

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores
de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad
S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Bach. Shirley Rosmery ATENCIO ROJAS

Bach. Marisol RAMOS AYRA

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores
de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad
S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 012-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Shirley Rosmery ATENCIO ROJAS - Marisol RAMOS AYRA

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Índice de Similitud: **15%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 11 de marzo del 2024



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE Jose Antonio FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.03.2024 21:44:45 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

DEDICATORIA

Con mucho afecto dedico el trabajo de investigación a mis seres más queridos mis padres, por su paciencia y apoyo contante que oriento mi vida en este largo camino.

Shirley Rosmery

A Dios por ser mi guía; a mi madre Juliana por su infinito apoyo, por ser la madre más valiente y decidida del mundo, invencible ante la vida; a mi padre Víctor, que desde el cielo me guía con su brillante luz y quien fue mi principal fuente de apoyo, mi aliento cuando más necesitaba de él, ahora es la estrella que siempre iluminará mi camino.

Marisol

AGRADECIMIENTO

En primer orden nuestro agradecimiento a nuestro padre celestial Dios por sostenernos a lo largo de la vida y sobre todo por permitirnos lograr nuestras metas personales.

Nuestra gratitud a nuestros apreciados padres y familiares por su apoyo demostrado en todo momento para formarnos profesionalmente.

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, es especial a los docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración que nos brindaron conocimientos científicos que permitieron nuestra formación profesional.

Nuestra especial gratitud al Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA por su constante orientación y apoyo en la ejecución de la tesis.

También es propicio agradecer a los Gerentes de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L por permitirnos realizar la investigación y particularmente obtener la información para culminar con la investigación.

Shirley Rosmery - Marisol

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022. Para alcanzar el propósito, la investigación presenta un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, de nivel descriptivo-correlacional, con un método deductivo, de diseño no experimental, la población y muestra quedo establecido en 78 trabajadores.

El resultado obtenido arroja un índice de correlación bivariado de Rho de Spearman de 0.623 con un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022, lo que implica a mejor estructura organizacional, motivación y comportamiento en la organización mejor será el desempeño laboral.

Palabras clave: clima organizacional, división de tareas, especialidad, autoridad, comunicación, estructura, motivación organizacional, comportamiento, desempeño laboral, metas, calidad de trabajo, capacidad e iniciativas.

Shirley Rosmery - Marisol

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the company Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. in the department of La Libertad, 2022. To achieve the purpose, the research presents a quantitative approach, of basic nature, descriptive-correlational level, with a deductive method, non-experimental design, the population and sample were established in 78 workers.

The result obtained shows a bivariate correlation index of Spearman's Rho of 0.623 with a significance level of 0.000. It is concluded that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of the workers in the company Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. in the department of La Libertad, 2022, which implies that the better the organizational structure, motivation and behavior in the organization, the better the work performance will be.

Keywords: organizational climate, division of tasks, specialty, authority, communication, structure, organizational motivation, behavior, work performance, goals, quality of work, capacity and initiatives.

Translated with www.DeepL.com/Translator (free version)

Shirley Rosmery - Marisol

INTRODUCCIÓN

El sector minero en el Perú resulta ser una de las actividades económicas más importantes, la producción minera es trascendental para la obtención de la rentabilidad, para ello se requiere contar con un buen clima organizacional que garantice un adecuado desenvolvimiento de los trabajadores.

Las empresas para ser competitivos dependen en gran medida de las personas para lo cual periódicamente se considera la evaluación del clima organizacional. Con la finalidad de contar con un buen desempeño laboral las organizaciones deben capacitar, motivar y mantener contento en el puesto de trabajo a los colaboradores, lo cual redundara en favor de los resultados de la empresa.

El Perú presenta altas tasas de desempleo y sub empleo, además está acompañada de flexibilidad laboral y la tercerización laboral. La globalización trajo consigo estándares laborales superiores repercutiendo en el comportamiento y la productividad.

La investigación se ha desarrollado en cuatro capítulos, cuyos contenidos resaltamos a continuación.

En el capítulo I, se muestra el problema de investigación, en la cual se identifica y determina el problema de investigación, delimitamos, se formula problema y objetivos, a continuación, justificamos y señalamos los límites de la investigación.

En el capítulo II, se hace referencia al marco teórico, presentando los antecedentes de la investigación y las bases teóricas de las variables de estudio, a continuación, abordamos la definición de términos básicos, planteamos las hipótesis del estudio, identificamos las variables y finalmente se presenta la definición operacional de variables e indicadores.

En el capítulo III, se detalla la metodología y técnicas del estudio, presentamos el tipo, nivel y método del estudio, establecemos la población y muestra de la investigación, procedemos a validar y determinar la confiabilidad de los cuestionarios

del estudio, precisamos sobre las técnicas de procesamiento de datos, así mismo abarca el tratamiento estadístico y presentamos la orientación ética.

En el capítulo IV, se detalla los resultados y discusión de la investigación, se presenta el análisis e interpretación de los resultados teniendo en cuenta la información obtenida, contrastamos las hipótesis de investigación, igualmente abordamos la discusión de los resultados.

Para terminar, se observa las conclusiones, recomendaciones y los anexos.

Shirley Rosmery - Marisol

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos	4
1.4.1.	Objetivo general	4
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
------	-------------------------------	---

2.2.	Bases teóricas – científicas	11
2.2.1.	Clima organizacional.....	11
2.2.2.	Desempeño laboral.....	15
2.3.	Definición de términos básicos	18
2.4.	Formulación de hipótesis.....	19
2.4.1.	Hipótesis general	19
2.4.2.	Hipótesis específicas	19
2.5.	Identificación de variables	20
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	21
3.2.	Nivel de investigación	21
3.3.	Métodos de investigación	21
3.4.	Diseño de investigación.....	21
3.5.	Población y muestra	22
3.5.1.	Población de la investigación.....	22
3.5.2.	Muestra de la investigación.....	22
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	22
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	23
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9.	Tratamiento estadístico	24
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	25
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	26
	4.2.1. Variable: clima organizacional	26
	4.2.2. Variable: desempeño laboral	30
4.3.	Prueba de hipótesis	31
4.4.	Discusión de resultados.....	37

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Clima organizacional (Agrupada)	26
Tabla 2	Estructura organizacional (Agrupada)	27
Tabla 3	Motivación organizacional (Agrupada).....	28
Tabla 4	Comportamiento en la organización (Agrupada)	29
Tabla 5	Desempeño laboral (Agrupada).....	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Clima organizacional (Agrupada)	26
Gráfico 2. Estructura organizacional (Agrupada)	27
Gráfico 3. Motivación organizacional (Agrupada).....	28
Gráfico 4. Comportamiento en la organización (Agrupada)	29
Gráfico 5. Desempeño laboral (Agrupada).....	30

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El distrito de Parcoy está comprendido en la provincia de Pataz, se localiza en el departamento de La Libertad en el Norte del Perú. Tiene una superficie de 304,99 km².

La economía del distrito de Parcoy se dinamiza fundamentalmente por la presencia de la minería aurífera. Minera Aurífera Retamas S.A. es una empresa de minería subterránea de capitales peruanos. El yacimiento que lleva por nombre "Cerro El Gigante", se viene explotando desde hace más de treinta y seis años se encuentra se ubica en el "Batolito de Pataz", formando parte del complejo geológico del Marañón, rico en concentraciones de oro y plata.

