Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Clima organizacional y desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol Sociedad Anónima Cerrada – Chunchos, 2024

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Trabajo Social con Mención en Gestión de Recursos Humanos

Autora

Stefani Elizabeth Olivas Leon

Asesora

M(a). Margot Albina Castillo Alva

Univ. Nac. José F. Sánchez Carrión

M(a). Margot albina Castillo Alva

DOCENTE DNU 369

Huacho – Perú

2025

Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

Escuela de Posgrado

MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Olivas Leon, Stefani Elizabeth	72248141	19 de junio del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Castillo Alva Margot Albina	15587333	0000-0002-5245-3701
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Ramos Pacheco, Haydee del Rosario	15612688	0000-0003-3094-884X
Martinez Loli, Maritza Isabel	15606250	0000-0002-5049-7487
Sacramento Lazaro, Rosa Albina	40740790	0000-0002-1698-584X

Stefani Elizabeth Olivas Leon 2025-021400

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE LA UNIDAD MINERA CARACOL SOCIEDAD AN...

Quick Submit

Quick Submit

DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3092301336

Fecha de entrega
24 mar 2025, 8:47 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
24 mar 2025, 8:52 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
INFORME_DE_TESIS_OLIVAS_LEON_STEFANI.pdf

Tamaño de archivo
4.9 MB

98 Páginas

26.576 Palabras

172.829 CARACTERES

turnitin

20% Overall Similarity

Exclusions

- 9 Excluded Sources
- 1 Excluded Matches

Top Sources

15% Internet sources

0% Publications

11% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Clima organizacional y desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol Sociedad Anónima Cerrada – Chunchos, 2024

Stefani Elizabeth Olivas León

TESIS DE MAESTRÍA

ASESORA:

M(a) Margot Albina Castillo Alva

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

HUACHO
2025

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia que en todo momento están conmigo.

Stefani Elizabeth Olivas León

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme las fuerzas de superarme ante muchas dificultades y cristalizar mis sueños.

Stefani Elizabeth Olivas León

ÍNDICE

DEDICATORIA **vii**

AGRADECIMIENTO **viii**

RESUMEN **xiv**

ABSTRACT **xv**

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática 1

1.2 Formulación del problema 5

1.2.1 Problema general 5

1.2.2 Problemas específicos 5

1.3 Objetivos de la investigación 6

1.3.1 Objetivo general 6

1.3.2 Objetivos específicos 6

1.4 Justificación de la investigación 6

1.5 Delimitaciones del estudio 7

1.6 Viabilidad del estudio 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación 8

2.1.1 Investigaciones internacionales 8

2.1.2 Investigaciones nacionales 9

2.2 Bases teóricas 11

2.3 Bases filosóficas 22

2.4 Definición de términos básicos 22

2.5 Hipótesis de investigación 24

2.5.1 Hipótesis general 24

2.5.2 Hipótesis específicas 24

2.6 Operacionalización de las variables 26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico 27

3.1.1. Enfoque de la investigación 27

3.1.2. Nivel de investigación 27

3.1.3 Diseño de investigación 27

3.1.4 Tipo de investigación 27

3.2 Población y muestra 27

3.2.1 Población 27

3.2.2 Muestra 28

3.3 Técnicas de recolección de datos 28

3.3.1. Técnicas de investigación 28

3.3.2. Descripción de los instrumentos 28

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información 30

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados 32

4.2 Contrastación de hipótesis 46

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados 53

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones 58

6.2 Recomendaciones 60

VII. REFERENCIAS 61

7.1 Fuentes documentales 61

7.2 Fuentes bibliográficas 63

7.3 Fuentes hemerográficas 64

7.3 Fuentes electrónicas 67

ANEXOS 68

Anexo 1. Matriz de consistencia 68

Anexo 2. Instrumentos de investigación 69

Anexo 3. Evidencias estadísticas 78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento 1 28
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento 2 30
Tabla 3. Grado de relación según coeficiente de correlación 31
Tabla 4. Descripción del clima organizacional 32
Tabla 5. Dimensión estructura 33
Tabla 6. Dimensión responsabilidad 34
Tabla 7. Dimensión recompensa 35
Tabla 8. Dimensión riesgo 36
Tabla 9. Dimensión calidez 37
Tabla 10. Dimensión normas 38
Tabla 11. Dimensión apoyo 39
Tabla 12. Dimensión conflicto 40
Tabla 13. Dimensión identidad 41
Tabla 14. Descripción del desempeño laboral 42
Tabla 15. Dimensión responsabilidad 43
Tabla 16. Dimensión liderazgo 44
Tabla 17. Dimensión desarrollo personal 45
Tabla 18. Contraste de la hipótesis general 46
Tabla 19. Contraste de la hipótesis específica 1 47
Tabla 20. Contraste de la hipótesis específica 2 47
Tabla 21. Contraste de la hipótesis específica 3 48
Tabla 22. Contraste de la hipótesis específica 4 49
Tabla 23. Contraste de la hipótesis específica 5 49
Tabla 24. Contraste de la hipótesis específica 6 50
Tabla 25. Contraste de la hipótesis específica 7 51
Tabla 26. Contraste de la hipótesis específica 8 51
Tabla 27. Contraste de la hipótesis específica 9 52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Descripción del clima organizacional 32
Figura 2. Dimensión estructura 33
Figura 3. Dimensión responsabilidad 34
Figura 4. Dimensión recompensa 35
Figura 5. Dimensión riesgo 36
Figura 6. Dimensión calidez 37
Figura 7. Dimensión normas 38
Figura 8. Dimensión apoyo 39
Figura 9. Dimensión conflicto 40
Figura 10. Dimensión identidad 41
Figura 11. Descripción del desempeño laboral 42
Figura 12. Dimensión responsabilidad 43
Figura 13. Dimensión liderazgo 44
Figura 14. Dimensión desarrollo personal 45

RESUMEN

Objetivo: Determinar el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC. **Materiales y métodos:** Se realizó un estudio de diseño cuantitativo, relacional y no experimental, con una población de 100 trabajadores que fueron encuestados utilizando el Cuestionario del clima organizacional de Litwin y Stringer adaptado por Echezuria y Rivas (2001) y el Cuestionario de Desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez adaptado por Granados y Lora (2020). **Resultados:** Se halló que el 56% del personal apreció como regular el clima organizacional, 34 % nivel malo y 10% nivel bueno. Sobre el desempeño laboral, se halló que el 66% presentó un nivel promedio, 24% nivel bajo y 10% nivel alto. Por otro lado, del estadístico de Rho de Spearman se estableció que el clima organizacional tiene correlación positiva, considerable y significativa con el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.730 y p = 0.000, del mismo modo las dimensiones de estructura (rs=0.820), responsabilidad (rs=0.700), recompensa (rs=0.510), riesgo (rs=0.350), calidez (rs=0.580), apoyo (rs=0.740), norma (rs=0.820), (rs=0.650), conflicto (rs=0.730) e identidad (rs=0.600). Por eso, se **concluyó** que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral del personal de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos.

Palabras clave: Clima, desempeño, organización.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between organisational climate and work performance in the workers of the Unidad Minera Caracol SAC. **Materials and methods:** A quantitative, relational and non-experimental design study was carried out with a population of 100 workers who were surveyed using the organisational climate questionnaire by Litwin and Stringer adapted by Echezuria and Rivas (2001) and the work performance questionnaire by Rodríguez and Ramírez adapted by Granados and Lora (2020). **Results:** It was found that 56% of the staff rated the organisational climate as fair, 34% as poor and 10% as good. Regarding work performance, 66% were found to have an average level, 24% a low level and 10% a high level. On the other hand, from Spearman's Rho statistic it was established that the organisational climate has a positive, considerable and significant correlation with work performance, with a coefficient of 0.730 and p = 0. 000, as well as the dimensions of structure (rs=0.820), responsibility (rs=0.700), reward (rs=0.510), risk (rs=0.350), warmth (rs=0.580), support (rs=0.740), norm (rs=0.820), (rs=0.650), conflict (rs=0.730) and identity (rs=0.600). Therefore, it was **concluded** that the organisational climate is related to the work performance of the personnel of Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos.

Keywords: Climate, performance, organisation.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones enfrentan desafíos considerables para lograr que su funcionamiento organizacional sea eficiente, las gestiones del clima organizacional son importantes para comprender y abordar la dinámica laboral positiva que haga sentir al colaborador valorado, asimismo tener condiciones idóneas para trabajar en equipo y percibir una comunicación eficaz de sus jefes; a partir de ello, garantizar que sean eficientes con sus labores y exista mayores garantías para alcanzar los objetivos organizacionales.

De hecho, la carga de trabajo, las horas extras no remuneradas y la presión por alcanzar objetivos son desafíos comunes que afectan el bienestar de los trabajadores. “La falta de reconocimiento y apoyo institucional contribuye a la creación de un entorno laboral negativo, afectando la motivación, identificación y compromiso del personal, consecuentemente, el desempeño” (Quiñones et al., 2021, p. 1545).

En este contexto, es conveniente el desarrollo del presente estudio que está orientado a realizar un diagnóstico de cómo se percibe el clima organizacional y su relación con el nivel de desempeño que ofrecen el personal obrero de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos. Para llegar a ello, la indagación fue estructurado en los siguientes capítulos según la normativa de la universidad:

Comienza con el capítulo I, comprende el problema, justificación, delimitación y objetivo que hace particular a la presente indagación. Capítulo II, comprende todo sobre los fundamentos teóricos y filosóficos. Capítulo III, comprende el lineamiento metodológico que incluye la población, diseño, técnicas y procesamiento de datos. Capítulo IV, se aborda todo lo concerniente a los resultados a nivel descriptivo e inferencial, Por último, está el capítulo V, que incluye la discusión, conclusión y recomendación que se elaboraron en función a los objetivos de estudio.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El Clima Organizacional (en su abreviatura CO) es algo que se ha estudiado desde hace décadas y surgió del descubrimiento de que el estado mental de un trabajador puede afectar el desempeño de una empresa. Las malas condiciones de trabajo incluyen alta rotación, baja productividad, tardanzas, actitudes negativas, incumplimiento de las metas y ausentismo. Estos "síntomas" suelen estar presentes en esos ambientes de trabajo insalubres e incluso pueden ocasionar el declive de una empresa (Rodríguez et al., 2020).

En la actualidad, no hay énfasis en el bienestar de los colaboradores dentro de las organizaciones tal es así que en muchas no se implementan estudios que midan la satisfacción del colaborador, considerando que la eficiencia y desempeño del mismo depende de las condiciones que se les brinda durante la jornada laboral.

Según Chiavenato (2007) dice:

> Dentro de la idealización industrial prevalecía el concepto que la calidad y cantidad del trabajo se logra a través de las máquinas, no consideraba una visión con la eficiencia de los colaboradores, por ese motivo, antiguamente no se tomaba como prioridad la importancia del clima y desempeño de los trabajadores dentro del sistema productivo, lo que producía un aminoramiento en el desarrollo organizacional para ese entonces (p.109).

En épocas pasadas se tenía una perspectiva equivocada del colaborador que solo eran vistos como objetos que cumplen metas establecidas de producción y no importaba el área o las condiciones laborales que se les brindaba para llevar a cabo las tareas; hoy en día la percepción con la que son vistas los colaboradores ha cambiado ya que son considerados parte fundamental del proceso de producción y

existen proyectos y leyes que respaldan el buen trato, condiciones óptimas de trabajo y reconocimiento que deben cumplirse en su totalidad.

Murray (1960) plantea dos teorías:

> En la primera Teoría X, los directivos y administradores de empresa piensan que los colaboradores solo tienen buen rendimiento bajo amenazas o por presiones; pero en segunda Teoría Y, enfatiza que los directivos de empresa piensan que los funcionarios quieren y también necesitan trabajar (p.3).

En una perspectiva actual del trabajo dentro de las organizaciones se puede identificar las teorías planteadas ya que existen muchos colaboradores que trabajan muy bien bajo presión y solo cumplen con sus tareas si tienen a alguien que los está supervisando así como también se pueden ver colaboradores motivados a los que les gusta cumplir con sus tareas y esa es la gran diferencia entre los diferentes profesionales que se contraten dentro de la organización y para que el personal desarrolle de manera óptima las funciones se debe tener definido el MOF para cada puesto y promover el bienestar y la motivación que es clave para evitar la rotación del personal.

