UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD MINERA CHINALCO – TOROMOCHO DEL LABORATORIO ONSITE DE SGS DEL PERÚ SAC., 2021"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR: ADALESHKA BRIGYTTE ROSAS TORRES

ASESOR: DR. PEDRO JULIÁN ORMEÑO CARMONA

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 1:00 PM .....del día Viernes 17 de Junio del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Jose Manuel Cardenas Bernaola (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro), y Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD MINERA CHINALCO-TOROMOCHO DEL LABORATORIO ONSITE DE SGS PERU SAC., 2021"** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Adaleshka Brigytte Rosas Torres, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 2:00 PM .....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....
Mg. Jose Manuel Cardenas Bernaola
Presidente

.....
Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

.....
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali
SECRETARIO
PUCALLPA

.....
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Mg. Jose Manuel Cardenas Bernaola

Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Miembro

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

Asesor

Bach. Adaleshka Brigytte Rosas Torres

Tesista

Escaneado con CamScanner

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0356-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de tesis**, titulado:**

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD MINERA CHINALCO – TOROMOCHO DEL LABORATORIO ONSITE DE SGS DEL PERÚ SAC., 2021".

Responsable (es)	**:**	**ROSAS TORRES, ADALESHKA BRIGYTTE**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela Profesional	:	**ADMINISTRACIÓN.**
Asesor(a)	:	**Dr. ORMEÑO CARMONA, PEDRO JULIÁN**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

FECHA 15/06/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ADALESHKA BRIGYTTE ROSAS TORRES

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD MINERA CHINALCO-TORDMOCHO DEL LABORATORIO ONSITE DE SGS DEL PERÚ SAC, 2021"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARMONA

En la Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01/08/2022

Email: AdaleshKarl12@gmail.com
Teléfono: 949047962

Firma:
DNI: 71960277

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

Escaneado con CamScanner

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en memoria de quienes son un pilar importante a lo largo de mi vida, mis abuelos Ali Torres e Ysabel Uribe que pesar de que ya no se encuentran con nosotros siempre los tengo presente. A mi madre Maria Torres que con su amor, perseverancia y ejemplo de superación me enseña cada día a que jamás debo rendirme, gracias por todo el apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarme la oportunidad de ser licenciada en administración y cumplir mi objetivo profesional.

A mi asesor, el Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona, por brindarme la orientación y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

INDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

INDICE DEL CONTENIDO iv

INDICE DE TABLAS viii

INDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I 1

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema General 3

1.2.2. Problemas Específicos 4

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.3.1. Objetivo General 4

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS....5

1.4.1. Hipótesis General 5

1.4.2. Hipótesis Específicas 5

1.5. VARIABLES....6

1.5.1. Definición conceptual de variables 6

1.5.2. Definición operativa de variables....6

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 7

1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 8

CAPÍTULO II 10

MARCO TEÓRICO 10

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 10

2.1.1. A Nivel Internacional....10

2.1.2. A Nivel Nacional 12

2.2. BASES TEÓRICAS 15

2.2.1. Clima organizacional 15

2.2.2. Características del clima organizacional 16

2.2.3. Elementos del clima organizacional 16

2.2.4. Desempeño laboral 17

2.2.5. Teorías del desempeño laboral 18

2.2.6. Factores del desempeño laboral 19

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 22

CAPÍTULO III 26

METODOLOGÍA 26

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 26

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 26

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 27

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 28

3.4.1. Técnicas 28

3.4.2. Instrumentos 28

3.4.3. Confiabilidad 28

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 29

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS 30

3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS 30

CAPÍTULO IV.....31

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 31

4.1. RESULTADOS 31

4.2. DISCUSIÓN.....39

CAPÍTULO V.....41

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 41

5.1. CONCLUSIONES.....41

5.2. RECOMENDACIONES.....42

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....44

ANEXOS 47

Anexo 1. Matriz de consistencia 48

Anexo 2. Cuestionario de preguntas.....49

Anexo 3. Base de datos.....52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables 7

Tabla 2. Personal de la Unidad Minera Chinalco 27

Tabla 3. Plan de recolección 29

Tabla 4. Cruzada entre clima organizacional y desempeño laboral 31

Tabla 5. Cruzada entre ambiente y desempeño laboral 32

Tabla 6. Cruzada entre percepción y desempeño laboral 33

Tabla 7. Cruzada entre comunicación corporativa y desempeño laboral 34

Tabla 8. Prueba de hipótesis general 35

Tabla 9. PH #01 36

Tabla 10. PH #02 37

Tabla 11. PH #03 38

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cruzada entre clima organizacional y desempeño laboral.....31

Figura 2. Cruzada entre ambiente y desempeño laboral 32

Figura 3. Cruzada entre percepción y desempeño laboral.....33

Figura 4. Cruzada entre comunicación corporativa y desempeño laboral 34

RESUMEN

La investigación tiene como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021. Así mismo, el marco metodológico está basado en el tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, teniendo una muestra de estudio de 32 colaboradores que fueron encuestados por dos instrumentos de 9 preguntas cada uno, relacionados con los indicadores de las variables cultura organizacional y desempeño laboral, también se realizó la validez de los instrumentos por la opinión de tres catedráticos de la Carrera Profesional de Administración, por último en el análisis cuantitativo, se mostró por medio del alfa de Cronbach que los instrumentos son confiables. Finalmente, se determinó relación directa entre clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021, debido que se aplicó el Rho de Spearman y calculó correlación moderada de rs = 0.572**, lo que corrobora que el personal considera que el clima organizacional es 65.63% regular y el desempeño laboral es 56.26% regular.

Palabras claves: Ambiente, comportamiento, competencias y motivación.

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the Chinalco - Toromocho Mining Unit of the Onsite Laboratory of SGS del PERÚ SAC., 2021. Likewise, the methodological framework is based on the type of applied research, descriptive correlational level and non-experimental cross-sectional design, having a study sample of 32 collaborators who were surveyed by two instruments of 9 questions each, related to the indicators of the variables organizational culture and work performance, the validity of The instruments by the opinion of three professors of the Professional Career of Administration, finally in the quantitative analysis, it was shown by means of Cronbach's alpha that the instruments are reliable. Finally, a direct relationship between organizational climate and work performance was determined in the Chinalco - Toromocho Mining Unit of the Onsite Laboratory of SGS del PERÚ SAC., 2021, because the Spearman Rho was applied and calculated a moderate correlation of rs = 0.572 ** , which corroborates that the staff considers that the organizational climate is 65.63% regular and the job performance is 56.26% regular.