Minera Aurífera Retamas S.A., tiene entre otras contratadas a la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L cuyo nombre comercial es MINCOTRALL S.R.L. dedicándose a los servicios de explotación, desarrollo de minas y transporte.

Desde 1998, la empresa se encuentra en la implementación del sistema de Gestión SIGSSOMIN basado en el OHSAS 18001, así con el objetivo de presentar el estándar de calidad tanto para el desempeño laboral y de esta forma

contar con un buen clima organizacional entre sus trabajadores y colaboradores, sin embargo, hoy en día el colaborador ha perdido la confianza, es escasa la participación de los trabajadores debido a que no se toma en cuenta la opinión de los trabajadores.

En estos tiempos de globalización para las empresas peruanas es difícil retener a los trabajadores, siendo un factor que limita para competir con empresas extranjeras que son muy experimentadas, tienen a su cargo trabajadores capacitados, con estudios y la experiencia necesaria para fluir la organización. Esto no solo es por la tecnología con la cual disponen, sino también, por el estándar de trabajo del personal obrero del primer y segundo mundo que se encuentran en constante capacitación para el área que laboran. Así mismo este flujograma está circunscrito a la cultura organizacional que las direcciona, basada en mantener altos estándares en calidad, desempeño y una mejora en las relaciones personales e interpersonales por ello el ambiente donde se encuentran es bastante favorable, tema que para cientos de empresas peruanas es todavía novedad.

Sabemos que las empresas dedicadas a la minería a nivel nacional no están inmersas en los elementos que componen la competitividad del mercado mundial, la actividad en minería se orienta a la extracción de recursos minerales (materias primas básicas). Las certificaciones en OHSAS o ISO, resultan ser muy importantes para el desarrollo en la organización, implementado se considera como una empresa confiable de lo contrario sería considerado como improvisado.

Los conflictos sociales afectan indistintamente el clima organizacional consecuentemente el desempeño laboral de los trabajadores. También debemos tener en consideración, que si bien se cuenta con un departamento de seguridad laboral, sin embargo, durante el año 2022 se suscitaron dos accidentes no fatales de heridas y cortes, frente a estas circunstancias el

personal se encuentra desmotivado en las áreas de trabajo donde laboran que aun adolecen de la implementación completa de un sistema de seguridad. Otra circunstancia es el largo y tedioso viaje que debe recorrer el personal para reingresar a la mina desde la ciudad de Trujillo hasta el área de operaciones, dado que esta carretera tiene tramos sin asfaltar en calidad de trocha, considerando que este viaje de retorno tiene una duración aproximada de 18 horas, sin la posibilidad de tomar alimento alguno durante la trayectoria de viaje, esta singular situación produce una serie de factores que van desde incomodidad, insatisfacción y desmotivación al personal, reduciendo la posibilidad de tener un rendimiento óptimo para la empresa.

También se aprecia, que en esta empresa predomina un bajo nivel de socialización, debido a ciertas preferencias sociales, una carencia de empatía que genera inadecuadas relaciones interpersonales, bajo nivel de liderazgo y escaso trabajo en equipo lo que dificulta realizar la labor, en consecuencia, el clima organizacional es débil, limitando el desempeño de los trabajadores.

Bajo este panorama nos enfocamos en realizar la investigación en clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L.

1.2. Delimitación de la investigación

Teniendo en consideración el problema presentado, a continuación, detallamos las delimitaciones:

a. Delimitación temporal

El estudio comprendió los meses de enero a julio del año 2022.

b. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el anexo de Llacubamba, distrito de Parcoy, provincia de Pataz, del departamento de La Libertad.

c. Delimitación social

Para la delimitación social, se tuvo en consideración al personal de la

empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad SRL, tanto personal administrativo como del trabajador obrero.

d. Delimitación teórica

Precisamente el estudio de clima organizacional está basado en el comportamiento y el desempeño laboral que viene a ser el reflejo de las interacciones personales en el ambiente de trabajo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022?
- b. ¿De qué manera se relaciona la motivación organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022?
- c. ¿Cómo se relaciona el comportamiento en la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y

Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.
- b. Establecer de qué manera se relaciona la motivación organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.
- c. Identificar cómo se relaciona el comportamiento en la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

1.5. Justificación de la investigación

Razones que motivan la investigación

Consideramos que es de vital importancia velar por el personal debido a la inseguridad, y al largo viaje que se realiza como también el estrés laboral y la insatisfacción que tiene como consecuencia la pérdida de rendimiento, desequilibrio entre lo laboral y lo personal en los trabajadores provocando un descenso de la productividad de la empresa.

Importancia del tema de investigación

La importancia de la investigación es ayudar a la toma de decisiones mediante la identificación de las necesidades y puntos críticos del personal que se desempeña en un ambiente laboral favorable y desarrolle un buen clima organizacional, la cual se ve reflejada en su rendimiento, eficacia y eficiencia

Relevancia futura

Consideramos que aumentara el rendimiento, y la productividad laboral

para brindar un mejor servicio las cuales abrirán relaciones asociados a la mejora continua y a la gestión por procesos referente al clima organizacional y el desempeño laboral.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que hemos encontrado en la investigación fueron las siguientes:

- a.** Los beneficiarios de este trabajo de investigación son las empresas mineras que aparte de motivar al personal, deben elaborar nuevos procedimientos que permitan mejorar el desempeño de los trabajadores.
- b.** Las limitaciones están determinadas por la falta de organización, que impidan tener una mejor coordinación.
- c.** Los horarios de trabajo no siempre son flexibles para realizar las pausas activas en el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedente I

Mendoza (2021) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú 2021”. Presenta como Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021. La metodología usada en esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental, presenta una muestra de 30 personas. En su tesis concluye: La investigación concluye en que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,826 y nivel de error de 0.01. En cuanto a sus dimensiones estructura, comunicación, identidad, autonomía y motivación también se encuentran relacionadas con la dimensión desempeño laboral.

Antecedente II

Mendoza & Mosquera (2020) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19-

Huancayo 2020". El objetivo general fue: conocer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la financiera caja cuzco en los tiempos del Covid-19. Para el estudio presentaron la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, se utilizó un instrumento denominado encuesta, la población estuvo conformada por 13 colaboradores de la empresa. Los investigadores concluyeron: El resultado indica que si existe relación directa y significativa alta de 0,944 entre clima organizacional y desempeño laboral y con un $\alpha=0,000$ lo que nos indica que es confiable ante la respuesta, también afirman, que el covid-19 tuvo un gran impacto social por ser un caso de emergencia a pesar de ello y de todo el contexto vivido por el covid-19, el clima organizacional bien moderado y trabajado tendrá un mejor desempeño laboral por parte de los colaboradores.

