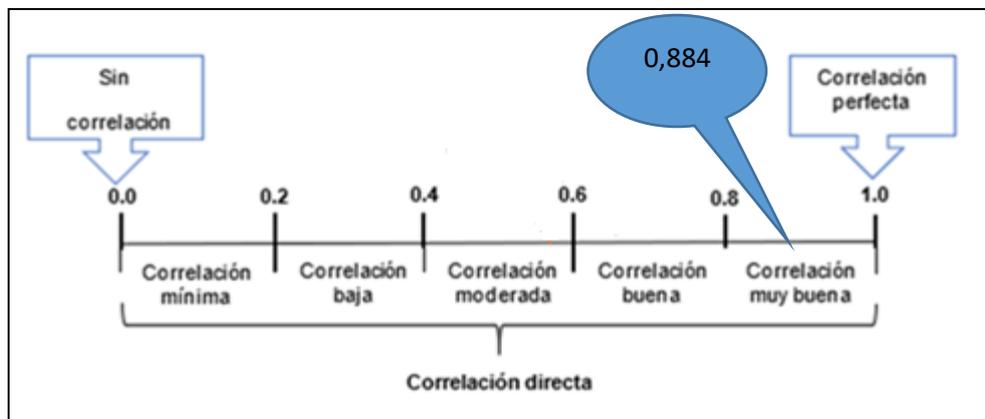
Tabla 15

Correlaciones

Correlaciones			
		V1	V2
V1 Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,884**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	30	30
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,884**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	30	30
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Tabla 16

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.



Interpretacion

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: El clima organizacional influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristóbal AESA, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,884$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y muy buena, es decir, si el clima organizacional aumenta significativamente mejora el desempeño laboral del personal de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristóbal AESA.

5.2.3 Hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1.

Las relaciones influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : Las relaciones no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

H1: Las relaciones influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

b. Nivel de significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. Estadístico de prueba.

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

Tabla 17

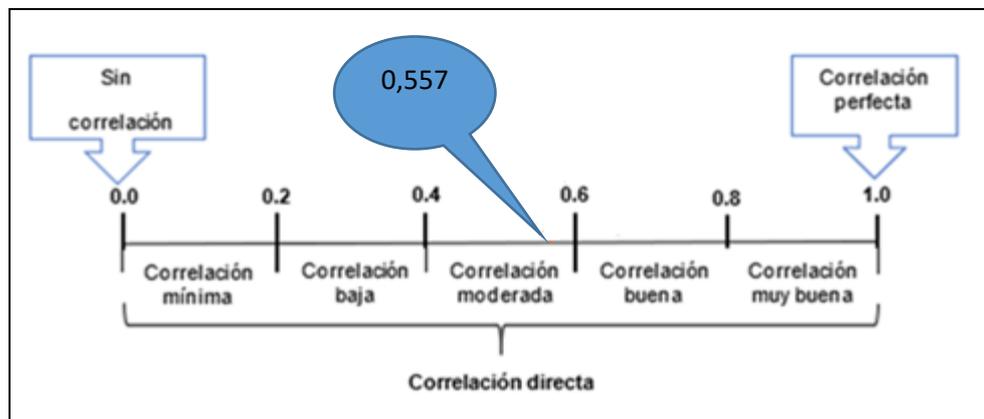
Correlación entre relaciones y el desempeño laboral.

Correlaciones			
		X1	Y
X1 Relaciones	Correlación de Pearson	1	0,577**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	30	30
Y Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,577**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	30	30

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

Tabla 18

Correlación entre autorrealización y el desempeño laboral



e. Interpretación

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: Las relaciones influyen significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.557$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y moderada, es decir, si las relaciones se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.

B. Hipotesis especifica 2.

La autorrealización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : La autorrealización no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

H1: La autorrealización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

b. Nivel de significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. Estadístico de prueba.

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

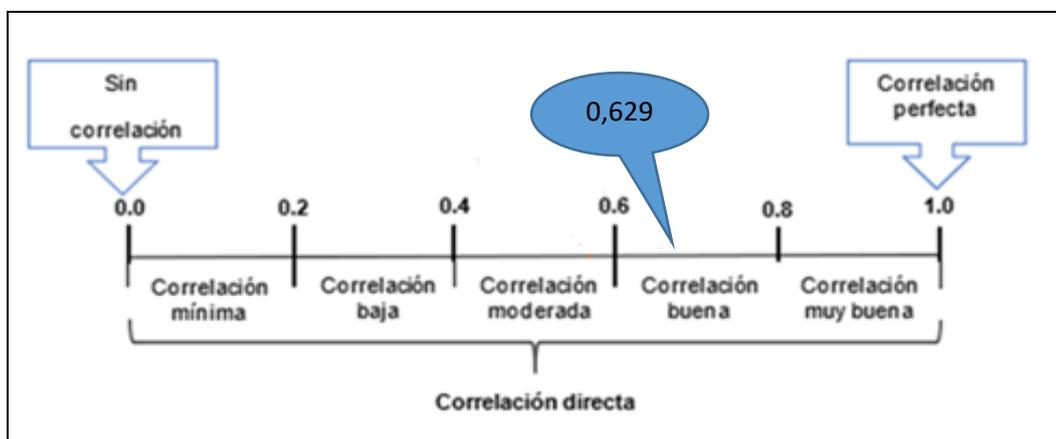
Tabla 19

Correlación entre autorrealización y el desempeño laboral.