Segredo (2013) plantea dos teorías:

> El CO puede tener efectos inmediatos sobre las conductas y motivaciones de los colaboradores de una empresa, su origen puede ser explicado con la sociología con la teoría de relaciones humanas, donde se considera el valor de la persona en su función laboral y en el sistema social (p.386)

En el proyecto se aborda sobre el CO y el desempeño laboral; variables que no son tomadas en cuenta dentro de las organizaciones por lo que se ve colaboradores desmotivados o centros de trabajo con un clima muy hostil; para poder considerar la medición del clima organizacional no solo se tiene en cuenta el área de trabajo si no las condiciones que son otorgadas para que se realice el desarrollo de la actividad, también se debe tener en cuenta que se considera el sentido de pertenencia, las compensaciones y reconocimientos, la igualdad de oportunidades, las oportunidades de desarrollo personal, las relaciones entre los compañeros de trabajo y cuando se habla de desempeño laboral se entiende como la calidad de trabajo que cada personal aporta al desarrollo de sus funciones por un tiempo específico y para obtener buenos

resultados en la medición del desempeño laboral se debe otorgar condiciones; es muy común escuchar por parte de los supervisores o jefes de área “tal trabajador no rinde, busquemos su reemplazo” pero no evalúan el motivo por el cual el colaborador no desarrolla su tarea al 100% y muchas veces es por el trato que reciben por parte de los jefes y las pocas condiciones para que efectúen sus tareas.

Según una nota obtenida del diario El Comercio (2018) en una encuesta aplicada por Aptitus en el año 2018 en el Perú un 86% de ciudadanos afirmó que sí renunciarían a su trabajo si apreciaría un inadecuado clima organizacional y el 19% indica que ello no afecta en sus funciones. Se indica que las organizaciones poseen estrategias claras para atender las necesidades de sus usuarios, pero no todas las empresas tienen un plan claro para retener el talento. Es importante entender que tus empleados son de diferentes generaciones y por lo tanto valoran cosas diferentes según su rango de edad.

En relación al estudio desarrollado a colaboradores peruanos se puede señalar que para ellos es muy importante que su organización mantenga un clima organizacional saludable donde se respeten los horarios de trabajo, las remuneraciones y se promueva la línea de carrera, los reconocimientos y ascensos internos. Es fundamental contar con un buen CO para de esa manera promover el desempeño laboral de sus empleados.

Bittel (2000) define:

> El desempeño puede ser influenciado por las expectativas que posee el personal en relación a las funciones que realiza, deseos de armonía y sus actitudes hacia el logro. Ese desempeño se asocia con los conocimientos y habilidades que apoyan las acciones del trabajo, en pro de alcanzar las metas empresariales.

Asimismo, Chiavenato (2000) conceptualiza que el desempeño corresponde a las acciones observables de los colaboradores que son importantes para la consecución de las metas organizacionales. De hecho, advierte que un óptimo desempeño sería la fortaleza más transcendental que posee una empresa.

A veces, los problemas de rendimiento no son intencionales y se pueden solucionar con una guía sólida, mientras que otras formas de bajo rendimiento laboral reflejan problemas más profundos, como la falta de compromiso y cómo se siente el empleado con respecto a su trabajo (Prada et al., 2020).

Existe una amplia asociación entre el clima organizacional y el desempeño, ambas variables confluyen para el adecuado funcionamiento de una empresa; hoy en día pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en nuestros centros de trabajo por lo que es considerada nuestro segundo hogar, donde se establecen relaciones laborales que favorecen en el logro de los objetivos de la organización o su debilitamiento.

Relacionando lo anteriormente descrito, el tema de investigación se desarrolla en la Minera Caracol SAC, que es una pequeña empresa dedica a la extracción de oro y otros minerales como la plata y el zinc en bajas cantidades; surge la necesidad de estudiar el clima organizacional y como ello puede relacionarse con el desempeño debido a la alta rotación de personal; indagar las razones por la cual el personal decide presentar su carta de renuncia con solo un mes de trabajo; al realizar indagaciones de forma verbal muchos de ellos mencionan el sistema de trabajo, el trato de los supervisores, la alimentación, la remuneración, las condiciones de habitabilidad; es por tal razón la importancia de hacer el estudio para conocer las falencias que se tiene como organización y levantar las observaciones procurando el bienestar del colaborador mejorando de esa forma el desempeño laboral de cada uno.

Se observó una serie de factores que afecta notablemente el clima organizacional de la Minera Caracol y el desempeño del personal como: Ambiente de trabajo hostil, favoritismo hacia algunos colaboradores, discriminación salarial (personas teniendo la misma experiencia y dominio en el campo con diferentes sueldos), hostigamiento laboral, falta de identidad de pertenencia, de reconocimiento, de motivación, rencillas entre compañeros de trabajo, no contar con los medios para realizar las tareas encomendadas; la problemática descrita afecta en el desempeño laboral del colaborador ocasionando la desmotivación y promoviendo problemas entre compañeros de trabajo que posteriormente da inicio a una comparación de condiciones brindadas por parte del empleador a cada colaborador.

Existe investigaciones realizadas en otras organizaciones donde se han obtenido resultados favorables donde los colaboradores encuentran sentido de pertenencia en su organización y las condiciones de trabajo que se les brindan son óptimas, al realizar un contraste con la realidad de la población a estudiar lo más probable es que los resultados que se obtendrán al aplicar el cuestionario no serán favorables por lo que habrá que plantear opciones de mejoras progresivas que genere

en el colaborador capacidad de pertenencia y que la idea de desarrollar el trabajo no sea solo por obligación sino por el gusto que genera poder cumplir con su actividad.

Frente a ello, es que nace la iniciativa de estudiar el clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral del personal operario por las actitudes y comportamientos por lo ya expuesto.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida la estructura se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida la recompensa se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida el riesgo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida la calidez se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida el apoyo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida la norma se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida el conflicto se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

¿En qué medida la identidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer que la estructura se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que la recompensa se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que el riesgo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que la calidez se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que el apoyo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que la norma se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que el conflicto se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Establecer que la identidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica, la investigación posee valor teórico, pues los hallazgos permiten abrir nuevos conceptos, metodologías, sobre las variables. Además, se obtuvieron resultados actualizados que contribuyeron a ampliar el conocimiento en el campo administrativo de la Unidad Minera Caracol SAC-Chunchos.

Justificación práctica, en cuanto a las implicancias prácticas, el estudio permite tener un panorama claro y así mismo reflejó el estado actual de las variables, así se plantean medidas e intervenciones correctivas ante los problemas detectados en cuanto a las variables abordadas, esto busca tener colaboradores satisfechos en la empresa.

Justificación metodológica, se siguió una línea metodológica cuantitativa y relacional para garantizar la objetividad del estudio. También, se apoyó en estudios validados a nivel nacional e internacional y para la recopilación de datos se empleó cuestionarios validados y confiables.

Justificación social, el estudio demostró que el clima organizacional estuvo relacionado con el desempeño del personal de la Unidad Minera, teniendo en cuenta que la labor que realiza el personal no solo es de desgaste físico sino también mental ya que se trabaja por un sistema atípico y teóricamente hacen de la unidad su segundo hogar porque es donde pasan la mayor parte de su tiempo.

1.5 Delimitaciones del estudio

Espacial, la aplicación del estudio se realizó en las instalaciones de Minera Caracol SAC ubicada en Chunchos S/N – Provincia Supe.

Temporal, el estudio se efectuó dentro del periodo de febrero – junio del 2024.

1.6 Viabilidad del estudio

Institucional, se contó con las autorizaciones correspondiente de la empresa para realizar la investigación, además por haber laborado, tendré el apoyo de los colaboradores para realizar el estudio.

Material, no se empleó mucho recurso material (hojas y lapiceros), con lo cual no se afectó en lo económico a la investigadora.

Financiero, fue viable debido a que los costos económicos serán asumidos por el investigador.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Toctaguano (2024), en Ecuador, realizó su indagación titulada: *Clima organizacional y el desempeño de los obreros de la Cooperativa Indígena S.A.C*. Buscó demostrar que el nivel de clima organizacional se correlaciona con el desempeño de los obreros. El método se basó en un alcance no experimental, de campo y descriptivo, con una población de 18 obreros. En sus resultados llegó a revelar que el 56% de los obreros alcanzó niveles muy buenos de desempeño y que el 72% calificó como muy malo el clima organizacional. De otro lado, al desarrollar la prueba chi2 llegó a establecer un p = 0.000, dejando constancia que la correlación entre los supuestos es significativa. Por eso, llegó a concluir señalando que el clima organizacional estuvo fuertemente asociado con el desempeño de un obrero.

También, en Ecuador, Lopez (2021), efectuó su estudio: *Clima organizacional y desempeño de trabajadores de una institución pública.* El propósito fue conocer si el clima organizacional puede incidir sobre el desempeño del personal administrativo. Fue de diseño transversal y tuvo a 55 trabajadores como población que fue encuestada. El resultado fue que el 71% del personal administrativo se identifican que siempre buscan la eficiencia de su labor y un 22% acepta que solo a veces utiliza los recursos eficientemente; por otro lado, el 65% del personal administrativo señala que siempre coordina con su jefe y un 28% reconoce que la comunicación es muy importante en una organización. Se concluyó que el clima organizacional llega a impactar en un nivel positivo y fuerte sobre el desempeño del personal (p=0.000).

De igual manera, Santamaria (2020), en Ecuador, efectuó su estudio: *Clima organizacional y desempeño de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito*. Su objetivo consistió en demostrar que el clima organizacional puede llegar a influir

sobre el desempeño. Se empleó un diseño cuantitativo y se tuvo una población de 106 colaboradores. El resultado fue que la comunicación mostró correlación alta con un valor de 0,68; así mismo, se identificó que el flujo de comunicación ascendente y descendente fueron las variables con mayor impacto y que el trabajo en equipo puede afectar el nivel de producción (rs=0,611), al igual que las remuneraciones (rs=0,605). En conclusión, se estableció que el clima organizacional puede llegar a incidir sobre el desempeño.

De forma particular, Olivera et al. (2021), en Paraguay, desarrolló su artículo científico: *Clima organizacional y el desempeño de los trabajadores*. Su propósito fue corroborar si el clima organizacional se asocia con el desempeño de los colaboradores en cargos operativos. Su diseño metodológico fue descriptivo, se trabajó con la población total de 80 colaboradores. Se llegó a establecer que el 44% de trabajadores calificó como adecuado el clima y el 56% mostró desempeño adecuado. También, se estableció un p valor de 0.029 de chi2. Por lo que se concluyó que el clima organizacional tiene correlación alta con el desempeño de los operarios, pero existe necesidad de reforzar lo relacionado al bienestar del colaborador y la motivación.

Brito et al. (2020), en Colombia, desarrolló su artículo científico: *Clima organizacional y desempeño del personal en una empresa de servicio*. Su propósito consistió en corroborar que el clima organizacional puede influir sobre el desempeño de los trabajadores. El método se basó en un enfoque cuantitativo; teniendo a 90 colaboradores de población. Se halló que un 96% de encuestados señalaron que quieren un liderazgo participativo, donde se le puede consultar e informar sobre opiniones o comentarios; además, que la exigencia sea consciente y positiva; sin embargo, el 18% opina que no consideraría adecuado que su líder sea exigente. Concluyó que el clima organizacional es apreciado por la mayoría de encuestados como óptimo y que su preferencia es contar con un jefe con liderazgo participativo que promueva el trabajo en equipo.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Pujay (2022) desarrolló su indagación sobre: *Clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la Agencia Agraria Canta*. Su propósito fue comprobar que el clima organizacional está correlacionado con el desempeño del

trabajador. El lineamiento metodológico se caracterizó por ser de alcance transeccional y relacional, siendo de 5 trabajadores su muestra. Como resultado general precisó un valor de 0.98 de correlación entre los constructos, infiriendo que la relación era positiva media. Así, se llegó a concluir reafirmando que el clima organizacional se correlaciona con el grado de desempeño que brinde un trabajador.

Pacheco (2021), en su tesis sobre: *Clima organizacional y desempeño en la fundación bienestar naval de Lima*. Tuvo como propósito el reconocer que el clima organizacional puede relacionarse con el desempeño entre el personal. El método fue relacional y cuantitativo, teniendo a 30 trabajadores como población. En sus hallazgos reveló que el 60% de los trabajadores apreció como regular el clima organizacional y el 57% mostró desempeño de nivel medio; además, se obtuvo un rs = 0.745 y p =0.000, considerando que la relación es positiva entre los fenómenos, al igual que las dimensiones de productividad (rs=0.528), responsabilidad (rs=0.536) y y trabajo en equipo (rs=0.724). Se finalizó concluyendo que el clima organizacional se correlacionó con el desempeño laboral.