Antecedente III

Galarreta (2020) en su trabajo de investigación "Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones Mi Banco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020". Presenta como objetivo principal analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados en el área de operaciones Mibanco agencia Miraflores Arequipa. De acuerdo a la investigación tiene el enfoque fue cuantitativo, de tipo explicativo, de nivel correlacional buscando determinar el grado de relación entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral. Del diseño del estudio fue no experimental de tipo transeccional. Empleando una población y muestra de 9 empleados. Concluye en su investigación: El resultado muestra que existe una correlación positiva alta entre el clima organización y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.764. Así mismo sostiene, que un clima organizacional bueno y positiva aumentará el desempeño de los empleados favoreciendo al crecimiento personal y de la organización. Normalmente el clima organizacional en una empresa va forma

descendiente siendo que la estructura organizacional dará más efecto a la calidad de interrelación e implementando propuestas de mejora en los empleados, pero el clima organizacional no solo depende de los líderes sino también de cada uno de los empleados de la organización, muchas veces se observan empleados que no contribuyen a una formación de clima productivo y armónico; o que simplemente no trabajan en equipo para el logro de resultados, es ahí donde también se debe actuar y tomar decisiones de mejora para no afectar el clima como equipo de trabajo. La evaluación de desempeño es la herramienta que ayuda al empleador a comprobar el grado de cumplimiento de su productividad en base a los objetivos y brindando retroalimentación sobre su comportamiento, solución de conflictos, desarrollo personal, capacidad de trabajo en equipo y comunicación; el clima organizacional lo hacen todos los integrantes de la empresa.

Antecedente IV

Palacios (2019) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador”. Plantea como objetivo determinar en qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí – Ecuador. En cuanto a la metodología el estudio investigativo presenta un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de nivel descriptivo un diseño descriptivo correlacional, se aplicaron 312. Mediante un muestreo intencional la muestra asciende a 312 trabajadores. Llega a la conclusión: con un coeficiente de correlación positiva y significativa, de nivel 0,870 y una significancia de 0,00, existe correlación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí, afirma también, que la existencia de un buen clima organización favorecerá el buen desempeño laboral.

Antecedente V

Araujo (2019) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes - región Junín - período 2018. La investigación plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín – Período 2018. En cuanto a la metodología la investigación propone un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y una muestra de estudio de 151 trabajadores. El autor concluye: mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,736, menciona que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, y están comprendidas por las dimensiones relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos como elementos sustanciales de la relación entre las variables.

Antecedente VI:

Palti (2022) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021”. Estableció como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021. Para lograr los propósitos, desarrollo la investigación mediante la metodología de investigación de tipo aplicada, en relación al nivel estableció descriptivo y correlacional, el estudio presenta un enfoque cuantitativo, con de diseño no experimental, la muestra fue equivalente a la población conformada por 50 colaboradores. Arriba a las conclusiones: existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima, determina a través del coeficiente Rho de Pearson de 0.754 y un nivel de significancia de 0.000.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Clima organizacional

Como expresa Palma (2004) el clima organizacional está representado por el:

Ambiente laboral, cultural, tecnológico y de ergonomía con el cual el clima pasa a ser entendido como la percepción adecuada para que se vinculen con el ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (como se citó en Goicochea, 2018, p. 74).

El ambiente de trabajo en alguna medida es determinante para el desempeño laboral, en las palabras de Louffat y Jauregui (2019) el clima organizacional es:

Vital para las empresa u organizaciones, debido a que su estructura, su cultura son determinantes para el ambiente de trabajo, influyendo en la conducta de los colaboradores, mediante la cual las personas interactúan para lograr los objetivos e incrementar la productividad de acuerdo al espacio de trabajo.

El ambiente laboral puede ser positivo o negativo, teniendo en cuenta a Chiavenato (2009) el clima organizacional representa:

El conjunto de características, situaciones que perciben o experimentan cada integrante de una organización, permitiendo mejorar o deteriorar su comportamiento, el clima organizacional representa la calidad de las condiciones ambientales al interior de una organización, el ambiente favorable eleva la moral y motiva a los trabajadores a cumplir con sus actividades.

Sabemos que el ambiente en una organización es complejo y depende de la naturaleza de la organización, teniendo en cuenta a Pavia (2014) explica

que “el clima organizacional se refiere y contempla cuales son las apreciaciones que tienen los empleados de una organización con respecto al ambiente de trabajo y el desempeño de sus actividades laborales” (p. 223).

Con base al autor Jahuirra (2015) el clima organizacional es definida como la “percepción que comparten los integrantes de una organización sobre el trabajo que realizan, el entorno físico donde trabajan, las relaciones interpersonales que sostienen con los miembros de la organización y las diversas normas formales que lo afectan” (p. 20).

Desde el punto de vista de Castellano (2012) el clima organizacional “está vinculada a las percepciones de los miembros de la organización en relación a su estructura, proceso y entorno laboral; por lo tanto, el grado de motivación, compromiso y satisfacción va a depender del ambiente que los rodea” (p. 26).

La percepción en el trabajo, es entendida como las actividades que orientan a los sentidos para obtener información sobre el ruido, los colores, la iluminación, el sabor de la comida. Hablando de cultura organizacional, son los procesos mentales que interpreta el cerebro del trabajador referente a las condiciones ambientales del trabajo.

2.2.1.1. Dimensión: estructura organizacional

Desde el punto de vista de Mintzberg, (1999) la estructura organizacional “es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas” (p. 38).

Como lo hace notar Tituaña (2015) la estructura organizacional es definida como:

El nivel de subordinación como los niveles de jerarquía y control de la gerencia y supervisores, identifica el agrupamiento de colaboradores en departamentos en la organización, además el

diseño de sistemas que garanticen la comunicación, coordinación e integración de los aportes entre departamentos o áreas (p. 27).

Conforme señala Tituaña (2015) la estructura organizacional comprende:

- a. Estructura funcional, las decisiones las toman los gerentes, es controlista y rígida, los gerentes tienen sobre carga laboral por falta de delegación. Los conocimientos y habilidades se concentran en determinadas actividades (p. 28).
- b. Estructuras departamentales, están organizadas de acuerdo a las unidades de negocio, proyectos, también se organizan de acuerdo al problema a resolver (p. 30).

La estructura organizacional es la representación gráfica denominado organigrama y representa el tamaño, los niveles jerárquicos, los departamentos o áreas, la cadena de mando, de acuerdo a los canales de comunicación comprende el flujo de información.

2.2.1.2. Dimensión: motivación organizacional

Citando a Chiavenato (2009) considera a la motivación “como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. La relación que exista entre el individuo y la situación que esté viviendo, determinará el grado de motivación de la persona” (p. 237).

Pavia (2014) manifiesta que el “clima organizacional guarda relación directa con la motivación y esta a su vez cuando el trabajador siente satisfacción” (p. 223). Refiere si el trabajador se siente motivado, la satisfacción por el trabajo será alto, el rendimiento y la productividad en la organización serán elevados.

El estado anímico de las personas afecta directamente a la motivación de los trabajadores, la satisfacción de las necesidades cobra

notoriedad en la motivación, sin embargo, esta va cambiando en la medida en que el trabajador satisface sus necesidades elementales. Conforme sostiene Maslow (1991) “a motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades” de acuerdo a la pirámide que presenta sostiene, en la medida que se satisface una necesidad aparece otra.

2.2.1.3. Dimensión: comportamiento organizacional

Para definir comportamiento, hagamos un repaso que significa organización, mencionamos entonces que es la suma de dos o más personas que tienen un objetivo en común.

