

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Tesis

**Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral
en los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM
OSSA - proyecto minero - Quellaveco - periodo 2020**

Cecilia Anthuane Garcia de la Fuente
Claudia Vanessa Valverde Varea

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración

Lima, 2021

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



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

Asesor

Mag. Miguel A. Capuñay Reátegui

0000-0002-7205-7765

Dedicatoria

A mis padres Cesar y Carmen quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más; gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades al estar ellos conmigo siempre.

A mi abuela Susy, quien me ha apoyado en todos estos años y ha estado a mi lado incondicionalmente; sin ella y sin su apoyo, jamás, habría podido avanzar.

A mi hermana Diana por su cariño por estar conmigo en todo momento, gracias. A toda mi familia porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente, quiero dedicar esta tesis a mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, y por darme su apoyo en momentos difíciles, por el cariño que me brindan cada día, muchas gracias, siempre las llevo en mi corazón.

Claudia Vanessa Valverde Varea

Agradezco a Dios, mi familia, mi joya más preciada por su constante apoyo de poder cumplir mi objetivo tan importante para mi vida personal y profesional. A mi vida entera, mi hijo, por ser mi gran motivación quien me impulsa cada día a superarme y no rendirme nunca ante ninguna adversidad para lograr mis sueños. Te amo, hijo mío.

Cecilia Anthuane Garcia de la Fuente

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a toda la plana directiva de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental, quienes nos apoyaron en la continuación y culminación de nuestros estudios profesionales hasta la obtención de nuestro título profesional de Administradoras de Empresas.

A nuestras familias, por creer en nosotras y haber sido nuestro apoyo durante todo este tiempo y por haberse sacrificado también para que lleguemos hasta donde hoy estamos.

De igual forma, agradecemos a nuestro asesor **Mag. Miguel A. Capuñay Reátegui**, quien con su constancia y perseverancia ha podido guiarnos en todo este proceso hasta la culminación de la tesis.

A la Srta. **Diana Santivañez**, quien siempre ha estado pendiente de nuestros avances y alentándonos a no quedarnos atrás y, por el contrario, a seguir adelante.

Tabla de Contenido

Asesor	2
Dedicatoria	3
Tabla de Contenido	5
Lista de Tablas	8
Lista de Figuras	11
Abstract	15
Introducción	17
Capítulo I: Planteamiento del Estudio	19
1.1. Delimitación de la investigación	19
1.1.1. Territorial	19
1.1.2. Temporal	19
1.1.3. Conceptual	19
1.2. Planteamiento del problema	20
1.3. Formulación del problema	26
1.3.1. Problema general	26
1.3.2. Problemas específicos	26
1.4. Objetivos de la investigación	27
1.4.1. Objetivo general	27
1.4.2. Objetivos específicos	27
1.5. Justificación de la investigación	27
1.5.1. Justificación teórica	27
1.5.2. Justificación práctica	28
1.5.3. Justificación metodológica	29
Capítulo II: Marco Teórico	31
2.1. Antecedentes de investigación	31
2.1.1. Artículos científicos	31
2.1.2. Tesis nacionales e internacionales	33
A. Tesis nacionales	33
B. Tesis Internacionales	34
2.2. Bases teóricas	36
2.2.1. Clima organizacional	36

2.2.1.1. Definición..	36
2.2.1.2. Adaptación	36
2.2.1.3. Comunicación	37
2.2.1.4. Características del clima organizacional.....	37
2.2.1.5. Estructura y procesos organizacionales	38
2.2.1.6. Aspectos para el clima organizacional.....	39
2.2.2. Cultura organizacional	41
2.2.3. Desempeño laboral.....	42
2.2.3.1. Definición.....	42
2.3. Definición de términos básicos	43
Capítulo III: Hipótesis y Variables	45
3.1. Hipótesis	45
3.1.1. Hipótesis general.....	45
3.1.2. Hipótesis específicas.....	45
3.2. Identificación de variables	45
3.3. Operacionalización de las variables.....	46
Capítulo IV: Metodología	47
4.1. Enfoque de la investigación	47
4.2. Tipo de investigación.....	47
4.3. Nivel de investigación.....	48
4.4. Métodos de investigación	48
4.5. Diseño de investigación	48
4.6. Población y muestra.....	49
4.6.1. Población.....	49
4.6.2. Muestra	49
4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	51
4.7.1. Técnica.....	51
4.7.2. Instrumento	51
4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos	51
4.8.1. Confiabilidad.....	51
4.8.2. Validez	52
Capítulo V: Resultados	53
Referencias Bibliográficas	104

Apéndices.....	108
Apéndice A	109
Apéndice B.....	111

Lista de Tablas

Tabla 1. Producto Bruto Interno del sector minero.....	23
Tabla 2. Características del clima organizacional.....	38
Tabla 3. Variables importantes de estructura y procesos organizacionales.....	39
Tabla 4. Operacion variables	46
Tabla 5. Población finita	50
Tabla 6. Información sociodemográfica de la edad de los encuestados	53
Tabla 7. Información sociodemográfica del género de los encuestados.....	55
Tabla 8. Resumen de la frecuencia y porcentaje de los datos sociodemográficos.....	56
Tabla 9. Información de la variable clima organizacional.....	56
Tabla 10. Información de la dimensión estructura organizacional	58
Tabla 11. Información de la dimensión cultura organizacional.....	59
Tabla 12. Información de la dimensión innovación organizacional	60
Tabla 13. Frecuencia y porcentaje de la variable y dimensión clima organizacional..	61
Tabla 14 Descripción de la pregunta 1. Demuestra respeto a sus superiores, compañeros de trabajo	
Tabla 15 Descripción de la pregunta 2. Los supervisores estimulan a los colaboradores a confiar en el mismo cuanto surge un problema	62
Tabla 16 Descripción de la pregunta 3. Los superiores no interfieren en las tareas que fueron determinadas a los colaboradores	63
Tabla 17 Descripción de la pregunta 4.	65
Tabla 18 Descripción de la pregunta 5.....	66
Tabla 19 Descripción de la pregunta 6.....	67
Tabla 20 Descripción de la pregunta 3.....	68
Tabla 21 Descripción de la pregunta 3.....	

Tabla 22 Descripción de la pregunta 3.....	70
Tabla 23 Descripción de la pregunta 3.....	72
Tabla 24. Información de la variable desempeño laboral	73
Tabla 25. Información de la dimensión rendimiento	74
Tabla 26. Información de la dimensión compromiso organizacional.....	75
Tabla 27 Frecuencia y porcentaje de las variables y dimensión del desempeño laboral porcentaje de las variables y di	76
Tabla 28 Descripción de la pregunta 3.....	76
Tabla 29 Descripción de la pregunta 3.....	77
Tabla 30 Descripción de la pregunta 3.....	78
Tabla 31 Descripción de la pregunta 3.....	80
Tabla 32 Descripción de la pregunta 3.....	81
Tabla 33 Descripción de la pregunta 3.....	82
Tabla 34 Descripción de la pregunta 3.....	83
Tabla 35 Descripción de la pregunta 3.....	84
Tabla 36 Descripción de la pregunta 3.....	85
Tabla 37 Descripción de la pregunta 3.....	86
Tabla 38. Resultado de contingencia entre clima organizacional entre desempeño laboral	88
Tabla 39. Resultado de Chí cuadrado de factores entre clima organizacional y desempeño laboral	89
Tabla 40. Resultado de contingencia entre estructura organizacional entre desempeño laboral	91
Tabla 41. Resultado de Chí cuadrado de factores entre estructura organizacional y desempeño laboral	91

Tabla 42. Resultado de contingencia entre cultura organizacional entre desempeño laboral	93
Tabla 43. Resultado de Chí cuadrado de factores entre cultura organizacional y desempeño laboral	93
Tabla 44. Resultado de contingencia de la innovación organizacional y desempeño laboral	95
Tabla 45. Resultado de Chí cuadrado de factores entre innovación organizacional y desempeño laboral	96

Lista de Figuras

Figura 1. El iceberg de la cultura organizacional	21
Figura 2. Requerimientos para el clima organización propicio	22
Figura 3. Producción metálica	23
Figura 4. Empleo directo.....	24
Figura 5. Sistema de comunicación	37
Figura 6. El desempeño laboral	42
Figura 7. Porcentaje de los datos sociodemográficos de la edad Porcentaje de los datos sociodemográficos de la edad	55
Figura 8. Porcentaje de los datos del género.....	56
Figura 9. Porcentaje de los datos del clima organizacional	57
Figura 10. Porcentaje de los datos de la estructura organizacional	58
Figura 11. Porcentaje de los datos de la cultura organizacional	59
Figura 12. Porcentaje de los datos de la innovación organizacional	60
Figura 13 Porcentaje de los datos de la.....	62
Figura 14 Porcentaje de los datos de la.....	63
Figura 15 Porcentaje de los datos de la.....	64
Figura 16 Porcentaje de los datos de la.....	65
Figura 17 Porcentaje de los datos de la.....	67
Figura 18 Porcentaje de los datos de la.....	69
Figura 19 Porcentaje de los datos de la.....	70
Figura 20 Porcentaje de los datos de la.....	72
Figura 21. Porcentaje de los datos del desempeño laboral	73
Figura 22. Porcentaje de los datos del rendimiento	74
Figura 23. Porcentaje de los datos del compromiso	75

Figura 24 Porcentaje de los datos del	77
Figura 25 Porcentaje de los datos del	78
Figura 26 Porcentaje de los datos del	79
Figura 27 Porcentaje de los datos del	80
Figura 28 Porcentaje de los datos del	81
Figura 29 Porcentaje de los datos del	83
Figura 30 Porcentaje de los datos del	85
Figura 31 Porcentaje de los datos del	86
Figura 32 Porcentaje de los datos del	87

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera el clima organizacional impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021. Para ello, el trabajo ha sido elaborado bajo el enfoque cuantitativo y a través del cual se han realizado mediciones objetivas a través de análisis estadísticos de datos recopilados. Así mismo, la investigación fue de tipo básica y de nivel descriptivo y se aplicó el método científico siguiendo una secuencia de procesos para la obtención de resultados, basado en el diseño no experimental.

Por las evidencias mostradas, en la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021 se viene observando un clima organizacional inadecuado que, presuntamente, impacta de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores. Ello concitó el interés de las sustentantes quienes hemos elaborado la investigación siguiendo el presente esquema: El Capítulo I plantea y describe el problema general y los problemas específicos, así como los objetivos correspondientes pasando por el análisis de la justificación tanto teórica, práctica como metodológica. A su vez, el Capítulo II revisa y analiza los antecedentes internacionales, nacionales y locales ya publicados sobre el tema materia de investigación siendo éstos tesis, artículos científicos, libros y entrevistas. De igual forma, se analizan las bases teóricas y los términos básicos que sirven de sustento científico a la presente investigación.

De otro lado, en el Capítulo III se plantea las hipótesis tanto generales como específicas, así como las variables: clima organizacional y desempeño laboral presentadas a través de la respectiva Operacionalización de las Variables. El Capítulo IV se enfoca en los aspectos metodológicos de la investigación y, finalmente, el

Capítulo V aborda la interpretación de resultados, su contrastación, la prueba de hipótesis y se plantean las conclusiones y recomendaciones, seguidas de la parte correspondiente a los Anexos en donde destacan la Matriz de Consistencia y las Fichas de Validación de los expertos respecto al cuestionario utilizado.

Palabras clave: **Clima organizacional; desempeño laboral; estructura organizacional.**

Abstract

The general objective of this research work is to determine how the organizational climate impacts on the work performance of the civil construction workers of the company GyM OSSA - Quellaveco mining project in the period 2020 - 2021. For this, the work has been elaborated under the quantitative approach and through which objective measurements have been made through statistical analysis of collected data. Likewise, the research was of a basic type and descriptive level and the scientific method was applied following a sequence of processes to obtain results, based on the non-experimental design.

Based on the evidence shown, in the company GyM OSSA - Quellaveco mining project in the period 2020 - 2021 an inappropriate organizational climate has been observed that, presumably, has a negative impact on the work performance of the workers. This aroused the interest of the supporters who have developed the research following the present scheme: Chapter I raises and describes the general problem and the specific problems, as well as the corresponding objectives, going through the analysis of the theoretical, practical and methodological justification. In turn, Chapter II reviews and analyzes the international, national and local antecedents already published on the subject matter of research, these being theses, scientific articles, books and interviews. In the same way, the theoretical bases and the basic terms that serve as scientific support to this research are analyzed.

On the other hand, Chapter III raises both general and specific hypotheses, as well as the variables: organizational climate and work performance presented through the respective Operationalization of the Variables. Chapter IV focuses on the methodological aspects of the research and, finally, Chapter V addresses the

interpretation of results, their contrasting, hypothesis testing and the conclusions and recommendations are raised, followed by the part corresponding to the Annexes where The Consistency Matrix and the Validation Sheets of the experts regarding the questionnaire used stand out.

Keywords: Organizational climate; job performance; Organizational structure.

Introducción

Toda organización sea ésta pública o privada requiere crear un clima organizacional adecuado para que su staff de colaboradores realice un desempeño eficiente y productivo que contribuya al logro de sus objetivos estratégicos, sea más eficiente y eficaz y mejore su rentabilidad y, a su vez, su posicionamiento en el mercado.

La empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco es una de las empresas más representativas del sector construcción del país y, como toda organización con visión empresarial, pretende seguir posicionándose en el mercado manteniendo y consolidando su liderazgo. No obstante, al interior de la organización, se ha percibido que el clima organizacional vigente no es el más adecuado y viene generando una serie de consecuencias negativas que merman el desempeño, eficiencia y eficacia de sus colaboradores y, como resultado de ello, impacta en la productividad y, por ende, en la rentabilidad de la empresa. Es decir, el clima organizacional inadecuado en la empresa viene mermando el desempeño laboral de los colaboradores.

Precisamente, el presente trabajo de investigación pretende analizar la relación existente entre estas dos variables y determinar si es que entre ambas hay una relación directa y significativa o no y, de ser la primera opción, diseñar y formular estrategias que permitan reestructurar las áreas correspondientes que sean necesarias a fin de dotar a la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco de las condiciones físicas, materiales y organizacionales requeridas para que todo ello coadyuve a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores y, de esta manera, la empresa logre sus objetivos estratégicos.

Para realizar el presente trabajo de investigación, se ha utilizado la metodología de la investigación científica, planteándose el problema y los objetivos correspondientes. Clave en esta investigación fue el instrumento de recopilación de datos utilizado como fue la encuesta, aplicada a la muestra conformada por 257 colaboradores y el análisis, interpretación y contrastación de los resultados fueron realizados oportunamente, los mismos que permitieron determinar las conclusiones y recomendaciones, las cuales ponemos a disposición de la comunidad universitaria nacional e internacional y a la sociedad en su conjunto.

Capítulo I: Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial

La investigación se desarrolló en la empresa GyM OSSA- proyecto minera – Quellaveco ubicado a unos 37 Km. al noreste de la ciudad de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Distrito Torata.

1.1.2. Temporal

La presente investigación se delimita en el periodo del tercer trimestre del año 2020 y finalizó en junio del 2021. Durante ese tiempo se investigó y se recabó la información precisa para la investigación.

1.1.3. Conceptual

La presente investigación tiene como base de estudio dos variables, siendo la primera, la variable independiente, clima organizacional. Esta, a su vez, tiene como marco conceptual las teorías de (Brunet L. , 2011) y las de (Gómez, 2013). En cuanto al primer autor, éste la define como la constitución de las características de una organización que influyen en el comportamiento del individuo en el trabajo. A su vez, (Gómez, 2013) añade que el clima organizacional está constituido por modelos de comportamiento de grupos con razonamiento lógico que entrenan y adoctrinan a los miembros de una organización.

De otro lado, respecto a la segunda variable (dependiente) correspondiente a desempeño laboral, se ha tomado como marco conceptual

la teoría de (Chiavenato, 2009) quien -sobre dicha variable- afirma que es la eficiencia y eficacia que muestran los colaboradores al realizar sus funciones en la empresa, constituyendo, además, una ventaja competitiva, en la actualidad.

1.2. Planteamiento del problema

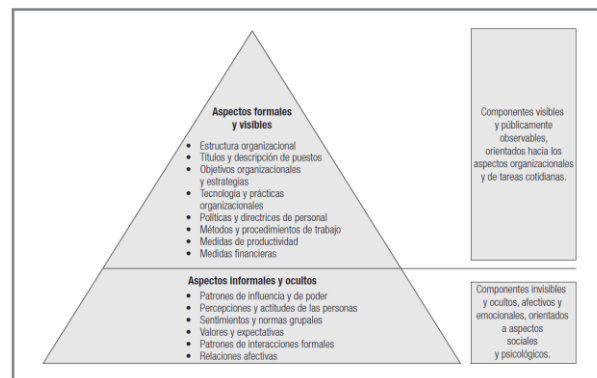
El ser humano por naturaleza es social e interactivo, teniendo como preferencia la convivencia y la relación continua con sus semejantes, puesto que, su accionar se conforma por una infinidad de interacciones entre otras personas y con organizaciones. Es por ello que se ven coaccionados a colaborar unos con otros, de tal manera que se forman organizaciones con la finalidad de cumplir los objetivos. En cuanto a ello, (Fayol, 1987) afirmaba que “parte de las funciones administrativas deben ser coordinadas de forma eficaz y eficiente para lograr una adecuada coordinación y control de la entidad en su totalidad” (pág. 85). Ello es así por cuanto, es conocido que, toda organización sólo existe cuando las personas quienes forman parte de ésta, son capaces de generar comunicación y se encuentran vinculados entre sí y dispuestos a coadyuvar en acciones conjuntas, para lo cual debe existir motivación a nivel individual que sea generadora del clima organizacional a nivel de toda la organización.