Keywords: Environment, behavior, skills and motivation.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral en las organizaciones va constituir factores que determinen el alcance de las metas y objetivos trazados, siendo de gran importancia la evaluación del personal en función al trabajo que realizan día a día, con lo cual, los resultados obtenidos estén de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Asimismo, el clima organizacional es un factor transcendental para el desempeño laboral, porque algunos estudios demostraron que un clima organizacional positivo va manifestarse de forma productiva en el personal.

La investigación consta de cinco capítulos de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la universidad, siendo los siguientes:

El capítulo uno, explica sobre la descripción del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, hipótesis, operacionalización de las variables y la justificación del estudio. El capítulo dos, determina los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos. El capítulo tres, define el método y diseño de la investigación, también se determina la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, para el procesamiento y tratamiento de los datos, y por último, los principios éticos del estudio. El capítulo cuatro, ejecuta el análisis descriptivo de los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión. El capítulo cinco, explica las conclusiones y recomendaciones.

Por último, se tiene las referencias bibliográficas con los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, toda empresa sea pública o privada va sufriendo cambios constantemente. Por tanto, dichas organizaciones buscan realizar mejoras estratégicas y metodológicas para afrontar victoriosos los desafíos que presenta actualmente nuestra sociedad.

El afán de mejorar día con día, lleva a las empresas a poner énfasis en el comportamiento laboral de cada trabajador, debido a que el comportamiento de estos depende básicamente de las percepciones que tengan sobre el clima laboral de la organización, sumado a ello los conocimientos y principios para desempeñar sus labores y/o motivaciones, que conllevan a satisfacer necesidades alcanzando los objetivos de la organización.

En tanto, se define al clima organizacional a las características del ambiente laboral que son percibidas por los miembros de una organización, influyendo directamente el comportamiento que tienen los colaborares al efectuar una actividad. El clima organizacional se encuentra ligado al grado de satisfacción que tienen los empleados al desarrollar sus laborales. Es decir, cuanto más identificado se sienta el personal con el trabajo que desarrolla, de igual manera incrementa su grado de satisfacción.

Por lo anterior, se puede afirmar que la principal función que efectuar el clima organizacional dentro de una empresa es la de ofrecer un buen ambiente de trabajo, que cause mayor productividad. Por su lado, el desempeño laboral de un trabajador se entiende como las acciones relevantes tomadas para lograr los objetivos de la organización, sin embargo, el desempeño se ve afectado por agotamiento, estrés, ansiedad, etc., presentado por personas que tiene dificultades en las comunicaciones, lo cual impide puedan desarrollar un trabajo en equipo.

Unidad Minera Chinalco - Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del Perú SAC., 2021., es una empresa ubicada en el distrito de Morococha y Yauli, considerada como uno de los yacimientos importantes del Perú, en el que se encuentra los yacimientos de pórfidos de cobre (yacimiento polimetálico), que tiene como función principal la obtención de concentrado de cobre, cuya operación consiste en la trituración, molienda, flotación, concentrado y pesado del material. Teniendo como misión contribuir de manera sostenible al desarrollo de la población, con ética y transparencia en cada acción tomada.

Sin embargo, existe un déficit de interés por algunos colaboradores, generado a causa de las capacitaciones discontinuas realizadas por la empresa, que trae consigo deficiencia y falta de compromiso laboral. Asimismo, el desempeño laboral se ve afectado por el agotamiento, desinterés y desmotivación que presentan los trabajadores en la Unidad Minera Chinalco, lo que indica la existencia de una mala comunicación y

deficiencia de información; generando un clima organizacional inadecuado que atrasa, baja la productividad y por ende la rentabilidad.

La problemática referente al clima organizacional es evidenciada en la falta de motivación, considerando que el desempeño demostrado no es debidamente recompensado. Asimismo, el desconocimiento de los procesos concernientes al clima organizacional conlleva a tener un entorno negativo, generando una coyuntura insostenible, que deteriora la eficiencia y eficacia del desempeño en las funciones que realiza el trabajador.

Ante estos hechos el desempeño laboral se ve resquebrajado, causando en los colaboradores de la empresa, tardanza, incumplimiento de funciones, falta motivación, incapacidad de análisis, e ineficiencia, por lo cual es oportuno realizar dicha investigación, Clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco - Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del Perú SAC.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

a) ¿Qué relación existe entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?

b) ¿Qué relación existe entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?

c) ¿Qué relación existe entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

a) Determinar la relación entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

b) Determinar la relación entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

c) Determinar la relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicas

a) Existe relación entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

b) Existe relación entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

c) Existe relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Definición conceptual de variables

El clima organizacional representa el ambiente interno que hay entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente (Chiavenato, 2002).

Para evaluar el desempeño de los colaboradores se llevan a cabo mediciones constantes. Como consecuencia, el empleador le brinda a su colaborador una retroalimentación de su desempeño e identifica las variables a corregir (Werther & Davis, 2000).

1.5.2. Definición operativa de variables

V1: Clima organizacional.

- D1: Ambiente.
- D2: Percepción.
- D3: Comunicación corporativa.

V2: Desempeño laboral.

- D1: Comportamiento.
- D2: Competencias.
- D3: Motivación.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente	▪ Entorno físico. ▪ Condiciones laborales. ▪ Realización personal.	P01, P02 y P03	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	Malo (9 – 20) Regular (21 – 32) Bueno (33 – 45)
	Percepción	▪ Trato horizontal. ▪ Bienestar. ▪ Experiencia.	P04, P05 y P06		Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	
	Comunicación corporativa	▪ Comunicación ascendente. ▪ Comunicación descendiente. ▪ Comunicación interna.	P07, P08 y P09		Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	
DESEMPEÑO LABORAL	Comportamiento	▪ Trabajo en equipo. ▪ Autonomía. ▪ Respeto.	P10, P11 y P12		Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	Malo (9 – 20) Regular (21 – 32) Bueno (33 – 45)
	Competencias	▪ Desarrollo personal. ▪ Capacitación. ▪ Formación.	P13, P14 y P15		Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	
	Motivación	▪ Reconocimiento. ▪ Incentivo monetario. ▪ Crecimiento profesional.	P16, P17 y P18		Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	

1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación práctica

El estudio que se realizó mide la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco - Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del Perú SAC, la cual nos permitió ver las condiciones en las que el trabajador está expuesto al efectuar sus actividades, permitiendo solucionar problemáticas existentes en la organización.