Robbins (2004), define a comportamiento organizacional como el “Campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones” (p.8).

Sin duda es difícil predecir la conducta de las personas, sin embargo, resulta importante comprender el estado anímico, en esencia son los trabajadores que con sus habilidades, destrezas y la forma como se relacionan producen bienes o servicios y hacen que las organizaciones se desarrollen y logren ser competitivos en el mercado.

Como expresa Chiavenato (2009) el comportamiento organizacional “es el estudio de cómo actúan las personas en forma individual y en grupo en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p. 6).

En las palabras de Meléndez (2018) el comportamiento organizacional:

Es el campo que estudia el conjunto de actitudes, creencias,

valores, motivaciones, actividades que realiza un individuo en un ámbito ya sea individual, grupal u organizacional; el cual tiene como objetivo principal optimizar este conjunto de aspectos en el individuo, para así poder aplicarlo a beneficio de la organización en la que se desempeña (p. 30).

El comportamiento organizacional es la manera como los trabajadores se comportan al interior de la organización, para ello deben interactuar con grupos, directivos y clientes. El estudio del comportamiento organizacional busca la efectividad y el bienestar de la persona.

2.2.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2007) planteó la definición de desempeño laboral “como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel” (como se citó en Goicochea, 2018, p. 74).

Efectivamente en el desempeño laboral existen muchos factores que convergen como la motivación, el sueldo, el ambiente de trabajo, entre otros, para Mamani & Cáceres (2019) el desempeño laboral es: “La demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento” (p. 9).

El desempeño laboral es cómo se comporta y la forma como los trabajadores se desenvuelven en la realización de sus tareas, actividades, funciones y también de que manera cumplen sus obligaciones.

Toda empresa para obtener ganancias requiere de los trabajadores en los estudios Gibson, et al (2001), señalan que el desempeño laboral es:

El resultado de las funciones que se relacionan con los objetivos de la organización, tales como, productividad, eficiencia y efectividad. Por ende, podemos decir que el desempeño laboral es el grupo de acciones que se pueden observar mediante los resultados y el cumplimiento de las metas, empleando estrategias por parte de los trabajadores (como se citó en Mamani & Cáceres, 2019, p. 10).

El desempeño laboral es la forma como actúa y se desenvuelve el trabajador en su puesto de trabajo, los resultados del rendimiento se miden mediante la productividad, la eficiencia y la actitud.

2.2.2.1. Dimensión: productividad

La productividad viene a ser la relación que existe entre el volumen de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos empleados en un proceso productivo. Según Atalaya (1999) la productividad es “una medida que permite constatar lo bien que funciona un conjunto de procedimientos u operaciones de alguna organización”. Existe factores que impactan en la productividad como: los recursos humanos, la maquinaria y equipo, y como también la organización del trabajo.

La productividad para Koontz, Whihrich y Cannice (2012), es definido como:

El cociente de producción e insumos comprendido en determinado periodo, considerando la calidad; esta definición puede aplicarse a la productividad de organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores. La medición del trabajo calificado es relativamente sencilla, pero se complica en el cálculo del capital intelectual (p. 550).

2.2.2.2. Dimensión: eficiencia

La eficiencia, es la utilización correcta de los recursos

disponibles para lograr resultados y crear valor para la empresa (Chiavenato, 2009). La eficiencia es el uso responsable de los recursos que contamos.

En las palabras de Koontz, Whihrich y Cannice (2012), la eficiencia es entendida como el “logro de los fines con el mínimo de recursos” (p. 612). El fin de la empresa se entiende como los objetivos a alcanzar en un determinado plazo, con el uso menor de recursos como los materiales, económicos, humanos y de información.

Conforme sostiene Amaru (2009), la palabra eficiencia “indica cuando la organización utiliza en forma productiva o económica sus recursos. Cuanto más alto es el grado de productividad o economía en el uso de los recursos, más eficiente es la organización” (p. 6).

2.2.2.3. Dimensión: actitud

La actitud es la forma como se comporta un trabajador en su entorno laboral.

Allport (2018) define a actitud “como un estado de disposición mental, organizado que ejerce una influencia directa en el comportamiento de una persona en su día a día”. Cada vez que se hace mención a la palabra actitud, es esencial un referente que considere el aspecto material, una idea, un grupo de personas a quien se dirige nuestro comportamiento, a este referente se le denomina el objetivo actitudinal (como se citó en Correa, Abarca, Baños, y Aorca, 2019).

Castillero (2018) expone que la actitud “es el efecto del conjunto de creencias y valores relativamente estables a lo largo del tiempo en la disposición o tendencia a actuar de determinada manera o acometer algún tipo de acción” (como se citó en Correa, Abarca, Baños, y Aorca, 2019).

La actitud es la predisposición mental que tiene que ver con las

creencias, valores o emociones. Se presenta en una persona para responder de cierta manera frente a un determinado estímulo. Esta disposición puede ser de manera favorable o desfavorable.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud. Postura del cuerpo, especialmente cuando expresa un estado de ánimo (Real Academia Española, 2022).

Calidad

Es cumplir con las expectativas de los clientes.

Capacidad

Es una cualidad de capaz, de a la Real Academia Española (2022) es apto, con talento o cualidades para algo.

Comportamiento

Es la forma de conducirse de las personas frente a los demás y al entorno (Real Academia Española, 2022).

Clima organizacional

Son las percepciones que tienen los miembros de una organización en relación a su estructura, proceso y entorno laboral (Castellano, 2012).

Desempeño laboral

Es el comportamiento y manera como los trabajadores ejecutan las tareas en la organización.

Eficiencia

Es el uso correcto de los recursos para generar resultados a favor de la organización (Correa, Abarca, Baños, y Aorca, 2019).

Motivación

Es el deseo, pasión y esfuerzo que estimulan la realización u omisión de una determinada acción para lograr un objetivo.

Meta

Es el resultado que se logra mediante procedimientos definidos.

Organización

Es la asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines (Real Academia Española, 2022).

Productividad

Conforme sostiene Atalaya (1999) es “una medida que permite constatar lo bien que funciona un conjunto de procedimientos u operaciones de alguna organización”.

Responsabilidad

Es dar cumplimiento a las obligaciones que uno tiene con alguien o con algo. Ser responsable implica el compromiso que asumimos con nuestro entorno.

Tarea

Trabajo que debe hacerse en tiempo limitado (Real Academia Española, 2022).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

a. La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

b. La motivación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

c. El comportamiento en la organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2 : Desempeño laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Clima Organizacional	Es la apreciación personal de los empleados y directivos sobre el ambiente de trabajo	Estructura organizacional	Tareas, especialidad, autoridad y responsabilidad, comunicación
		Motivación organizacional	Trabajo de agrado, calidad, metas, satisfacción
		Comportamiento en la organización	Actitud, trabajo en equipo, apoyo y confianza

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 2: Desempeño laboral	Es la forma como el servidor desarrolla sus tareas y se relaciona con sus colegas, demostrando sus capacidades y habilidades.	Productividad	Conocimientos, niveles de producción, planificación de metas, plazos.
		Eficiencia	Responsabilidad, capacidad, organización.
		Actitud	Comunicación, cooperación, relaciones, iniciativas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, debido a que se plantan las hipótesis de investigación y luego se realizan las mediciones empleando métodos estadísticos.