Correlaciones			
		X2	Y
X2 Autorrealización	Correlación de Pearson	1	0,629**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	30	30
Y Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,629**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	30	30
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Tabla 20

Correlación directa



e. Interpretación

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La autorrealización influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.629$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, si la autorrealización se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.

C. Hipótesis específica 3.

La estabilidad/cambio influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : La estabilidad/cambio no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

H1: La estabilidad/cambio influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021

b. Nivel de significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. Estadístico de prueba.

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

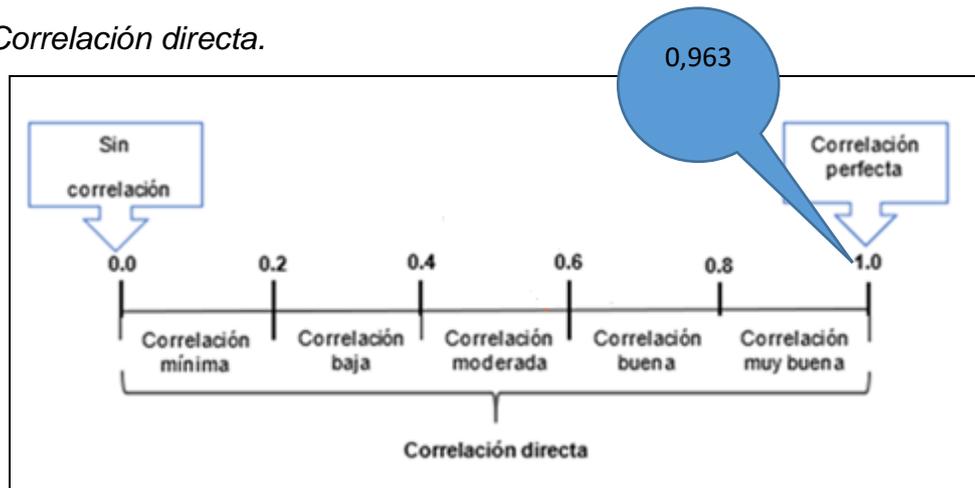
Tabla 21

Correlación entre estabilidad/cambio y el desempeño laboral.

Correlaciones			
		X3	Y
X3 La estabilidad/cambio	Correlación de Pearson	1	0,963**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	30	30
Y Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,963**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	30	30
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Tabla 22

Correlación directa.



e. Interpretación

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La influencia/cambio influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.963$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y muy buena, es decir, si la estabilidad/cambio se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.

5.2.4. Discusión de resultados

En la investigación el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal 2021, en respuesta al objetivo general cuenta con un nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p = 0,050$ es mayor al nivel de significación ($p>0,050$) entonces aceptamos la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 , es decir existe una distribución normal en los datos de las dos variables lo que se debe utilizar es una prueba paramétrica y la correlación de r de Pearson. Después de analizar los resultados obtenidos afirmamos que: el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,884$),

con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, si el clima organizacional aumenta significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.

La mencionada conclusión concuerda con la de otros autores como Chunga (2018), quien señala que una correlación positiva muy alta y significativa ($r = 0.871$ y $p_valor = 0.000$) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral; indicando que el 75,8% (r^2) de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por el clima organizacional.

Según Ruiz (2021) señala que existe relación directa y positiva de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias ($p = 0,005$).

Asi mismo Cossio (2018), en su investigación realizada, concluye que el nivel de percepción de la relación que existe entre el clima organizacional, y el desempeño laboral fue de $p= 0,027$, evidenciando que existe una correlación positiva alta, lo cual refuerza nuestra investigación y resultados obtenidos en la misma.

Asi mismo la investigación de Morales (2018) concuerda con nuestra investigación, ya que señala que hay relación entre las dos variables, es decir, existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, con un coeficiente de correlación ($R=0.723$). Asimismo, era evidencia de una relación relevante de la Comunicación Organizacional y el Liderazgo con el Desempeño Laboral con ($R=0.649$) y ($R=0.651$) respectivamente. Además, se ha comprobado la existencia de una relación significativa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral con ($R=0.772$).

Asimismo, en respuesta a los objetivos específicos en los cuales se quiere determinar las relaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021. Se concluye que las relaciones influyen significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforacion y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021,

debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.557$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y moderada, es decir, si las relaciones se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforacion y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.

Huaman (2017) en su investiagación señala que el clima organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los Instructores de SENATI del Centro de Formación Profesional Cerro de Pasco, debido a que la $r^2= 0,882 > 0,5$, el clima organizacional influye relativamente en la productividad de los Instructores de SENATI del Centro de Formación Profesional Cerro de Pasco.