También, Cuadrado y Rivera (2021) realizó su estudio: *Clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal*. Su propósito fue analizar si el clima organizacional puede influir sobre el desempeño. Su metodología fue relacional – cuantitativa y fueron 30 los trabajadores que integraron la población. Se halló un rs = 0.884 y p=0.000 de la prueba R de Pearson, lo que demuestra que el clima organizacional puede impactar sobre el desempeño; al igual que las dimensiones de relaciones (rs=0.577), autorrealización (rs=0.629) y estabilidad (rs=0.963). Así, como conclusión general se determinó que el clima organizacional es una componente fuertemente asociada al desempeño del trabajador.

De igual manera, Palti (2021) realizó su estudio: *Desempeño y clima organizacional según los colaboradores de Provias Descentralizado de Lima*. Buscó corroborar que el clima organizacional se asocia con el desempeño. El método fue relacional, siendo de 50 colaboradores su población. Como hallazgo se reveló que el 56% apreció como regular el clima y que el 58% mostró desempeño de nivel regular. También, obtuvo un p = 0.000 y rs = 0.754 de la prueba de Pearson, considerado que hay relación positiva entre los dos supuestos; inclusive, las dimensiones de

motivación (rs=0.657), trabajo en equipo (rs=0.659) y comunicación (rs=0.740). Se concluyó que el clima organizacional puede relacionarse efectivamente con el desempeño.

Lipa (2020) efectuó su estudio: *Clima organizacional y desempeño de trabajadores de la MYPE Voltrailer de Huachipa*. Su propósito fue contrastar si el clima organizacional se correlaciona con el desempeño. Su método se enfocó en un diseño cuantitativo – correlacional y tuvo a 85 trabajadores como población. En los hallazgos se confirma de la correlación positiva considerable entre las variables; además que las dimensiones de apoyo fueron apreciadas en un nivel alto (56.5%); también, el clima organizacional se sitúo en 60.0% de nivel alto y el desempeño laboral en un 70.60% fue bueno. Se finalizó concluyendo que el clima puede relacionarse positivamente con el desempeño (p=0 <0.05 y rs 0.772).

Galarreta (2020) realizó su estudio sobre: *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de MiBanco Agencia Arequipa*. Su propósito fue analizar si el clima organizacional llega a influir sobre el desempeño. El método se basó en un diseño cuantitativo y teórico, con 19 empleados como población. Su resultado fue que el 44.4% del personal afirmó que el clima organizacional era regular y que el 56% apreció como promedio el desempeño. Se pudo concluir que el clima organizacional si influye sobre el desempeño que pueda mostrar un empleado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Del aporte teórico de Marín (2003) se considera que el clima organizacional implica las apreciaciones compartidas que poseen los trabajadores de una empresa acerca de los procesos organizacionales como las políticas, liderazgo, relaciones sociales, trabajo en equipo, remuneración, normas, entre otros asociado a su funcionamiento.

De forma similar, Chiavenato (2007), explica que el Clima Organizacional se entiende como la percepción que poseen los colaboradores en función al ambiente físico y procedimientos a seguir dentro del lugar de trabajo, lo que supone que este ambiente puede ejercer influencia en su experiencia laboral.

Comúnmente, el clima organizacional es abordado como la apreciación que

tiene la persona sobre la organización donde se desempeña y la impresión que ha formado de ella en comparación con aspectos como la recompensas, estructura, infraestructura, autonomía, entre otros.

Desde el punto de vista de Chiang et al. (2010), se trata de características que perduran en el tiempo y son percibidas por los trabajadores, teniendo impacto en sus conductas. Pueden ser definidos a partir de los valores relacionados al conjunto de atributos o características del ambiente laboral (p. 33).

El clima organizacional nace de la interacción entre la organización y sus empleados, influenciado por las funciones que ejercen como parte de sus roles laborales. Dicha interacción puede tener impacto positivo o negativo en el ambiente de trabajo (Brunet, 2011).

Por último, Olivera et al., (2021) explica que para evaluar el clima organizacional debe tenerse en cuenta la armonía y satisfacción entre los empleados de una empresa, basándose en su interacción con diferentes escenarios que pueden alterar su equilibrio emocional.

A) Teorías asociados al clima organizacional

Al realizar la revisión de bibliografías físicas y digitales, se encontró las siguientes teorías que tratan de explicar el clima organizacional, los cuales se profundizan a continuación:

Teoría de Liwin y Stringer

El clima organizacional ha sido conceptualizado desde diferentes enfoques teóricos, dentro del cual se encuentra la postura teórica de Liwin y Stringer, en el que se considera que “el comportamiento de los colaboradores depende del clima y motivación dentro del trabajo; por ello, refieren a la existencia de determinantes ambientales y motivacionales que son particulares en cada organización” (Díaz et al., 2020, p. 38). En síntesis, se considera que el clima puede impactar sobre la motivación y conductas de los trabajadores, así como en los niveles de productividad, desempeño y satisfacción que puede mostrar al cumplir sus funciones laborales.

El modelo enfatiza que la percepción de los trabajadores depende de ciertos factores que, en conjunto, configuran el clima organizacional en una empresa y de acuerdo a los autores Liwin y Stringer son:

Sistema organizacional, hace referencia a los procesos o herramientas organizacionales diseñadas de manera particular por cada organización, como el organigrama, procesos administrativos, necesidades, entre otros.

Ambiente organizacional, comprende los objetos o recursos con lo que se cuenta dentro del espacio laboral; tales recursos pueden ser tangibles o intangibles que poseen un valor importante para el cumplimiento de la labor y objetivos organizacionales.

Motivación productiva, se refiere a las medidas que se implementan para estimular la motivación de los trabajadores, atendiendo sus necesidades de logro, poder y satisfacción que son clave en la motivación humana.

Comportamiento emergente, se relaciona con la satisfacción que los trabajadores poseen con su centro laboral; precisamente, ese comportamiento también se ve estimulado por la motivación de la persona.

Consecuencia para la organización, el adecuado clima organizacional puede tener efectos inmediatos para la organización, es decir, se puede reflejar en un alto índice de satisfacción, productividad y desempeño laboral, así como la reducción de rotación del personal y otras consecuencias.

Teoría del clima organizacional de Likert

El modelo teórico de Likert propone que las conductas que muestren los trabajadores están influenciadas las condiciones laborales y la gestión administrativa que estos perciben; por eso, proponen que tales factores son los que determinan el clima. Así mismo, se considera que las organizaciones deben promover el clima participativo para garantizar la eficiencia de su personal (Rodríguez, 2016).

Likert considera tres características que determinan el clima organizacional de una empresa y que influye en el comportamiento de los trabajadores:

Causales: Devienen del sentido en que una organización progresa y logra resultados positivos, lo cual depende de la forma de estructuración organizacional, competencias y actitudes.

Intermedias: Devienen de los escenarios internos de organización como la comunicación, toma de decisiones, motivación y rendimiento.

Finales: Características que devienen de las intermedias y causales, pero centradas en valorar los resultados finales de la institución como la rentabilidad, pérdida y productividad.

A) Dimensiones de clima organizacional

Las dimensiones se fundamentaron a partir de la teoría de Litwin y Stringer, precisamente, Marín (2003) al realizar el análisis a la propuesta enfatizó que el clima organizacional puede ser valorado a partir de los siguientes aspectos:

Estructura, está referido a las regulaciones, jerarquías, trámites y demás procedimientos que caracterizan a la empresa y que influye en la manera de cómo se puede llevar a cabo una labor o tarea.

Responsabilidad, está referido a la percepción que tienen los trabajadores sobre el grado en que una empresa cede autonomía o responsabilidades dentro del sistema operativo laboral.

Recompensa, está referido al grado de aceptación de los trabajadores sobre la forma de remuneración que ofrece una empresa (sueldo, bonificaciones, utilidades, entre otros).

Riesgo, esta referido al grado en que las distintas situaciones de trabajo hacen posible que el trabajador asuma retos, riesgos y toma de decisiones.

Calidez, está asociada al tipo de relación social que prevalece entre las jefaturas y sus trabajadores dentro de la empresa.

Normas, se refiere a las políticas, reglas y deberes que una empresa de forma particular instaura para regular el actuar de sus miembros.

Apoyo, se refiere al grado en que los trabajadores de la empresa perciben el apoyo o respaldo de su equipo o jefe inmediato.

Conflicto, se refiere al grado en que los trabajadores y jefaturas aceptan las opiniones de los demás, a pesar de tener una idea diferente o estar en desacuerdo.

Identidad, se trata del sentimiento de pertenencia que poseen los trabajadores con su organización.

2.2.2. Desempeño laboral

Para los autores Rodríguez y Ramírez (2015), fundamentándose en los planteamientos de Chiavenato, conceptualiza que el desempeño laboral está asociado a las acciones o resultados que los trabajadores ofrecen al realizar su labor. Este desempeño refleja las competencias o capacidad del empleado para desarrollar sus funciones correctamente y, en mérito a ello, la organización debe compensar su fuerza laboral para sostener a largo plazo el adecuado desempeño en su área de trabajo.

Achote et al. (2022) sostienen que el desempeño laboral refleja el modo de hacer y ser de cada empleado para concretar sus actividades o funciones asignadas. Así mismo, el nivel de desempeño que ofrezca incidirá significativamente en los resultados generales de la organización, puesto que el desenvolvimiento del personal condiciona el comportamiento organizacional. Un alto desempeño aumenta las probabilidades de que la organización logre el éxito.

La evaluación del desempeño, a partir de lo expuesto, permite detectar debilidades de la institución, además de insatisfacciones o factores desmotivadores desde la apreciación de los colaboradores; pudiendo además reflejar la necesidad de organizar capacitaciones, mejora del ambiente laboral, fortalecimiento de las relaciones sociales y sistema de recompensa que pueden tener efectos positivos en el desempeño de los colaboradores (Morán, 2016).

El desempeño laboral, según la conceptualización de Guerra (2020), se trata del desenvolvimiento de los empleados que cumplen su labor dentro de la organización, el cual está inmerso a requerimientos y exigencias de modo que debe ser eficaz, efectivo y eficiente en el cumplimiento de las labores que se le encomiendan para lograr los objetivos organizacionales.

En esa línea, Chiavenato (2010) aduce que el desempeño laboral se refiere a las conductas observables de los colaboradores que son importantes para lograr los objetivos propuestos por una organización.

Quispe (2015) señala que existen factores para poder medir el desempeño laboral, consignados como factores externos e internos y que pueden tener influencia positiva o negativa sobre la productividad de un empleado. Algunos de esos factores son susceptibles a modificaciones y otros no; por lo que se clasifican en dos grupos como blandos y duros. Los factores blandos incluyen los procedimientos, sistemas, métodos de trabajos y estilos de dirección; pero los factores duros incluyen el equipo, materia prima y productos.

Es de destacar que los factores duros se asocian con la productividad que supone el nivel en el que el servicio o producto cumple con las expectativas del cliente, pudiendo buscarse la mejora de las especificaciones o del diseño del producto.

Planta y equipo, donde la productividad se puede manejar con el cambio, modernización, inversión, mantenimiento y mejora de las capacidades, planificación, controles, entre otras medidas.

Por su parte, los factores blandos, donde la productividad se puede manejar con la participación y cooperación de los trabajadores, por medio de una adecuada motivación, instrucción de valores positivos, mejoras salariales, programas de seguridad y formación.

- Organización y sistemas, para fortalecer la productividad se debe optar por la flexibilidad, con capacidad de prever los cambios del mercado y atenderlos, estar al pendiente a las actualizaciones tecnológicas, así como promover la adecuada comunicación en todos los niveles de la organización.

- Métodos de trabajo, se debe efectuar análisis sistemáticos de los métodos existentes, la supresión de trabajos nimios y la fomentar la eficiencia de los procesos a través de la formación profesional de los empleados.

- Estilos de dirección, se trata del responsable del manejo de los recursos disponibles de la organización, cumple el rol de dirigir y diseñar las políticas, planificar, describir y efectuar los controles operativo, políticas y compras, fuentes de capital, presupuesto y técnicas de control de presupuesto y otros.

Bedoya y Bustamante (1992) estructuraron un perfil basándose en las "Características Motivacionales de dirigentes". Definieron que los dirigentes con elevada capacidad de socialización difieren de las variables dependientes como la afiliación y motivación, al compararlos con sus homólogos con baja capacidad de socialización.

Por otro lado, Bohórquer (2004), expone que el desempeño laboral corresponde al grado de ejecución logrado por el empleado en el cumplimiento de los objetivos laborales en un plazo establecido. En ese sentido, dicho desempeño está confirmado por acciones medibles, observables y tangibles.