A su vez, la cultura organizacional guía el comportamiento de cada miembro del organismo para la realización de sus actividades. En este aspecto, (Chiavenato, 2009) la define como el “conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización” (p. 84); así mismo, (Gómez, 2013) menciona que parte de la cultura organizacional analiza el comportamiento de los colaboradores, estilos de

liderazgo, la toma decisiones empresariales en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

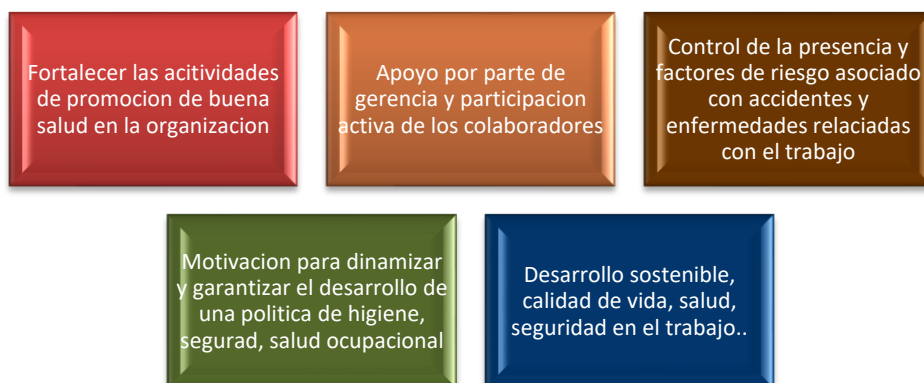
Figura 1

El iceberg de la cultura organizacional



Fuente. Tomado de (Chiavenato, 2009)

En ese sentido, basado en la Figura 1, según (Chiavenato, 2009), el iceberg de la cultura organizacional muestra en la parte superior aspectos superficiales; éstos son observados por las organizaciones, teniendo en cuenta aspectos como la infraestructura del espacio laboral, tipo de oficina, métodos y procedimientos de trabajo, tecnología utilizada, puestos, políticas de trabajo. Mientras que, en la parte inferior del iceberg se hayan los aspectos invisibles siendo la percepción complicada; en esta parte se encuentran las consecuencias y características psicológicas. Para ello se requiere lo siguiente.

Figura 2.*Requerimientos para el clima organizacional propicio*

Fuente. Tomado y adaptado de (Cañedo, Guerrero, Machado, & Salazar, 2009)

Por lo tanto, la creación de un clima laboral sano y motivado será consecuencia del comportamiento y estilo de dirección que asuma el personal subalterno dentro de la entidad; es así que resulta fundamental la aplicación de un buen sistema en redes de comunicación interno y externo, sistema de retribución o recompensa, trabajo en equipo y compromiso por parte de los colaboradores. En conclusión, cumplir con los objetivos.

En la actualidad, la gran variedad de organizaciones se diferencia por el sector económico en el que éstas realizan sus actividades; es así que tenemos las empresas industriales, de comercio, servicios, públicas entre otras. De igual forma, estas organizaciones pueden ubicarse según la producción de bienes o productos. Tan es así que el sector minero en el Perú, está ubicado entre los primeros productores de diferentes metales tales como (oro, plata, cobre, plomo, zinc, hierro, estaño, telurio, entre otros), lo cual según comentario del (Ministerio de Energía y Minas, 2021) es el “reflejo no sólo de la abundancia de recursos y la capacidad de producción de la actividad minera peruana, sino de la estabilidad de las políticas económicas en nuestro país.” (párr. 3).

Figura 3.*Producción metálica*

Fuente. Tomado de (MINEM, 2021)

Muestra de ello, según la (Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, 2020), “el sector minero es responsable de 10% del PBI, de 60% de las exportaciones, de 16% de la inversión privada y 19% de los tributos pagados por empresas” (párr. 4)

Tabla 1.*Producto Bruto Interno del sector minero*

Sector	Ene-May		May	
	2021 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019	2021 / 2020
1. Agropecuario	-2.4	-2.2	-3.6	-4.0
2. Pesca	11.6	67.3	0.7	102.4
3. Minería metálica	-5.6	24.6	-8.5	82.5
4. Hidrocarburos	-16.5	-10.6	-15.4	6.7
5. Manufactura primaria	7.7	25.2	4.9	50.0
6. Manufactura no primaria	1.9	45.5	0.7	108.2
7. Electricidad y agua	0.4	12.4	0.4	28.2
8. Construcción	19.9	102.2	20.5	257.0
9. Comercio	-5.1	31.0	2.9	104.1
10. Total servicios*	-1.8	11.3	-1.9	30.3
PBI GLOBAL	-0.7	19.7	-0.4	47.8

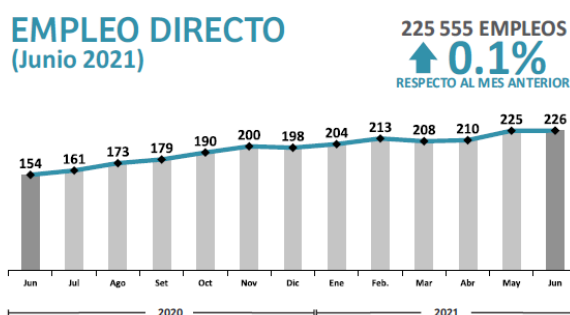
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI); Resumen Informativo Semanal del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP)

Según se muestra en la Tabla 1, el PBI del sector minero registra un aumento notable interanual del 82.5%, sin embargo, las restricciones temporales adoptadas por el gobierno durante los primeros semestres del año debido a la pandemia de la Covid19 indujeron a un registro en negativo de (-49.9%). Así mismo, el PBI

nacional durante el periodo acumulado de enero a mayo registra crecimiento del 24.6% obteniendo una variación favorable.

Figura 4.

Empleo directo



Fuente. Tomado de (MINEM, 2021)

Como se muestra en la figura anterior, en el año 2020, el empleo directo del sector minero registró un promedio anual de aproximadamente 178 mil trabajadores o colaboradores a nivel nacional. Esta cifra está conformada por trabajos difundidos por contratistas y compañías, manteniendo una tendencia creciente. Mientras el crecimiento tanto de capital humano como de recursos aumenta, los niveles de jerarquía y la posición entre los subordinados y la dirección de la organización se amplía y se distancia, en la mayoría de veces, conduce también a generar conflictos individuales y organizacionales afectando gravemente el cumplimiento de los objetivos.

Sin embargo, si bien el sector minero es considerado como una actividad crucial para la recuperación económica del Perú, después de las consecuencias de la pandemia, existen las protestas por reivindicaciones sociales y ambientales en comunidades cercanas a las minas llegando, incluso, a manifestaciones y protestas haciendo uso de la violencia a mansalva.

Es por ello que, hoy en día, las organizaciones tienen en cuenta el accionar de los colaboradores en su ambiente de trabajo, ya que, puede influir en la maximización durante el desarrollo de sus funciones de tal manera que se mejoren el rendimiento y la rentabilidad organizacional. En ello, precisamente, radica la importancia que cumple el clima organizacional en las empresas independientemente de la actividad económica que realizan y del sector o subsector económico al que pertenecen.

En el caso de la empresa GyM OSSA – minera Quellaveco, ésta cuenta con personal más que suficiente para la construcción de túneles de infraestructura y equipamiento, sin embargo, presenta una serie de situaciones que afectan su desempeño laboral, siendo algunas de ellas: el alto nivel de rotación de personal, condiciones laborales inadecuadas, falta de comunicación directa con los superiores afectando específicamente el área de construcción civil. Todo ello conlleva a determinar que el clima organizacional se vea severa y radicalmente comprometido, se identifica el desagrado por parte de los colaboradores repercutiendo en su desempeño laboral, lo cual produce que las metas y objetivos no sean cumplidos eficazmente. No solamente ello, sino que, adicionalmente a todo ello, la empresa no produce con la calidad esperada y así las ventas caen, generándose pérdidas en el posicionamiento y, por ende, en la rentabilidad de la empresa.

Un mal clima laboral tendrá consecuencias positivas o negativas en la organización a nivel de la producción. Se contribuirá a generar un clima organizacional adecuado, se incrementarán las iniciativas de promoción para nuevos negocios, proyectos y la solución de problemáticas, mejorando también la

comunicación interna, aumentando la competitividad y facilitando el gobierno de la organización.

En tal sentido, la investigación tiene por finalidad contribuir a que se genere un clima organizacional satisfactorio que beneficie directamente al trabajador y así lograr una motivación para que éste mejore cada vez más dentro de la empresa GyM OSSA.

Por lo tanto, a través de lo descrito en párrafos anteriores, se formularon las siguientes interrogantes que son materia de la presente investigación:

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021?

1.3.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Cuál es la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021?

PE₂. ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021?

PE₃. ¿Cómo influye la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE₁. Describir la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021

OE₂. Analizar de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021

OE₃. Determinar cómo influye la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación pretende determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa arriba mencionada. Para ello, la presente investigación se basará en los fundamentos teóricos de Brunet, 2011, sobre clima organizacional y Chiavenato, 2012 sobre desempeño laboral. De igual forma, tomaremos en cuenta otras bases teóricas contribuyendo no solo a aplicar fundamentos teóricos ya conocidos en el ámbito académico de la administración, sino que crearemos también nueva teoría y metodología para investigar un problema tan recurrente en las organizaciones como es la relación existente entre el clima organizacional y su desempeño laboral. En efecto, el presente trabajo de investigación y la metodología utilizada para determinar la solución al problema planteado constituirá un nuevo marco teórico apropiado para la solución de problemas similares aparecidos en empresas del mismo sector o otros sectores económicos de la economía nacional. Será una fuente de consulta obligatoria para investigadores que analicen problemas similares en el futuro.

1.5.2. Justificación práctica

El trabajo de investigación servirá de premisa para contrastar y reafirmar la necesidad e importancia que tiene el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – Proyecto Minero Quellaveco. A partir de ello, la empresa podrá determinar y formular las estrategias adecuadas a fin de que la relación entre ambas variables sea más estrecha y ello contribuya a la mejora del desempeño laboral de los colaboradores y así la empresa mejore su productividad y, por ende, su rentabilidad. De esta manera, la empresa

maximiza su posicionamiento en el mercado y contribuye también a dinamizar la economía del país, es decir, se genera todo un efecto multiplicador en la economía nacional, el cual se verá materializado en los siguiente: mientras que la organización materia de la presente investigación mejore el desempeño laboral de sus trabajadores, sus niveles de venta y, por ende, de productividad y posicionamiento mejorarán en el mercado aumentando sus niveles de rentabilidad. De otro lado, se beneficia la sociedad también en la medida que, la empresa será fuente generadora de empleo directo e indirecto (más aun si se ubica en el sector de la construcción), de IGV y de renta convirtiéndose en un polo de desarrollo económico e industrial de la zona donde se ubica, de la región, en particular y del país, en general.

1.5.3. Justificación metodológica

El desarrollo de la presente investigación se sustenta en una estructura sistemática y analítica, empleando instrumentos de investigación que permitirán obtener información necesaria, útil y relevante para posteriores estudios. Además de ello, utilizaremos los servicios que brinda el Centro de Información de la Universidad Continental, obteniendo la información cualitativa y cuantitativa de importantes libros, artículos científicos, tesis y revistas académicas nacionales e internacionales, contribuyendo así al uso de las distintas herramientas metodológicas de investigación académica.

Se hará uso de la técnica de la encuesta materializada en el instrumento que es el cuestionario aplicado a más de 200 colaboradores de la organización empresarial materia de la presente investigación cuyos

resultados serán procesados, analizados e interpretados determinándose las conclusiones correspondientes y formulándose las respectivas recomendaciones.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos científicos

En Perú, (Paredes, Estrada, Quispe, Mamani Uchasara, & Mamani Roque, 2021) desarrollaron el siguiente artículo de investigación titulado “Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas”. El objetivo de la presente investigación fue determinar cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas de las localidades de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, 2018.

El tipo de investigación fue no experimental y el diseño correlacional de corte transversal. Se contó con una muestra de 92 trabajadores administrativos de 5 Instituciones Educativas Publicas a los que se les aplicó dos cuestionarios para medir los factores motivacionales y el desempeño. Los resultados hallados indican que el 58,7% de los trabajadores administrativos mencionan que los factores motivacionales son parcialmente adecuados, el 56% señala que su desempeño laboral es adecuado y se demostró estadísticamente que los factores motivacionales influyen significativamente en su desempeño ya que el coeficiente de correlación r de Pearson fue de 0,602 con un p -valor menor que el nivel de significancia ($p=0,000<0,05$).

En Ecuador, (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020) desarrollaron el artículo científico titulado “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”. Su objetivo general fue analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Salinas.

La investigación fue de enfoque mixto con alcance descriptivo y exploratorio, recopilándose para ello información a través de investigación bibliográfica/documental relacionada con las variables de motivación y desempeño laboral, obteniéndose una muestra de 157 personas que brindarán su opinión sobre las variables en la entidad antes mencionada. Los resultados indicaron que, el 25% de los colaboradores se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho con relación a sus necesidades fisiológicas a través de las funciones desempeñadas, además que el 35% de colaboradores sienten la necesidad de poder orientar y guiar, mientras que el 45% desean tener igualdad en cuanto la asignación de recursos y recompensas en comparación con otros compañeros en su centro de labor.

En España, (Tziner, Kaufmann, Vasiliu, & Tordera, 2011) desarrollaron el artículo científico titulado “Organizational Peceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate?”. Su objetivo general fue comprender de manera integral cómo y por qué el proceso de liderazgo influye en los resultados del comportamiento organizacional.

La investigación fue de enfoque mixto con alcance descriptivo y exploratorio, para lo cual se recopiló información a través de investigación

bibliográfica/documental relacionada con las variables de motivación y desempeño laboral, obteniéndose una muestra de 157 personas que brindarán su opinión acerca de las variables en la entidad antes mencionada. Los resultados indican que, el 25% de los colaboradores se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho con relación a sus necesidades fisiológicas a través de las funciones desempeñadas, además que el 35% de colaboradores sienten la necesidad de poder orientar y guiar, mientras que el 35% desean tener igualdad en cuanto a la asignación de recursos y recompensas en comparación con otros compañeros en su centro de labor.

2.1.2. Tesis nacionales e internacionales

A. Tesis nacionales

En Lima, (Rosales, 2019) elaboró su tesis titulada “Clima laboral en trabajadores de una empresa minera en la provincia de Oyon”. El objetivo general de tal investigación fue determinar los niveles de clima laboral en los trabajadores de la empresa minera ubicada en la provincia de Oyon – región Lima.

La investigación fue de nivel descriptivo que buscó describir y dar a conocer las características y perfiles de personas, mediante análisis estadístico. Para cumplir con el objetivo se aplicó la encuesta como técnica de recolección de información a 270 trabajadores de la empresa minera, siendo este resultado el 30% de la población. Las conclusiones de la investigación precisan que, en dicha empresa, existen promedios bajos en relación al clima laboral, esto basado en función al grupo de edad,

condición laboral, nivel de estudios, nivel laboral, años de servicios y área de trabajo.

En Huacho, (Leon, 2017), elaboró su trabajo de investigación titulado “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017”. El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad mencionada.

El enfoque de la investigación fue mixto, no experimental - transversal - correlacional causal. Se utilizó la encuesta como instrumento para recolectar información aplicada a 44 trabajadores, entre profesiones, técnicos y auxiliares siendo el 100% de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari. Se obtuvo como conclusiones según la significancia asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de 79.5%, entre motivación y desempeño laboral.

B. Tesis Internacionales

En Ecuador, (Uría, 2011) elaboró su tesis titulada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. de la Ciudad de Ambato, Ecuador”. El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

La investigación fue de nivel descriptivo, explicativo y correlacional. Para el desarrollo de la investigación, se aplicaron técnicas de investigación

documental, análisis de documentos y la encuesta ejecutada a 36 miembros de la empresa relacionados directamente con actividades operacionales. Las conclusiones de la investigación determinaron que el desempeño laboral de los colaboradores es afectado por la falta de aplicación de liderazgo autocrático, lo cual impide que exista comunicación entre las partes, cohibiéndoles en la reserva de sus opiniones. Por otro lado, la falta de trabajo en equipo genera atrasos en el cumplimiento de sus objetivos y la falta de compañerismo incide gravemente en el compromiso organizacional.

En México, (Sum, 2015) elaboró su investigación de Motivación y Desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". El objetivo general fue implementar un adecuado proceso de talleres y capacitaciones para aumentar la motivación para el personal administrativo de la citada empresa.

La presente investigación fue de nivel descriptivo, utilizó la Escala de Motivaciones Psicosociales Likert, y una prueba psicométrica a 34 colaboradores del área administrativa. Ello permitió medir el nivel de motivación, evaluar diferentes factores, como son la aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad. En conclusión, de la investigación se determinó clara y fehacientemente que la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa objeto de la investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

(Brunet L. , 2011) menciona que el clima organizacional es un concepto relacionado con la psicología industrial/organizacional y se relaciona con el comportamiento del individuo en su centro laboral. Sobre ello, Lewin refiere la siguiente formula $C = f(P \times E)$, donde “el comportamiento es función de la persona implicada y de su entorno” (p. 11). Es decir, los factores como aptitudes, características tanto físicas como psicológicas agregando los entornos sociales y físicos presentan situaciones, formando un clima por la naturaleza de la organización que contribuye a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.

En opinión de (Chiavenato, 2009), la motivación (nivel individual) dirige al clima organizacional (nivel organizacional), pues las personas pasan por situaciones diferentes con la finalidad de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional, llamado también como adaptación.