La presente investigacion guarda relacion con el autor Meza M. (2021) desarrollo el estudio titulado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S. A.”, El objetivo fue de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S. A., para el diseño de una propuesta de mejora. La investigación es de un enfoque cuantitativo se refiere a aquel que usa la recolección de datos y el análisis para poder probar hipótesis, también de método deductivo y alcance correlacional, La población de la investigación es el total de 62 trabajadores de la empresa Mendotel S.A. Como es una investigación de carácter censal. Los resultados han determinado que el clima organizacional se vincula con la dimensión de desempeño laboral influyendo en la productividad del recurso humano de toda la organización.

Las relaciones influyen significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforacion y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.557$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y moderada, es decir, si las relaciones se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforacion y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021,

la mencionada conclusion concuerda con las de otro autor Villadiego & Alzate, (2017), desarrollo el estudio titulado “Análisis del Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016”.

La autorrealizacion influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforacion y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.629$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, si la autorrealizacion se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforacion y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.la presente investigacion concuerda con el autor Zans (2017) desarrollo el estudio titulado “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. El objetivo fue Analizar El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. Se empleó un estudio de investigación enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, con una población de 59 trabajadores y funcionarios. Los resultados obtenidos fueron que; indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de

manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generando un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La influencia/cambio influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r=0.963$), con una significancia de $p=0,000$ y demuestra una correlación positiva y muy buena, es decir, si la estabilidad/cambio se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021. La mencionada investigación concuerda con el autor Bustillos (2016) desarrolló el estudio titulado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo” el objetivo fue identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. de la ciudad de Riobamba; también identifica, cuáles son los factores que afectan al clima. Aplicó la investigación de campo a través de la técnica de encuesta a un universo de 10 personas, que por su reducido número no requirió la extracción de una muestra estadística, posteriormente los datos fueron sistematizados y comprobados a través del Método t de Student con un 95% de nivel de significancia, un 5% de margen de error y con 1 grado de libertad, arrojó un cálculo de 8, que por ser superior al valor teórico requerido (6.3137) en la tabla de Distribución del Método t de Student. Los resultados fueron que el clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores, debido a que el ambiente

insatisfactorio presentado por la organización, afecta el comportamiento de cada trabajador, a través de sus percepciones individuales, condicionando los niveles de motivación y rendimiento laboral, las cuales limitan la efectividad y el éxito de la empresa.

Conclusiones

- En el trabajo de investigación, se demuestra que, si influye significativamente, el clima organizacional en el desempeño en los trabajadores de perforación y voladura, UM San Cristóbal – AESA, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,884$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando el clima organizacional aumenta significativamente mejora el desempeño laboral del personal de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristóbal AESA.
- Las relaciones influyen significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.557$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y moderada, es decir, si las relaciones se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.
- La autorrealización influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.629$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, si la autorrealización se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.
- La estabilidad/cambio influyen significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0.963$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y muy buena, es decir, si la estabilidad/cambio se desarrolla significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores perforación y voladura de la unidad minera San Cristobal AESA 2021.

Recomendaciones

- Desarrollar estrategias que permitan viabilizar acciones que accedan a consolidar las relaciones humanas del personal que labora en la organización, sobre la correspondencia que representa el desempeño laboral a través del cumplimiento de objetivos, metas y resultados organizacionales, a través de un plan multidisciplinario dentro de los parámetros que contiene una significativa comunicación, para tal efecto, es necesario modificar los componentes y diseños estructurales de política organizacional que permitan alcanzar los horizontes de mayor atención y exigencia dentro de las acepciones teóricas de significancia dimensional.
- Desarrollar nuevos estudios que ayuden a identificar los factores que se puedan asociar al clima organizacional, cómo estos elementos puedan incidir o influir en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad minera, generando beneficios o falencias dentro de las mismas, permitiendo de esa forma obtener las herramientas necesarias para evaluar dichas variables y a su vez sustenten la investigación; de esta forma se podrá hacer comparaciones entre el antes y después de dichas variables con lo cual se podrá obtener información relevante para una mejora o en tal caso encontrar algún problema en la unidad minera.
- Por último, es importante llevar a cabo un seguimiento para constatar la existencia de cambios o nuevas modificaciones de ser el caso, es importante desarrollar nuevas estrategias que permitan que el personal de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristobal AESA; se encuentren en un clima organizacional adecuado, donde el trabajador realice sus funciones de forma eficaz, eficiente y efectiva, incrementando el desempeño laboral como productividad laboral de la unidad minera impulsando la imagen de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco*. Ambato – Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de <https://bit.ly/3odT4jX>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia. *Dialnet plus*, 147-158. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arroyo, R. (2020). *Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la financiera uno tarjetas OH sede Huancayo, 2018*. Huancayo: Universidad Peruan del Centro. Obtenido de <https://bit.ly/2XZ0LkY>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Baño, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato*. Ambato – Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de <https://bit.ly/3qog5nc>
- Cadena, E., & Paz, A. (2021). *El Clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral*. SAN JUAN DE PASTO: UNIVERSIDAD DE NARIÑO – UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO. Obtenido de <https://bit.ly/3obxz3j>
- Campos, S. (2017). *“Mejoramiento de los indicadores de perforación y voladura mediante la aplicación de tecnología de diseño laser en el mercado de las mallas y voladura controlada en los frentes de avance de la mina Consuelo – Compañía Minera Poderosa*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill. Obtenido de <https://bit.ly/3EHOe66>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. Quinta Edición). Santa Fe de Bogota: McGraw - Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinamica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición ed.). México: Mc Graw Hill Educación. Obtenido de <https://bit.ly/3f1LCVH>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hil.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano (4 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Chunga, M. (2018). “*Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*”. Piura: Escuela de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://rb.gy/8xd5qw>
- Collas, F. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS FISCALÍAS PENALES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE HUANCAYO, 2018*. Lima: ESCUELA DE POSGRADO - UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cossio, F. (2018). *DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EXPRESO INTERNACIONAL PALOMINO SAC 2018*. LIMA: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS. Obtenido de <https://rb.gy/8xd5qw>
- Doer, J. (2017). *Mide lo que importa*. Madrid: Conecta.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, C. (2007). *La gestión de los recursos humanos (3ªed.)*. Madrid - España: McGraw-Hill. Obtenido de <https://bit.ly/3iwndsX>
- Duarte, R. (1993). *Glosario Minero*. Rancagua.
- Espinoza, L., & Vasquez, J. (2019). *Estudio de la viabilidad técnica del incremento del metraje de avance por disparo en secciones 4x4 en mina Condestable*. Lima: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Facal, T. (2015). *Guía para elaborar un proyecto de investigación social*. España: Carmen Lara Carmona.
- Flores, R. (2008). “*El comportamiento humano en las organizaciones*”. Perú-Lima. Gelabert: Universidad del Pacífico.

- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <https://bit.ly/3ieluHf>
- García, A., Patricia, O., & Reyes, I. (2014). *Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gil, J. A. (2011). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gómez, L., David, B., & Robert, C. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *Teoría de los dos factores*.
- Huaman, F. (2017). "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL CERRO DE PASCO". Huancayo - Perú: Escuela de Posgrado de la UNCP. Obtenido de <https://rb.gy/vnfwjn>
- Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. McGraw - Hill.
- Jiménez, C. (2009). Motivación y habilidades de la dirección. *revista electrónica CEMCI*, 16. Obtenido de <https://revista.cemci.org/numero-4/pdf/doc3.pdf>
- Lazo, P., & Ordaya, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una agencia agraria de Chupaca*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de <https://bit.ly/3i9GG29>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos*.
- Lopez, A. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Salesiana - Ecuador. Obtenido de <https://bit.ly/3uajtSt>
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Madrid - España: Ediciones Diaz de Santos S.A. Obtenido de <https://bit.ly/3bHXIRH>
- McClelland, D. (1961). *Teoría de las tres necesidades*.

- Mendoza, A. (2019). *"Influencia del clima organizacional de la financiera credinka agencia Cajamarca en el desempeño laboral de sus colaboradores en el año 2018"*. Cajamarca - Perú: Escuela de Posgrado - Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://bit.ly/3i2vm87>
- Meza, E. (2018). *"Clima organizacional y desempeño laboral en empleados d ela universidad Linda Vista en Chiapas"*. Chiapas - México: Universidad de Montemorelos. Obtenido de <https://bit.ly/3fzqNjx>
- Meza, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <https://bit.ly/3zGnn6D>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados unidos: Addison - Wesley Iberoamericana.
- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*. California: Mind Garden, Inc, Palo Alto.
- Morales, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018*. Cusco: Escuela de Posgrado - UNSAAC.
- Moreira, L. (2018). *"El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador"*. Perú: Universidad Nacional Mayor. Obtenido de <https://bit.ly/2Xw986O>
- Ramos, K. (2018). *"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018"*. Junin - Perú: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://bit.ly/2RDdMxg>
- Robbins, S. (1990). *Organizational theory*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*.
- Robbins, s. (2004). *Comportamiento Organizacional (7 Ed)*. México: Prentice Hall.
- Rodriguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Venezuela: Revista Educación en Valores - Universidad de Carabobo. Obtenido de <https://bit.ly/3IHtLFE>

- Rojas, I. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE POLICÍA DE HUANCAYO 2018*. Lima: Sección de Posgrado - Universidad de San Martín de Porras. Obtenido de <https://bit.ly/3tRz8Ww>
- Roque, E. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016*. Huancayo: UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”. Obtenido de <https://bit.ly/3ApMdJ0>
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona.
- Ruiz, N. (2021). “*CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019*”. Lima: Escuela de Posgrado - Universidad del Pacífico. Obtenido de <https://rb.gy/8xd5qw>
- Sanchez, D. (2017). *La motivación basada en la teoría de las expectativas de Victor Vroom y la productividad laboral en el área de mantenimiento de Barrick Misquichilca Proyecto Pierina 2014*. Huaraz - Perú: Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. Obtenido de <https://bit.ly/3wdFf7y>
- Santamaria, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador. Obtenido de <https://rb.gy/8xd5qw>
- Sastre, M., & Aguilar, E. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw-Hill Education. .
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega Editores. Obtenido de <https://bit.ly/3yxsuGI>
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Costa Rica: Revista Educación.
- Villadiego, A., & Alzate, K. (2017). *Análisis del Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de*

2016. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <https://bit.ly/3i6yP5I>

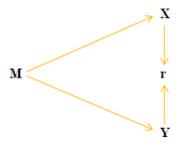
Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Managua: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA. Obtenido de <https://rb.gy/8xd5qw>

Zarzar, C. (2015). *Métodos y pensamientos crítico*. México: Grupo Editorial Patria.