Justificación teórica

Se denomina clima organizacional a la percepción del ambiente en el trabajo, que influye en el desempeño laboral demostrado por medio del aumento de la productividad. En tal sentido, la investigación permitió identificar el nivel de clima organizacional como el de desempeño en la Unidad Minera Chinalco - Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS.

Justificación social

A fin de que la empresa pueda proponer intervenciones que generen cambios en la productividad y desempeño, tomando como referencia los problemas que se observan la empresa. Por todo lo redactado anteriormente, la investigación servirá de modelo para estudios futuros que tengas como tema principal medir la relación entre la variable clima laboral y la variable desempeño laboral.

Justificación metodológica

El informe final debe contener el desarrollo metodológico de una investigación científica, mediante procedimientos de recolección de datos y procesamiento de información.

Importancia

El tema estudiado en la investigación es de gran relevancia, ya que se encontrará basada en el mejoramiento continuo y desarrollo de la empresa; por lo que estratégicamente se busca adecuar a la empresa con un ambiente laboral apropiado y un equipo de trabajo eficiente. En este contexto, el contar con un clima organizacional adecuado genera incremento en el desarrollo y aceptación de la empresa, reflejando mayor responsabilidad por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A Nivel Internacional

Grimaldos, Sánchez, & Ramírez (2018): ***"Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S."*** de la Universidad Católica de Córdoba concluyen: (a) La encuesta se encuentra diseñada para identificar el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la empresa RESTCAFE S.A.S. y será realizada en el punto de venta éxito colina pero no fue implementada debido a la disponibilidad de los operarios y del tiempo de entrega de esta investigación, será implementada a medida que se preste la ocasión de realizarla y que se logren obtener resultados significativos con respecto a la temática que se está trabajando.

Vera & Suárez (2018): ***"Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad"*** de la Universidad Estatal Península de Santa Elena concluye: (a) Es insuficiente el reconocimiento por parte de la empresa, influye en la autoestima del empleado, debe de dar iniciativa para que exista satisfacción laboral y aumentar la productividad de la empresa. En este sentido el 80% indicó que se sienten desmotivados los trabajadores porque no se les reconoce su esfuerzo a través de incentivos,

vacaciones, bonos, por parte de CNT-EP el cantón la Libertad, provincia de Santa Elena, (b) El desempeño laboral es insuficiente, en el cual no hay competencias laborales alcanzadas, esto incide en la ineficiencia de las actividades, calidad de servicio y productividad por parte de la CNT-EP cantón la Libertad, provincia de Santa Elena, (c) Se comprobó la hipótesis de la investigación usando el estadístico chi-cuadrado. Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional índice significativamente en el desempeño de los trabajadores de la CNT-EP cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

Meza (2018): ***"Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas"*** de la Universidad de Montemorelos concluye: (a) Se encontró que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral, (b) Se halló que la mayoría de los empleados (86%) percibe un clima organizacional positivo, (c) Entre las áreas de trabajo, el Colegio Linda Vista se destaca por reportar un mejor clima organizacional que todas las demás, (d) También se halló que el estatus laboral influye en la precepción del clima organizacional.

Espinoza (2018): ***"El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA, Ambato"*** de la Universidad Técnica de Ambato concluye: (a) La motivación también influye en el desempeño laboral. La motivación es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA. Cuanto

mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento y mayor productividad repercutirá su trabajo en el buen devenir de la empresa.

Zans (2017): ***"Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016"*** de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua concluye: (a) El clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, (b) Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

2.1.2. A Nivel Nacional

Pastor (2018): ***"Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017***" de la Universidad San Ignacio de Loyola concluye: (a) Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017, (b) Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e

hidrocarburos en Lima durante el año 2017, (c) Podemos concluir que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organización en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Ccallo (2018): ***"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave - 2017 – 2018"*** de la Universidad Nacional del Altiplano concluye: (a) Respecto a la comunicación interpersonal y productividad laboral del personal de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave - 2017 -2018 se relacionan significativamente, puesto que el nivel de correlación de Pearson es igual a 0.656** el cual nos indica que existe una correlación positiva entre ambas variables siendo el 60.9% de los trabajadores manifiestan que la comunicación interpersonal se da de manera regular, en tal sentido la comunicación interpersonal, el cumplimiento de su producción laboral y cumplimiento de tareas asignadas, le permite contribuir individualmente con las metas establecidas en la Municipalidad mas no dentro de un trabajo de equipo.

Altez & Arias, (2018): ***"Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018"*** de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas concluyen: (a) La dimensión estructura del clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio

Comercial de Gamarra, año 2018. Esto quiere decir, que las reglas y políticas claras dentro de una organización influyen en el desempeño de una empresa, (b) La dimensión relaciones del clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Esto quiere decir, que tener un ambiente agradable dentro de la organización si impacta en el desempeño de una empresa.

Alegre (2017): ***"Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017"*** de la Universidad César Vallejo concluye: (a) Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es rxy = 0,524 , el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora, (b) Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo es rxy = 0,553, el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto al conocimiento del trabajo también se mejora.

Quispe (2015): ***"Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015"*** de la Universidad Nacional José María Arguedas concluye: (a) La evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una

relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional representa el ambiente interno que hay entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente (Chiavenato, 2002).

Las percepciones individuales, y a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y desempeño laboral (Griffin & Moorhead, 2010).

El clima organizacional lo constituye el medio interno de una organización, la atmósfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales). Además de las actitudes, sistemas de valores, formas de

comportamiento sociales que son sancionados (factores sociales) (Mendoza, 2013).

2.2.2. Características del clima organizacional

a) Se basa en percepciones individuales.

b) Se centra en las prácticas y procedimientos de la organización como elementos de análisis.

c) Las percepciones del clima representan una respuesta al estímulo externo, que se basa en la naturaleza intrínsecamente psicológica del individuo (Ccallo, 2018).