2.2.1.2. Adaptación

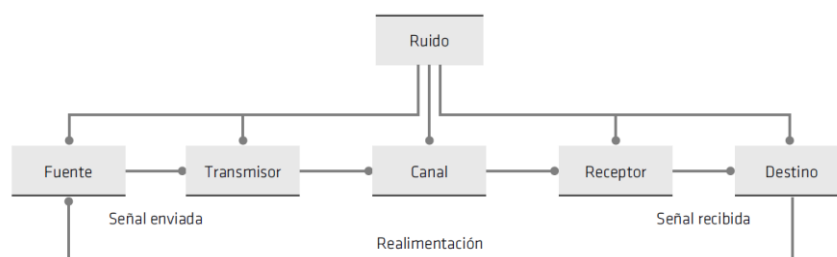
(Builes, Manrique, & Henao, 2017) menciona que la adaptación en el ser humano equivale a ajustarse a las leyes del entorno, y de esta forma se logra ‘estar adaptado’ o incluso ‘ser normal’ (p. 10); ello implica interacción continua entre la persona y el medio que lo rodea, contribuyendo así también a la mejora del clima organizacional y, por ende, a alcanzar mejores niveles de desempeño laboral de los colaboradores.

2.2.1.3. Comunicación

Según (Chiavenato, 2009) la comunicación es la transmisión de información entre las personas, de esta manera se logra la integración y relación a través del intercambio de ideas, hechos y valores; este proceso comunicativo conduce a las personas y las guía con la finalidad de difundir sentimientos, conocimientos y comprender que la comunicación abierta y permanente entre los colaboradores y la plana directiva de la organización deberán conducir a la mejora del desempeño laboral de los colaboradores y, por ende, a mejores niveles de posicionamiento de la organización.

Figura 5.

Sistema de comunicación



Fuente. Tomado de (Chiavenato, 2009)

La comunicación es solo eficiente cuando el/los destinatarios interpretan y comprenden el mensaje. Según (Gutiérrez, 2017), la comunicación asertiva permitirá “resolver situaciones y conflictos de manera adecuada, expresar emociones, pensamientos y sentimientos sin pasar por encima del otro y que nos pone en una actitud de escucha para ser escuchado.” (p. 18). Este tipo de comunicación vinculará el desarrollo de procesos y habilidades de tal manera que se logrará afrontar cualquier tipo de situaciones.

2.2.1.4. Características del clima organizacional

Tabla 2.*Características del clima organizacional*

Características del clima organizacional
1. El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad
2. El clima es una configuración particular de variables situacionales
3. Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
4. El clima tienen una connotación de continuidad pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
5. El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización
6. El clima es fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
7. El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor
8. Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente
9. Tiene consecuencias sobre el comportamiento
10. Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.
<i>Fuente.</i> Tomado y adaptado de Taguiri mencionado por (Brunet L. , 2011)

2.2.1.5. Estructura y procesos organizacionales**A. La estructura organizacional**

Respecto a la estructura organizacional, (Marin, 2012) menciona que ésta es el desarrollo de los miembros de una entidad u organización con la finalidad de realizar actividades laborales de forma eficaz y eficiente.

B. Proceso organizacional

Según (Garbanzo, 2016), el proceso organizacional es el conjunto de procedimientos que deben llevar a cabo los colaboradores de una organización para cumplir con los objetivos trazados.

Tabla 3.*Variables importantes de estructura y procesos organizacionales*

Estructura organizacional	Proceso organizacional
1. Envergadura del control	1. Liderazgo
2. Dimensión y tamaño de la organización	2. Comunicación
3. Numero de los niveles jerárquicos	3. Control
4. Configuración jerárquico de puestos	4. Gestión de conflictos
5. La relación dimensión de una unidad/departamento sobre el número de unidades/departamentos	5. Coordinación
6. Especialización de funciones	6. Centralización, descentralización de la toma de decisiones
7. Centralización/descentralización de la toma de decisiones	7. Especialización de funciones
8. Normalización de los procedimientos organizacionales	8. Estatus, papel y relaciones
9. Aspecto formal de los procedimientos organizacionales	9. Mecanismo de socialización de los empleados
10. Grado de interdependencia de los diferentes subsistemas	10. Grado de autonomía de los empleados

Fuente. Tomado y adaptado de (Brunet L. , 2011)

2.2.1.6. Aspectos para el clima organizacional**A. Desempeño**

(Chiavenato, 2009) menciona que “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p. 56). Por ende, las organizaciones mantienen la expectativa constante que el desempeño por parte de los diferentes miembros de la organización sea un aporte significativo.

B. Estrategia

Según (Contreras, 2013), la estrategia está constituida por el conjunto de procedimientos o acciones para la toma de decisiones frente a una determinada situación con la finalidad de lograr los objetivos. Para ello es importante que estos objetivos se encuentren definidos y estructurados.

C. Cultura

Según (Barrera, 2013), la cultura es el conjunto de características que distingue un grupo, una sociedad, una organización en un determinado plazo de tiempo.

D. Estructura

En este aspecto, (Chiavenato, 2009) afirma que la burocracia constituye un sistema de operación necesaria, sin embargo cuando las acciones en la organización generan tiempos inútiles es cuando causa problemas.

E. Liderazgo

Gómez como lo mencionó (Giraldo, 2014) define al liderazgo como “capacidad de influir sobre otros” (p. 15). Este proceso se da por medio de comunicación asertiva, creatividad, proactividad y trabajo en equipo.

F. Talentos

(Chiavenato, 2009), define el talento como las aptitudes físicas y mentales para ejecutar actividades diferentes, razón por la cual, resulta muy importante que las organizaciones desarrollen dichas aptitudes en sus colaboradores coadyuvando así al logro de sus objetivos personales y organizacionales.

G. Innovación

(Mulet, 2012) define a la innovación como “cambio que genera valor” (p. 21), agregando a ello que es la creación o el accionar de modificar un

producto e introducirlo en el mercado. (Gómez, 2013), añade que “comprende los gastos en recursos humanos y financieros, algunas veces sin considerar “otros aspectos esenciales para la innovación en muchas empresas (especialmente en aquellas de menor tamaño y de bajo contenido tecnológico)” (p. 27)

H. Alianzas estratégicas

(Jiménez, 2012) menciona que las alianzas estratégicas se “caracterizan a un convenio de cooperación empresarial como claro, explícito y concertado a largo plazo, entre dos o más empresas.” (p. 20). Estas alianzas consisten en la creación de empresas mixtas que permiten a los integrantes mejorar y aprender entre las partes para sus competencias correspondientes.

2.2.2. Cultura organizacional

La cultura es una variable que debe ser administrada para mejorar el desempeño y así lograr los objetivos. Al respecto, (Chiavenato, 2009) afirma que:

La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización (p. 72).

(Rodríguez, 2009) añade que “Una organización laboral puede verse como un micro - ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades (...), tanto del medio físico o natural como de carácter cultural” (p. 68)

2.2.3. Desempeño laboral

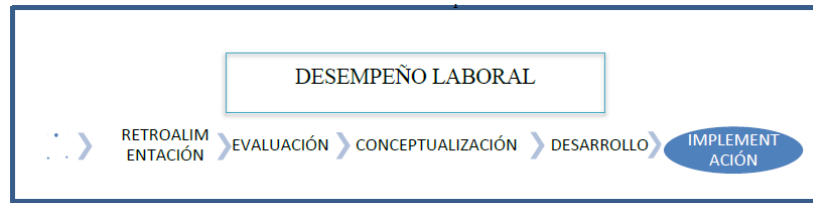
2.2.3.1. Definición

(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) afirman que el desempeño es “aquel acción o comportamiento observado en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.” (p. 495). El desempeño puede ser fructífero o no, dependiendo de las características que se ven manifiestas en la conducta, vinculado también con la capacidad de coordinación y organización en cada actividad que al integrarse desarrollan el comportamiento de las personas que pertenecen en el proceso productivo.

A la definición anterior (p. 17). Este resultado es un elemento importado para el funcionamiento de cualquier entidad de organización dentro del proceso de administración de recursos humanos.

Figura 6.

El desempeño laboral



Fuente. Tomado de (Guevara, 2016)

En la Figura 6, se muestra el proceso en la que se debe de desarrollar un análisis de desempeño laboral en los empleados de la una organización, iniciando por la evaluación, conceptualización, desarrollo, implementación y la retroalimentación.

2.3. Definición de términos básicos

a. Clima organizacional:

Según (Chiavenato, 2009) es el “ambiente interno entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente” (p. 75)

b. Desempeño:

El desempeño laboral es la fuerza más importante que cuenta una organización independientemente su actividad económica. A ello, en palabras de (Pastor, 2018), el desempeño laboral es:

El desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización” (p. 52).

c. Cultura organizacional:

Es el reflejo de la mentalidad predominante en una organización, que se desarrolla con la interacción de un grupo determinado, es la mezcla de prejuicios, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y percepciones compartidas para trabajar y funcionar en una entidad.

d. Motivación:

Es una característica de suma importancia en las diferentes áreas de la vida como; la educativa, laboral, permitiendo a orientar las acciones que la persona realiza hacia sus objetivos trazados. Puesto que, un comportamiento motivado es sustancialmente vigoroso, dirigido y sostenido (Naranjo, 2009)

e. Productividad:

(Carro & Gonzáles, 2009) definen la productividad como “la comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y cantidad de bienes y servicios producidos” (p. 45).

Capítulo III: Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE₁. La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021

HE₂. La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021

HE₃. La innovación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021

3.2. Identificación de variables

- a. Variable Independiente: Clima Organizacional
- b. Variable Dependiente: Desempeño Laboral

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 4.

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Categorización	Escala de Medición	Técnica
Variable Independiente: Clima Organizacional El clima organizacional refiere a la constitución de las diversas características de una organización, como, las cualidades del individuo que forma parte de su personalidad y es aplicado en el ámbito laboral. (Brunet L. , 2011)	Estructura organizacional	Jerarquía	1, 2, 3, 4	Bajo 10 – 23	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo	Encuesta
		Protocolos o procedimientos		Medio 24 – 37		
	Cultura organizacional	Recompensa, reconocimiento	5, 6, 7	Alto 38 - 51		
	Innovación organizacional	Aplicación de tecnología	8, 9, 10			
		Capacitación				
Variable Dependiente: Desempeño Laboral El desempeño laboral es la eficacia y eficiencia que demuestran los colaboradores al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. (Chiavenato, 2009)	Rendimiento	Eficacia	1, 2, 3, 4, 5, 6	Deficiente 10 – 23		
		Iniciativa		Regular 24 – 37		
	Compromiso	Buena relación entre los colaboradores	7, 8, 9, 10	Excelente 38 - 51		
		Cooperación				
		Cumplimiento de objetivos				

Capítulo IV: Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos, es decir, proceso secuencial que tiene que ser probado, se basa en realizar mediciones objetivas a través de análisis estadísticos de datos recopilados.

Inicialmente, parte de una idea delimitado, derivando hacia objetivos. así también haciendo uso de literatura que construye el marco teórico y se establecen hipótesis de las variables determinadas. Para ser probadas se ejecutan cuestionarios, encuestas, posteriormente se analizan haciendo uso de métodos estadísticos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que comprende una serie de pasos secuenciales y se hace de la técnica de la encuesta materializada en el instrumento que viene a ser el cuestionario del cual se obtienen respuestas de quienes conforman la muestra y que servirán para determinar la validación o no de la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas.

4.2. Tipo de investigación

La investigación básica según (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018) “es aquella que se viene realizando desde que surgió la curiosidad científica, por desentrañar los misterios del origen del universo, de la vida natural y de la vida humana.” (p. 133)

Por ende, la presente investigación será de tipo básica, ya que, se utilizó la observación, razonamiento lógico y la imaginación como métodos de investigación

de tal manera que se proceda a descubrir nuevos conocimientos en base a las variables de estudio.

4.3. Nivel de investigación

Según (Ñaupas et al. 2018), la investigación de nivel descriptivo consiste en la recopilación de datos sobre aspectos, dimensiones, características de objetos, personas e instituciones, pues determina los modos de ser de las variables.

Es por ello que esta investigación es de nivel descriptivo ya que, se realizará estudios en este caso a los colaboradores del área de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco, con la finalidad de plantear propuestas de mejoras en su ámbito laboral.

4.4. Métodos de investigación

El método científico consiste en desarrollar cuestiones, analizar e indagar, luego sintetizar y obtener conclusiones para, posteriormente, actuar en pro a la problemática. Al respecto, (Bernal, 2010) añade que se “refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas” (p. 59).

En base a lo mencionado anteriormente, la presente investigación se basará en el método científico, en razón que se seguirá una secuencia de procesos para obtener resultados.

4.5. Diseño de investigación

(Ñaupas et al. 2018) mencionan que el diseño de investigación “es una estructura u organización esquematizada, que adopta el investigador, para

relacionar y controlar las variables de estudio. El objetivo de cualquier diseño es imponer restricciones controladas a la observación de los fenómenos” (p. 349)

Por esta razón, esta investigación será de diseño no experimental por cuanto se pretende no alterar las variables de estudio y de transeccional correlacional en razón que se analizará la correlación entre las variables de estudio, siendo estas el clima organizacional y el desempeño laboral.

CO $\longrightarrow$ DL

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

La población es la composición de todos los elementos que forman parte del fenómeno que previamente ha sido delimitado en el problema de investigación. A ello Fracica como se menciona en (Hernández et al. 2014) define a la población como “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160)

En la presente investigación, se toma como población a los colaboradores del área de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco, que son 775 personas.

4.6.2. Muestra

La muestra es parte de la población que ha sido seleccionada mediante métodos, sobre la cual se realizarán las mediciones necesarias para probar las hipótesis planteadas previamente.

A. Unidad de análisis

La unidad de análisis se conforma por los colaboradores del área de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco.

B. Tamaño de muestra

(Hernández et al. 2014) menciona que las muestras probabilísticas constituyen un método que sirve para analizar grupos pequeños de ciertas poblaciones que cumplen con las características necesarias para el investigador.

En esta investigación, se hará uso del muestreo aleatorio simple; para ello es fundamental que las muestras seleccionadas tengan la misma probabilidad de ser analizadas.

C. Selección de la muestra

La fórmula aplicada para la selección de la muestra será de población finita.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Donde:

Tabla 5.

Población finita

Población finita	
Z: Nivel de Confianza	1.96
p: Probabilidad a favor	0.5
q: Probabilidad en contra	0.5
N: Población	775
E: Error de estimación	0.05
n: Tamaño de la muestra	257

4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según (Hernández et al. 2014) la recolección de datos de información es un paso importante para investigación, donde se aplica instrumentos estandarizados, válidos y confiables previamente estudiados.

4.7.1. Técnica

Según (Ñaupas et al. 2018) la encuesta consiste en presentar una serie de cuestiones sistemáticas que se relacionan con la hipótesis y las variables de investigación, con la finalidad de recolectar información necesaria.

Para esta investigación, se empleará la técnica de la encuesta para recopilar datos.

4.7.2. Instrumento

El instrumento más empleado para la recolección de datos es el cuestionario, según (Bernal, 2010) “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 291). Para ello el cuestionario tiene que ser coherente y lógico basado en el problema e hipótesis de investigación.

4.8. Técnicas estadísticas de Análisis de Datos

4.8.1. Confiabilidad.

Para (Hernández et al. 2014), la confiabilidad es el grado de precisión del instrumento. Para el caso de la presente investigación se hará uso del

coeficiente alfa Cronbach para cuantificar la fiabilidad del instrumento aplicado.

4.8.2. Validez.

Según (Hernández et al. 2014), la validez es el grado que se pretende medir las variables haciendo uso del instrumento; en este caso, se utilizará el juicio de expertos, como también de especialistas en el objeto de estudio.

Ver Apéndice

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción del Trabajo de Campo

- Para la presente investigación se coordinó con los directivos de la Empresa GyM OSSA – Proyecto Minero – Quellaveco – Periodo 2020, quienes nos proporcionaron la base de datos de todos los trabajadores.
- Se coordinó con cada uno de los trabajadores a quienes se les envió un correo electrónico con el formulario de la investigación, invitándoles a que procedan a contestar la encuesta.
- Luego de dos días de entregadas las preguntas, procedimos a revisarlas pudiendo comprobar que todos los trabajadores mostraron una actitud proactiva en cuanto a la encuesta la cual fue contestada satisfactoriamente.
- Posteriormente a ello, se elaboró la base de datos y se procesaron los resultados.
- Después de ello, se elaboraron los gráficos descriptivos de las variables.
- Se utilizó para la prueba de la hipótesis el estadístico Chi cuadrado.

5.2. Presentación de Resultados

5.2.1. Datos Sociodemográficos

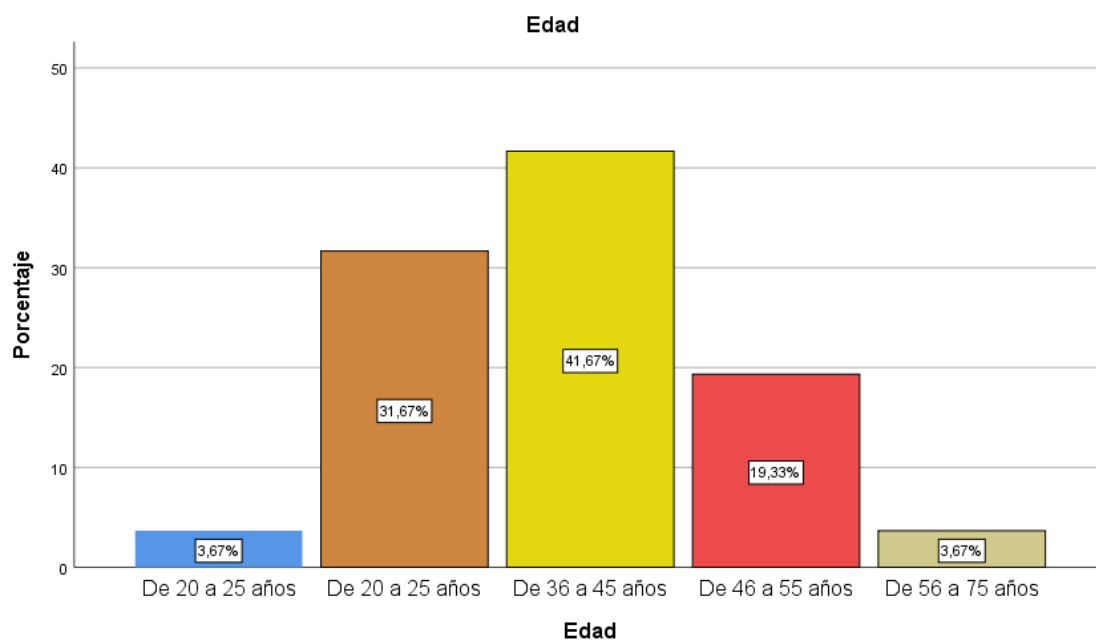
Tabla 6.