En esa línea, Werther (2000) explica que evaluar el desempeño, implica un proceso a través del cual se estima el rendimiento general de los trabajadores. Representa una función importante que suele concretarse en toda entidad moderna.

La valoración del desempeño de los trabajadores se emplea un instrumento en la administración como parte de sus funciones de gestión por competencias o gestión del desempeño, se trata de un procedimiento con un protocolo concreto diseñado a medida y que tiene el propósito de valorar las competencias de los trabajadores. Así, dentro de dicho procedimiento se cumplen las siguientes funciones:

- Nivel de cumplimiento de objetivos y fijación de objetivos futuros.
- Desarrollo profesional y planes de crecimiento.
- Planificación de compensaciones, incentivos y retribuciones.
- Identificación de colaboradores con alto valor.
- Reasignación de puestos laborales.
- Recoger información referente a los colaboradores.

En otros escenarios, se llegan a identificar habilidades potenciales en algunos colaboradores que permiten pensar de la necesidad de brindar mayores responsabilidades y desarrollo profesional en beneficio de la empresa, lo cuales pueden tener efectos sobre la satisfacción laboral e inmediatamente se promueve lo siguiente:

- La productividad
- Mejores oportunidades.
- Mayor compromiso
- Mayores recompensas

Por su parte, Chiavenato (2002) sostiene que el desempeño es el reflejo de la eficiencia del colaborador, lo cual es esencial en el funcionamiento de una empresa. En ese sentido, el desempeño resulta ser la combinación del comportamiento y los resultados por lo que se debe tener en cuenta su gestión en el funcionamiento de una organización. Así, el desempeño refleja el nivel de rendimiento que ofrecen los empleados, es decir, muestra su capacidad para elaborar, terminar, hacer y generar trabajo en un plazo de tiempo prudente, con menos esfuerzo y de mayor calidad.

Drucker (2002), al realizar un análisis a los conceptos del desempeño laboral, considera que debe complementarse con fórmulas innovadoras de medición y debería tener una postura en términos no financieros.

En ese marco, Soledispa y Posligua (2021) sostienen que la valoración del desempeño es un proceso clave en los sistemas de incentivos. A parte, complementa infiriendo que las evaluaciones son importantes para:

- Designar los recursos para estimular la competitividad.
- Recompensar a los colaboradores eficientes.
- Brindar retroalimentación a los colaboradores sobre sus funciones.
- Sostener relaciones justas.
- Desarrollar y asesorar a los colaboradores.

Por consiguiente, el sistema de evaluación es esencial para la gestión adecuada y para el crecimiento de los colaboradores. El autor agrega que la evaluación del desempeño tiene objetivos que se exponen a continuación:

- Instalar un sistema de recompensas.
- Distribución de recursos.
- Retroalimentar a los colaboradores.

- Mantener la justicia.
- Desarrollo de los colaboradores.
- Igualdad de oportunidades.

La eficacia con la que un empleado cumple con sus tareas y responsabilidades en el trabajo definido por la eficacia en sus tareas y responsabilidades, se evalúa en tres aspectos principales: Responsabilidad, experiencia y liderazgo. La responsabilidad implica la capacidad de cumplir con las obligaciones laborales de manera puntual y eficiente. La experiencia se refiere al conocimiento y habilidades adquiridas a través del tiempo, que permiten al empleado realizar su trabajo con mayor competencia y confianza. El liderazgo abarca la capacidad de guiar y motivar a otros, influir positivamente en el equipo y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Ticahuanca y Bryan, 2021).

A) Teorías relacionados a la variable desempeño laboral

Actualmente, existen muchas teorías que fundamentan el desempeño de los trabajadores; sin embargo, las que se presentan a continuación ahondan sobre las dinámicas que impulsan a los operarios a mejorar su desempeño en el ámbito laboral.

Teoría de X y Y de McGregor

Planteada por Douglas McGregor, quien pone énfasis en la existencia de dos (2) supuestos para entender las actitudes de los jefes hacia sus trabajadores. Por un lado, los supuestos X hace hincapié a la falta de voluntad de los trabajadores para cumplir su trabajo por lo que necesitan ser supervisados constantemente; por otro lado, los supuestos Y hace enfasis a que los empleados pueden ser instrínsecamente motivados buscando ser más comprometidos y responsables con sus funciones. Ambos supuestos pueden influir en la manera como los jefes gestionan y motivan a su equipo (Madero y Rodríguez, 2018).

Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef

En esta teoría se prioriza la dinámica y estructura consignados como el eje del “sistema económico” dentro de una organización. Dentro de ello, se infiere que la satisfacción de necesidades de los trabajadores es el que determina el nivel de desempeño. Tales necesidades pueden distinguirse por ser axiológicas y

existenciales, dentro de ellas implica la identidad, protección, participación, educación y otros que son satisfactores de necesidad de manera particular en cada uno de los trabajadores (Cuasquen et al., 2025).

En ese sentido, la propuesta teórica hace énfasis en que la satisfacción de necesidades representa una fuerza motivadora que motiva las acciones o conductas favorables o no de los trabajadores para ejercer su trabajo con eficiencia.

Teoría de la Equidad de Adams

También, existe la propuesta de Adams quien supone que el desempeño laboral está influenciado por la equidad. Esta teoría se basa en la comparación que hacen los obreros entre el esfuerzo y los beneficios que obtienen por dicho esfuerzo. Si aprecian que la recompensa es justa, se mostrarán más comprometidos y satisfechos con su trabajo; como consecuencia, resultará en mejores desempeños. Así, la teoría resalta el valor de la equidad en la gestión administrativa (Bohórquez et al., 2020).

Aun considerándose que es una propuesta teórica simple, se basa más en un estado mental subjetivo que determina el desempeño. Ello supone que el buen trato es importante en el adecuado funcionamiento de una organización. La equidad comprende dos aspectos: a) el desempeño y b) la comparación con terceros. El primero analiza el rendimiento y aporte de un empleado y se compara con los beneficios que obtiene el otro en la realización del mismo trabajo.

Teoría de las Expectativas de Victor Vroom

En esta teoría se da valor al cumplimiento de expectativas de los trabajadores para garantizar mejores desempeños. En ella, se plantean tres aspectos importantes que son: i) El reconocimiento, ofreciendo premios o recompensas según el logro o buenos desempeños de los trabajadores. ii) Las normas, para encaminar de forma positiva las conductas de los trabajadores y iii) Condiciones de trabajo, que permita a los trabajadores realizar su trabajo con eficiencia (Marulanda, et al., 2014).

Así también, se da a entender numerosos impulsos negativos o positivos de las actividades de los trabajadores, porque él, como todo humano, tiene aspiraciones, metas y esperanzas personales que espera alcanzar. Es así que, en esta teoría se

consigna un panorama de las perspectivas que tienen los trabajadores para mejorar su desempeño dentro de su área de trabajo y como una organización puede ofrecer ambientes adecuados y de aprendizaje atiendan a las necesidades individuales de los estudiantes.

Teoría de la Fijación de Metas de Locke

Propuesta por Locke, quien supone que la instauración de metas impulsa el buen desempeño de los trabajadores. En la teoría se explica que el establecimiento de metas logrables y claras pueden incrementar el desempeño de un trabajador. Así mismo, se enfatiza de la importancia que esas metas sean desafiantes y comprensibles para garantizar el aumento de la productividad y compromiso de un trabajador (Molina, 2000).

Teoría de desempeño laboral de Chiavenato

El autor Chiavenato (2002) en su aporte literario define que el desempeño laboral es la fortaleza más importante dentro de una organización y se trata de la conducta o acciones observables en los trabajadores que son esenciales en el logro de los propósitos de una empresa. Llegó a dicho planteamiento a través del análisis profundo realizado a la Teoría de los sistemas y a la Teoría de la Administración del Capital Humano según Granados y Lora (2020).

También, el autor complementa como determinante los procesos de reclutamiento y selección de nuevos talentos para garantizar un adecuado desempeño en el trabajo. En tales procesos, los representantes de una empresa no solo deben valorar competencias técnicas, sino también valores, cultura y otras habilidades complementarias a los que generalizó como responsabilidad, liderazgo y actitud al desarrollo personal.

B) Dimensiones de desempeño laboral

Las dimensiones de desempeño laboral se fundamentó en los planteamientos de Chiavenato (2000) quien asu vez se sustentó en los Teoría de los sistemas y de la Teoría de la Administración del Capital Humano y, a partir de ello, según Granados y Lora (2020) consideró las siguientes dimensiones:

Responsabilidad, se trata de un atributo del obrero para concretar con éxito sus actividades laborales. Cuando un personal es responsable, por lo general, guía sus acciones para desarrollar su trabajo con éxito e idoneidad; además, tiene un significativo impacto sobre la motivación y, de otro lado, la cultura organizacional que comprende los valores y objetivos institucionales guían la responsabilidad laboral. Es un aspecto que aparte de ser influenciada por la cultura organizacional, también puede ser estimulada por la escala de salarios, politicas institucionales, presiones, vacaciones, entre otros (Rodríguez y Ramírez, 2015).

Liderazgo, también considerado como un atributo o habilidad del trabajador para inspirar entusiasmo y dedicación, inclusive, se refiere a la capacidad para guiar las energías o influenciar sobre los compañeros para concretar una labor con éxito (Rodríguez y Ramírez, 2015).

Desarrollo personal, asociado a las oportunidades de desarrollo de habilidades o de conocimiento que ofrece una empresa a sus trabajadores y que puede influir directamente en el desempeño laboral. La conceptualización se le asocia a las capacitaciones para darle valor agregado a los procesos productivos y la calidad de los trabajos ofrecidos por los empleados (Rodríguez y Ramírez, 2015).

2.3 Bases filosóficas

La investigación tiene un enfoque epistemológico de la corriente positivista, pues se busca profundizar sobre la asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral, el cual parte de una experiencia concreta, para posteriormente formular la problemática en función a esa realidad existente mediante el método científico el cual realiza el análisis descriptivo e inferencial de los resultados consiguiendo el conocimiento final como consecuencia del cumplimiento de procedimientos rigurosos científicos.

Así mismo, se utilizó el diseño no experimental y alcance correlacional; además, cuyo proceso parte de un fenómeno observable, para lo cual se plantea un supuesto o afirmación (hipótesis) que a través de un conjunto de procedimientos podrán ser confirmadas o refutadas según la confrontación con la realidad (Herrera, 2018).

2.4 Definición de términos básicos

Apoyo: Se conceptualiza como la ayuda, ya sea emocional, instrumental o de otra índole que se deriva de un determinado entramado social (Marin, 2003).

Autonomía: Se refiere a la capacidad de la persona para actuar de forma voluntaria y no por imposición, estableciéndose de modo independiente (Marin, 2003).

Clima organizacional: Supone el ambiente interno laboral y es la atmósfera psicológica existente particularmente en las organizaciones (Chiavenato, 2017).

Confianza: Se trata de una actitud para otorgar absoluta y plenamente esperanza que una persona tiene sobre otra (Marin, 2003).

Conflicto: se refiere a situaciones en donde dos partes no encuentran solución a algo en disputa por lo que existe confrontación o discrepancias (Marin, 2003).

Desarrollo personal: Se refiere a las posibilidades de que los colaboradores puedan optimizar o desarrollar sus destrezas y habilidades dentro de una organización (Brito et al., 2020).

Desempeño laboral: Se trata de conductas o acciones observables de los colaboradores que estén asociados al logro de objetivos organizacionales (Chiavenato, 2011).

Equidad: Implica tratar igual a los iguales y diferente a los desiguales en la proporción de esa desigualdad (Bautista et al., 2020).

Estructura: Se refiere a una apreciación sobre la división del trabajo y el modo en que favorece la coordinación de actividades para lograr los objetivos planteados (Marin, 2003).

Innovación: Es la generación, aceptación e implementación de nuevas ideas, procesos, productos o servicios. Una innovación es el proceso por el cual nuevos productos y técnicas son introducidos en el sistema económico (Chiavento, 2001).

Liderazgo: Es una habilidad que implica influir de forma efectiva sobre los demás colaboradores, buscando que laboren con entusiasmo en el cumplimiento de los objetivos (Madero y Rodriguez, 2018).

Recompensa: Conjunto de incentivos que están a disposición de una organización como medio para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño por medio de la motivación (Chiang et al., 2010).

Relaciones interpersonales: Constituyen un aspecto esencial en la vida cotidiana, lo cual es vital no solo para lograr los determinados objetivos sino como un fin en sí mismo (Chiang et al., 2010).

Responsabilidad: Se refiere a la capacidad de la persona para aceptar y reconocer las consecuencias de un acto realizado de forma libre (Ariola, 2009).