2.2.3. Elementos del clima organizacional

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra de una sección a otra dentro de una misma empresa.

- El clima, juntos con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico (Goncalves, 2000).

2.2.4. Desempeño laboral

El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato, 2002).

El desempeño laboral se define como 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 (Palmar, Valero, & Jhoan, 2014).

Para evaluar el desempeño de los colaboradores se llevan a cabo mediciones constantes. Como consecuencia, el empleador le brinda a su colaborador una retroalimentación de su desempeño e identifica las variables a corregir (Werther & Davis, 2000).

2.2.5. Teorías del desempeño laboral

El modelo teórico propuesto por Campbell (1993), propone que “el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”. El autor señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establece ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión, liderazgo y administración.

Según este autor el desempeño laboral es una acción y no los resultados que produce una acción además nos describe los componentes se debe establecer para determinar una conducta.

La teoría de la Motivación – Cognitiva desarrollada por Earley & Shalley (1991) define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”. Explica el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como éstas se transforman en acciones. Por otro lado, también proponen que existen dos partes que conforman el desempeño, la primera es de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción.

De acuerdo a lo establecido por el autor nos indica el procedimiento por el cual todas las metas organizaciones influyen de alguna manera en el desempeño laboral y cómo estás metas se transforman en acciones para poder lograr el cumplimiento de las mismas.

2.2.6. Factores del desempeño laboral

Bain (2003), en su libro “La productividad” explica conceptualmente los factores internos y externos:

Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Factores duros

La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido

internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros (Bain, 2003).

Factores blandos

Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles. **Métodos de trabajo.** Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y controles operativos, las políticas

de mantenimiento y las compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros (Bain, 2003).

Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la

fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad (Bain, 2003).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1. Actitud: Como los juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos. Manifiestan la opinión de quienes hablan acerca de algo (Solano, 2019).

2. Adaptabilidad: Hace referencia a la comodidad de algo con respecto a otra cosa, es decir la adaptación es hacer que una persona o cosa cumpla las diferentes funciones para las que fue asignada ya sea en una nueva situación o en un nuevo medio (Javossa, 2020).

3. Autoestima: Es el valor propio que cada una persona posee sobre sí mismo y engloba varios factores como el físico, los sentimientos y las emociones con los que contamos para enfrentarnos a los desafíos de la vida y que van a moldear nuestra personalidad (Aguirre, 2015).

4. Autorrealización: Se refiere a la apreciación que presenta el trabajador respecto a las posibilidades que ofrece el medio laboral para el desarrollo personal y profesional concerniente a la tarea que realiza y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita crecer y sentirse realizados (Rubio, Repullo, & Rubio, 2018).

5. Capacitación: Es la actividad que se realiza en una empresa u organización, que enfatiza el resolver y responder a las necesidades de la misma, para mejorar y potencializar las habilidades, conocimientos y las actitudes o conductas de sus empleados (Solano, 2019).

6. Civismo: Se refiere al ambiente psicológico del contexto organizacional, es decir, apoyar actividades de los demás colaboradores a pesar de no estar contemplado dentro de las funciones de cada uno, demostrar respeto con todo el personal de la compañía, realizar críticas constructivas, aportes a la empresa, decir cosas positivas con respecto al ámbito laboral, entre otras cosas (Javossa, 2020).

7. Competencias laborales: Se entiende por competencias laborales el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo (Rubio, Repullo, & Rubio, 2018).

8. Comunicación: Se refiere a la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización (Solano, 2019).

9. Condiciones laborales: Se refiere al reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera (Aguirre, 2015).

10. Conflicto: Forma en la que los trabajadores manejan las distintas opiniones, sin temor a solucionar los problemas que surjan (Javossa, 2020).

11. Identidad: Sentimiento de pertenencia (Solano, 2019).

12. Eficacia: Se refiere al desempeño logrado por la organización en el logro de sus metas (Aguirre, 2015).

13. Eficiencia: Está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta (Rubio, Repullo, & Rubio, 2018).

14. Estándares: Determina la forma en la que la empresa maneja la ejecución de metas y objetivos (Aguirre, 2015).

15. Liderazgo: Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización (Aguirre, 2015).

16. Motivación: Como un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la

ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable (Rubio, Repullo, & Rubio, 2018).

17. Productividad: Tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad (Solano, 2019).

18. Relaciones: Sentimiento de presencia de un ambiente laboral cálido y las buenas relaciones con los compañeros de trabajo (Javossa, 2020).

19. Remuneración: Pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo (Javossa, 2020).

20. Satisfacción laboral: Incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador (Rubio, Repullo, & Rubio, 2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

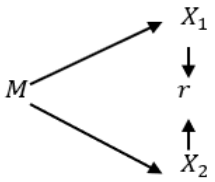
Pertenece al tipo aplicada, donde se caracterizó por la búsqueda de información, a la vez se adquieren los conocimientos para generar solución y sistematizar de forma práctica la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.1.2. Nivel de Investigación

Se dice que es un estudio descriptivo, porque describió las dimensiones, propiedades y características de manera independiente o conjunta de las variables que son objeto de estudio. También es correlacional porque medió el grado de relación y como interactúan dos variables entre sí (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño es no experimental debido que no se manipuló, ninguna de las dos variables del presente estudio, y de corte transversal ya que la recolección de datos se realizó en un determinado tiempo establecido por la investigadora (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



Dónde:

- M: Muestra.
- X_1: Clima organizacional.
- X_2: Desempeño laboral.
- r: Relación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Está constituido por los treinta y dos trabajadores que laboran en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC.

Tabla 2. Personal de la Unidad Minera Chinalco

Cargos	#
Jefe de Laboratorio	1
Asistente de Laboratorio	1
Coordinado de Calidad	1
Coordinador de Seguridad	1
Coordinador de Guardia	3
Analista de Laboratorio	10
Preparador de muestra	15
Total	**32**

3.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población del cual se recolecta datos y debe ser representativo.

Hernández, Fernández & Baptista (2014), indica que cuando la población es menor a 50 individuos se tomará en su integridad para la muestra. Esto quiere decir que la población y la muestra son iguales que comprende los treinta y dos trabajadores que laboran en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

La encuesta, es una técnica basada en preguntas que mediante su aplicación se conoció la información referente al problema de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4.2. Instrumentos

Cuestionarios, es un instrumento que nos permitió recolectar información para su tabulación que consta de preguntas, que se aplicó a nuestra muestra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4.3. Confiabilidad

Se demostró por el indicador alfa de Cronbach, que los dos cuestionarios de preguntas son aceptables.