Información sociodemográfica de la edad de los encuestados

Edad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 20 a 25 años	11	3,7	3,7
	De 26 a 35 años	95	31,7	35,3
	De 36 a 45 años	125	41,7	77,0
	De 46 a 55 años	58	19,3	96,3
	De 56 a 75 años	11	3,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0

Figura 7.

Porcentaje de los datos sociodemográficos de la edad

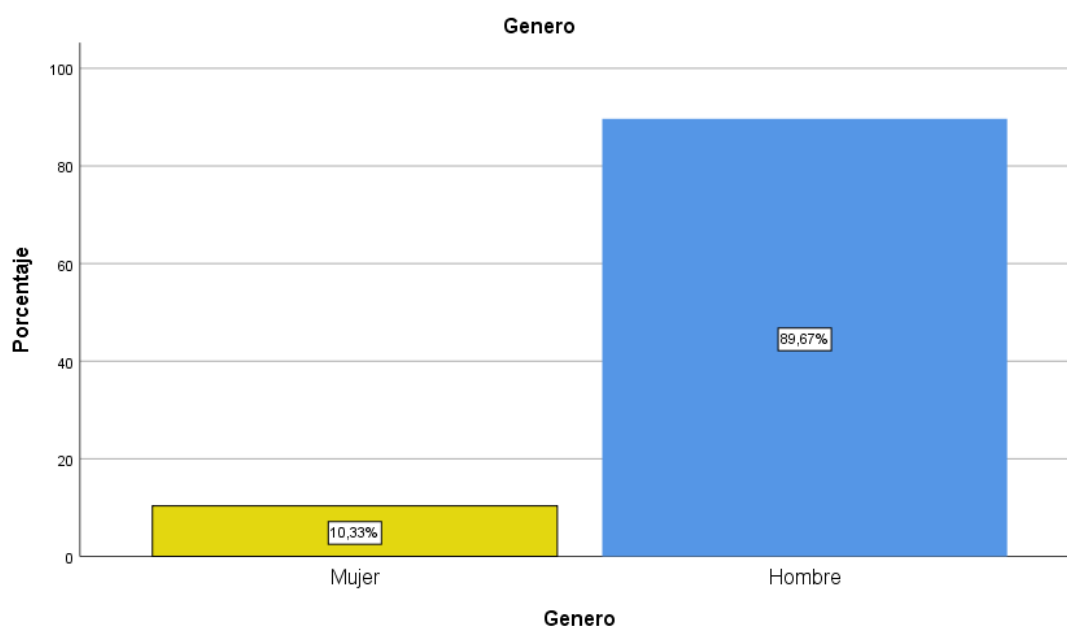


Según la tabla 6 y la figura 7, de los datos de la edad de trabajadores, se observó que el 41.7 %, es decir, 125 trabajadores tienen entre 36 a 45 años; con el 31.7 % de edad entre 26 – 35 años; entre 46 – 55 con un 19.3 % de edad y entre las edades de 20 – 25 y 56 - 75 años en un 3.7%. Por lo que con mayor edad se encuentran entre 30 – 35 años.

Tabla 7.

Información sociodemográfica del género de los encuestados

Genero					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	31	10,3	10,3	10,3
	Hombre	269	89,7	89,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 8.*Porcentaje de los datos del género*

Según la tabla 7 y la figura 8, en los datos del género de los trabajadores tras la ejecución del cuestionario, se observó que 89.7%, es decir, 269 trabajadores son de género masculino y el 10.3% son de género femenino. Por lo que con mayor género tienden a ser hombres.

Tabla 8.*Resumen de la frecuencia y porcentaje de los datos sociodemográficos*

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
I. Edad	20 – 25	11	3.7
	26 – 35	95	31.7
	36 – 45	125	41.7
	46 – 55	58	19.3
	56 – 75	11	3.7
II. Genero	Femenino	31	10.3
	Masculino	269	89.7

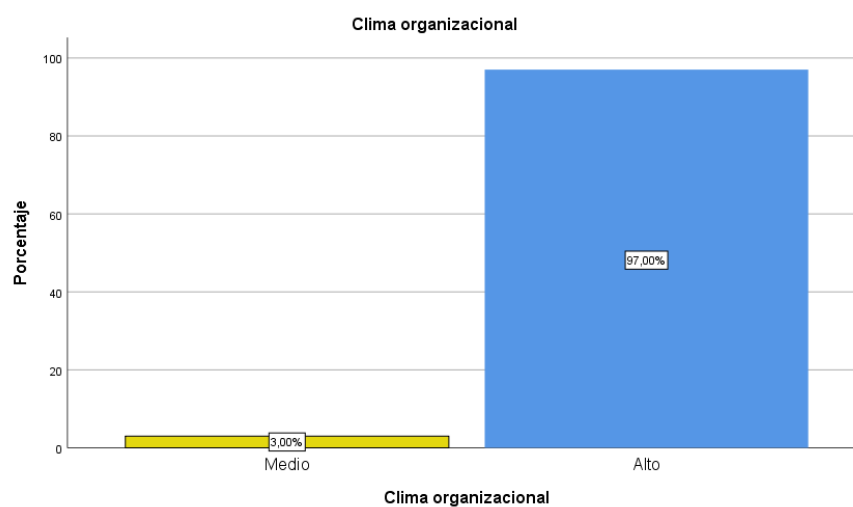
5.2.2. Variable clima organizacional

Tabla 9.*Información de la variable clima organizacional*

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	3,0	3,0	3,0
	Alto	291	97,0	97,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 9.

Porcentaje de los datos del clima organizacional



Según la tabla 9 y figura 9, de la variable clima organizacional, en la ejecución del cuestionario, se observó que el 97.0%, es decir, 291 trabajadores tienen alto su clima organizacional y el 3% es medio. Por lo que más del 90% son de clima organizacional alto en los trabajadores.

Tabla 10.

Información de la dimensión estructura organizacional

Estructura organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	11	3,7	3,7	3,7
Válido Alto	289	96,3	96,3	100,0
Total	300	100,0	100,0	

Figura 10.

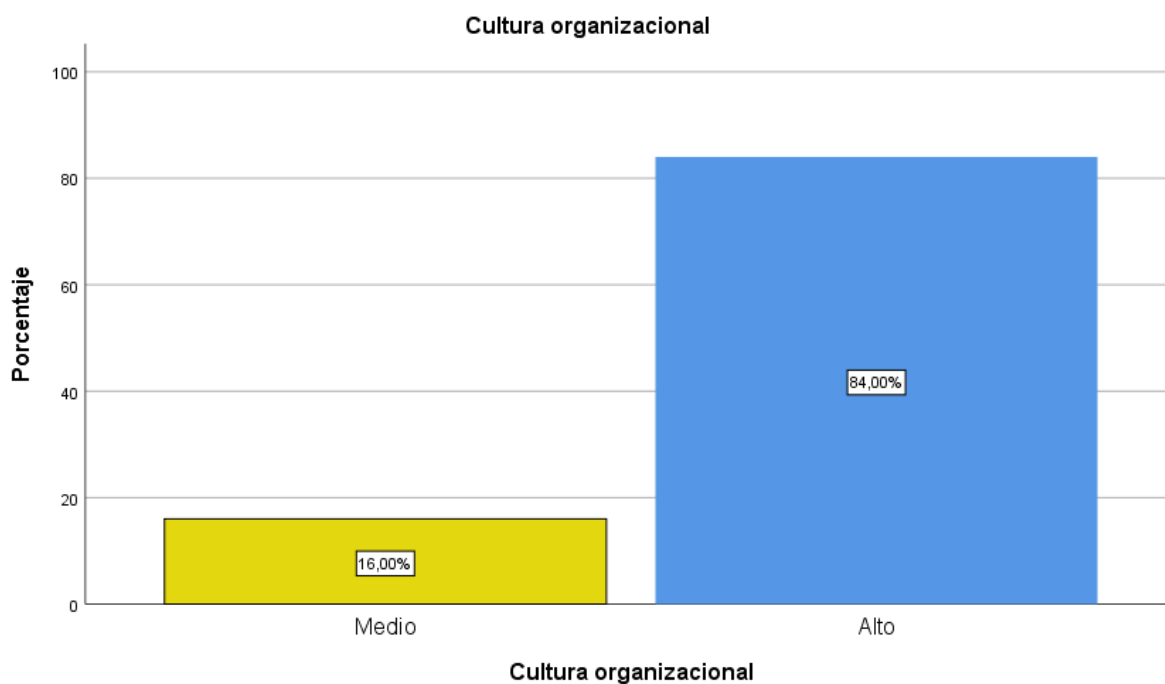
Porcentaje de los datos de la estructura organizacional



Según la tabla 10 y figura 10, de la dimensión estructura organizacional, en la ejecución del cuestionario se observó que el 96.3%, es decir, 289 trabajadores son altos y el 3.7% son medios. Por lo que más del 90% en cuanto a la dimensión estructura organizacional, esta es alta en los trabajadores.

Tabla 11.*Información de la dimensión cultura organizacional*

Cultura organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	48	16,0	16,0	16,0
	Alto	252	84,0	84,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 11.*Porcentaje de los datos de la cultura organizacional*

Según la tabla 11 y figura 11, sobre la dimensión denominada cultural organizacional, en la ejecución del cuestionario se observó que el 84.0%, es decir, 252 trabajadores, dicha dimensión es alta y, en cuanto al 16.0%, esta es media. Por lo que más de las tres cuartas partes de la dimensión cultura organizacional son altos en los trabajadores.

Tabla 12.*Información de la dimensión innovación organizacional*

Innovación organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	,3	,3	,3
	Medio	60	20,0	20,0	20,3
	Alto	239	79,7	79,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 12.*Porcentaje de los datos de la innovación organizacional*

Según la tabla 12 y figura 12, en cuanto a la dimensión innovación organizacional, en la ejecución del cuestionario se observó que el 79.7%, es decir, 239 trabajadores presentan alta innovación organizacional; el 20.0 % es medio y con un 0.3%, la dimensión innovación organizacional es baja. Por lo que más de la mitad de los colaboradores presenta la dimensión en cuanto a la innovación con resultados considerablemente altos.

- Describir el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Empresa GyM OSSA – Proyecto Minero – Quellaveco.

Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje de la variable y dimensión clima organizacional

Variable	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Variable clima organizacional			
	Medio	9	3.0
	Alto	291	97.0
I.1. Dimensión estructura organizacional			
	Medio	11	3.7
	Alto	289	96.3
I.2. Dimensión cultura organizacional			
	Medio	48	16.0
	Alto	252	84.0
I.3. Dimensión innovación organizacional			
	Bajo	1	0.3
	Medio	60	20.0
	Alto	239	79.7

5.2.3. Descripción de las preguntas de la variable clima organizacional

a) Pregunta 1. Demuestra respeto a sus superiores, compañeros de trabajo

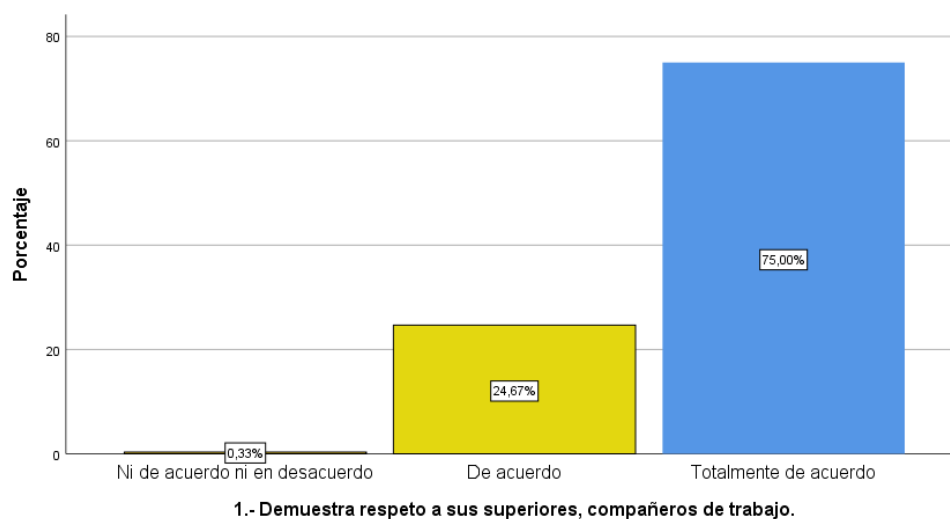
Tabla 14.

Descripción de la pregunta 1. Demuestra respeto a sus superiores, compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	De acuerdo	74	24,7	24,7	25,0
	Totalmente de acuerdo	225	75,0	75,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 13.

Porcentaje de los datos de la pregunta 1.



Según la tabla 14 y figura 13, de la pregunta 1. Demuestra respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, se tiene como resultado que el 75% de los encuestados está totalmente de acuerdo, con un 24.67% en de acuerdo y con 0.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que más de la mitad de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo en esta pregunta.

b) Pregunta 2. Los supervisores estimulan a los colaboradores a confiar en ellos mismos cuando surge algún problema

Tabla 15.

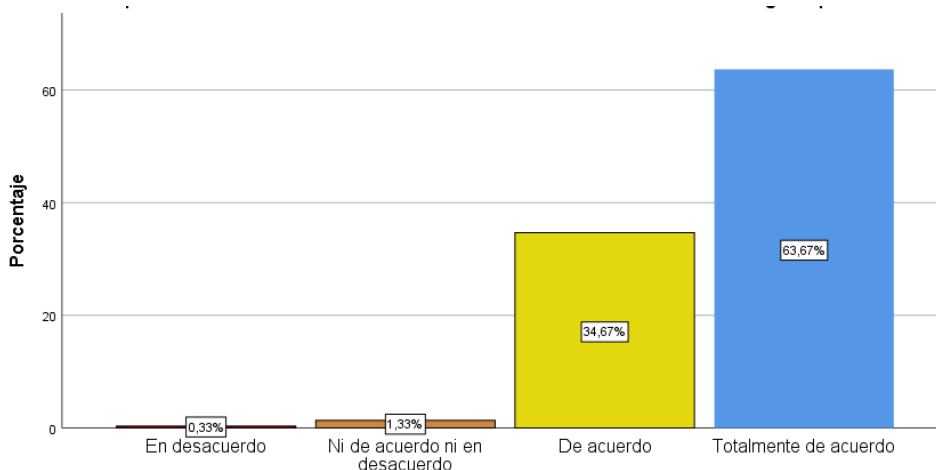
Descripción de la pregunta 2. Los supervisores estimulan a los colaboradores a confiar en el mismo cuando surge un problema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,3	,3	,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1,3	1,3	1,7
	De acuerdo	104	34,7	34,7	36,3
	Totalmente de acuerdo	191	63,7	63,7	100,0

Total	300	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Figura 14.

Porcentaje de los datos de la pregunta 2.



2.- Los superiores estimulan a los colaboradores a confiar en sí mismos cuando surge un problema.

Según la tabla 15 y figura 14, de la pregunta 2. Los superiores estimulan a los colaboradores a confiar en sí mismo cuando surgen un problema, se tiene como resultado que el 63.67% de los colaboradores está totalmente de acuerdo; un 34.67% de los colaboradores encuestados está de acuerdo, con un 1.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y con 0.33% en desacuerdo. Por lo que más de la mitad de los trabajadores está totalmente de acuerdo con esta pregunta.

c) Pregunta 3. Los superiores no interfieren en las tareas que fueron determinadas a los colaboradores

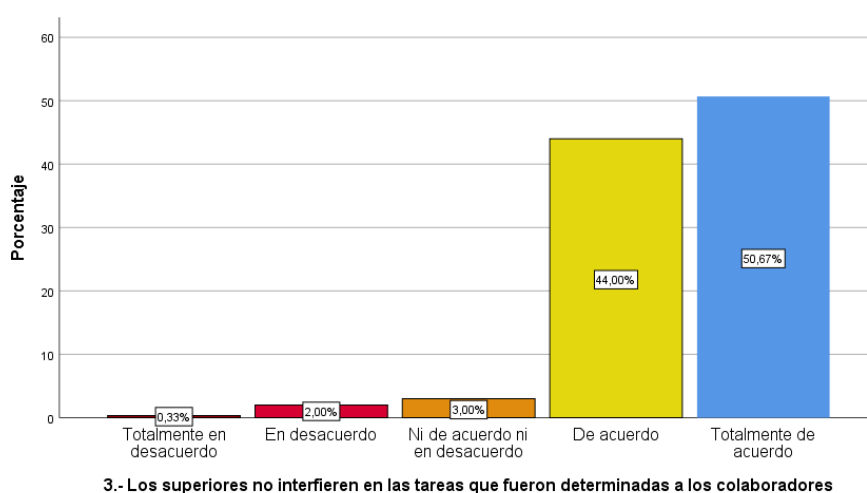
Tabla 16.

Descripción de la pregunta 3. Los superiores no interfieren en las tareas que fueron determinadas a los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	6	2,0	2,0	2,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	3,0	3,0	5,3
	De acuerdo	132	44,0	44,0	49,3
	Totalmente de acuerdo	152	50,7	50,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 15.