Trabajo en equipo: Es un grupo de personas comprometidas con un mismo objetivo, propósito o con responsabilidad compartida (Contreras y Matheso, 1984).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024

2.5.2 Hipótesis específicas

La estructura se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

La responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

La recompensa se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

El riesgo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

La calidez se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

El apoyo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

La norma se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad

Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

El conflicto se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

La identidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
V.1: Clima organizacional	Se trata de las apreciaciones compartidas que tienen los trabajadores de una empresa acerca de los procesos 13 organizacionales como las políticas, liderazgo, relaciones sociales, trabajo en equipo, remuneración, normas, entre otros asociado a su funcionamiento (Marín, 2003).	La variable fue analizada con el uso del cuestionario con ítems designados a las dimensiones de: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, normas, apoyo, conflicto e identidad planteando opciones de Escala Likert	Estructura	Tareas definidas Toma de decisiones Políticas organizadas	Escala Likert	Cuestionario
			Responsabilidad	Responsable de las tareas Resolución de problemas Falta de compromiso		
			Recompensa	Recompensas Criticas		
			Riesgo	Toma de riesgos		
			Calidez	Atmosfera amistosa Relación interpersonal		
			Normas	Rendimiento Mejora continua		
			Apoyo	Falta de confianza Solidaridad		
			Conflicto	Discusión abierta Libertad de expresión		
			Identidad	Pertenencia Intereses personales		
V.2: Desempeño laboral	El desempeño laboral está asociado a las acciones o resultados que los trabajadores ofrecen al realizar su labor. Ese desempeño refleja las competencias o capacidad del empleado para desarrollar sus funciones correctamente y, en mérito a ello, la organización debe compensar su fuerza laboral (Granados y Lora, 2020).	La variable fue analizada con el uso del cuestionario con ítems designados a las dimensiones de: Responsabilidad, liderazgo y desarrollo personal planteando opciones de Escala Likert	Responsabilidad	Retroalimentación Motivación Evaluación continua	Escala Likert	Cuestionario
			Liderazgo	Comunicación eficiente Manejo de situaciones		
			Desarrollo personal	Capacitaciones Desarrollo profesional		

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

Es cuantitativo, porque se fundamentó en la estadística para llegar a conclusiones objetivas y ello implicó el uso de pruebas donde se utilizaron datos numéricos y representaciones gráficas. Al respecto, Baena (2017) explica que las indagaciones cuantitativas utilizan información de numérico y medibles que permiten conocer la evolución de los fenómenos.

3.1.2. Nivel de investigación

De nivel relacional, Baena (2017) explica que los estudios relacionales están encaminados en buscar la posible asociación entre dos supuestos. En el caso particular del estudio se enfocó en demostrar que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

3.1.3 Diseño de investigación

No experimental, lo define Bernal (2016) como aquel que se concreta sin desarrollar alguna manipulación a los fenómenos. Consiste en solo desarrollar un análisis de los fenómenos tal como se vienen dando en el contexto natural.

3.1.4 Tipo de investigación

De tipo básico, Hernandez y Mendoza (2018) sostienen que esos estudios se enfocan en profundizar teóricamente sobre supuestos o variables implicados en una problemática existente en la realidad, sin concurrir en intervenciones o la aplicabilidad de los hallazgos (p. 17).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según Bernal (2016) se entiende por población al grupo de sujetos u

objetos que son accesibles y limitados que forman parte de una organización en particular. También, es considerado como el grupo de individuos del que se desea conocer algo en una indagación.

Estuvo conformada por 100 colaboradores

Descripción	N° de colaboradores
Operarios de limpieza	6
Auxiliares	15
Obreros	65
Supervisores	6
Operadores de máquinas	8
TOTAL	100

3.2.2 Muestra

Es preciso recalcar que, en el estudio se trabajó con una muestra censal, el cual corresponde cuando se considera la misma cantidad de población como muestra y esa decisión se determina cuando la cantidad es reducida o se busca analizar la percepción de toda la población (Baena, 2017).

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas de investigación

En el estudio, la recolección de información fue dado por intermedio del uso de los cuestionarios que se detallan en los siguientes apartados.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Clima organizacional de Litwin y Stringer (1968); adaptado por Echezuria y Ricas (2001) y utilizado por Marín (2003) que consta de 9 dimensiones y 53 ítems presentando cuatro categorías de respuesta Escala tipo Likert. Más información se muestra en la siguiente ficha:

Tabla 1.

Ficha técnica	
Nombre	Cuestionario de Clima Organizacional

Autor y año	Litwing y Stringer (1968)
Adaptación	Adaptado por Echezuria y Ricas (2001) y utilizado por Marin (2003)
Objetivo:	Evaluar la percepción del clima organizacional
Público objetivo	Trabajadores
Aplicación:	Individual
Duración:	15 min.
Descripción del instrumento:	El instrumento de medición consta de 53 ítems con 9 componentes fundamentados en la propuesta de Litwing y Stringer que son: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, norma, conflicto e identidad.
Clasificación:	Estructura [1 - 10] Responsabilidad [11 - 17] Recompensa [18 - 24] Riesgo [25 - 28] Calidez [29 – 38] Apoyo [39 – 41] Norma [42 – 46] Conflicto [47 – 49] Identidad [50 – 53]

Baremos

Medición	Malo	Regular	Bueno
Clima organizacional	[53 – 106]	[107 – 153]	[154 - 212]
Estructura	[10 – 20]	[21 – 30]	[31 - 40]
Responsabilidad	[7 – 14]	[15 – 21]	[22 - 28]
Recompensa	[7 – 14]	[15 – 21]	[22 - 28]
Riesgo	[4 – 8]	[9 – 12]	[13 - 16]
Calidez	[10 – 20]	[21 – 30]	[31 - 40]
Apoyo	[3 – 6]	[7 – 9]	[10 - 12]
Norma	[5 – 10]	[11 – 15]	[16 - 20]
Conflicto	[3 – 6]	[7 – 9]	[10 - 12]
Identidad	[4 – 8]	[9 – 12]	[13 - 16]

Validez	Fue calculado a través del Análisis de varianza factorial por el mismo autor principal del instrumento, obteniendo como resultado principal un $p<0.001$, estableciendo que es válido (ver anexo 3).
Confiabilidad	El autor del instrumento desarrolló una prueba piloto que constó de 40 empleados, obteniendo una confiabilidad alta en la aplicación del alfa de Cronbach un valor de 0.911 (ver anexo 4).

Ficha técnica del instrumento 1

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral de Rodriguez y Ramirez (2015); adaptado por Granados y Lora (2020) y utilizado por Castillo (2020) que consta de 3 dimensiones y 28 ítems presentando cuatro categorías de respuesta Escala tipo Likert. Más información se muestra en la siguiente ficha:

Tabla 2.

Ficha técnica del instrumento 2

Ficha técnica	
Nombre	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor y año	Rodriguez y Ramirez (2015)
Adaptación	Adaptado por Granados y Lora (2020) y utilizado por Castillo (2020)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral
Público objetivo	Trabajadores
Aplicación:	Individual
Duración:	15 min.
Descripción del instrumento:	El instrumento de medición consta de 28 ítems con 3 componentes fundamentado en los planteamientos de Chiavenato que son: Responsabilidad, liderazgo y desarrollo personal.
Clasificación:	Responsabilidad [1 - 9] Liderazgo [10 - 18] Desarrollo personal [19 - 28]
Baremos	Medición / Bajo / Promedio / Alto Desempeño laboral / [28 - 65] / [66 - 103] / [104 - 112] Responsabilidad / [9 – 18] / [19 – 27] / [28 - 36] Liderazgo / [9 – 18] / [19 – 27] / [28 - 36] Desarrollo personal / [9 – 18] / [19 – 27] / [28 - 36]
Validez	Fue calculado por juicio de expertos, siendo 5 los evaluadores utilizando el formato Aiken, el cual alcanzó una concordancia de 100% (ver anexo 3).
Confiabilidad	El autor del instrumento desarrolló una prueba piloto que constó de 40 empleados, obteniendo una confiabilidad alta en la aplicación del alfa de Cronbach un valor de 0.969 (ver anexo 4).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El programa que se empleó para el procesamiento de los datos fue el programa SPSS versión 27, donde se hizo el registro de datos obtenidos posteriormente de haber aplicado la encuesta. Para el tratamiento estadístico

inferencial se sometió a prueba las hipótesis con el Test de Rho de Spearman, para su interpretación se tomó en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 3.

Grado de relación

Rango	Relación
0.00	No hay relación
0.01 - 0.10	Relación débil
0.11 - 0.5	Relación media
0.51 - 0.75	Relación considerable
0.76 - 0.90	Relación muy fuerte
0.91 - 1.00	Relación perfecta

Nota. Elaboración propia, basada en Mondragón (2014)

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

a) Variable 1. Clima organizacional

Tabla 4.

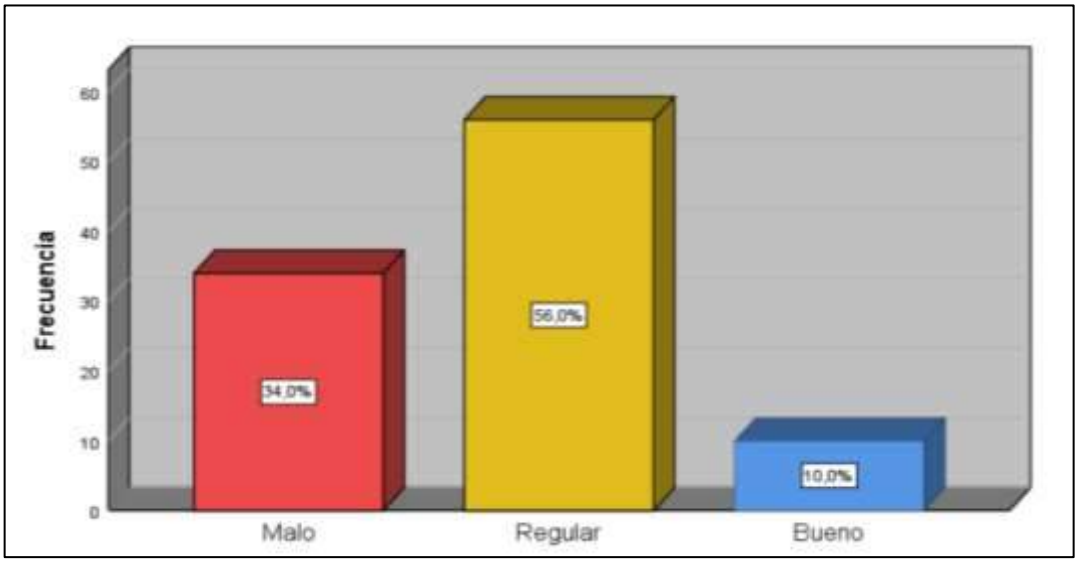
Descripción del clima organizacional

Nivel	Fi	%
Malo	34	34.0
Regular	56	56.0
Bueno	10	10.0
Total	100	100.0

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 1.

Descripción del clima organizacional



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Sobre el clima organizacional, se puede inferir que el 34% de los colaboradores encuestados calificaron como malo el clima organizacional, 56% lo

calificó como regular y solo el 10% opinó que es bueno. Por consiguiente, se deduce que el mayor porcentaje de colaboradores perciben que el ambiente laboral es regular, es decir, consideran que la organización debe mejorar en sus gestiones de recompensas, desarrollo profesional, espacio de trabajo grato, relaciones interpersonales, autonomía, entre otros aspectos importante para garantizar la productividad de los colaboradores.

Resultados de las dimensiones de la variable 1: Desempeño laboral

Tabla 5.

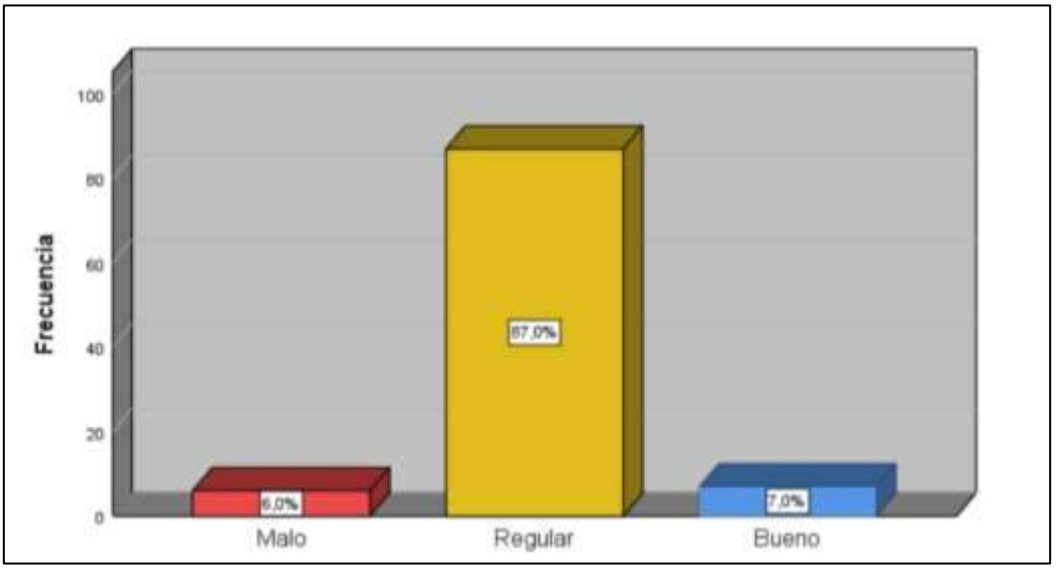
Dimensión estructura

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Estructura	Malo	6	6.0
	Regular	87	87.0
	Bueno	7	7.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 2.