Partiendo de la formula, lo explicamos:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$k = \acute{I}tems.$

$S_i^2 = Varianza\ de\ los\ \acute{i}tems$

$S_T^2 = Varianza\ de\ la\ suma\ total\ por\ cada\ \acute{i}tems$

El alfa de Cronbach para el instrumento 1: Cuestionario de la variable clima organizacional.

$$\alpha = \frac{9}{9-1} * \left(1 - \frac{12.34}{35.34}\right) \equiv 0.732 \equiv confiable$$

El alfa de Cronbach para el instrumento 2: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

$$\alpha = \frac{9}{9-1} * \left(1 - \frac{12.71}{42.13}\right) \equiv 0.786 \equiv confiable$$

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 3. Plan de recolección

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigido a la muestra de estudio.

Procedimiento

El recojo de datos se realizó por medio del cuestionario de preguntas, para ser procesados en el SPSS, y así obtener gráficos y tablas que permitan interpretan los resultados para las variables y dimensiones.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Para el análisis de datos de nuestra investigación se utilizó la estadística descriptiva y la inferencial, que se basó en el análisis descriptivo de los gráficos y tablas mediante porcentajes, tabulación y frecuencias. En este estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman cuyos resultados determinaran la aceptación o rechazo de la prueba de hipótesis.

3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS

Al momento de encuestar, se entregó instrucciones a los colaboradores, con lo cual, facilitó que el instrumento fuera rellenado adecuadamente. Así mismo, la investigación tiene la constancia de Antiplagio de la Universidad Nacional de Ucayali.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 4. Cruzada entre clima organizacional y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	2	3	0	5
		% dentro de VAR1	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	2	14	5	21
		% dentro de VAR1	9.5%	66.7%	23.8%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	1	5	6
		% dentro de VAR1	0.0%	16.7%	83.3%	100.0%
Total		Recuento	4	18	10	32
		% dentro de VAR1	12.5%	56.3%	31.3%	100.0%

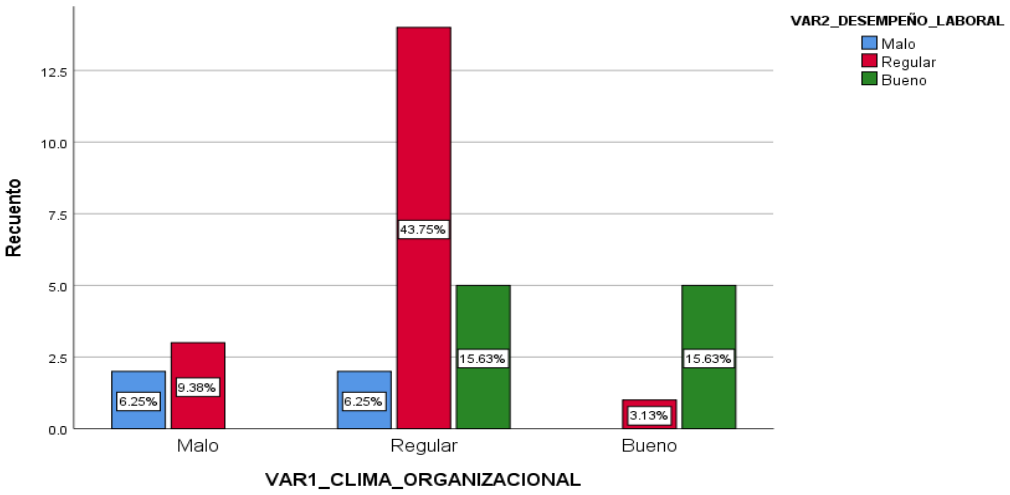


Figura 1. Cruzada entre clima organizacional y desempeño laboral

Los 32 encuestados que laboran en la empresa consideran que el clima organizacional es 65.63% regular, 18.76% bueno y 15.63% malo. Del mismo modo dicen que el desempeño laboral es 56.26% regular, 31.26% bueno y 12.5% malo.

Tabla 5. Cruzada entre ambiente y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM1 AMBIENTE	Malo	Recuento	3	2	0	5
		% dentro de DIM1	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	1	10	3	14
		% dentro de DIM1	7.1%	71.4%	21.4%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	6	7	13
		% dentro de DIM1	0.0%	46.2%	53.8%	100.0%
Total		Recuento	4	18	10	32
		% dentro de DIM1	12.5%	56.3%	31.3%	100.0%