Anexos 1: Matriz de consistencia

Título: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERFORACIÓN Y VOLADURA DE LA UNIDAD MINERA SAN CRISTOBÁL – AESA 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			Método general: - Método científico - Método deductivo Enfoque: - Cuantitativo Alcance: - Descriptivos - Correlacionales Tipo de investigación: - Aplicada Nivel de investigación: - Descriptivos - Correlacionales Diseño de la investigación: - NO experimentales Transversales del tipo descriptivo correlacional  Población: N=78 Muestra: n=30 - Probabilístico aleatoria Técnicas:
¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021?	Determinar el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021. $f(y) = f(x_1, x_2, x_3)$	El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021	X=Clima organizacional	X1=Relaciones X2=Autorrealización X3=estabilidad/cambio	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿En qué medida las relaciones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021? ¿En qué medida la autorrealización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021? ¿En qué medida la estabilidad/cambio influye en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021?	Determinar las relaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021. Determinar la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021. Determinar la estabilidad/cambio en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.	Las relaciones influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021. La autorrealización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021. La estabilidad/cambio influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.	Y=Desempeño Laboral	Y1=Avances Y2=Sobre rotura Y3=Eficiencia	

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
					<p>- Entrevista</p> <p>Instrumentos</p> <p>Escala de clima organizacional WES</p>

Anexo 2

Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Variable Independiente: Clima Organizacional	Relaciones	Implicación	1. El trabajo es realmente estimulante.	Ordinal	Escala WES
			11. No existe mucho espíritu de grupo.		
			21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		
			31. La gente parece estar orgullosa de la organización.		
			41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
			51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
			61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
			71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
		81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.			
		Cohesión	2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
			12. El ambiente es bastante impersonal.		
			22. La gente se ocupa personalmente por los demás.		
			32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
			42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		

			52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía.		
			62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		
			72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.		
			82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
		Apoyo			3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.
					13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.
					23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.
					33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.
					43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.
					53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.
			63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.		
			73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		
		83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.			
	Autorrealización	Autonomía			4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.
			14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		

		24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	
		34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	
		44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.	
		54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.	
		64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	
		74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.	
		84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	
	Organización	5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	
		15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	
		25. Muy pocas veces las “cosas se dejan para otro día”.	
		35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.	
		45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.	
		55. Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”.	
		65. Los empleados trabajan muy intensamente.	
		75. El personal parece ser muy poco eficiente.	
	Presión	6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	
		16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	

		<p>26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).</p> <p>36. Aquí nadie trabaja duramente.</p> <p>46. No se “meten prisas” para cumplir las tareas.</p> <p>56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.</p> <p>66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.</p> <p>76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.</p> <p>86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.</p>	
	Estabilidad/cambio	<p>7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.</p> <p>17. Las actividades están bien planificadas.</p> <p>27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.</p> <p>37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.</p> <p>47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.</p> <p>57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.</p> <p>67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.</p> <p>77. Las normas y los criterios cambian constantemente.</p> <p>87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.</p>	
		Control	8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las

		normas.	
		18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	
		28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	
		38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.	
		48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas.	
		58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.	
		68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.	
		78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	
		88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	
	Innovación	9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	
		19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	
		29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	
		39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	
		49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	
		59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las	

			cosas.		
			69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
			79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
			89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.		
		Confort	10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.		
			20. La iluminación es muy buena.		
			30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.		
			40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
			50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
			60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
			70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
			80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado.		
			90. Los locales están siempre bien ventilados.		
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Avances de meta	Metros	0 al 100 %	Ordinal	Ranking de desempeño
		Disparos	0 al 100 %		
	Eficiencia	Perforación	0 al 100 %		
		Voladura	0 al 100 %		

Anexo 3

Instrumento

Escala de clima organizacional

A continuación, usted encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque estén pensadas para distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. Trabaja.

El objetivo es analizar el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la unidad minera San Cristóbal – AESA 2021.

- Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

Verdadero	Falso
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

- Cargo:
- Nombre y Apellido:
- Edad: 20 a 30 años () 31 a 40 años () 41 a 50 años () 51 a 60 años () a más ()
- Guardia: A() B() C()
- Área : A() B() C()
- Estado civil: Soltero() Casado() Conviviente() Divorciado() Viudo()
- Tiempo de experiencia: 1 año() 2 años() 3 años() 4 años() 5 años()
- Tiempo en la empresa: 1 año() 2 años() 3 años() 4 años() 5 años()

Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

Por favor marque (x) la columna adecuada		
1. El trabajo es realmente estimulante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	V	F
11. No existe mucho espíritu de grupo.	V	F
12. El ambiente es bastante impersonal.	V	F
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	V	F
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	V	F
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	V	F
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	V	F
17. Las actividades están bien planificadas.	V	F
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	V	F
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	V	F
20. La iluminación es muy buena.	V	F
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	V	F
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	V	F
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	V	F
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	V	F
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	V	F
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	V	F
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	V	F
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	V	F
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	V	F
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	V	F
31. La gente parece estar orgullosa de la organización.	V	F
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	V	F
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	V	F
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	V	F
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.	V	F
36. Aquí nadie trabaja duramente.	V	F
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.	V	F
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.	V	F
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	V	F
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.	V	F
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	V	F
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	V	F
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.	V	F
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.	V	F
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.	V	F
46. No se "meten prisas" para cumplir las tareas.	V	F
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.	V	F
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas.	V	F

49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	V	F
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.	V	F
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	V	F
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía.	V	F
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.	V	F
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.	V	F
55. Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".	V	F
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	V	F
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	V	F
58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.	V	F
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.	V	F
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	V	F
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.	V	F
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	V	F
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.	V	F
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	V	F
65. Los empleados trabajan muy intensamente.	V	F
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	V	F
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.	V	F
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.	V	F
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	V	F
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.	V	F
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.	V	F
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.	V	F
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.	V	F
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.	V	F
75. El personal parece ser muy poco eficiente.	V	F
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	V	F
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.	V	F
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	V	F
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	V	F
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado.	V	F
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.	V	F
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	V	F
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	V	F
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	V	F
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.	V	F
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	V	F

87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.	V	F
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	V	F
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	V	F
90. Los locales están siempre bien ventilados.	V	F

COMPRUEBA SI HAS CONTESTADO TODAS LAS FRASES

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4

Cartas

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	ESCALA WES DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Título de la investigación:	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERFORACIÓN Y VOLADURA DE LA UNIDAD MINERA SAN CRISTOBÁL - AESA
Nombre del juez/experto:	Guido Humberto Bravo Monteverde
Teléfono:	999357281
Correo electrónico:	ghbravo@gbmasociados.com
Área de acción laboral:	Consultoría y capacitación
Título Profesional:	Licenciado en Administración de Empresas
Grado Académico:	Magister

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.			X					X							X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.			X					X					X		
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.			X					X				X			
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.			X			X							X		
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X				X					X		
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.			X					X					X		
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.			X					X			X				
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X				X			X				
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.			X					X			X				
10. Los ítems son medibles directamente.			X					X			X				
Total parcial	32					29					26				
Total	87														
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:

Firma del Experto  D.N.I. : 07793374

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	ESCALA WES DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Título de la investigación:	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERFORACIÓN Y VOLADURA DE LA UNIDAD MINERA SAN CRISTOBÁL - AESA
Nombre del juez/experto:	Wendy Domenack Bracamonte
Teléfono:	979718367
Correo electrónico:	wdomenackb@gmail.com
Área de acción laboral:	Comunicación Empresarial
Título Profesional:	Comunicadora
Grado Académico:	Magíster

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					x					x					X
Total parcial															
Total															
Congruencia					Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)					
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte					

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
ninguna

Firma del Experto
 10803513 D.N.I.:

Anexo 5

Solicitud de empresa

INFORME DE RANKING DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE PERSONAL DE PERFORACIÓN Y VOLADURA

ANGHEL TEOFILA CUADRADO CANICELA <47591480@continental.edu.pe>
para dquijano, pdelacruz

sáb, 9 oct 13:06 (hace 1 día)

Estimado Ing. Diego Quijano Surichaqui
Jefe de Planeamiento - AESA - UM - San Cristobal

Mediante este medio reciba un cordial saludo.
Solicitar a su persona, tenga bien brindarnos el informe de ranking de evaluación de desempeño del personal de perforación y voladura de los últimos 05 meses del presente año, a fin de poder culminar el informe de tesis de la investigación realizada es su representada.
Así mismo la distribución de personal de perforación y voladura.

Agradezco de antemano su apoyo y contribución al proyecto de investigación.
"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERFORACIÓN Y VOLADURA DE LA UM SAN CRISTÓBAL - AESA"

Liderado por:

Bach. CUADRADO CANICELA ANGHTEL TEOFILA
Bach. RIVERA CASTRO FIORELLA FLOR

Alumnas de la maestría de RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL de la Universidad Continental.

Quedo a la espera de su pronta respuesta.

Atte.
Anghel Cuadrado

Responder Responder a todos Reenviar

PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO - ESACALA WES Externo Recibidos

ANGHEL TEOFILA CUADRADO CANICELA <47591480@continental.edu.pe>
para dquijano

mié, 29 sept 14:51 (hace 11 días)

Estimado Ing. Diego Quijano Surichaqui
Jefe de Planeamiento - AESA - UM - San Cristobal

Mediante este medio reciba un cordial saludo.
Solicitar a su persona, tenga bien brindarnos la autorización para aplicar un instrumento "ESACALA WES - que nos permitirá medir el Clima Organizacional de los trabajadores de perforación y voladura, personal a su cargo.

El instrumento será enviado a los trabajadores a través de un link (forms), en el cual podrán responder las preguntas de la Escala WES.