Dimensión estructura



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Sobre la dimensión estructura, se puede apreciar que el 6% de colaboradores lo calificó como malo, 87% como regular y 7% como bueno. Esto quiere decir que el mayor porcentaje de colaboradores aprecia que la distribución de funciones y responsabilidades en la organización no son gestionado de manera adecuada, lo que complica que se alcance los objetivos propuestos.

Tabla 6.

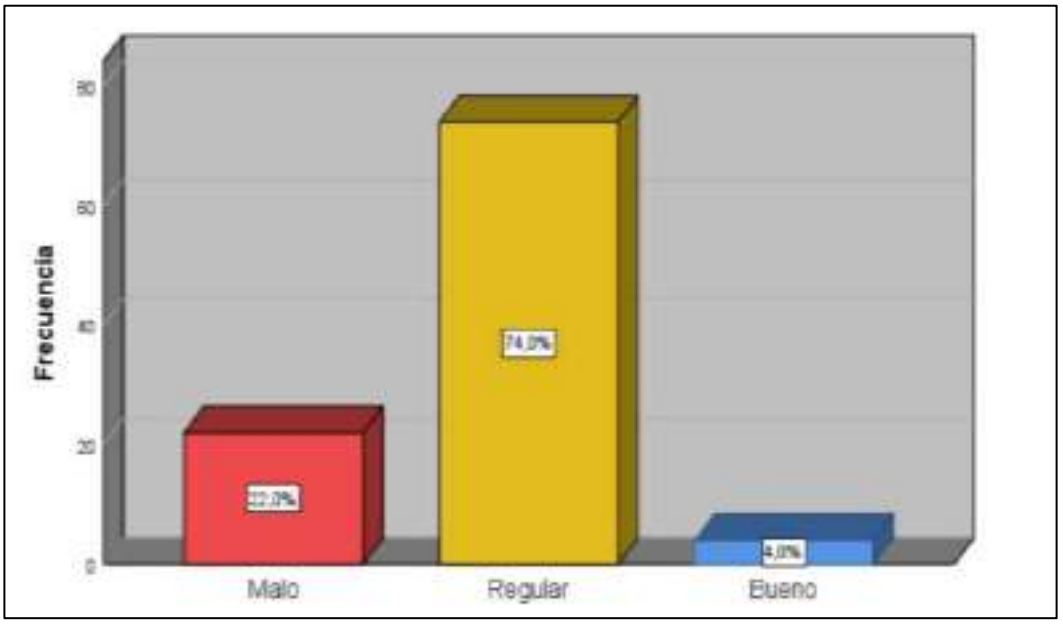
Dimensión responsabilidad

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	Malo	22	22.0
	Regular	74	74.0
	Bueno	4	4.0
	Total	**100**	**100,0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 3.

Dimensión responsabilidad



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Sobre la dimensión responsabilidad, se obtuvo que el 22% lo calificó como malo, 74% como regular y 4% lo consideró que es bueno. Esto quiere decir que el mayor porcentaje de colaboradores aprecian que no siempre la organización le permite desarrollar actitudes de responsabilidad en su trabajo, existiendo pocas gestiones de promoción de confianza y autosuficiencia que potenciaría la seguridad y capacidades de los colaboradores.

Tabla 7.

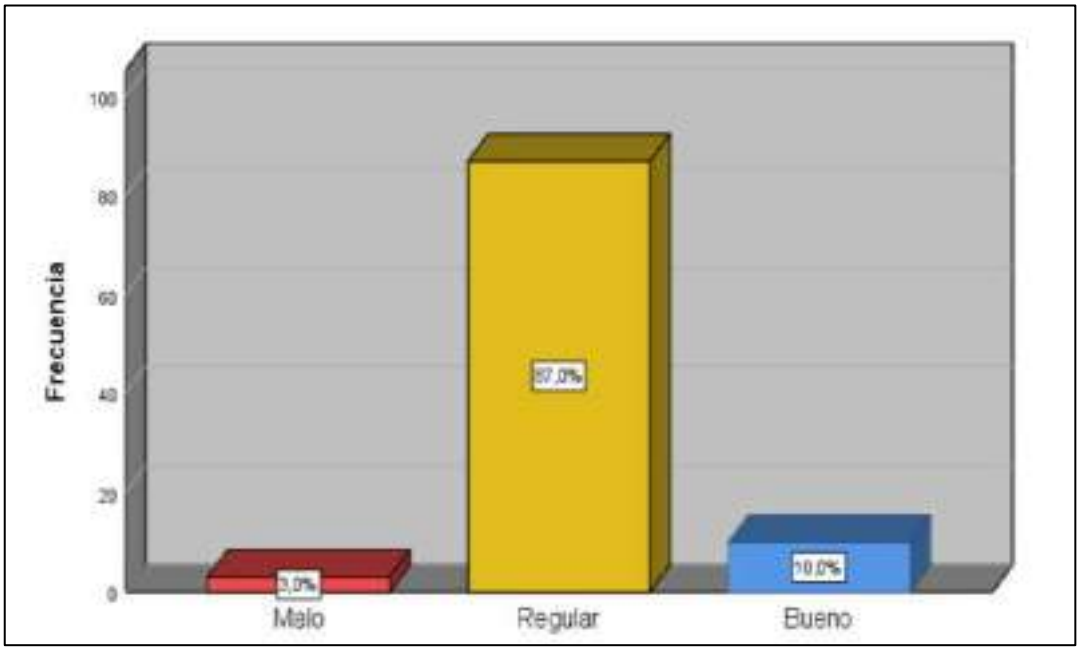
Dimensión recompensa

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Recompensa	Malo	3	3.0
	Regular	87	87.0
	Bueno	10	10.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 4.

Dimensión recompensa



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

En relación a la dimensión recompensa, se identificó que el 3% lo calificó como malo, 87% consideró que es regular y 10% señaló que es malo. Así, se deduce que el mayor porcentaje de colaboradores considera que la organización no siempre ofrece incentivos, elogios o premios a su personal de vez para premiar sus logros y esfuerzos.

Tabla 8.

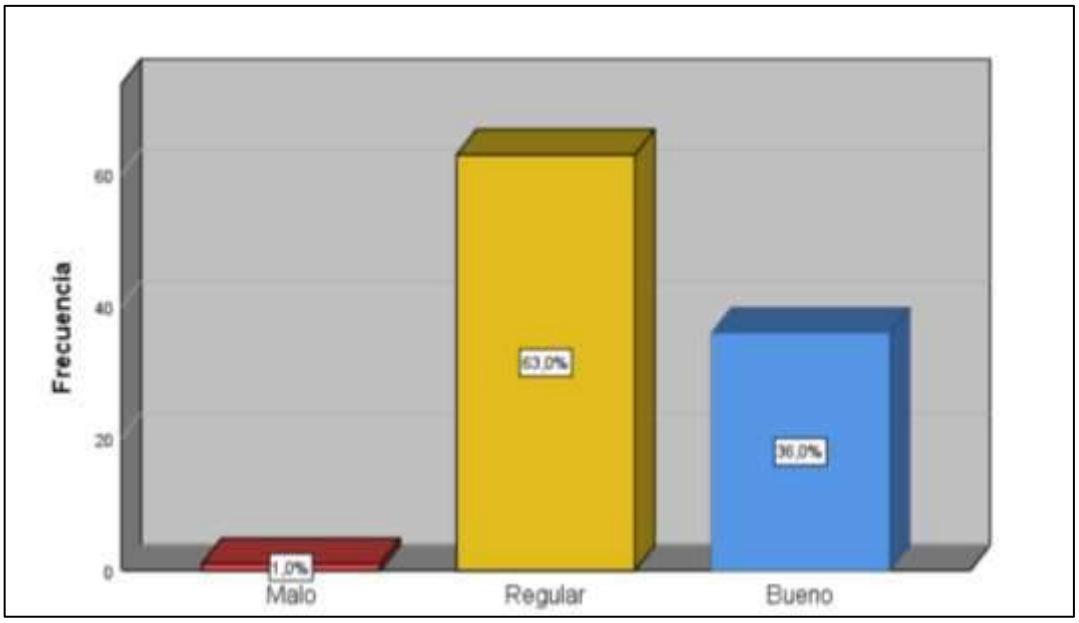
Dimensión riesgo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo	Malo	1	1.0
	Regular	63	63.0
	Bueno	36	36.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 5.

Dimensión riesgo



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

En lo que se refiere a la dimensión riesgo, se identificó que el 1% calificó de nivel malo, 63% indicó que es regular y 36% señaló que es bueno dicha gestión. Esto quiere decir que el mayor porcentaje de colaboradores aprecian que la organización no siempre gestiona los riesgos ante posibles pérdidas o amenazas a su funcionamiento continuo. Ello no solo puede implicar pérdidas financieras, sino también perjuicios a los colaboradores o daños a la reputación de la organización.

Tabla 9.

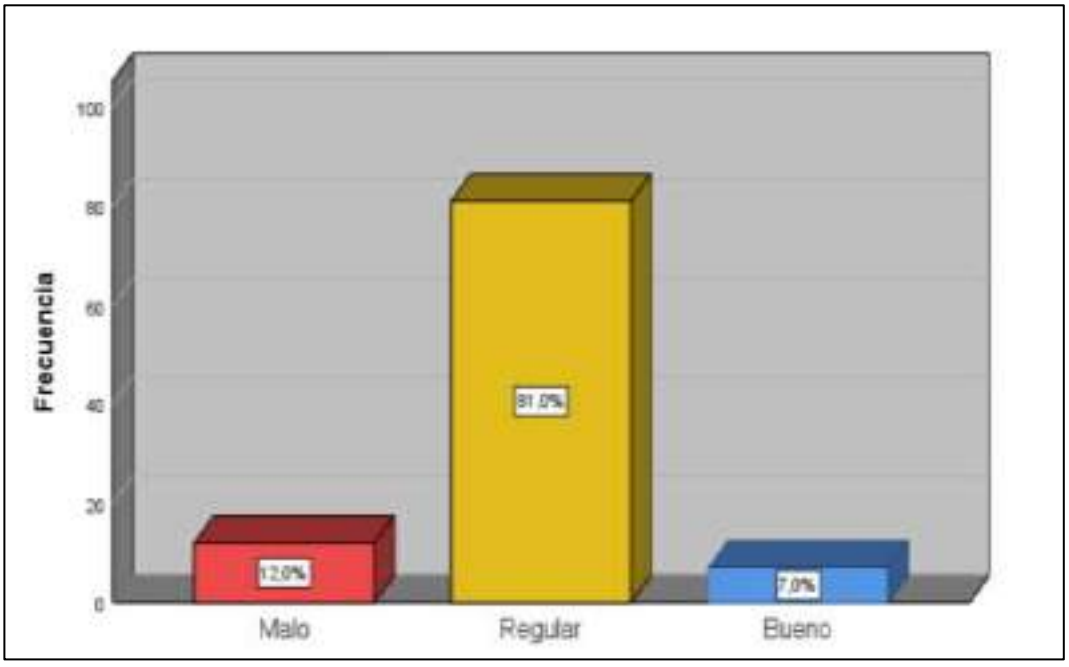
Dimensión calidez

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Calidez	Malo	12	12.0
	Regular	81	81.0
	Bueno	7	7.0
	Total	**100**	**100,0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 6.

Dimensión calidez



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

En cuanto a la dimensión calidez, el 12% lo calificó como malo, 81% señaló que es regular y 7% consideró que es bueno. Esto quiere decir que el mayor porcentaje de colaboradores no están del todo contento o satisfecho con el medio ambiente en el que trabajan.

Tabla 10.