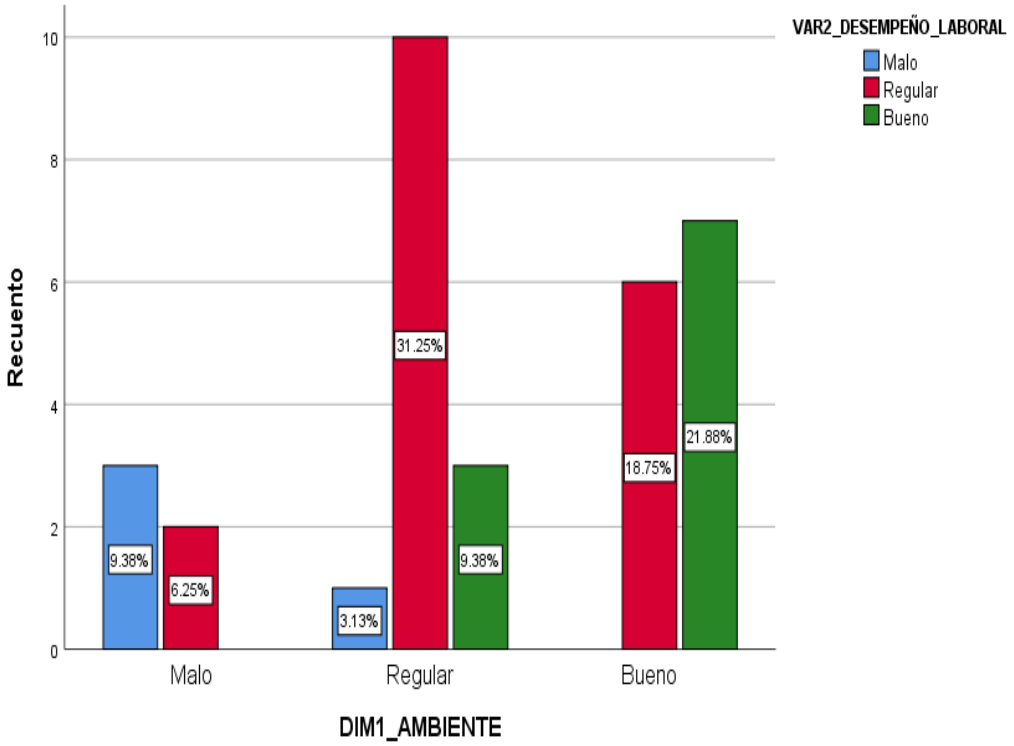


Figura 2. Cruzada entre ambiente y desempeño laboral

Los 32 encuestados que laboran en la empresa consideran que el ambiente es 43.76% regular, 40.63% bueno y 15.63% malo. Del mismo modo dicen que el desempeño laboral es 56.25% regular, 31.26% bueno y 12.51% malo.

Tabla 6. Cruzada entre percepción y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM2 PERCEPCIÓN	Malo	Recuento	2	4	0	6
		% dentro de DIM2	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	2	12	5	19
		% dentro de DIM2	10.5%	63.2%	26.3%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	2	5	7
		% dentro de DIM2	0.0%	28.6%	71.4%	100.0%
Total		Recuento	4	18	10	32
		% dentro de DIM2	12.5%	56.3%	31.3%	100.0%

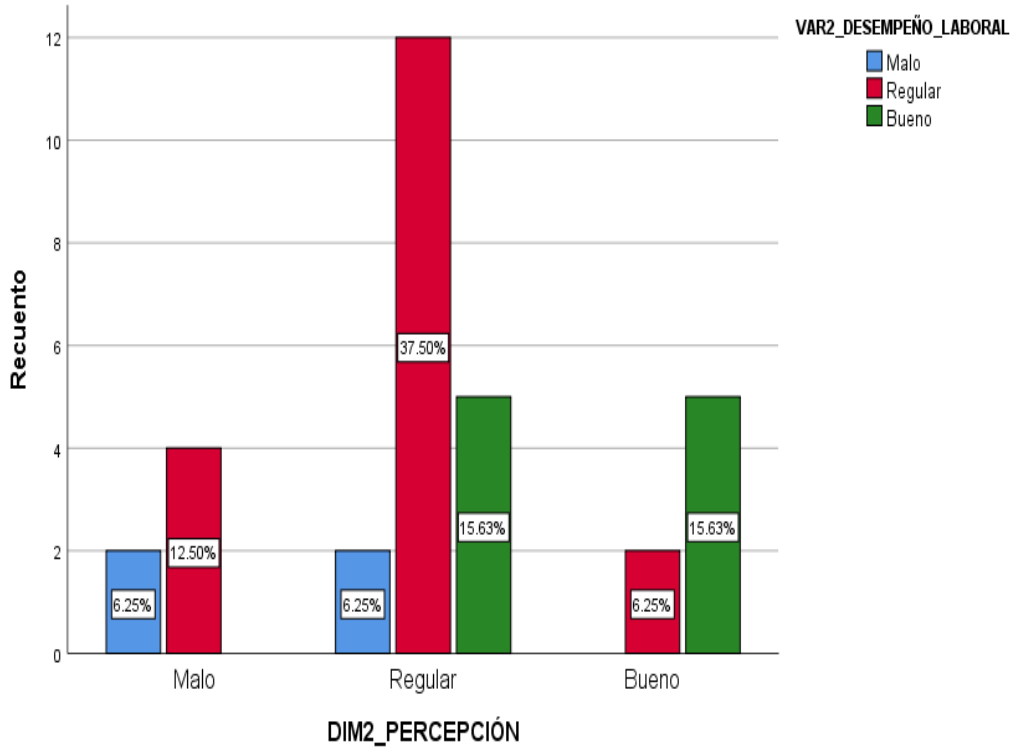


Figura 3. Cruzada entre percepción y desempeño laboral

Los 32 encuestados que laboran en la empresa consideran que la percepción es 59.38% regular, 21.88% bueno y 18.75% malo. Del mismo modo dicen que el desempeño laboral es 56.25% regular, 31.26% bueno y 12.50% malo.

Tabla 7. Cruzada entre comunicación corporativa y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM3 COMUNICACIÓN CORPORATIVA	Malo	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de DIM3	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	3	12	5	20
		% dentro de DIM3	15.0%	60.0%	25.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	5	5	10
		% dentro de DIM3	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
Total		Recuento	4	18	10	32
		% dentro de DIM3	12.5%	56.3%	31.3%	100.0%