De acuerdo la naturaleza es una investigación básica, debido a que los resultados no tienen aplicación práctica en forma inmediata.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, para Hernández et al., (2014) la investigación descriptiva pone en detalle las variables de estudio.

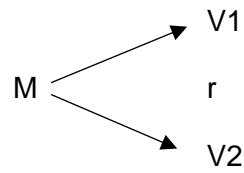
Así mismo, se estableció correlacional, permitiéndonos apreciar el grado de relación entre las variables de la investigación (Hernández et al., 2014).

3.3. Métodos de investigación

El método empleado en la investigación fue de razonamiento deductivo, que parte de la verdad universal para obtener conclusiones y el método inductivo, que parte desde el análisis de hechos singulares para llegar a conclusiones, conforme sostiene Hernández et al., (2014).

3.4. Diseño de investigación

El estudio desarrolla un diseño no experimental, de corte transversal, la información se recabo en un mismo momento.



Donde:

M : Muestra
V1 : Clima organizacional
V2 : Desempeño laboral
r : Relación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

La población comprendió a todos los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L, haciendo un total de 78 trabajadores.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra es una parte representativa de la población, para la investigación se consideró la misma cantidad que la población, en consecuencia, se decidió realizar un abordaje censal, quedando establecido en 78 trabajadores.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para recolectar los datos se realizó una encuesta, de acuerdo a Arias (2020) son las distintas maneras de obtener la información.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de investigación se elaboró el cuestionario, de acuerdo a las dimensiones se formuló las interrogantes.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a) Validación de contenido por juicio de experto

Para la validez del instrumento de investigación se solicitó la opinión calificada de los profesionales, obteniéndose la calificación siguiente:

Experto	Grado académico	%	Calificación
Mendiolaza Cornejo Gina	Magister	92.70	Procede su aplicación
Cajavilca Vicuña Jorge Luis	Magister	93.80	Procede su aplicación

Como resultado se obtuvo la calificación de procede su aplicación, consecuentemente el cuestionario resulta ser apropiado para aplicar.

b) Determinación de la confiabilidad del instrumento de investigación

La confiabilidad es el grado en que el cuestionario produce resultados coherentes, es decir cuando encuestamos tendremos resultados iguales. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de investigación se realizó mediante la técnica de Alpha Cronbach. Calculando el coeficiente tenemos:

Instrumento: clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	11

Instrumento: desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	11

El coeficiente de Alpha Cronbach para clima organización tuvo como resultado de 0.769 y para la variable desempeño laboral 0.782, estos resultados nos indican que son muy confiables.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información que se recabo se procesaron en el SPSS 25, generando tablas y gráficos, los cuales fueron analizados, siguiendo los pasos siguientes:

- a. Se aplicó el cuestionario de acuerdo a la muestra.
- b. Se organizó la base de datos, asignándole una numeración correlativa
- c. Se procedió a analizar las tablas y gráficos.
- d. Se establece la confiabilidad del instrumento
- e. Se determina el grado de correlación

3.9. Tratamiento estadístico

En el tratamiento estadístico se asigna un conjunto de valores, que presentan diversas frecuencias, se consideró lo siguiente:

- a. La estadística descriptiva. Mediante la cual se recopiló la información, seguidamente se presentó en tablas y gráficos, que posteriormente fueron interpretados.
- b. La estadística inferencial. Se obtuvo conclusiones mediante las generalizaciones para lo cual se tuvieron en cuenta la muestra del estudio.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Se desarrolla bajo los criterios de la norma APA y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, también se respeta los datos personales de las personas encuestadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para el trabajo de campo, primeramente, se elaboró los cuestionarios de investigación, de acuerdo a los indicadores y dimensiones de la investigación, seguidamente se solicitó a los profesionales para que validen los instrumentos teniendo en cuenta las variables.

En total se contó con 22 items tanto para la variable clima organizacional, como para desempeño laboral, para obtener la información se encuestó de acuerdo a la muestra. Previamente se explicó sobre los aspectos que debe considerar el encuestado al momento de responder las interrogantes formuladas.

Seguidamente se registró los datos en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS versión 25) y mediante la estadística descriptiva se muestra los resultados en tablas y gráficos para su posterior análisis e interpretación de acuerdo a cada dimensión.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos nos apoyamos en la estadística inferencial mediante la cual se obtuvo el grado de relación entre las variables de estudio.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Variable: clima organizacional

Tabla 1 Clima organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	7	9,0	9,0	9,0
Medio	41	52,6	52,6	61,5
Favorable	26	33,3	33,3	94,9
Muy favorable	4	5,1	5,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Nota: En la tabla de aprecia la información obtenida mediante el cuestionario

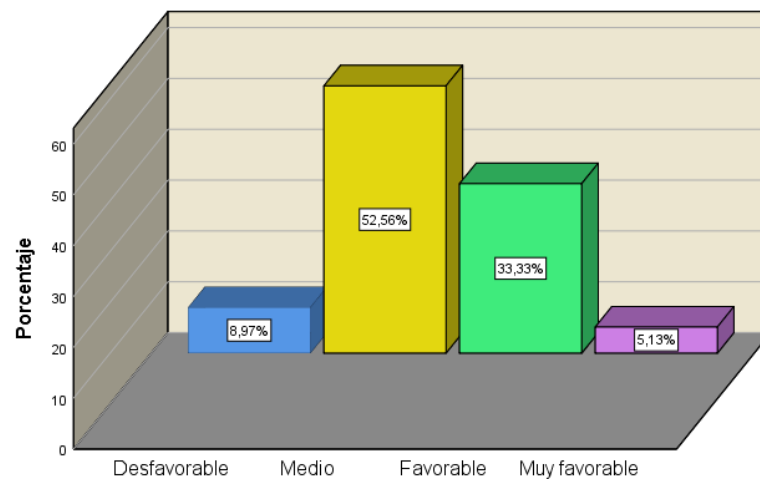


Gráfico 1. Clima organizacional (Agrupada)

Interpretación:

De la tabla Nro 1 y gráfico correspondiente se aprecia que el 53% de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. consideran que existe un clima organizacional medio, 33% respondieron favorable, así mismo 9% desfavorable, y un 5% responden muy favorable.

Tabla 2 Estructura organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	5,1	5,1	5,1
En desacuerdo	5	6,4	6,4	11,5
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	34	43,6	43,6	55,1
De acuerdo	28	35,9	35,9	91,0
Totalmente de acuerdo	7	9,0	9,0	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Nota: En la tabla de aprecia la información obtenida mediante el cuestionario

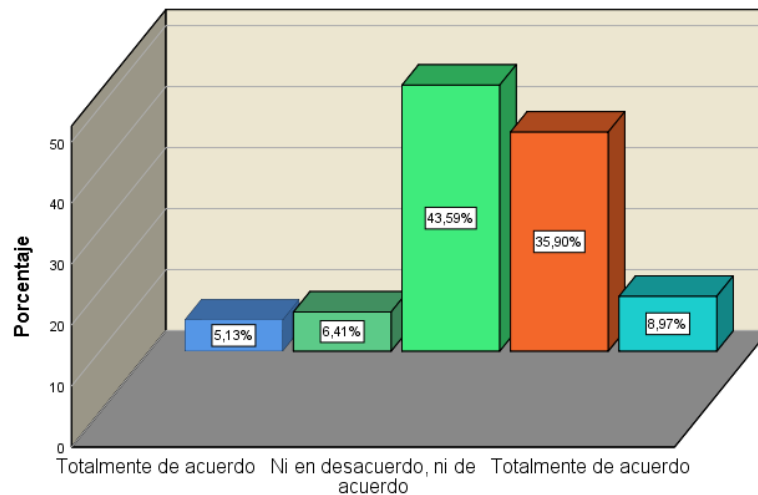


Gráfico 2. Estructura organizacional (Agrupada)

Interpretación:

De la tabla Nro 2 y gráfico correspondiente se observa que el 44% de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. refieren estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo en cuanto a la estructura organizacional, un 36% afirmaron estar de acuerdo, el 9% respondieron totalmente de acuerdo, en tanto el 6% en desacuerdo y 5% totalmente de acuerdo.