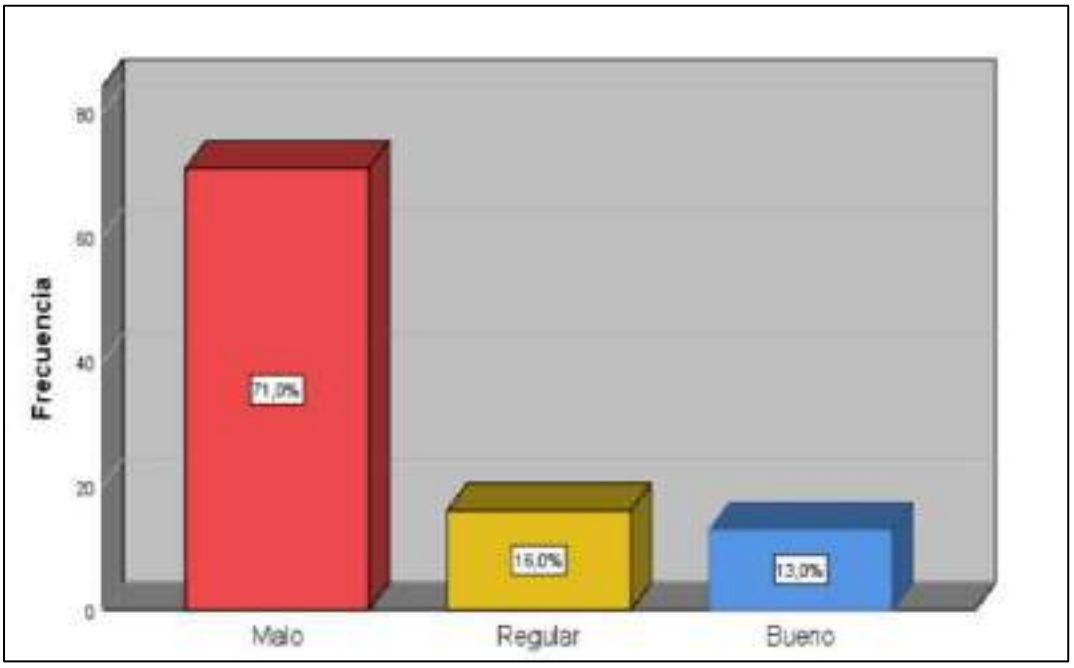
Dimensión normas

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Normas	Malo	71	71.0
	Regular	16	16.0
	Bueno	13	13.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 7.

Dimensión normas



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

De la dimensión normas, se obtuvo que el 71% de colaboradores considera que dicha gestión es mala, 16% indicó que es regular y 13% señaló que es bueno. Esto implica que las reglas implementadas por la organización para controlar la conducta de los colaboradores indicándoles lo que se puede o no hacer dentro del área de trabajo, no son apreciadas de buena manera por los colaboradores; esto incluye los horarios y jornadas de trabajo, control de asistencia y otras regulaciones.

Tabla 11.

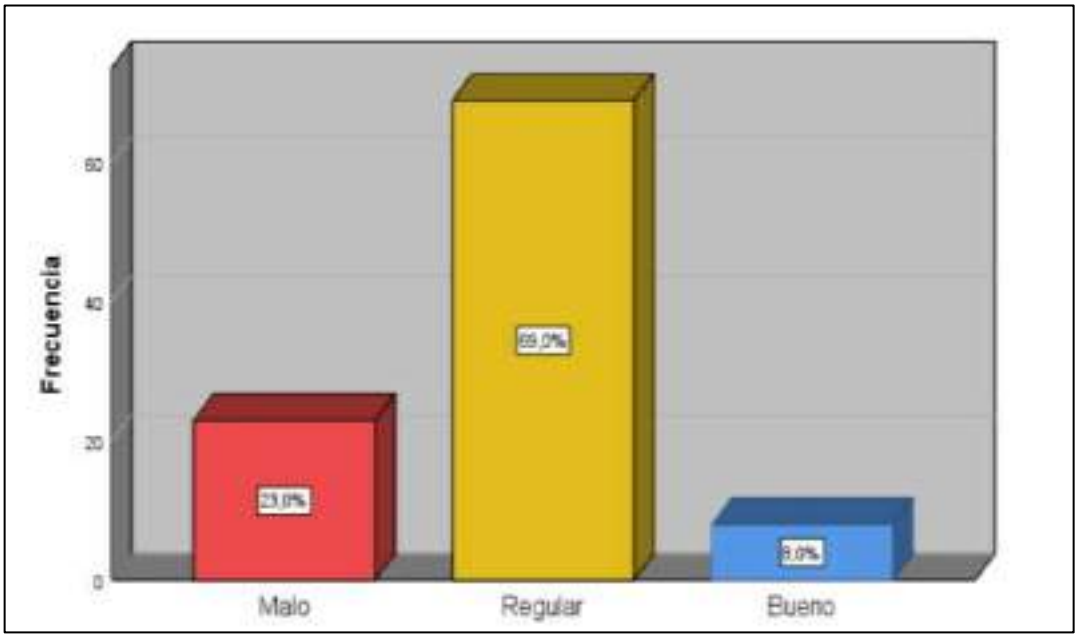
Dimensión apoyo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo	Malo	23	23.0
	Regular	69	69.0
	Bueno	8	8.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 8.

Dimensión apoyo



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Respecto a la dimensión apoyo, se identificó que el 23% de colaboradores indicó que es malo, 69% señaló que es regular y 8% lo apreció como bueno. Esto quiere decir que el mayor porcentaje de colaboradores no aprecia mucho el respaldo y asistencia de sus jefes, compañeros y de la organización en general.

Tabla 12.

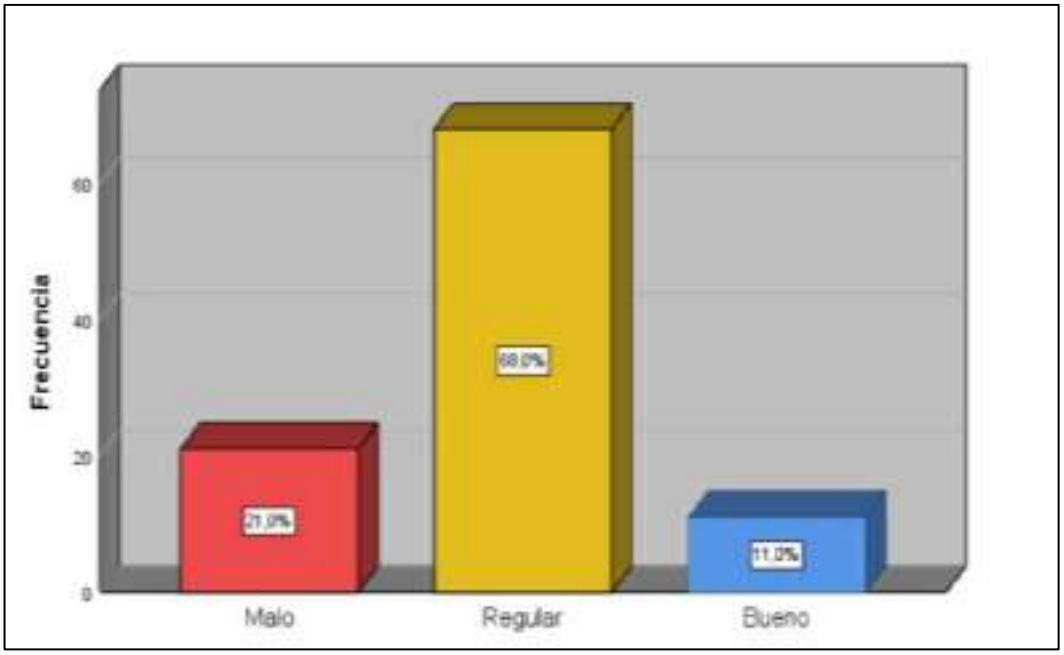
Dimensión conflicto

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Conflicto	Malo	21	21.0
	Regular	68	68.0
	Bueno	11	11.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 9.

Dimensión conflicto



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

En tanto, de la dimensión conflicto, se identificó que el 21% apreció como malo dicha gestión, 68% señaló que es regular y 11% indicó que es malo. Esto quiere decir que el mayor porcentaje de colaboradores aprecia que la organización no viene siendo eficiente en la gestión de conflictos, el cual comprende la destreza de solucionar los problemas y, convertirlos en oportunidades de mejora.

Tabla 13.

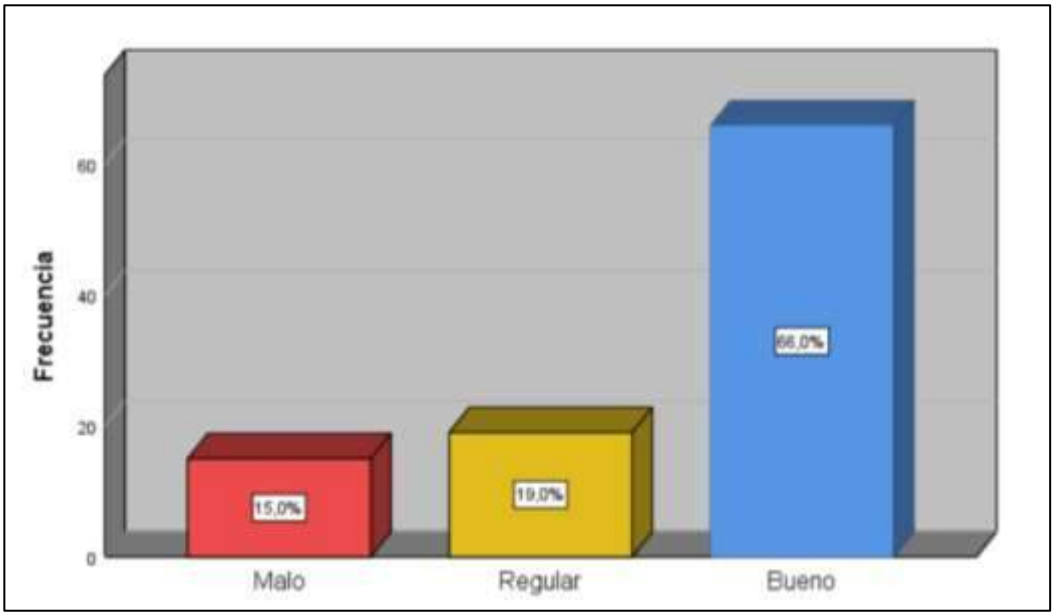
Dimensión identidad

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Identidad	Malo	15	15.0
	Regular	19	19.0
	Bueno	66	66.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 10.

Dimensión identidad



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Finalmente, sobre la dimensión identidad, se obtuvo que el 15% de colaboradores indicó que es malo, 19% señaló que es regular y 66% apreció que es bueno. Es decir, el mayor porcentaje de colaboradores se siente identificados con las características y los valores distintivos de la organización.

b) Variable 2. Desempeño laboral

Tabla 14.

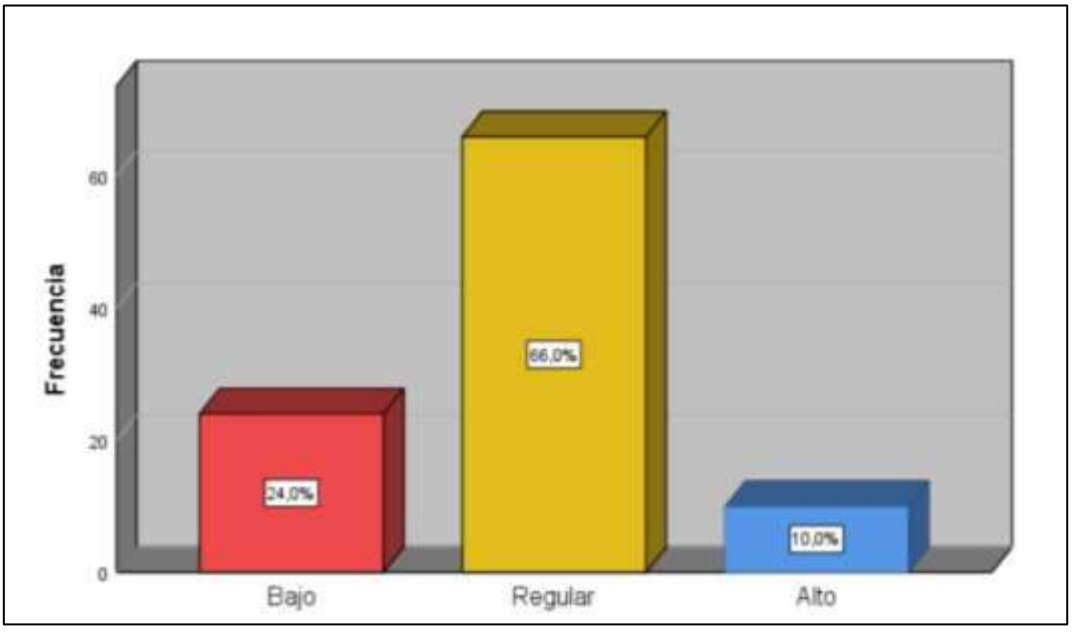
Descripción del desempeño laboral

Nivel	Fi	%
Baja	24	24.0
Regular	66	66.0
Alto	10	10.0
Total	100	100.0

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 11.