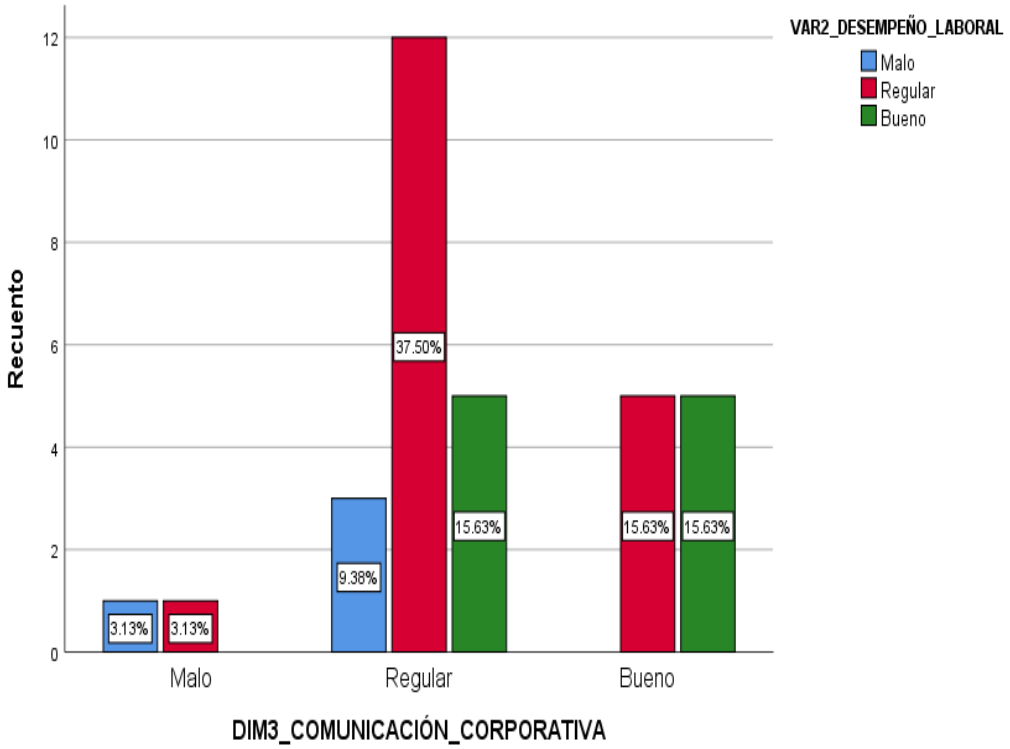


Figura 4. Cruzada entre comunicación corporativa y desempeño laboral

Los 32 encuestados que laboran en la empresa consideran que la comunicación corporativa es 62.51% regular, 31.26% bueno y 6.26% malo. Del mismo modo dicen que el desempeño laboral es 56.26% regular, 31.26% bueno y 12.51% malo.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Tabla 8. Prueba de hipótesis general

	Rho de Spearman	Clima organizacional
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.572**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	32

Se concluye de la existencia de correlación moderada según el Rho de Spearman de 0.572** entre las variables: clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC. También se determina la aceptación de la hipótesis alterna debido que la significancia bilateral de 0.001 resultó ser menor que el nivel de significancia de 0.05.

#01

Ha: Existe relación entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Ho: No existe relación entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Tabla 9. PH #01

	Rho de Spearman	**Ambiente**
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.440**
	Sig. (bilateral)	0.012
	N	32

Se concluye de la existencia de correlación moderada según el Rho de Spearman de 0.440** entre la dimensión: ambiente y la variable: desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC. También se determina la aceptación de la hipótesis alterna debido que la significancia bilateral de 0.012 resultó ser menor que el nivel de significancia de 0.05.

#02

Ha: Existe relación entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Ho: No existe relación entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Tabla 10. PH #02

	Rho de Spearman	**Percepción**
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.597**
	Sig. (bilateral)	0.016
	N	32

Se concluye de la existencia de correlación moderada según el Rho de Spearman de 0.597** entre la dimensión: percepción y la variable: desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC. También se determina la aceptación de la hipótesis alterna debido que la significancia bilateral de 0.016 resultó ser menor que el nivel de significancia de 0.05.

#03

Ha: Existe relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Ho: No existe relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.

Tabla 11. PH #03

	Rho de Spearman	Comunicación corporativa
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.451**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	32

Se concluye de la existencia de correlación moderada según el Rho de Spearman de 0.597** entre la dimensión: comunicación corporativa y la variable: desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC. También se determina la aceptación de la hipótesis alterna debido que la significancia bilateral de 0.001 resultó ser menor que el nivel de significancia de 0.05.

4.2. DISCUSIÓN

El estudio demuestra que existe una correlación moderada de 0.572** entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC, indicando similitud con la investigación de Vera & Suárez (2018) comprobándose la hipótesis de la investigación usando el estadístico chi-cuadrado. Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional índice significativamente en el desempeño de los trabajadores de la CNT-EP cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, asimismo, Meza (2018) encontró que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral, por su parte, Zans (2017) precisa que los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

Se demuestra que existe una correlación moderada de 0.440** entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC, indicando similitud con la investigación de Altez & Arias, (2018) donde las dimensiones estructura y relaciones del clima organizacional sí impactan en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018.

Se demuestra que existe una correlación moderada de 0.597** entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC, indicando similitud con la investigación de Alegre (2017) donde establece las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo es rxy = 0,553, el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto al conocimiento del trabajo también se mejora.

Se demuestra que existe una correlación moderada de 0.451** entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC, indicando similitud con la investigación de Pastor (2018) donde existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1.- Se determinó relación directa entre clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021, debido que se aplicó el Rho de Spearman y calculó correlación moderada de rs = 0.572**, lo que corrobora que el personal considera que el clima organizacional es 65.63% regular y el desempeño laboral es 56.26% regular.

2.- Se determinó relación directa entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021, debido que se aplicó el Rho de Spearman y calculó correlación moderada de rs = 0.440**, lo que corrobora que el personal considera que el ambiente en la empresa es 43.76% regular y el desempeño laboral es 56.26% regular.

3.- Se determinó relación directa entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021, debido que se aplicó el Rho de Spearman y calculó correlación moderada de rs = 0.597**, lo que corrobora que el personal considera que la percepción en la empresa es 59.38% regular y el desempeño laboral es 56.26% regular.

4.- Se determinó relación directa entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021, debido que se aplicó el Rho de Spearman y calculó correlación moderada de rs = 0.451**, lo que corrobora que el personal considera que la comunicación corporativa en la empresa es 62.51% regular y el desempeño laboral es 56.26% regular.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta la relación directa y significativa entre las variables del estudio clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del laboratorio ONSITE de SGS del Perú SAC., es necesario implementar un Club de beneficios sectorizado que podrá ser utilizado por el trabajador y su familia.

2. Para mejorar la medición y monitore del desempeño laboral se implementará un programa de visitas que consta de 2 visitas anuales y se elaborará una matriz de comunicación que ayudará obtener una repuesta inmediata a las necesidades o consultas de los trabajadores.

3. Efectuar un programa de capacitación con SGS Academia, con el objeto de actualizar a cada uno de los trabajadores, motivándolos a mejorar su desempeño laboral y también se ejecutará un programa Lab Champion que tiene como objetivo reconocer la excelencia de los trabajadores.

4. Implementar un “Team Building” que contribuya a construir equipos con alto desempeño, mejorar la comunicación del personal, aumentar el sentido de permanencia e impulsar la habilidad del liderazgo con el fin de mejorar sus capacidades profesionales. Asimismo, se realizará actividades de integración que logren favorecer las relaciones interpersonales de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegre, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017*. UCV.