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=GOMEfRROVLUZ_YtbTe6CYGSUy9fFCSUJh6y40-USOYSUQTOySUHUVVZINx3U1NITz8STDZNMV5GNS4u

Agradezco de antemano su apoyo y contribución al proyecto de investigación.
"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERFORACIÓN Y VOLADURA DE LA UM SAN CRISTÓBAL - AESA"

Liderado por:

Bach. CUADRADO CANICELA ANGHTEL TEOFILA
Bach. RIVERA CASTRO FIORELLA FLOR

Alumnas de la maestría de RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL de la Universidad Continental.

Quedo a la espera de su pronta respuesta.

Diego Junior Quijano Surichaqui
para mí

lun, 4 oct 11:26 (hace 6 días)

De acuerdo Anghel,
Gracias

Anexo 6

Fotos





Anexo 7

Tablas Excel Introducción

Unidad Minera San Cristobal AESA								
Personal de perforación y voladura								
Perfil de clima laboral								
N°	Cargo	Código	Edad	Guardia	Área	Estado civil	Tiempo de experiencia en el puesto	Tiempo de experiencia en la empresa
1	Operador	O1000001	41 a 50 años	A	Mina	Casado	5 años	5 años
2	Operador	O1000010	31 a 40 años	B	Mina	Casado	5 años	3 años
3	Operador	O1000011	31 a 40 años	B	Mina	Conviviente	5 años	3 años
4	Operador	O1000100	41 a 50 años	A	Mina	Casado	5 años	5 años
5	Operador	O1000101	31 a 40 años	A	Operaciones	Conviviente	5 años	4 años
6	Operador	O1000110	31 a 40 años	A	Operaciones	Conviviente	4 años	1 año
7	Operador	O1000111	31 a 40 años	C	Mina	Conviviente	5 años	5 años
8	Operador	O1001000	41 a 50 años	B	Mina	Casado	5 años	5 años
9	Operador	O1001001	31 a 40 años	C	Mina	Conviviente	5 años	5 años
10	Operador	O1001010	20 a 30 años	C	Mina	Conviviente	4 años	4 años
11	Operador	O1001011	31 a 40 años	A	Mina	Soltero	3 años	2 años
12	Operador	O1001100	41 a 50 años	B	Mina	Conviviente	5 años	5 años

13	Operador	O1001101	31 a 40 años	B	Mina	Casado	5 años	5 años
14	Operador	O1001110	31 a 40 años	C	Mina	Conviviente	5 años	5 años
15	Operador	O1001001	31 a 40 años	B	Mina	Casado	5 años	5 años
16	Operador	O1001111	31 a 40 años	A	Mina	Conviviente	5 años	3 años
17	Operador	O1010000	32 a 40 años	C	Mina	Soltero	2 años	3 años
18	Operador	O1010001	31 a 40 años	B	Mina	Conviviente	3 años	3 años
19	Operador	O1010010	31 a 40 años	A	Mina	Casado	2 años	2 años
20	Operador	O1010011	20 a 30 años	B	Mina	Conviviente	5 años	1 año
21	Operador	O1010100	20 a 30 años	A	Mina	Conviviente	5 años	4 años
22	Operador	O1010101	31 a 40 años	B	Mina	Conviviente	2 años	3 años
23	Operador	O1010110	20 a 30 años	B	Mina	Casado	3 años	1 año
24	Operador	O1010111	31 a 40 años	B	Mina	Conviviente	5 años	5 años
25	Operador	O1011000	41 a 50 años	C	Mina	Casado	3 años	3 años
26	Operador	O1011001	31 a 40 años	B	Mina	Casado	3 años	4 años
27	Operador	O1011010	41 a 50 años	B	Mina	Conviviente	1 año	2 años
28	Operador	O1011011	41 a 50 años	B	Operaciones	Casado	3 años	5 años
29	Operador	O2000002	20 a 30 años	C	Operaciones	Casado	5 años	2 años
30	Operador	O2000010	31 a 40 años	C	Mina	Casado	4 años	5 años

Anexo 8

Tablas Excel Escala WES

Unidad Minera San Cristobal AESA																		
Personal de perforacion y voladura																		
Perfil de clima laboral																		
N°	Cargo	Codigo	Relaciones					Autorrealizacion					Estabilidad/cambio					
			IM	CO	AP	PTJE	Categoria	AU	OR	PR	PTJE	Categoria	CL	CN	IN	CF	PTJE	Categoria
			PD					PD					PD					
1	Operador	O1000001	6	2	1	9	Mala	3	6	2	11	Promedio	2	4	4	3	13	Mala
2	Operador	O1000010	8	5	8	21	Buena	4	7	8	19	Buena	9	5	5	7	26	Excelente
3	Operador	O1000011	8	5	6	19	Tend. Buena	6	6	8	20	Buena	9	4	5	7	25	Excelente
4	Operador	O1000100	7	3	3	13	Promedio	4	7	3	14	Promedio	4	4	7	5	20	Buena