Tabla 3 Motivación organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	5	6,4	6,4	7,7
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	37	47,4	47,4	55,1
De acuerdo	31	39,7	39,7	94,9
Totalmente de acuerdo	4	5,1	5,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Nota: En la tabla de aprecia la información obtenida mediante el cuestionario

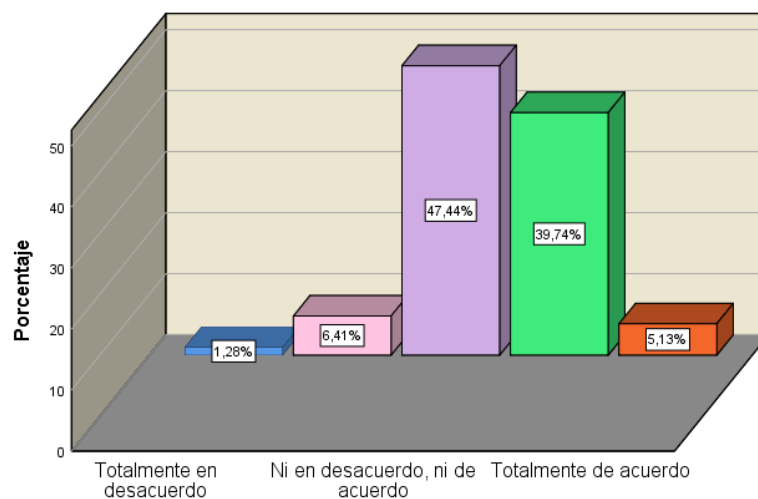


Gráfico 3. Motivación organizacional (Agrupada)

Interpretación:

De la tabla Nro 3 y gráfico correspondiente podemos apreciar que el 47% de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. refieren estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo en cuanto a la motivación organizacional, un 39% respondieron estar de acuerdo, el 5% afirmaron estar totalmente de acuerdo, el 6% en desacuerdo y un 1% totalmente de acuerdo.

Tabla 4 Comportamiento en la organización (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	6,4	6,4	6,4
En desacuerdo	21	26,9	26,9	33,3
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	30	38,5	38,5	71,8
De acuerdo	19	24,4	24,4	96,2
Totalmente de acuerdo	3	3,8	3,8	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Nota: En la tabla de aprecia la información obtenida mediante el cuestionario

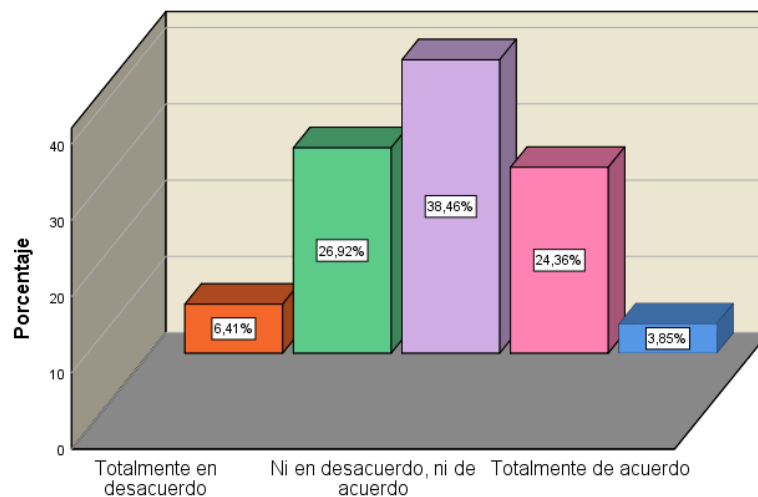


Gráfico 4. Comportamiento en la organización (Agrupada)

Interpretación:

De la tabla Nro 4 y gráfico correspondiente se observa que el 39% de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. refieren estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo en cuanto al comportamiento en la organización, el 24% sostienen encontrarse de acuerdo, el 25% respondieron en desacuerdo, en tanto un 6% totalmente en desacuerdo y 4% totalmente de acuerdo.

4.2.2. Variable: desempeño laboral

Tabla 5 Desempeño laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	3	3,8	3,8	7,7
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	31	39,7	39,7	47,4
De acuerdo	39	50,0	50,0	97,4
Totalmente de acuerdo	2	2,6	2,6	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se aprecia la información obtenida mediante el cuestionario

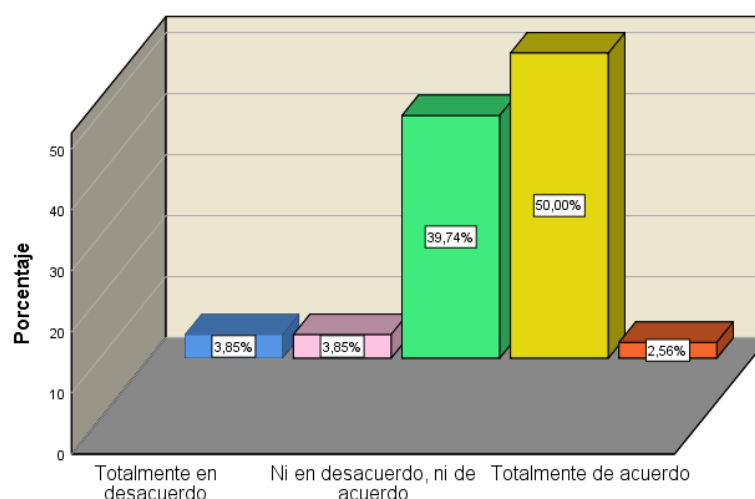


Gráfico 5. Desempeño laboral (Agrupada)

Interpretación:

De la tabla Nro 5 y gráfico correspondiente se observa que el 40% de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. consideran estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo en cuanto al desempeño laboral, un 50% afirmaron estar de acuerdo, el 4% respondieron totalmente en desacuerdo, y el 3% están totalmente de acuerdo.

4.3. Prueba de hipótesis

Conforme a los resultados obtenidos y presentados en tablas y frecuencias, ahora realizaremos la prueba de hipótesis con la finalidad de aceptar o rechazar la afirmación formulada. Para contrastar las hipótesis realizaremos a través de la prueba estadística de Rho de Spearman, siendo una prueba no paramétrica, nos permite cuantificar la correlación entre las variables.