Altez, E. & Arias, L. (2018). *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. UPC.

Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.

Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. Employee selection.

Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave - 2017 – 2018*. UNAP.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. McGraw-Hill.

Earley, A. & Shalley, C. (1991). *Teoría de la motivación - cognitiva*.

Espinoza, C. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA, Ambato*. Ecuador: UTA.

Goncalves. (2000). *Clima organizacional y su importancia*.

Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional Gestión de Personas y Organizaciones*. Cengage Learning.

Grimaldos, A., Sánchez, H. & Ramírez, E. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S*. UCC.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.

Mendoza, R. (2013). *Relaciones Interpersonales y la comunicación*. Cielo.

Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. UM.

Palmar, R., Valero, U. & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*.

Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. USIL.

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. UNAJMA.

Vera, N., & Suárez, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad*. UPSE.

Werther, W. & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw Hill.

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. UNAN.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

<table>
<tr><th>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES E INDICADORES</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr>
<td>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?</td>
<td>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.</td>
<td rowspan="2">CLIMA ORGANIZACIONAL

Representa el ambiente interno que hay entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente (Chiavenato, 2002).

DESEMPEÑO LABORAL

Es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato, 2002).</td>
<td>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.</td>
<td rowspan="2">CLIMA ORGANIZACIONAL

▪ Entorno físico.
▪ Condiciones laborales.
▪ Realización personal.
▪ Trato horizontal.
▪ Bienestar.
▪ Experiencia.
▪ Comunicación ascendente.
▪ Comunicación descendiente.
▪ Comunicación interna.

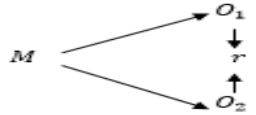
DESEMPEÑO LABORAL

▪ Trabajo en equipo.
▪ Autonomía.
▪ Respeto.
▪ Desarrollo personal.
▪ Capacitación.
▪ Formación.
▪ Reconocimiento.
▪ Incentivo monetario.
▪ Crecimiento profesional.</td>
<td rowspan="2">TIPO DE INVESTIGACIÓN
APLICADA.

NIVEL DE INVESTIGACIÓN
CORRELACIONAL.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
DEDUCTIVO.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL



POBLACIÓN Y MUESTRA
Está constituido por los treinta y dos trabajadores que laboran en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC.

<table><tr><th>Técnicas</th><th>Herramientas</th></tr><tr><td>Encuesta</td><td>Cuestionario</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>a) ¿Qué relación existe entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?
b) ¿Qué relación existe entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?
c) ¿Qué relación existe entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021?</td>
<td>a) Determinar la relación entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.
b) Determinar la relación entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.
c) Determinar la relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.</td>
<td>a) Existe relación entre el ambiente y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.
b) Existe relación entre la percepción y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.
c) Existe relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral en la Unidad Minera Chinalco – Toromocho del Laboratorio Onsite de SGS del PERÚ SAC., 2021.</td>
</tr>
</table>

Anexo 2. Cuestionario de preguntas

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

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN: AMBIENTE						
P01	¿Cómo califica el entorno físico de los trabajadores dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P02	¿Cómo califica las condiciones laborales de los trabajadores dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P03	¿Cómo califica la realización personal de los trabajadores dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN						
P04	¿Considera que el trato es igual para todos los trabajadores dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

P05	¿Considera que existe bienestar de los trabajadores dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P06	¿Considera que la experiencia laboral de los trabajadores dentro de la Unidad Minera Chinalco es la adecuada?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN CORPORATIVA						
P07	¿Qué opina de la comunicación ascendente dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P08	¿Qué opina de la comunicación descendente dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P09	¿Qué opina de la comunicación interna dentro de la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO						
P10	¿El trabajo en equipo es fundamental en la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P11	¿El personal tiene autonomía en su trabajo que realiza para la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P12	¿El personal muestra respeto a los demás en la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS						
P13	¿El personal desarrolla sus habilidades en la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P14	¿La Unidad Minera Chinalco capacita al personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

P15	¿Qué opina de la formación profesional del personal que laboran en la Unidad Minera Chinalco?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
P16	¿Cómo califica el reconocimiento que entrega la Unidad Minera Chinalco hacia sus trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P17	¿Cómo califica el incentivo monetario que entrega la Unidad Minera Chinalco hacia sus trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P18	¿Existe un crecimiento profesional de los trabajadores de la Unidad Minera Chinalco hacia sus trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anexo 3. Base de datos

Muestra	Variable 1: Clima organizacional									Variable 2: Desempeño laboral								
	Dimensión: Ambiente			Dimensión: Percepción			Dimensión: Comunicación corporativa											
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
M 01	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	3
M 02	3	3	5	2	4	3	4	4	2	3	5	5	5	5	5	2	3	4
M 03	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3
M 04	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5
M 05	5	5	2	3	5	4	5	2	5	5	4	4	2	5	3	3	4	2
M 06	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
M 07	4	5	1	2	2	1	2	2	5	5	2	2	3	4	3	5	2	4
M 08	1	2	1	2	4	1	4	4	2	4	1	4	1	2	1	1	3	3
M 09	5	5	2	3	2	4	2	5	2	3	4	4	3	5	3	2	5	4
M 10	4	2	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	3	3
M 11	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
M 12	5	4	2	4	3	4	4	2	3	4	5	5	3	5	5	2	2	5
M 13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
M 14	1	3	1	2	1	1	3	3	1	3	5	3	5	4	4	4	2	1

M 15	2	4	1	1	1	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1
M 16	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	2	5	4	4	5
M 17	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	2
M 18	3	2	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3
M 19	5	3	3	3	3	2	5	2	3	2	3	3	5	5	3	2	4	2
M 20	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3
M 21	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4
M 22	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	5	2	2	4	5	2
M 23	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3
M 24	1	1	5	1	4	5	4	2	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5
M 25	2	1	3	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	4	3	1	1	4
M 26	2	2	3	2	2	5	4	4	5	5	4	2	4	3	4	2	3	3
M 27	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4
M 28	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4
M 29	3	3	3	5	2	2	3	3	5	5	3	2	5	5	5	2	3	2
M 30	3	5	2	5	2	3	4	2	3	2	5	5	5	4	5	5	4	2
M 31	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4
M 32	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1