Porcentaje de los datos de la pregunta 3.



3.- Los superiores no interfieren en las tareas que fueron determinadas a los colaboradores

Según la tabla 16 y figura 15, de la pregunta 3, se ha determinado lo siguiente. Los superiores no interfieren en las tareas que fueron determinadas a los colaboradores; se tiene que el 50.63% está totalmente de acuerdo; con un 44.00% en desacuerdo, con un 3.00% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2.00% en desacuerdo y con 0.33% en totalmente en desacuerdo. En conclusión, más de la mitad de los colaboradores está totalmente de acuerdo en esta pregunta.

d) Pregunta 4. En esta empresa los colaboradores reciben apoyo y estímulo para tentar hacer algo nuevo

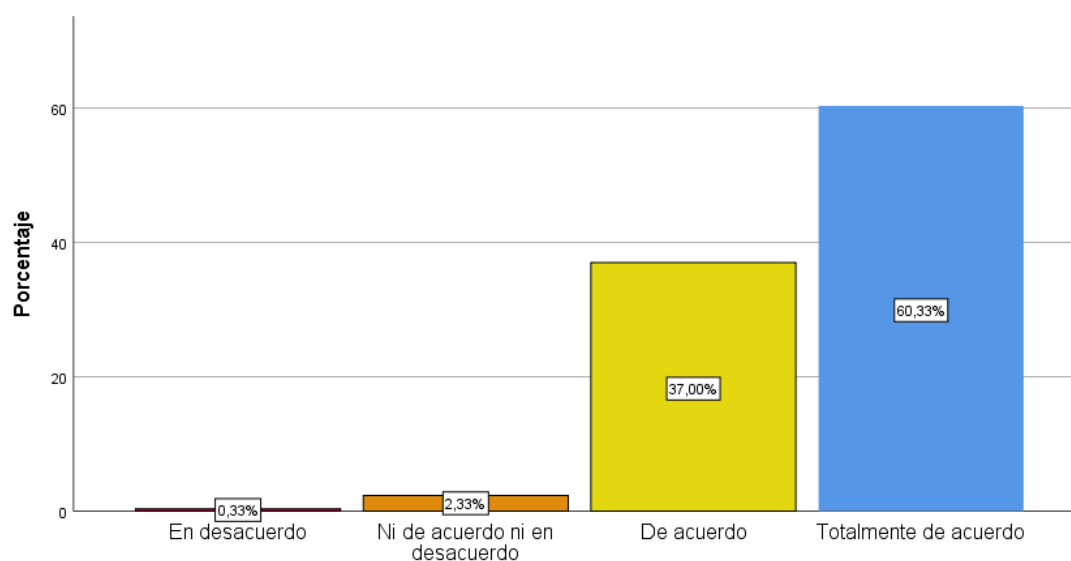
Tabla 17.

Descripción de la pregunta 4. En esta empresa los colaboradores reciben apoyo y estímulo para tentar hacer algo nuevo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,3	,3	,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	2,3	2,3	2,7
	De acuerdo	111	37,0	37,0	39,7
	Totalmente de acuerdo	181	60,3	60,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 16.

Porcentaje de los datos de la pregunta 4



4.- En esta empresa los colaboradores reciben apoyo y estímulo para tentar hacer algo nuevo.

Según la tabla 17 y figura 16, de la pregunta 4. En esta empresa los colaboradores reciben apoyo y estímulo para tentar hacer algo nuevo, se tiene que el 60.33% está totalmente de acuerdo; con un 37.00% en de acuerdo, con un 2.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y con 0.33% en

desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo en esta pregunta.

e) Pregunta 5. En esta empresa, existe confianza entre los colaboradores

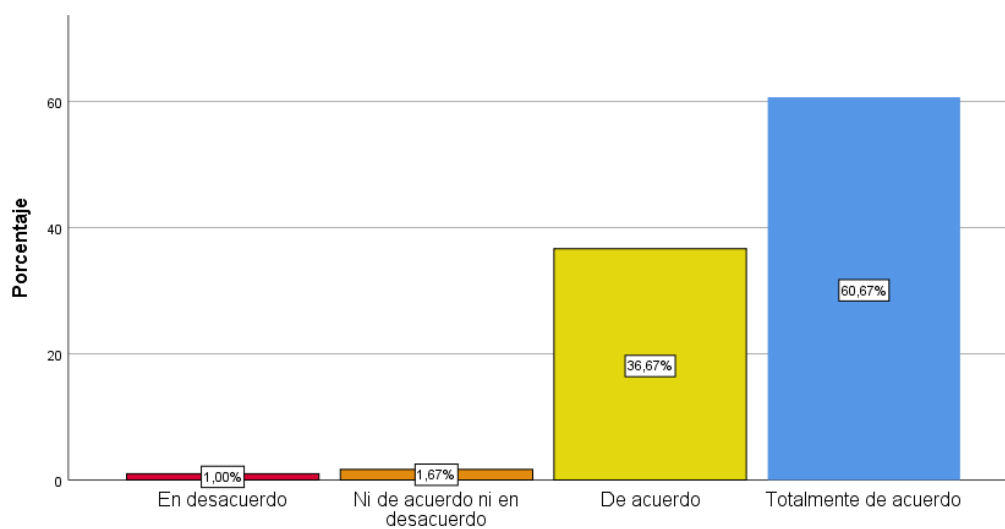
Tabla 18.

Descripción de la pregunta 5. En esta empresa, existe confianza entre los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1,0	1,0	1,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	1,7	1,7	2,7
	De acuerdo	110	36,7	36,7	39,3
	Totalmente de acuerdo	182	60,7	60,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 17.

Porcentaje de los datos de la pregunta 5



5.- En esta empresa, existe confianza entre los colaboradores

Según la tabla 18 y figura 17, de la pregunta 5 la cual señala, ¿En esta empresa, existe confianza entre los colaboradores?, se tiene que el 60.67% de los colaboradores encuestados, está totalmente de acuerdo; con un 36.67% en de acuerdo, con un 1.67% ni de acuerdo ni en desacuerdo y con 1.00% en desacuerdo. Por lo que más de la mitad de los colaboradores encuestados está totalmente de acuerdo en esta pregunta.

f) Pregunta 6. Existe bastante desacuerdo entre las personas de esta organización

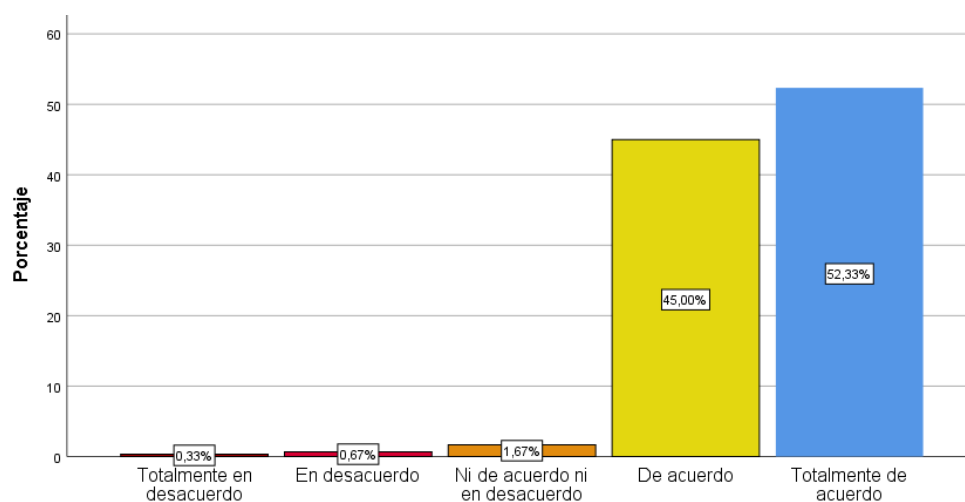
Tabla 19.

Descripción de la pregunta 6. Existe bastante desacuerdo entre las personas de esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	2	,7	,7	1,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	1,7	1,7	2,7
	De acuerdo	135	45,0	45,0	47,7
	Totalmente de acuerdo	157	52,3	52,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 18.

Porcentaje de los datos de la pregunta 6.



6.- Existe bastante desacuerdo entre las personas de esta organización

Según la Tabla 19 y Figura 18, de la pregunta 6 sobre si Existe bastante desacuerdo entre las personas de esta organización, se tiene que el 52.33% está totalmente de acuerdo. Asu vez, un 45.00% está en de acuerdo; con un 1.67% ni de acuerdo ni en desacuerdo y con 0.67% en desacuerdo y con 0.33% totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está en totalmente de acuerdo en esta pregunta.

g) Pregunta 7. En esta empresa se percibe que el sentimiento de amistad es valorado

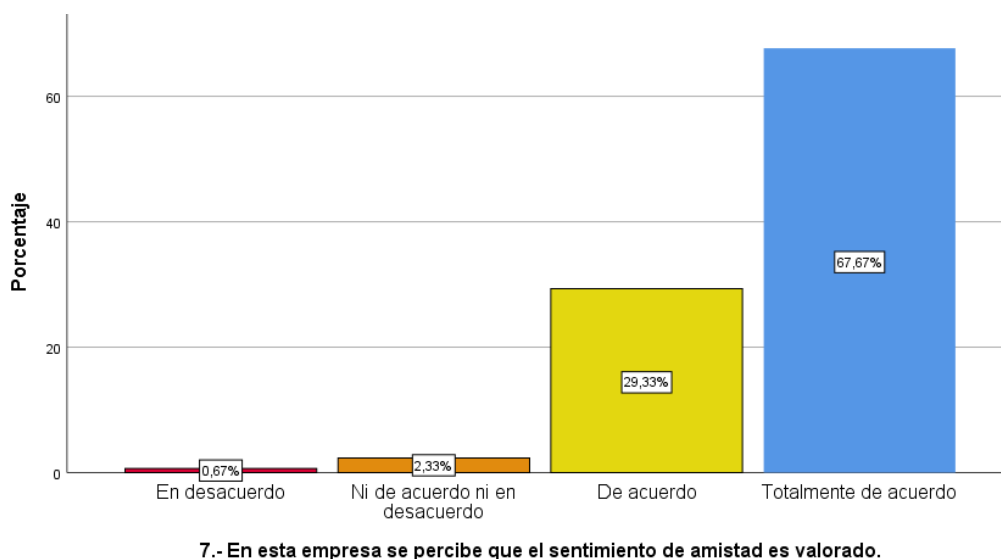
Tabla 20.

Descripción de la pregunta 7. En esta empresa se percibe que el sentimiento de amistad es valorado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	,7	,7	,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	2,3	2,3	3,0
De acuerdo	88	29,3	29,3	32,3
Totalmente de acuerdo	203	67,7	67,7	100,0
Total	300	100,0	100,0	

Figura 19.

Porcentaje de los datos de la pregunta 7



Según la Tabla 20 y Figura 19 de la pregunta 7: En esta empresa se percibe que el sentimiento de amistad es valorado, se tiene que el 67.67% está totalmente de acuerdo; con un 29.33% en de acuerdo; con un 2.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y con 0.67% en desacuerdo. Por lo que más de la mitad están totalmente de acuerdo en esta pregunta.

h) Pregunta 8. En esta empresa los colaboradores son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo

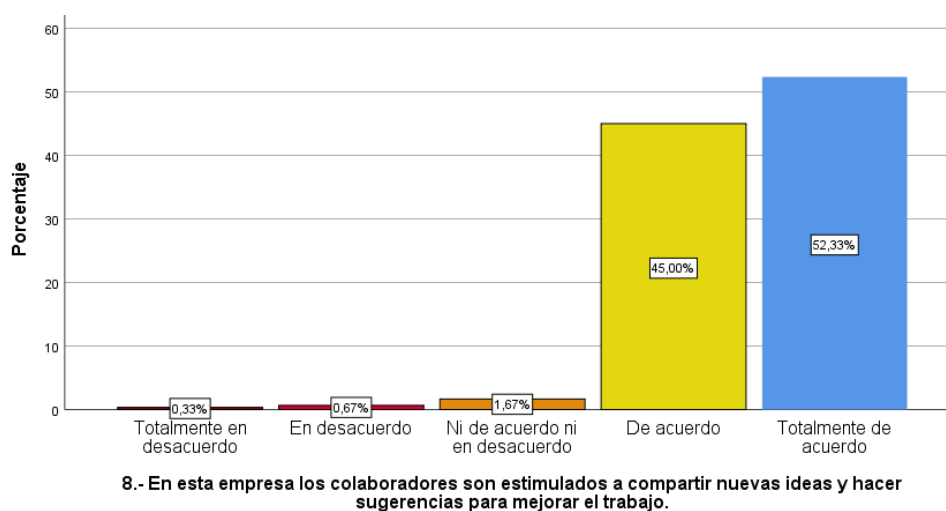
Tabla 21.

Descripción de la pregunta 8. En esta empresa los colaboradores son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	2	,7	,7	1,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	1,7	1,7	2,7
	De acuerdo	135	45,0	45,0	47,7
	Totalmente de acuerdo	157	52,3	52,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 20.

Porcentaje de los datos de la pregunta 8



Según la Tabla 21 y Figura 20 de la pregunta 8: En esta empresa los colaboradores son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo, se tiene que el 52.33% está totalmente de acuerdo; con un 45.00% en de acuerdo; un 1.67% de los encuestados ni de acuerdo ni en desacuerdo; con un 0.67% en desacuerdo y con 0.33% en totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo con la pregunta planteada.

- i) Pregunta 9. En esta empresa, son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo**

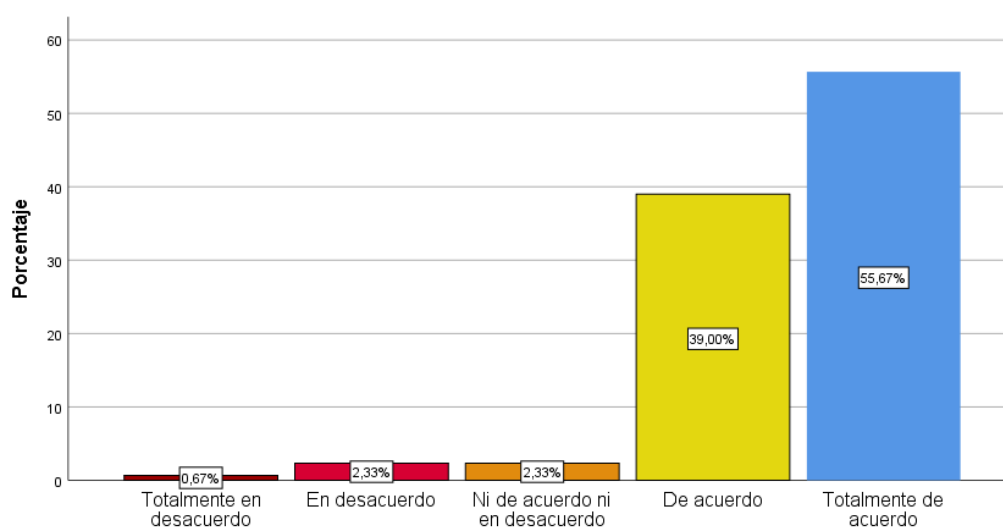
Tabla 22.

Descripción de la pregunta 9. En esta empresa, son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,7	,7	,7
	En desacuerdo	7	2,3	2,3	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	2,3	2,3	5,3
	De acuerdo	117	39,0	39,0	44,3
	Totalmente de acuerdo	167	55,7	55,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 21.

Porcentaje de los datos de la 9



9.- En esta empresa, son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo.

Según la Tabla 22 y Figura 21 de la pregunta 9: En esta empresa son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo, se tiene que el 55.67% está totalmente de acuerdo; con un 39.00% en de acuerdo. A su vez, con un 2.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo; con un 2.33% en desacuerdo y con 0.67% en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está en totalmente de acuerdo en esta pregunta.

j) Pregunta 10. En esta empresa, los colaboradores confían en la gerencia.

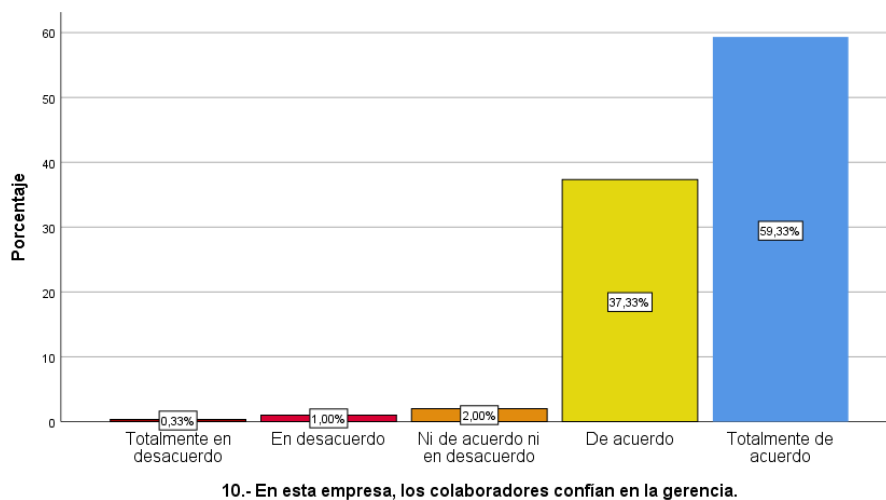
Tabla 23.

Descripción de la pregunta 3. En esta empresa, los colaboradores confían en la gerencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	3	1,0	1,0	1,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	2,0	2,0	3,3
	De acuerdo	112	37,3	37,3	40,7
	Totalmente de acuerdo	178	59,3	59,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 22.