Prueba de la hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis

H_1 : El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

H_0 : El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

2. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

3. Cálculo del p valor

Correlaciones entre clima organizacional y desempeño laboral				
			Clima organizacional (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
Desempeño laboral (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

4. Criterios de decisión

$p < \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta H_0

$p > \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Donde p es igual al valor de significación (Sig.)

5. Reglas para interpretar el coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tamaño de correlación	Interpretación
De ± 0.90 a ± 1.00	Correlación muy alta positiva (negativa)
De ± 0.70 a ± 0.90	Correlación alta positiva (negativa)
De ± 0.50 a ± 0.70	Correlación moderada positiva (negativa)
De ± 0.30 a ± 0.50	Correlación baja positiva (negativa)
De ± 0.00 a ± 0.30	Correlación pequeña positiva (negativa)

Nota. Se adaptado de Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2014, p. 323)

6. Toma de decisión

Conforme al resultado de p (Sig.) = 0,000, mencionamos que es menor al nivel de confianza establecido en 0.05, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1).

Por lo que, existe una correlación moderada positiva entre clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.623.

Prueba de hipótesis específica a

1. Planteamiento de la hipótesis

H_1 : La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

H_0 : La estructura organizacional no se relaciona significativamente con el

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Cálculo del p valor

Correlaciones entre estructura organizacional y desempeño laboral

			Estructura organizacional (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estructura organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

4. Criterios de decisión

$p < \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta H_0

$P > \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Donde p es igual al valor de significación (Sig.)

5. Reglas para interpretar el coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tamaño de correlación	Interpretación
De ± 0.90 a ± 1.00	Correlación muy alta positiva (negativa)
De ± 0.70 a ± 0.90	Correlación alta positiva (negativa)
De ± 0.50 a ± 0.70	Correlación moderada positiva (negativa)
De ± 0.30 a ± 0.50	Correlación baja positiva (negativa)
De ± 0.00 a ± 0.30	Correlación pequeña positiva (negativa)

Nota. Se adaptado de Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2014, p. 323)

6. Toma de decisión

Conforme al resultado de p (Sig.) = 0,000, mencionamos que es menor al nivel de confianza establecido en 0.05, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1). Por lo que, existe una correlación baja positiva entre estructura organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.434.

Prueba de hipótesis específica b

1. Planteamiento de la hipótesis

H_1 : La motivación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

H_0 : La motivación organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Cálculo de p valor

Correlaciones entre motivación organizacional y desempeño laboral				
			Motivación organizacional (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,460**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

4. Criterios de decisión

$p < \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta H_0

$P > \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Donde p es igual al valor de significación (Sig.)

5. Reglas para interpretar el coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tamaño de correlación	Interpretación
De ± 0.90 a ± 1.00	Correlación muy alta positiva (negativa)
De ± 0.70 a ± 0.90	Correlación alta positiva (negativa)
De ± 0.50 a ± 0.70	Correlación moderada positiva (negativa)
De ± 0.30 a ± 0.50	Correlación baja positiva (negativa)
De ± 0.00 a ± 0.30	Correlación pequeña positiva (negativa)

Nota. Se adaptado de Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2014, p. 323)

6. Toma de decisión

Conforme al resultado de p (Sig.) = 0,000, mencionamos que es menor al nivel de confianza establecido en 0.05, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1). Por lo que, existe una correlación baja positiva entre motivación organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.460.

Prueba de hipótesis específica c

1. Planteamiento de la hipótesis

H_1 : El comportamiento en la organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

H_0 : El comportamiento en la organización no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Cálculo de p valor

Correlaciones entre comportamiento organizacional y desempeño laboral

			Comportamiento en la organización (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Comportamiento en la organización (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

4. Criterios de decisión

$p < \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta H_0

$P > \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Donde p es igual al valor de significación (Sig.)

5. Reglas para interpretar el coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tamaño de correlación	Interpretación
De ± 0.90 a ± 1.00	Correlación muy alta positiva (negativa)
De ± 0.70 a ± 0.90	Correlación alta positiva (negativa)
De ± 0.50 a ± 0.70	Correlación moderada positiva (negativa)
De ± 0.30 a ± 0.50	Correlación baja positiva (negativa)
De ± 0.00 a ± 0.30	Correlación pequeña positiva (negativa)

Nota. Se adaptado de Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2014, p. 323)

6. Toma de decisión

Conforme al resultado de p (Sig.) = 0,000, mencionamos que es menor al nivel de confianza establecido en 0.05, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1). Por lo que, existe una correlación moderada positiva entre comportamiento organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.618.

4.4. Discusión de resultados

El estudio presenta como objetivo general, determinar la relación existente entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022. Según el resultado obtenido mediante el estadístico de Rho de Spearman es igual a 0.623, existiendo una correlación moderada positiva entre clima organizacional y desempeño laboral, lo cual nos permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la alterna. Con lo hallado comprobamos lo establecido en el objetivo general.

El resultado es coincidente con lo encontrado por Mendoza (2021) quien afirma que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,826. También podemos mencionar que se asemeja con Mendoza & Mosquera (2020) quienes manifestaron que si existe relación directa y significativa alta de 0,944 entre clima organizacional y desempeño laboral y con un $\alpha=0,000$, esto es, que el clima organizacional bien moderado y trabajado permitirá tener un mejor desempeño laboral a los colaboradores. Remarcamos citando a Galarreta (2020) quien sostiene que, un clima organizacional bueno y positiva aumentará el desempeño de los empleados favoreciendo al crecimiento personal y de la organización. A su turno Palacios (2019) también coincide con los resultados obtenidos, quien afirma que

la existencia de un buen clima organización favorecerá el buen desempeño laboral. Sin duda también se coincide con Araujo (2019) quien argumenta que el clima organizacional tiene una correlación con el desempeño laboral de correlación Rho de Spearman de 0,736 fundamentalmente en las dimensiones relaciones humanas y procesos internos.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.623, demostrando que existe una correlación moderada positiva, lo que implica a mejor estructura organizacional, motivación y comportamiento en la organización mejor será el desempeño laboral.
2. Se determinó que existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.434, demostrando que existe una correlación baja positiva, lo que implica a mejor división de tareas, asignando las tareas de acuerdo a la especialidad, definiendo la autoridad y responsabilidad será mejor el desempeño laboral.
3. Se estableció la relación entre la motivación organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.460, demostrando que existe una correlación baja positiva, lo que implica que cuando el trabajo es de su agrado del trabajador, se esfuerza para realizar un trabajo de calidad, se siente entusiasmado y satisfecho con la labor que realiza será mejor el desempeño laboral.
4. Se identificó la relación entre el comportamiento en la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.618, demostrando que existe una correlación moderada positiva, lo que implica, a una mejor actitud,

resolviendo los problemas en equipo y contando con el apoyo del superior mejor será el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en lo posible asignar las tareas en función a la especialidad y experiencia del trabajador.
- 2.** Establecer programas de bienestar laboral mediante la cual se involucre tanto a los trabajadores como a los familiares con fines de crear un clima organizacional favorable.
- 3.** También consideramos importante aumentar los incentivos teniendo en consideración las metas establecidas, con la finalidad de mejorar los niveles de productividad laboral de los trabajadores.
- 4.** Es importante el trabajo en equipo, para lo cual se debe practicar una comunicación fluida, abierta y participativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración. Teoría general y proceso*. México: Pearson Educación.
- Araujo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes - región Junín - período 2018*. [Tesis de posgrado, CAEN Centro de Altos Estudios Nacionales]. <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/205/TESIS%20%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&i>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis - Guía para la elaboración*. (1ª ed.). https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. *Revista de Psicología*. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. España: Editorial Académica Española
- Correa, D., Abarca, A., Baños, C. y Aorca, S. (2019). Actitud y Aptitud en el proceso de aprendizaje. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México D. F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México. McGraw-Hill.
- Galarreta, S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones Mi Banco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020*. [Trabajo de investigación de pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/IV_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%c3%b3n_2020.pdf

- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral del área de recursos humanos. caso: outsourcing internacional. *Global Business Administration Journal* 2(2), 2018. http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2240
- Koontz, H., Whihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva Global y Empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jahaira, L. (2015). *Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de Apoyo Sandia II- 1, Puno 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad de Puno]. Recuperada de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/unappuno/853/1/Jahaira_Zea_Lizbet_Juana.pdf.
- Louffat, E., y Jáuregui, K. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (1ª ed.). España. Ediciones Díaz Santos S.A.
- Mamani, Y. & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. [Trabajo de investigación, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad peruana de las Américas]. Repositorio institucional <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mendoza, A. & Mosquera D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19-Huancayo – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9965/1/IV_FCE_317_TI_Mendoza_Mosquera_2020.pdf
- Meléndez, A. (2018). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.Ltda San Borja - 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez%20Villanueva%2C%20Angel%20Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mintzberg, H. (1999). *La Estructuración de las Organizaciones*. Grupo Planeta
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima: Pirámide.
http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2240
- Palti, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pavia, I. (2014.). *Comunicación en las relaciones profesionales*. España: I. C. Editorial.

Real Academia Española (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª Ed.). México. Pearson Educación

Robbins, P. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México. Editorial: Pearson educación.

Tituaña, E. . (2015). *Análisis de la estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la compañía de transporte escolar y turismo Unipro C.A., año 2014*. [Investigación de posgrado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1591/1/TESIS%20ERWIN%20ROMMEL%20TITUA%C3%91A%20SOTALIN.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: Clima organizacional

El cuestionario tiene por finalidad analizar la forma en la que el personal de la empresa percibe el ambiente de trabajo en el que se desempeña. Sus respuestas son confidenciales y válidos para el trabajo de investigación.

Instrucciones:

La serie de preguntas que se presentan a continuación tienen na escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque con una X las alternativas que considere correctas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

CLIMA ORGANIZACIONAL						
A	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	Están divididas las tareas a realizar					
2	La tareas se asignan de acuerdo a la especialidad del trabajador					
3	Está definido la autoridad y la responsabilidad					
4	La comunicación es fluida					
B	MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
5	El trabajo que realiza es de su agrado					
6	Se esfuerza para entregar un trabajo de calidad					
7	Se siente entusiasmado para lograr las metas en el trabajo					
8	Está satisfecho con el trabajo que realiza					
C	COMPORTAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
9	Mi actitud me impulsa a trabajar con entusiasmo					
10	Mediante el trabajo en equipo se resuelven los problemas					
11	Considera que tiene apoyo y confianza del inmediato superior					

CUESTIONARIO: Desempeño laboral

El cuestionario tiene por finalidad analizar la forma en la que el personal de la empresa percibe el ambiente de trabajo en el que se desempeña. Sus respuestas son confidenciales y válidos para el trabajo de investigación.

Instrucciones:

La serie de preguntas que se presentan a continuación tienen na escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque con una X las alternativas que considere correctas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

		DESEMPEÑO LABORAL				
		1	2	3	4	5
12	Sus conocimientos le permiten realizar un trabajo de calidad					
13	Considera que los niveles de producción es óptimo					
14	Se planifica las metas a lograr					
15	Entrega su trabajo a tiempo					
16	Es responsable con su trabajo					
17	Muestra capacidad para realizar sus tareas					
18	Se encuentra organizado las herramientas y materiales para realizar su trabajo					
19	Comunica sus expectativas y obstáculos					
20	Coopera para lograr la meta en el trabajo					
21	Se relaciona con sus colegas de trabajo					
22	Presenta iniciativas para lograr las metas					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

a. Procedimiento de validación de cuestionario de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022"

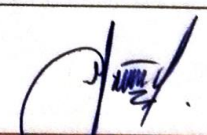
INVESTIGADORES: Bach. Shirley Rosmery ATENCIO ROJAS - Bach. Marisol RAMOS AYRA

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					95
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					95
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					96
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					97
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					95
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					95
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					85
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					95
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					95
Sub totales						
Puntaje Total:		93.807.				

Opinión de aplicabilidad

No procede su aplicación
 Procede su aplicación subsanando las observaciones
 Procede su aplicación

X

CASAVILCA NICOLA JORGE LUIS	LIC. ADMINISTRACIÓN	
Apellidos y nombres del Experto	Profesión	Firma del Experto DNI N° 40460116.

Cerro de Pasco, julio de 2023

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022"

INVESTIGADORES: Bach. Shirley Rosmery ATENCIO ROJAS - Bach. Marisol RAMOS AYRA

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					35
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					90
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					90
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					90
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					96
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					96
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					95
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					95
Sub totales						
Puntaje Total:						92.30 %

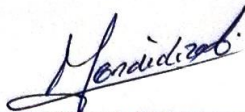
Opinión de aplicabilidad

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

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

MENDOLAZA CORNEJO GINA	Lic. ADMINISTRACIÓN	
Apellidos y nombres del Experto	Profesión	Firma del Experto DNI N° 42653227

Cerro de Pasco, julio de 2023

b. Procedimiento de confiabilidad de los cuestionarios de investigación

Cuestionario: clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	78	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	11

Cuestionario: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	78	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	11

MATRIZ CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022					
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022?	Determinar la relación existente entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.	El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.	Variable 1 Clima organizacional	Tareas, especialidad, autoridad y responsabilidad, comunicación Trabajo de agrado, calidad, metas, satisfacción Actitud, trabajo en equipo, apoyo y confianza	Tipo investigación: cuantitativo y básica Nivel investigación: descriptivo y correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			
a) ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en	a) Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el	a) La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el			Método de investigación: deductivo - inductivo Diseño de investigación: no experimental

el departamento de la Libertad, 2022?	departamento de la Libertad, 2022.	departamento de la Libertad, 2022			
b) ¿De qué manera se relaciona la motivación organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022?	b) Establecer de qué manera se relaciona la motivación organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.	b) La motivación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.	Variable 2 Desempeño laboral	Conocimientos, niveles de producción, planificación de metas, plazos, responsabilidad, capacidad, organización, comunicación, cooperación, relación, iniciativas	Población: 78 Muestra: 78
c) ¿Cómo se relaciona el comportamiento en la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el	c) Identificar cómo se relaciona el comportamiento en la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022.	c) El comportamiento en la organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento			Instrumento de investigación: Cuestionario

departamento de la Libertad, 2022?		de la Libertad, 2022.			
--	--	--------------------------	--	--	--