5	Operador	O1000101	8	5	8	21	Buena	4	6	6	16	Tend. Buena	6	3	7	2	18	Tend. Buena
6	Operador	O1000110	8	5	8	21	Buena	7	6	3	16	Tend. Buena	7	3	7	7	24	Buena
7	Operador	O1000111	7	3	5	15	Promedio	5	6	5	16	Tend. Buena	4	4	6	6	20	Buena
8	Operador	O1001000	6	3	2	11	Promedio	6	7	8	21	Buena	6	6	6	5	23	Buena
9	Operador	O1001001	6	3	1	10	Mala	3	7	2	12	Promedio	7	3	6	3	19	Tend. Buena
10	Operador	O1001010	7	8	7	22	Buena	5	5	6	16	Tend. Buena	6	7	5	6	24	Buena
11	Operador	O1001011	7	5	4	16	Tend. Buena	4	5	5	14	Promedio	5	2	6	2	15	Promedio
12	Operador	O1001100	8	4	6	18	Tend. Buena	8	8	5	21	Buena	8	4	6	6	24	Buena
13	Operador	O1001101	9	6	4	19	Tend. Buena	3	7	7	17	Tend. Buena	8	6	2	6	22	Buena
14	Operador	O1001110	8	6	8	22	Buena	7	6	4	17	Tend. Buena	9	3	7	6	24	Buena
15	Operador	O1001001	7	5	2	14	Promedio	4	3	6	13	Promedio	6	3	7	4	20	Buena
16	Operador	O1001111	9	6	5	20	Tend. Buena	4	6	5	15	Tend. Buena	6	6	5	3	20	Buena
17	Operador	O1010000	7	5	6	18	Tend. Buena	8	6	3	17	Tend. Buena	5	3	6	2	16	Tend. Buena
18	Operador	O1010001	6	3	4	13	Promedio	5	5	8	18	Tend. Buena	7	7	4	6	24	Buena
19	Operador	O1010010	9	6	7	22	Buena	4	7	5	16	Tend. Buena	8	4	8	6	26	Excelente
20	Operador	O1010011	7	6	7	20	Tend. Buena	6	6	6	18	Tend. Buena	6	3	7	7	23	Buena
21	Operador	O1010100	9	6	2	17	Tend. Buena	5	4	4	13	Promedio	4	6	4	7	21	Buena
22	Operador	O1010101	9	6	9	24	Buena	7	6	6	19	Buena	9	5	4	7	25	Excelente
23	Operador	O1010110	4	4	6	14	Promedio	7	5	4	16	Tend. Buena	6	3	6	6	21	Buena
24	Operador	O1010111	7	4	5	16	Tend. Buena	6	7	7	20	Buena	8	3	6	6	23	Buena

25	Operador	O1011000	5	6	2	13	Promedio	6	4	1	11	Promedio	3	4	6	1	14	Promedio
26	Operador	O1011001	8	7	6	21	Buena	7	4	4	15	Tend. Buena	7	4	7	6	24	Buena
27	Operador	O1011010	6	4	4	14	Buena	7	4	5	16	Tend. Buena	5	3	5	4	17	Tend. Buena
28	Operador	O1011011	8	8	7	23	Buena	6	5	8	19	Buena	6	3	8	3	20	Buena
29	Operador	O2000002	9	6	1	16	Tend. Buena	4	5	8	17	Tend. Buena	7	6	7	4	24	Buena
30	Operador	O2000010	8	3	7	18	Tend. Buena	5	6	7	18	Tend. Buena	8	6	8	7	29	Excelente

Anexo 9

Tablas Excel Desempeño Laboral

Unidad Minera San Cristobal AESA					
Personal de perforacion y voladura					
Perfil de clima laboral					
N	Codigo	X1	X2	X3	Y

		X			
		CO			
		R	A	E	DL
1	O1000001	9	11	13	0,85
2	O1000010	21	19	26	0,96
3	O1000011	19	20	25	0,94
4	O1000100	13	14	20	0,90
5	O1000101	21	16	18	0,89
6	O1000110	21	16	24	0,93
7	O1000111	15	16	20	0,91
8	O1001000	11	21	23	0,92
9	O1001001	10	12	19	0,90
10	O1001010	22	16	24	0,93
11	O1001011	16	14	15	0,88
12	O1001100	18	21	24	0,93
13	O1001101	19	17	22	0,92
14	O1001110	22	17	24	0,93
15	O1001001	14	13	20	0,91
16	O1001111	20	15	20	0,92
17	O1010000	18	17	16	0,88

18	O1010001	13	18	24	0,93
19	O1010010	22	16	26	0,97
20	O1010011	20	18	23	0,93
21	O1010100	17	13	21	0,92
22	O1010101	24	19	25	0,96
23	O1010110	14	16	21	0,92
24	O1010111	16	20	23	0,93
25	O1011000	13	11	14	0,85
26	O1011001	21	15	24	0,93
27	O1011010	14	16	17	0,89
28	O1011011	23	19	20	0,92
29	O2000002	16	17	24	0,94
30	O2000010	18	18	29	0,97
		520	491	644	

Escala WES	Suma	cantidad	Promedio
Relaciones	520	30,0	17,33
Autorrealizacion	491	30,0	16,37
Estabilidad/cambio	644	30,0	21,47