Porcentaje de los datos de la pregunta 10



Según la Tabla 23 y Figura 22 de la pregunta 10: En esta empresa, los colaboradores confían en la gerencia, se tiene que el 59.33% está totalmente de acuerdo; con un 37.33% en de acuerdo, con un 2.00% ni de acuerdo ni en desacuerdo. A su vez, con un 1.00% en desacuerdo y con 0.33% en

totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo en esta pregunta.

5.2.4. Variable desempeño laboral

- Describir el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa GyM OSSA – Proyecto Minero – Quellaveco.

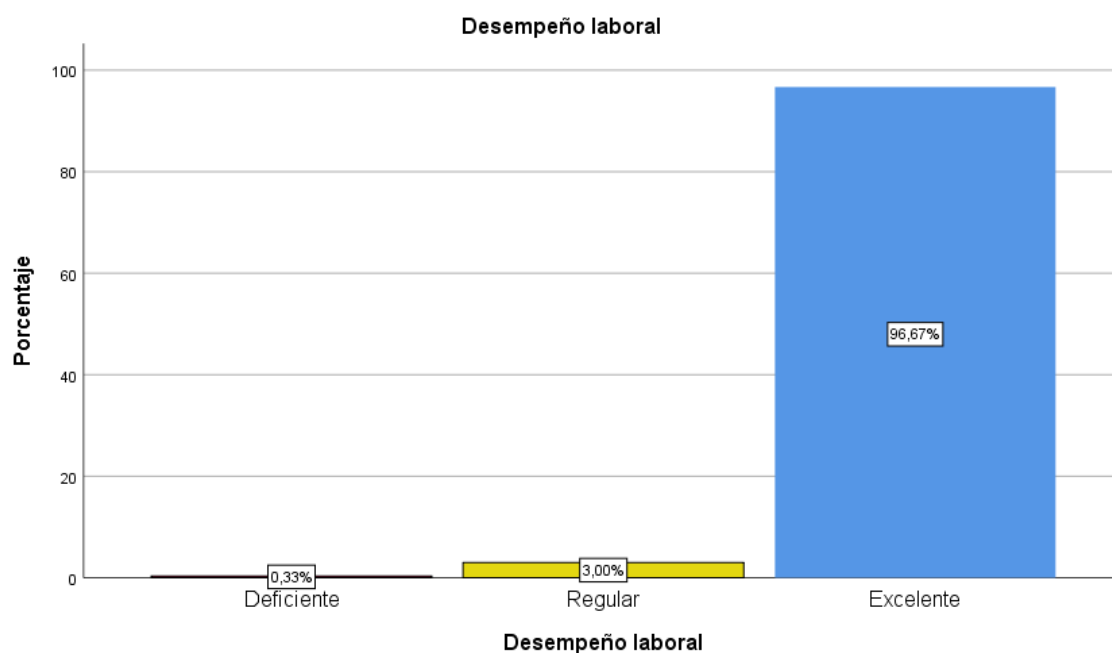
Tabla 24.

Información de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	,3	,3	,3
	Regular	9	3,0	3,0	3,3
	Excelente	290	96,7	96,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 23.

Porcentaje de los datos del desempeño laboral



Según la Tabla 24 y Figura 23 sobre el desempeño laboral, resulta la ejecución del cuestionario y se observa que el 96.7% de los encuestados, es decir, 290 trabajadores tienden a ser excelentes en su desempeño; el 3.0% es regular y el 0.3% es deficiente. Por lo que más de las tres cuartas partes de la variable desempeño laboral son excelentes en cuanto a su satisfacción.

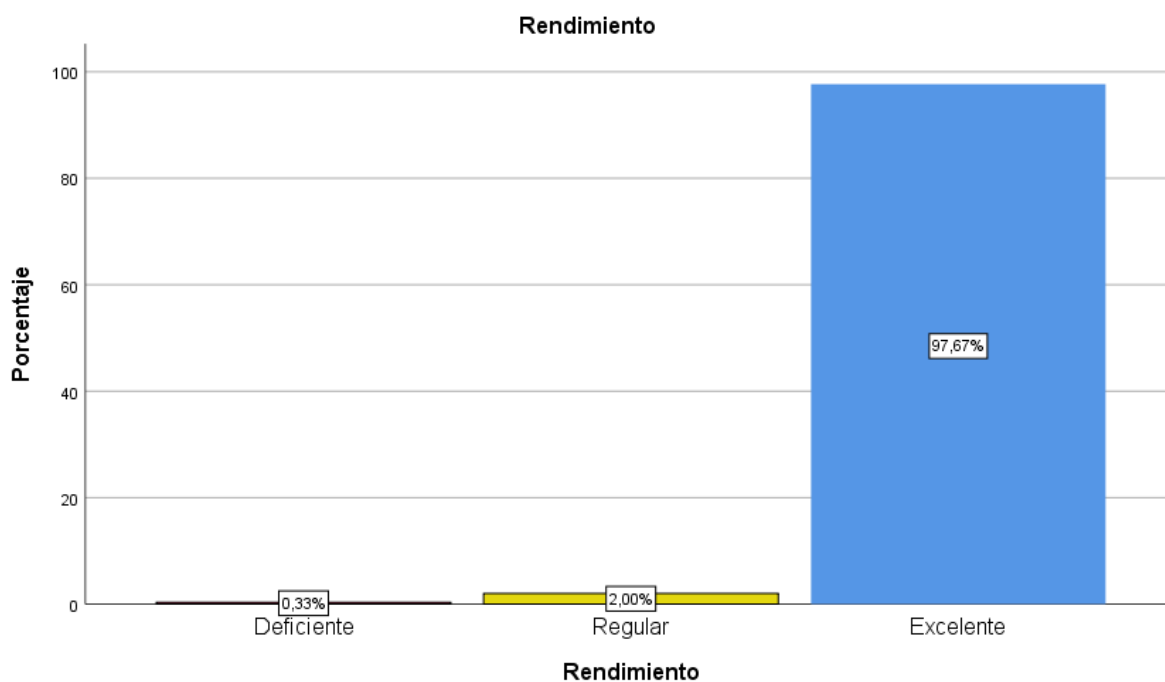
Tabla 25.

Información de la dimensión rendimiento

		Rendimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	,3	,3	,3
	Regular	6	2,0	2,0	2,3
	Excelente	293	97,7	97,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 24.

Porcentaje de los datos del rendimiento



Según la Tabla 25 y Figura 24, de la dimensión I: Rendimiento, en la ejecución del cuestionario, se observó que el 97.7% de los colaboradores encuestados, es decir 293 trabajadores, están excelentes; el 2.0% es de regular rendimiento y el 0.3 % es deficiente. Por lo que más de tres cuartas partes son de rendimiento excelente en los trabajadores.

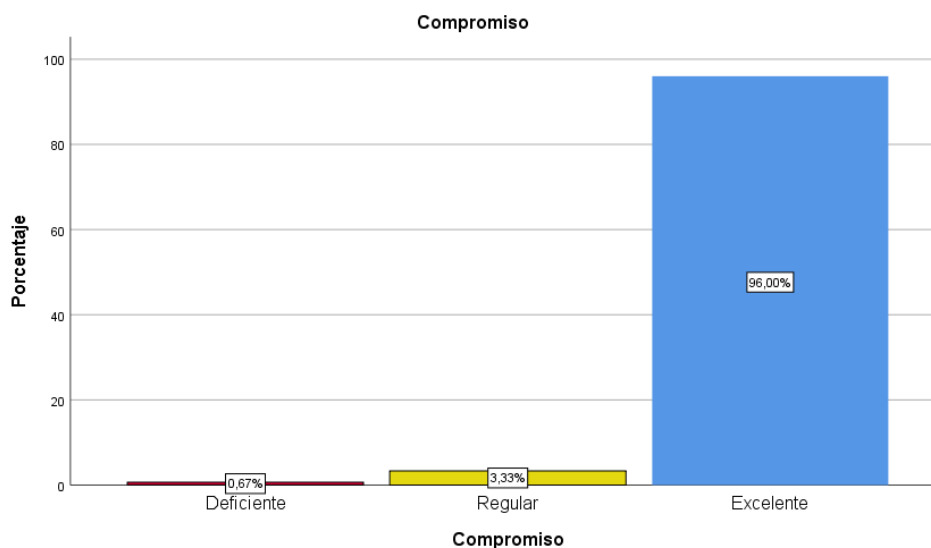
Tabla 26.

Información de la dimensión compromiso organizacional

		Compromiso			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	2	,7	,7	,7
	Regular	10	3,3	3,3	4,0
	Excelente	288	96,0	96,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 25.

Porcentaje de los datos del compromiso



Según la Tabla 26 y Figura 25 sobre la dimensión II: Compromiso, en la ejecución del cuestionario, se observó que el 96.0% de los colaboradores, es decir, 288 trabajadores son excelentes; el 3.3% está con

el resultado regular y el 0.7% es deficiente. Por lo que se determina que, en más de las tres cuartas partes de los trabajadores, el compromiso se encuentra excelente en los trabajadores.

Tabla 27.

Frecuencia y porcentaje de las variables y dimensión del desempeño laboral

Variable	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
I. Variable desempeño laboral			
	Deficiente	1	0.3
	Regular	9	3.0
	Excelente	290	96.7
Dimensión I: Rendimiento			
	Deficiente	1	5.6
	Regular	6	33.3
	Excelente	11	61.1
Dimensión II: Compromiso			
	Deficiente	2	0.7
	Regular	10	3.3
	Excelente	288	96.0

5.2.5. Descripción de las preguntas de la variable desempeño laboral

- a) Pregunta 11. En esta empresa los colaboradores tienen libertad para actuar como creen de la mejor manera**

Tabla 28.

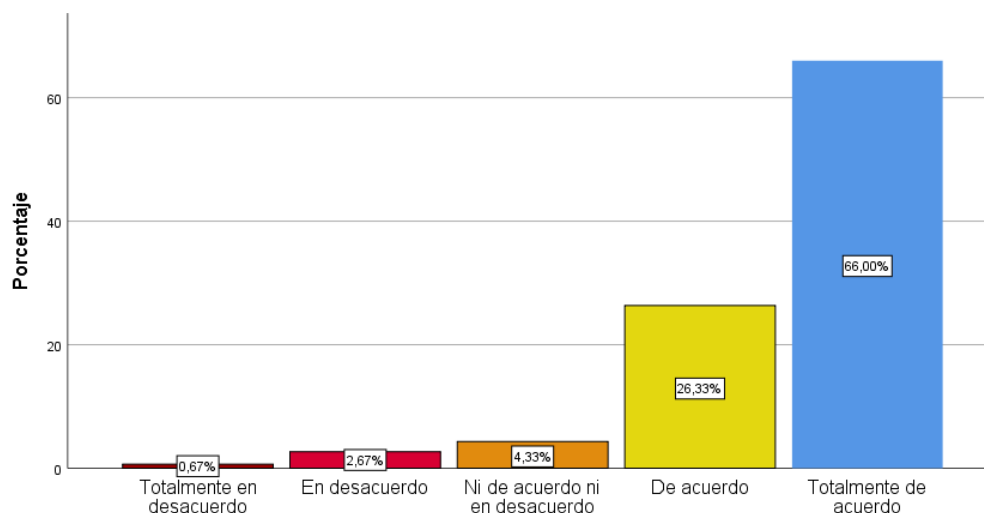
Descripción de la pregunta 11. En esta empresa los colaboradores tienen libertad para actuar como creen de la mejor manera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,7	,7	,7
	En desacuerdo	8	2,7	2,7	3,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	4,3	4,3	7,7
	De acuerdo	79	26,3	26,3	34,0
	Totalmente de acuerdo	198	66,0	66,0	100,0

Total	300	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Figura 26.

Porcentaje de los datos de la pregunta 11.



11.- En esta empresa los colaboradores tienen libertad para actuar como creen de la mejor manera

Según la Tabla 28 y Figura 26 de la pregunta 11: En esta empresa los colaboradores tienen libertad para actuar como creen de la mejor manera, se observó que el 66.00% de los encuestados está totalmente de acuerdo; el 26.33% está de acuerdo; el 4.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, con un 2.67% en desacuerdo y el 0.67% está totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo.

b) Pregunta 2. La empresa aprovecha adecuadamente las capacidades de sus colaboradores

Tabla 29.

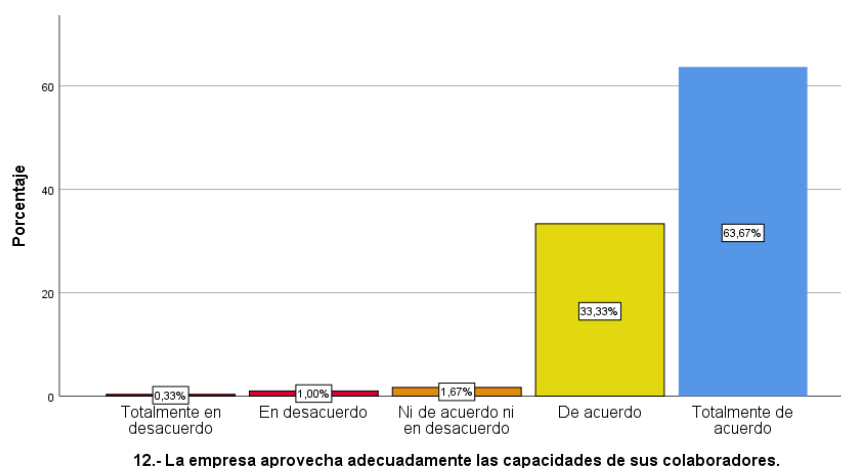
Descripción de la pregunta 12. La empresa aprovecha adecuadamente las capacidades de sus colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	3	1,0	1,0	1,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	1,7	1,7	3,0
	De acuerdo	100	33,3	33,3	36,3
	Totalmente de acuerdo	191	63,7	63,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 27.

Porcentaje de los datos de la pregunta 12.



Según la Tabla 29 y Figura 27 de la pregunta 12: La empresa aprovecha adecuadamente las capacidades de sus colaboradores. Se observó que el 63.67% es totalmente de acuerdo; el 33.33% está de acuerdo, el 1.67% ni de acuerdo ni en desacuerdo; con un 1.00% en desacuerdo y con un 0.33% está totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad es totalmente de acuerdo.

c) Pregunta 13. Existe reconocimiento por parte de la gerencia en cuanto a los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores

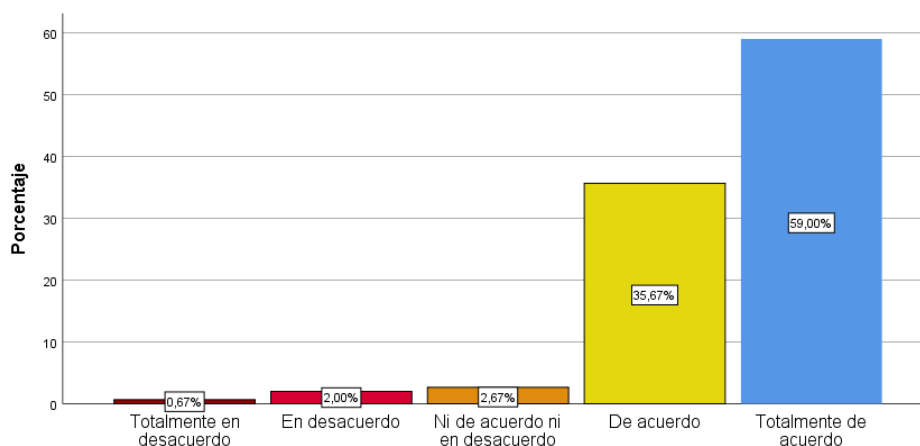
Tabla 30.

Descripción de la pregunta 3. Existe reconocimiento por parte de la gerencia en cuanto a los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,7	,7	,7
	En desacuerdo	6	2,0	2,0	2,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	2,7	2,7	5,3
	De acuerdo	107	35,7	35,7	41,0
	Totalmente de acuerdo	177	59,0	59,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 28.

Porcentaje de los datos de la pregunta 13



13.- Existe reconocimiento por parte de la gerencia en cuanto a los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores.

Según la Tabla 30 y Figura 28 de la pregunta 13: Existe reconocimiento por parte de la gerencia en cuanto a los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores, se observó que el 59.00% está totalmente de acuerdo; el 35.67% está de acuerdo; el 2.67% ni de acuerdo ni en desacuerdo. A su vez, con un 2.00% en desacuerdo y con un 0.67%

está totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo.

d) Pregunta 14. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.

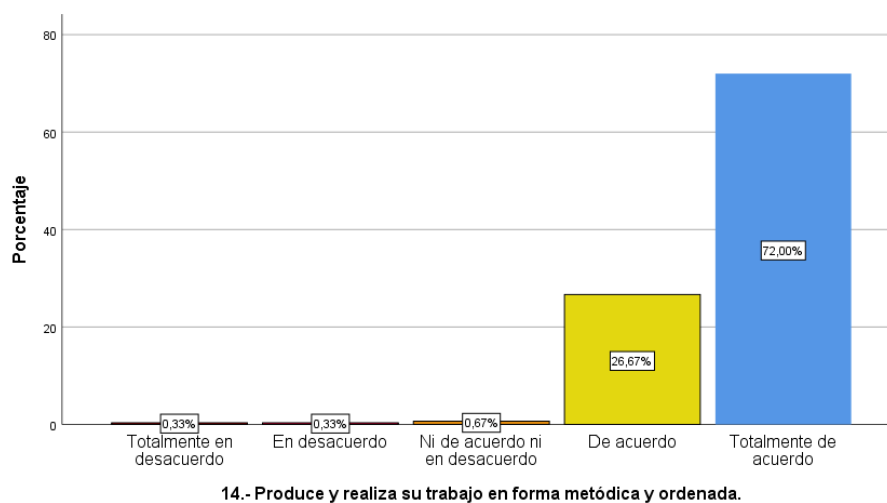
Tabla 31.

Descripción de la pregunta 14. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
En desacuerdo	1	,3	,3	,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	,7	,7	1,3
De acuerdo	80	26,7	26,7	28,0
Totalmente de acuerdo	216	72,0	72,0	100,0
Total	300	100,0	100,0	

Figura 29.

Porcentaje de los datos de la pregunta 14



Según la Tabla 31 y Figura 29 de la pregunta 14: Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada; se observó que el 72.00%, está

totalmente de acuerdo; el 26.67% está de acuerdo. A su vez, el 0.67% ni de acuerdo ni en desacuerdo; con un 0.33% en desacuerdo y con un 0.33% está totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo.

e) Pregunta 15 Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones

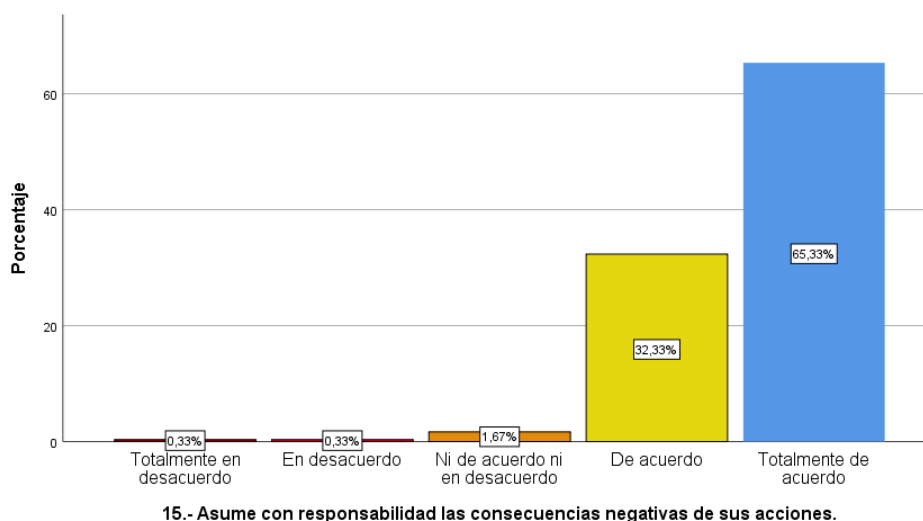
Tabla 32.

Descripción de la pregunta 15. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	1	,3	,3	,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	1,7	1,7	2,3
	De acuerdo	97	32,3	32,3	34,7
	Totalmente de acuerdo	196	65,3	65,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 30.

Porcentaje de los datos de la pregunta 15



Según la Tabla 32 y Figura 30 de la pregunta 15: Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, se observó que el 65.33% está totalmente de acuerdo; el 32.33% está de acuerdo; el 1.67% ni de acuerdo ni en desacuerdo; con un 0.33% en desacuerdo y el 0.33% de los trabajadores está totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo.

f) Pregunta 16. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo

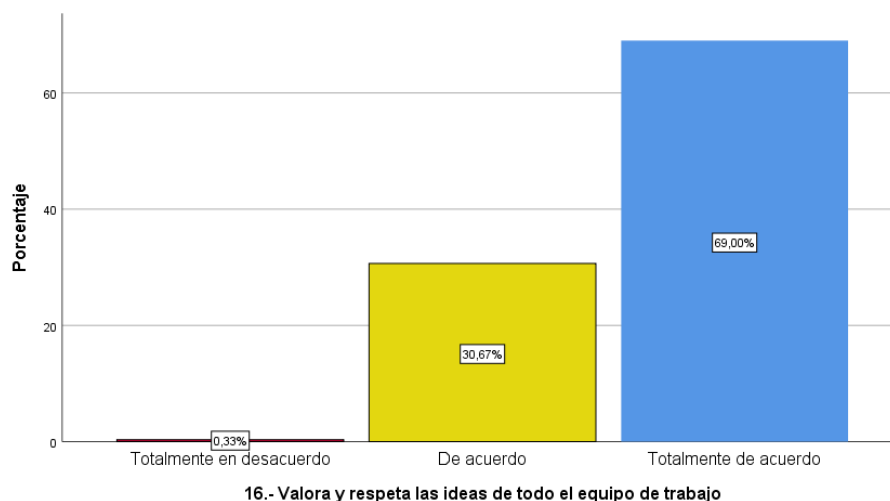
Tabla 33.

Descripción de la pregunta 16. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	De acuerdo	92	30,7	30,7	31,0
	Totalmente de acuerdo	207	69,0	69,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 31.

Porcentaje de los datos de la pregunta 16



Según la Tabla 33 y Figura 31, de la pregunta 16: Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo, se observó que el 69.00% está totalmente de acuerdo; el 30.67% está de acuerdo y con un 0.33% está totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo.

g) Pregunta 17. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas

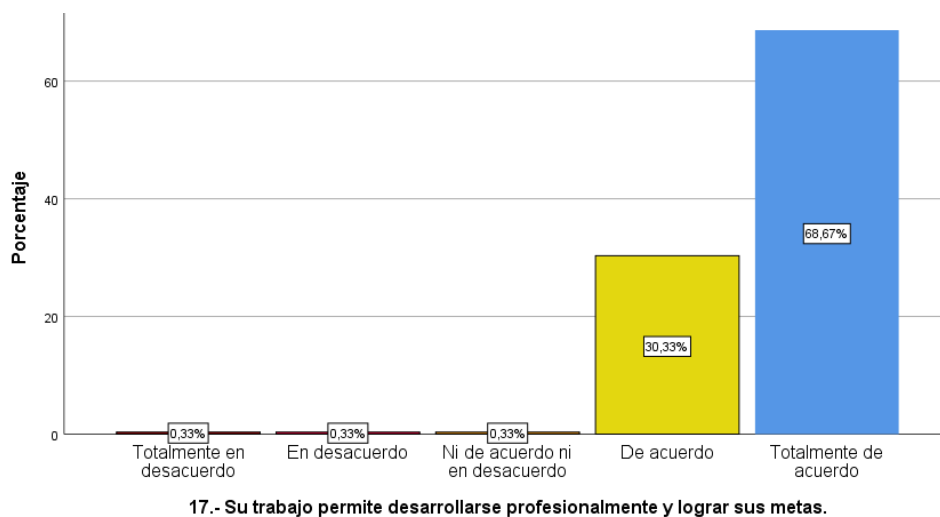
Tabla 34.

Descripción de la pregunta 17. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
En desacuerdo	1	,3	,3	,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	,3	,3	1,0
De acuerdo	91	30,3	30,3	31,3
Totalmente de acuerdo	206	68,7	68,7	100,0
Total	300	100,0	100,0	

Figura 32.

Porcentaje de los datos de la pregunta 17



Según la Tabla 34 y Figura 32 de la pregunta 17: Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas; se observó que el 68.670% está totalmente de acuerdo; el 30.33% está de acuerdo, el 0.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Asu vez, con un 0.33% en desacuerdo y con un 0.33% también en totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad está totalmente de acuerdo.

h) Pregunta 18. Se recibe preparación para realizar el trabajo

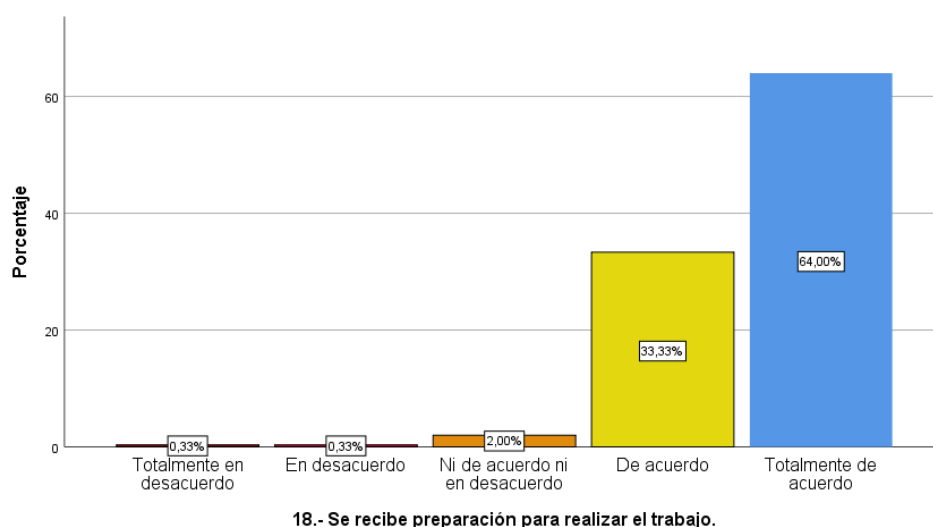
Tabla 35.

Descripción de la pregunta 18. Se recibe preparación para realizar el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	1	,3	,3	,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	2,0	2,0	2,7
	De acuerdo	100	33,3	33,3	36,0
	Totalmente de acuerdo	192	64,0	64,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 33.

Porcentaje de los datos de la pregunta 18



Según la Tabla 35 y Figura 33 de la pregunta 18: Se recibe preparación para realizar el trabajo, se observó que el 64.00% está totalmente de acuerdo; el 33.33% está de acuerdo; el 2.00% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por último, con un 0.33% en desacuerdo y con un 0.33% es totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad es totalmente de acuerdo.

i) Pregunta 19. La empresa promueve el desarrollo personal

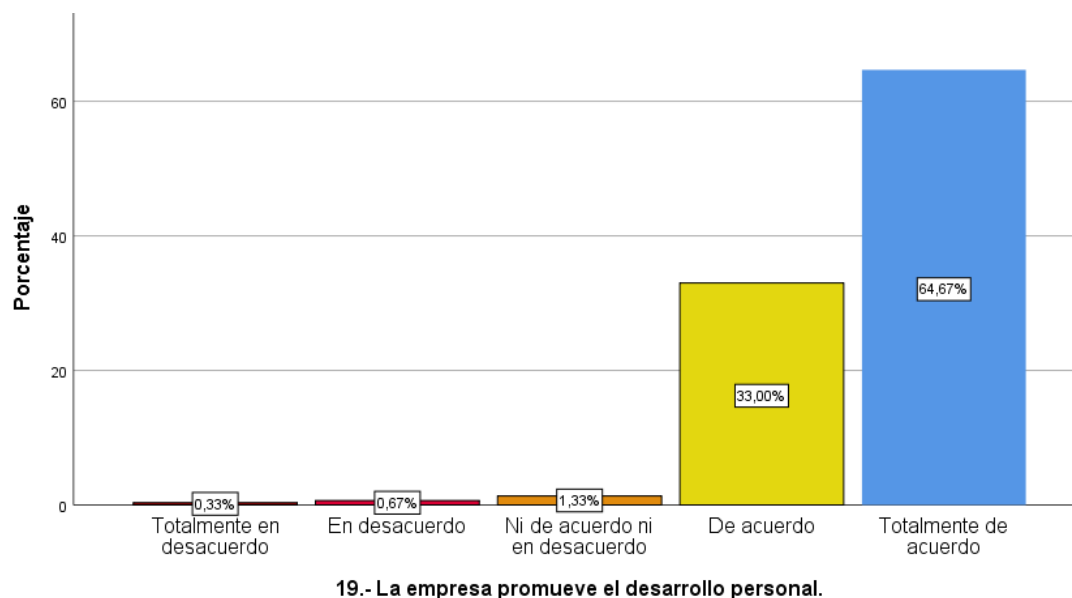
Tabla 36.

Descripción de la pregunta 19. La empresa promueve el desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	2	,7	,7	1,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1,3	1,3	2,3
	De acuerdo	99	33,0	33,0	35,3
	Totalmente de acuerdo	194	64,7	64,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Figura 34.

Porcentaje de los datos de la pregunta 19



Según la Tabla 36 y Figura 34 de la pregunta 19: La empresa promueve el desarrollo personal, se observó que el 64.67% es totalmente de acuerdo; el 33.00% está de acuerdo; el 1.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo; con un 0.67% en desacuerdo y con un 0.33% en totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad es totalmente de acuerdo.

j) Pregunta 20. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la empresa

Tabla 37.

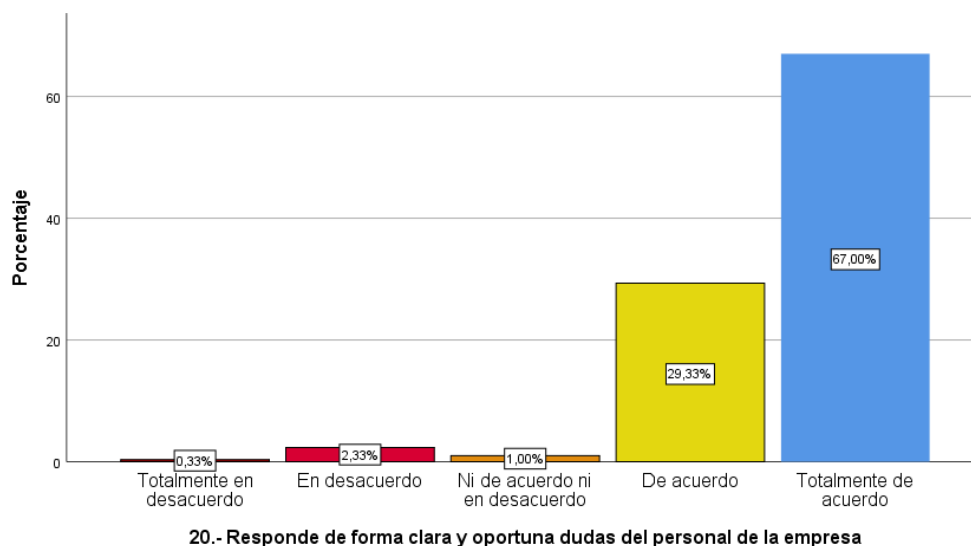
Descripción de la pregunta 20. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	7	2,3	2,3	2,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1,0	1,0	3,7

De acuerdo	88	29,3	29,3	33,0
Totalmente de acuerdo	201	67,0	67,0	100,0
Total	300	100,0	100,0	

Figura 35.

Porcentaje de los datos de la pregunta 20



Según la Tabla 37 y Figura 35 de la pregunta 20: Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la empresa, se observó que el 67.00% es totalmente de acuerdo, el 29.33% está de acuerdo, el 1.00% ni de acuerdo ni en desacuerdo, con un 2.33% en desacuerdo y con un 0.33% es totalmente en desacuerdo. Por lo que más de la mitad es totalmente de acuerdo.

5.3. Contrastación de Resultados

Establecer la relación entre la variable clima organizacional (estructura organizacional, cultura organizacional e innovación organizacional) y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa GyM OSSA – Proyecto Minero – Quellaveco.

5.3.1. Prueba de hipótesis general de la variable clima organizacional y desempeño laboral

5.3.1.1. Prueba de hipótesis general

H_0 = El clima organizacional no influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

H_1 = El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado

a. Tabla de contingencia

Tabla 38.

Resultado de contingencia entre clima organizacional y desempeño laboral

Tabla cruzada Clima organizacional *Desempeño laboral						
		Desempeño laboral			Total	
			Deficiente	Regular	Excelente	
Clima organizacional	Medio	Recuento	1	6	2	9
		% dentro de Clima organizacional	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
	Alto	Recuento	0	3	288	291
		% dentro de Clima organizacional	0,0%	1,0%	99,0%	100,0%
	Total	Recuento	1	9	290	300
		% dentro de Clima organizacional	0,3%	3,0%	96,7%	100,0%

Podemos observar la superposición de respuestas para las variables clima organizacional y desempeño laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una

correlación significativa entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

a. Resultado de Chi cuadrado

Tabla 39.

Resultado de Chí cuadrado de factores entre clima organizacional y desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	163,017 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	45,495	2	,000
Asociación lineal por lineal	159,953	1	,000
N de casos válidos	300		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente. Elaboración propia, base de datos con spss ver. 24

b. Resultado basado en el factor de probabilidad

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Valor de probabilidad: $p = 0.00$

Se tiene entonces: Como $p = 0.000 \leq 0.05$ = se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Se concluye:

El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

5.3.2. Prueba de hipótesis específicas dimensiones estructura organizacional y desempeño laboral

5.3.2.1. Prueba de hipótesis específica estructura organizacional y desempeño laboral

H_0 = La estructura organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

H_1 = La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado

a. Tabla de contingencia

Tabla 40.

Resultado de contingencia entre estructura organizacional entre desempeño laboral

Tabla cruzada Estructura organizacional *Desempeño laboral						
			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Excelente	
Estructura organizacional	Medio	Recuento	0	8	3	11
		% dentro de Estructura organizacional	0,0%	72,7%	27,3%	100,0%
	Alto	Recuento	1	1	287	289
		% dentro de Estructura organizacional	0,3%	0,3%	99,3%	100,0%
	Total	Recuento	1	9	290	300
		% dentro de Estructura organizacional	0,3%	3,0%	96,7%	100,0%

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

b. Resultad de chi cuadrado

Tabla 41.

Resultado de Chí cuadrado de factores entre estructura organizacional y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	190,781a	2	,000
Razón de verosimilitud	54,646	2	,000
Asociación lineal por lineal	129,268	1	,000
N de casos válidos	300		

-
- a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5.
 - b. El recuento mínimo esperado es ,04.

c. Resultado basado en el factor de probabilidad

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Valor de probabilidad: $p = 0.000$

De la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre estructura organizacional, tiene entonces: Como $p = 0.000 \leq 0.05$ = se rechaza la hipótesis nula y se acepta el desempeño laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Se concluye:

La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

5.3.2.2. Prueba de hipótesis específica de la cultura organizacional y desempeño laboral

H_0 = La cultura organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

H_1 = La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado

a. Tabla de contingencia

Tabla 42.

Resultado de contingencia entre cultura organizacional entre desempeño laboral

Tabla cruzada Cultura organizacional *Desempeño laboral						
		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
Cultura organizacional	Medio	Recuento	1	7	40	48
		% dentro de Cultura organizacional	2,1%	14,6%	83,3%	100,0%
	Alto	Recuento	0	2	250	252
		% dentro de Cultura organizacional	0,0%	0,8%	99,2%	100,0%
Total		Recuento	1	9	290	300
		% dentro de Cultura organizacional	0,3%	3,0%	96,7%	100,0%

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión cultura organizacional y desempeño laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión cultura organizacional y el desempeño laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

b. Resultado de chi cuadrado

Tabla 43.

Resultado de Chí cuadrado de factores entre cultura organizacional y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,858a	2	,000
Razón de verosimilitud	21,577	2	,000
Asociación lineal por lineal	30,858	1	,000
N de casos válidos	18		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5.

b. El recuento mínimo esperado es ,16.

c. Resultado basado en el factor de probabilidad

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Valor de probabilidad: $p = 0.00$

Se tiene entonces: Como $p = 0.00 \leq 0.05$ = se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.00$

Se concluye:

La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

5.3.3.3. Prueba de hipótesis específica de la innovación y desempeño laboral

H_0 = La innovación no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021.

H_1 = La innovación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado

a. Tabla de contingencia

Tabla 44.

Resultado de contingencia de la innovación organizacional y desempeño laboral

Tabla cruzada Innovación organizacional *Desempeño laboral						
			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Excelente	
Innovación organizacional	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Innovación organizacional	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	0	8	52	60
		% dentro de Innovación organizacional	0,0%	13,3%	86,7%	100,0%
	Alto	Recuento	0	1	238	239
		% dentro de Innovación organizacional	0,0%	0,4%	99,6%	100,0%
Total	Recuento	1	9	290	300	
	% dentro de Innovación organizacional	0,3%	3,0%	96,7%	100,0%	

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión innovación organizacional y desempeño laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe

una correlación significativa entre la dimensión innovación y desempeño laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

b. Resultado de chi cuadrado

Tabla 45.

Resultado de Chí cuadrado de factores entre innovación organizacional y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	327,492a	4	,000
Razón de verosimilitud	34,119	4	,000
Asociación lineal por lineal	43,872	1	,000
N de casos válidos	300		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

c. Resultado basado en el factor de probabilidad

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Valor de probabilidad: $p = 0.000$

Se tiene entonces: Como $p = 0.000 \leq 0.05$ = se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre la innovación organizacional y desempeño laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Se concluye:

La innovación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021.

5.3.4. Resumen de las hipótesis específicas dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral

Se tiene los siguientes resultados con el p valor

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula

- Estructura organizacional y desempeño laboral 0.005 hay relación
- Cultura organizacional y desempeño laboral 0.005 hay relación
- Innovación organizacional y desempeño laboral 0.005 hay relación

Por lo tanto, existe relación con las dimensiones estructura organizacional, cultura organizacional, innovación organizacional con la variable desempeño laboral

5.4. Discusión de Resultados

En esta investigación se tuvo como objetivo general, determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021. Se pudo encontrar que valor (p calculado = 0.0000) < (p tabular = 0.05), a través de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado. Lo que nos da entender que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que el clima organizacional que comparten los miembros de la empresa, tiende a relacionarse con el

desempeño laboral, es decir, se encuentran relacionadas. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que nos da a conocer que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021. Para Rosales (2019) que investigo en determinar los niveles de clima laboral en los trabajadores donde existen promedios bajos en relación al clima laboral, en nuestro caso no son coincidentes los resultados con esta investigación. En tanto para Uría (2011) quien investigaba y procuraba determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, la falta de trabajo en equipo genera atrasos en el cumplimiento de sus objetivos y la falta de compañerismo incide gravemente en el compromiso organizacional. No coincide con nuestra investigación en los resultados

En la investigación se tuvo como objetivo específico uno, describir la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021, se pudo encontrar que valor (p calculado = 0.0000) < (p tabular = 0.05), a través de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado. Lo que nos da entender que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la estructura organizacional que comparten los miembros de la empresa, tiende a relacionarse con el desempeño laboral, es decir se encuentran relacionadas. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que nos da a conocer que la estructura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.

León (2017) intentaba determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral y si existe una correlación positiva. En este caso coinciden con nuestra investigación. Y para Sum (2015) quien investigaba cómo implementar un adecuado proceso de talleres y capacitaciones para aumentar la motivación para el personal administrativo de dicha empresa determina que la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa mencionada. Existiría una coincidencia con nuestra investigación.

También, se tuvo como objetivo específico dos, analizar de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021, se pudo encontrar que valor (p calculado = 0.0000) < (p tabular = 0.05), a través de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado. Lo que nos da entender que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la cultura organizacional que comparten los miembros de la empresa, tiende a relacionarse con el desempeño laboral, es decir se encuentran relacionadas. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021. Todos los resultados son corroborados por Paredes, Estrada, Quispe, Mamani, y Mamani (2021), que investigaron determinar cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral, con esta investigación coincidimos en los resultados en la existencia de la correlación entre variables. Para León (2017), en determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral existe una correlación positiva en este caso coinciden con nuestra

investigación. Para Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) en cuanto a la motivación y el desempeño laboral, existen coincidencias entre los resultados.

Por lo tanto, se tuvo como objetivo específico tres, determinar cómo influye la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021, se pudo encontrar que valor (p calculado = 0.0000) < (p tabular = 0.05), a través de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado. Lo que nos da entender que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la innovación que comparten los miembros de la empresa, tiende a relacionarse con el desempeño laboral, es decir se encuentran relacionadas. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que la innovación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021. Con respecto a Charaja y Mamani (2014), se estudió la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores. Los resultados indican existe una diferencia ya que tienen una sensación de complacencia y a la vez motivación con indicadores intrínsecos y todo lo contrario con indicadores extrínsecos, en este caso, no coincide con nuestra investigación.

En nuestra investigación no encontramos ninguna limitación pues tanto los trabajadores como la empresa nos dieron todas las facilidades para poder extraer la información.

Por tanto, se sugiere realizar estudios en diferentes empresas de la región puesto que el tema del clima organizacional, desempeño laboral ayudarán a mejorar la administración de los mismos, buscado ante ello una mejora continua.

Conclusiones

1. En el trabajo de investigación se determinó de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa G y M OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021. Es decir, a mayor desarrollo del clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.
2. Así mismo, se describió la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021. Es decir, la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores.
3. También se analizó de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021. Por lo que según el resultado se tiene la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

4. Se determino cómo influye la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021. En este caso también se encontró la relación entre la innovación y el desempeño laboral, es decir, aumenta la innovación y aumenta el desempeño laboral y viceversa al disminuir.

Recomendaciones

1. Se recomienda hacer charlas motivacionales, talleres de mejora en el clima organizacional, a fin de mejorar la aptitud, la realización personal, el involucramiento personal, la supervisión, a comunicación y la condición laboral, en los trabajadores.
2. Se recomiendan realizar programas motivacionales, talleres de dependencia laboral, en el rendimiento, compromiso, en los trabajadores, a fin de seguir manteniendo el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores.
3. Se recomienda al personal encargado en el Área de Recursos Humanos de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco, tomar las consideraciones debidas para el personal nuevo ingresante a la empresa ya mencionada, ya que, ciertas acciones permitirán al nuevo colaborar conocer la empresa, su cultura, responsabilidades diarias, conocimiento del organigrama de la empresa, además de recibir información que le permitirán sentirse cómodo mientras se aclimata a la entidad.

Referencias Bibliográficas

- Barrera, R. (2013). El concepto de la Cultura: definiciones, debates y usos sociales. *Revista de Claseshistoria*, -124.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá D.C., Colombia: Pearson.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (02 de Jun de 2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Obtenido de Universidad y Sociedad vol.12 no.3 Cienfuegos mayo.-jun. 2020 Epub : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones , diagnostico y consecuencias*. México D.F: Editorial Trillas.
- Builes, I., Manrique, H., & Henao, C. M. (2017). *Individuación y adaptación: entre determinaciones y contingencias*. Obtenido de Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, vol. 51, núm. 2, 2017 Euro-Mediterranean University Institute: <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153284002.pdf>
- Cañedo, R., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Salazar, J. G. (oct. de 2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Ciudad de La Habana : SciELO. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Carro, R., & Gonzáles, D. (2009). *Productividad y competitividad* . Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). *Satisfaccion laboral y motivacion de los trabajadores de la Direccion Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Peru, 2013*. Obtenido de Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 5, núm.: <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos; El capital humano de las organizaciones*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 152-181.
- Fayol, H. (1987). *Administracion Industrial y General*. Buenos Aires: El ateneo.

- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un. *Revista Educación*, 67-87.
- Giraldo, D. (2014). *LIDERAZGO: DESARROLLO DEL CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS*. Obtenido de UNIVERSIDAD DEL ROSARIO:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Gómez, I. (2013). *Innovacion y Cultura Organizacional*. Obtenido de Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: <http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Igomez/Documento.pdf>
- Guevara, P. (Julio de 2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/23781>
- Gutiérrez, L. (2017). *COMUNICACIÓN ASERTIVA: ANALISIS BIBLIOGRAFICO DE LAS PROPUESTAS PEDAGOGICAS IMPLEMENTADAS EN EL AULA PARA LOGRAR CONTEXTOS EDUCATIVOS DE SANA CONVIVENCIA EN EL DESARROLLO DE UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA*. Obtenido de Universidad Distrital Francisco José de Caldas:
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/12970/Guti%EA9rrezSolanoLauraFernanda2018.pdf;jsessionid=8C0D54F4DDFCC8DF4A85EDEF31C27567?sequence=1>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigacion*. McGrawHill Education.
- Jiménez, A. (2012). LAS ALIANZAS EMPRESARIALES: ESTRATEGIA NECESARIA PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA ERA DEL ACCESO. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 3, núm., 17-26.
- Leon, G. (2017). *La motivacion y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huar, año 2017*. Obtenido de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión :
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Marin, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de. *Universidad ICESI Cali, Colombia*

- Estudios Gerenciales*, vol. 28, núm. 123, abril-junio , 43-63. Obtenido de Estudios Gerenciales, vol. 28, núm. 123, abril-junio, Universidad ICESI .
- MINEM. (2021). *BALANCE DEL SECTOR MINERO AL PRIMER SEMESTRE DE 2021 Resultados positivos en producción, inversión y empleo*. Lima, Perú : Dirección de Promoción Minera.
- Ministerio de Energia y Minas. (2021). Obtenido de Perú: País Minero : http://www.minem.gob.pe/_detalle.php?idSector=1&idTitular=159&idMenu=sub149&idCateg=159
- Mulet, J. (2012). La innovación, concepto e importancia económica. *Sexto Congreso de Economia Navarra*, 20-36.
- Naranjo, M. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educación*, 153-170.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodologia de la Investigacion* . Bogotá - México, DF: 5º edicion Ediciones de la U.
- Paredes, Y., Estrada, E. G., Quispe, R., Mamani Uchasara, H. J., & Mamani Roque, M. (2021). *Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas*. Obtenido de Pro Sciencas: Revista De Producción, Ciencias E Investigación, 4(34), 13–20.: <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>
- Pastor, A. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017*. Obtenido de Universidad San Ignacio de Loyola: Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, pp. 493 - 505.
- Rodríguez, R. (2009). LA CULTURA ORGANIZACIONAL UN POTENCIAL ACTIVO ESTRATÉGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN. *INVENIO*, 67-92.
- Rosales, M. (2019). *Clima laboral en trabajadores de una empresa minera en la provincia de Oyon*. Obtenido de Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3823>
- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía . (20 de agosto de 2020). *Gestión*. Obtenido de Minería puede ser el salvavidas para economía peruana en

recesión: <https://gestion.pe/economia/mineria-puede-ser-el-salvavidas-para-economia-peruana-en-recesion-noticia/>

Sum, M. (Marzo de 2015). *Motivacion y Desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1.*

Obtenido de (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landivar:

<https://www.academia.edu/download/53829399/Sum-Monica.pdf>

Uría, D. E. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño*

Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato.

Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO:

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>

Apéndices

Apéndice A

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021?	Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021.	El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021	<u>Independiente.</u> Clima Organizacional	Enfoque de Investigación Cuantitativo Método de Investigación General Tipo de investigación Aplicada Nivel de investigación Descriptivo Diseño de investigación No experimental Transeccional correlacional Población:
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	<u>Dependiente.</u> Desempeño Laboral	Muestra: Técnicas de recolección de datos: Cuestionario
PE ₁ . ¿Cuál es la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021?	OE ₁ . Describir la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021	HE ₁ . La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021		
PE ₂ . ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de	OE ₂ . Analizar de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño	HE ₂ . La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral		

los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021? PE₃. ¿Cómo influye la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021?	laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021 OE₃. Determinar cómo influye la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021	de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 - 2021 HE₃. La innovación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSSA – proyecto minero Quellaveco en el periodo 2020 – 2021		
--	---	--	--	--

Apéndice B

Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DE LA EMPRESA GyM OSSA – PROYECTO MINERO – QUELLAVECO – PERIODO 2020

Estimado colaborador: A continuación, se le presentara un cuestionario para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los ítems que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta

Edad: _____

Género: Masculino ☐ Femenino ☐

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
- (4) De acuerdo,
- (5) Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	En esta empresa los colaboradores tienen libertad para actuar como creen de la mejor manera					
2	Los superiores estimulan a los colaboradores a confiar en sí mismos cuando surge un problema.					
3	Los superiores no interfieren en las tareas que fueron determinadas a los colaboradores					
4	En esta empresa los colaboradores reciben apoyo y estímulo para tentar hacer algo nuevo.					
5	En esta empresa, existe confianza entre los colaboradores					
6	Existe bastante desacuerdo entre las personas de esta organización.					
7	En esta empresa se percibe que el sentimiento de amistad es valorado.					
8	En esta empresa los colaboradores son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo.					
9	En esta empresa, son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo.					
10	En esta empresa, los colaboradores confían en la gerencia.					
11	La empresa aprovecha adecuadamente las capacidades de sus colaboradores.					
12	Existe reconocimiento por parte de la gerencia en cuanto a los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores.					
13	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
14	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
15	Demuestra respeto a sus superiores, compañeros de trabajo.					
16	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

17	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
18	Se recibe preparación para realizar el trabajo.					
19	La empresa promueve el desarrollo personal.					
20	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la empresa					

Gracias por su apoyo

Apéndice C

Validación de los Instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Considerando que el/la estudiante, en la asignatura Seminario Tesis I, debe elaborar su instrumento de medición con la finalidad de que en la asignatura Seminario Tesis II ejecute tal proyecto; se solicita la validación respectiva, para la cual el/la estudiante debe adjuntar el instrumento de recolección de datos y la matriz de consistencia, de la investigación titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DE LA EMPRESA GyM OSSA – PROYECTO MINERO – QUELLAVECO – PERIODO 2020

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

Criterios de Evaluación	PARA: Congruencia y claridad del instrumento					PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)				
	5 = Optimo	4 = Satisfactorio	3 = Bueno	2 = Regular	1 = Deficiente	5 = Mínimo	4 = Poca	3 = Regular	2 = Bastante	1 = Fuerte
Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.		x					x			
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.		x					x			
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.			x				x			
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.			x				x			
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.			x				x			
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.		x					x			
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.		x					x			
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.		x					x			
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.			x				x			
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.		x					x			
Sumatoria Parcial		12	12				12	12		
Sumatoria Total			24				24			42

Observaciones:

La escala usada para el instrumento es la adecuada, sin embargo, en las instrucciones no son claras: Ordenar estructura del cuestionario.

Nombres y Apellidos del Experto: Lic. Anaía Alessandra Banez Tuesta Especialidad: Administración

DNI: 73020134

Nro. Celular: 984722213

Firma:

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el

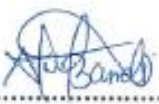
cuestionario: las preguntas contemplan las variables e indicadores de estudio, si embargo están en desorden, se sugiere utilizar un lenguaje más sencillo tomando en cuenta que se dirigen a personal operativo.

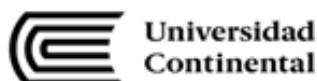
Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.		X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.		X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	X	

Nombres y Apellidos del Experto: Lic. Aurora Alessandra Banejo Tuesta

Teléfono: 984722213

DNI: 73023134

Firma: 



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Considerando que el/la estudiante, en la asignatura Seminario Tesis I, debe elaborar su instrumento de medición con la finalidad de que en la asignatura Seminario Tesis II ejecute tal proyecto; se solicita la validación respectiva, para la cual el/la estudiante debe adjuntar el instrumento de recolección de datos y la matriz de consistencia, de la investigación titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL DE LA EMPRESA GyM OSSA – PROYECTO MINERO – QUELLAVECO – PERIODO 2020

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

Criterios de Evaluación	PARA: Congruencia y claridad del instrumento					PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)									
	5 = Optimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente					5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte									
	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 presentación 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 e indicadores.				X					X					X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					x				X					X	
Sumatoria Parcial															
Sumatoria Total															

Observaciones:

Nombres y Apellidos del Experto: **Julio Felipe Izquierdo Henríquez**

Especialidad: **Administración**

DNI: **18166747**

Nro. Celular: **987564758**

Firma:

JULIO FELIPE IZQUIERDO HENRÍQUEZ
ADMINISTRADOR DE EMPRESA

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el cuestionario: en un lado del cuestionario habla de colaborador y en la descripción de la ficha habla de trabajador de construcción civil.....
.....

Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	Si	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	Si	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.		No
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		No
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	Si	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	Si	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	Si	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	Sí	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	Sí	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	Si	

Nombres y Apellidos del Experto: Julio Izquierdo Henríquez

Teléfono:987564758

DNI.: 18166747.

Firma:.....



Julio Izquierdo H.
Administrador