Descripción del desempeño laboral



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Del desempeño laboral, se constata que el 24% de los colaboradores encuestados evidenció poseer un nivel bajo de desempeño, 66% un nivel regular y sólo 10% mostró un nivel alto. Por lo obtenido, se infiere que un porcentaje representativo de colaboradores presentó desempeño laboral de nivel regular, lo cual supone que el rendimiento de los trabajadores a la hora de desarrollar los trabajos que se le asignan no llega a la eficiencia o la eficacia requerida.

Resultados de las dimensiones de la variable 1: Desempeño laboral

Se ha obtenido los siguientes resultados agrupados:

Tabla 15.

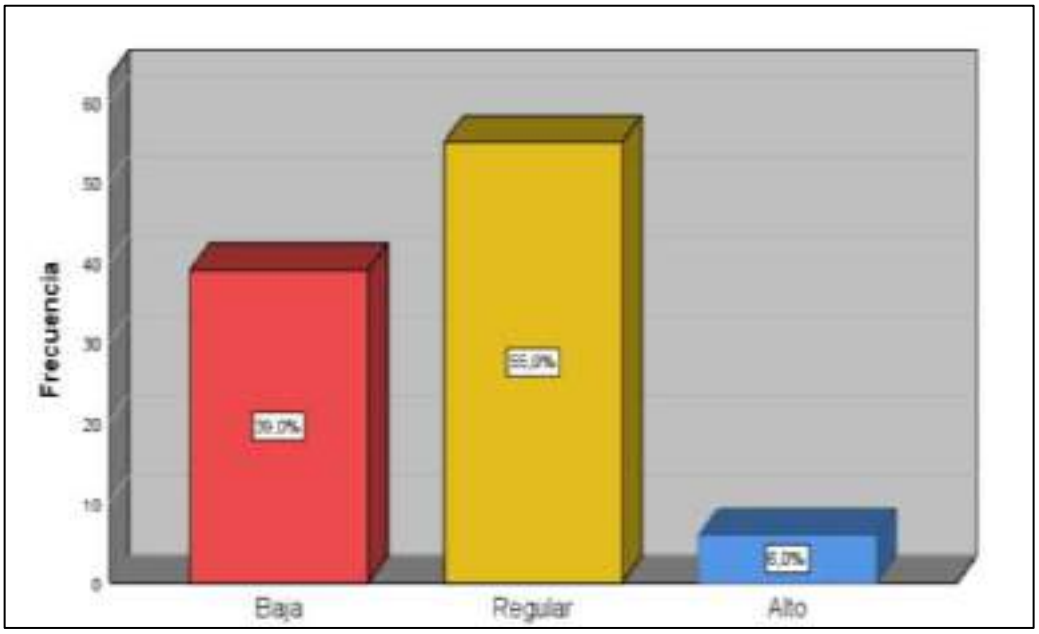
Dimensión responsabilidad

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	Baja	39	39.0
	Regular	55	55.0
	Alto	6	6.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 12.

Dimensión responsabilidad



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Sobre la dimensión responsabilidad, se pudo identificar que el 39% de los colaboradores alcanzó un nivel bajo, 55% mostró nivel regular y 6% logró un nivel alto. Dicho resultado refleja que el mayor porcentaje de colaboradores aún sostiene una actitud moderada de responsabilidad en el trabajo, lo que implica que hubo oportunidades que llegó tarde y/o no cumplió su obligación laboral de forma efectiva.

Tabla 16.

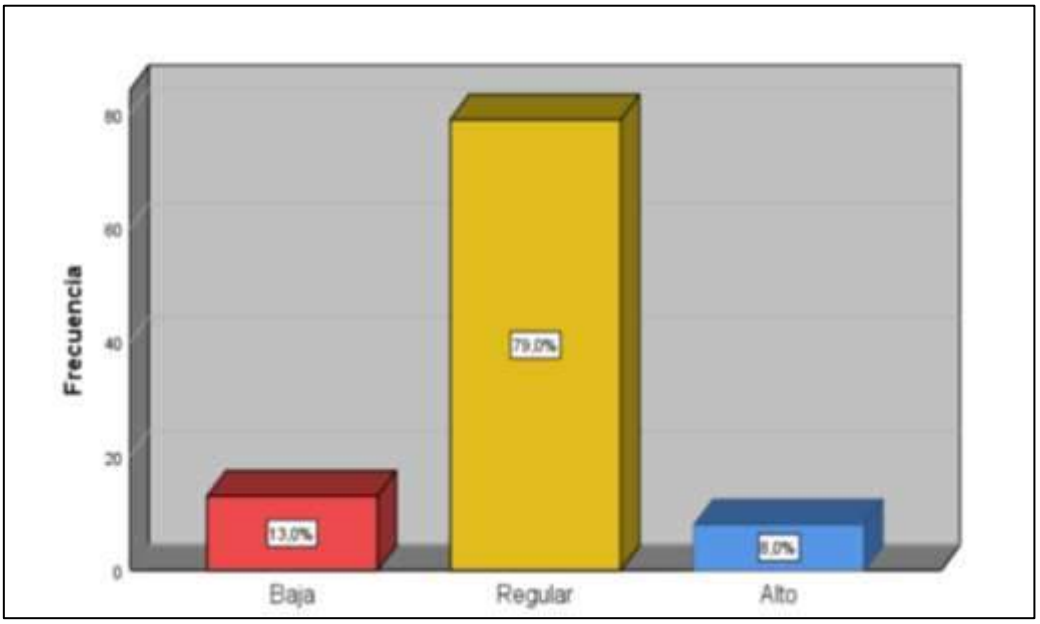
Dimensión liderazgo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	Baja	13	13.0
	Regular	79	79.0
	Alto	8	8.0
	Total	**100**	**100.0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 13.

Dimensión liderazgo



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

De la dimensión liderazgo, se identificó que el 13% de colaboradores mostró nivel bajo, 79% nivel regular y 8% nivel alto. Dicho resultado refleja que el mayor porcentaje de colaboradores aún no logró desarrollar su habilidad de líder, lo que quiere decir que tiene dificultades para inspirar a su equipo al trabajo, gestionar el cambio y para moldear la cultura organizacional.

Tabla 17.

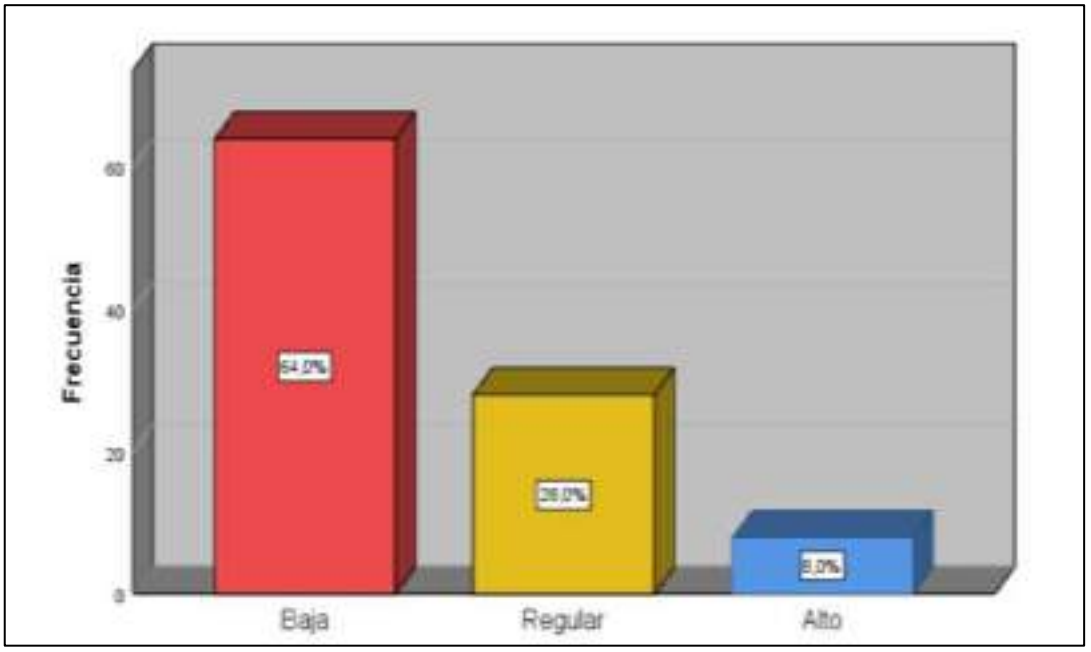
Dimensión desarrollo personal

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo personal	Baja	64	64.0
	Regular	28	28.0
	Alto	8	8.0
	Total	**100**	**100,0**

Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Figura 14.

Dimensión desarrollo personal



Nota. Data obtenida de la encuesta administrada.

Por último, sobre la dimensión desarrollo personal, se obtuvo que el 64% lo apreció en un nivel bajo, 28% en un nivel regular y 8% en un nivel alto. Dicho resultado refleja que el mayor porcentaje de colaboradores aprecian que la organización no siempre le dan oportunidades de desarrollo personal, lo puede afectar su motivación labora

4.2 Contrastación de hipótesis

a) Hipótesis general

H1: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 18.

Contraste de la hipótesis general.

			Desempeño laboral
Rho	Clima organizacional	Rho	0.730
		P	0.000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.730, lo cual permite inferir que el clima organizacional presenta relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir si se gestiona adecuadamente el clima organizacional, habrá mayor desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis general.

b) Hipótesis específica 1

H1: La estructura se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: La estructura no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 19.

Contraste de la hipótesis específica 1

			Desempeño laboral
Rho	Estructura	Rho	0.820**
		P	0.000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.820 lo cual permite inferir que la estructura presenta relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado muy fuerte** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir si se gestiona adecuadamente la estructura organizacional, habrá mayor desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 1.

b) Hipótesis específica 2

H1: La responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: La responsabilidad no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 20.

Contraste de la hipótesis específica 2

			Desempeño laboral
Rho	Responsabilidad	Rho	0.700
		P	0.000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.700 lo cual permite inferir que la responsabilidad presenta relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los

operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir si se gestiona adecuadamente la responsabilidad organizacional, habrá mayor desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 2.

c) Hipótesis específica 3

H1: La recompensa se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: La recompensa no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 21.

Contraste de la hipótesis específica 3

			Desempeño laboral
Rho	Recompensa	Rho	0.510
		P	0.005
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.510 lo cual permite inferir que la recompensa tiene relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir que mientras mejor sea las recompensas, habrá mayor desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 3.

d) Hipótesis específica 4

H1: El riesgo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: El riesgo no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 22.

Contraste de la hipótesis específica 4

			Desempeño laboral
Rho	Riesgo	Rho	0.350
		P	0.000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.350 lo cual permite inferir que el riesgo tiene relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado medio** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir que mientras exista mejor control de los riesgos, habrá mayor desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 4.

e) Hipótesis específica 5

H1: La calidez se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: La calidez no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 23.

Contraste de la hipótesis específica 5

			Desempeño laboral
Rho	Calidez	Rho	0.580
		P	0.000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.580 lo cual permite inferir que la calidez tiene relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir que mientras

exista mejor sea la calidez, habrá mayor desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 5.

f) Hipótesis específica 6

H1: El apoyo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: El apoyo no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 24.

Contraste de la hipótesis específica 6

			Desempeño laboral
Rho	Apoyo	Rho	0.740
		P	0.000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.740 lo cual permite inferir que la calidez tiene relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir que mientras exista mayor apoyo, mejores desempeños ofrecerán los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 6.

g) Hipótesis específica 7

H1: La norma se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: La norma no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 25.

Contraste de la hipótesis específica 7

			Desempeño laboral
Rho	Norma	Rho (coeficiente)	0.650
		P (significancia)	0.000
		N (muestra)	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.650 lo cual permite inferir que las normas organizacionales tienen relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir que mientras mejor sea las normas organizacionales, entonces mayor será el desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 7.

g) Hipótesis específica 8

H1: El conflicto se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: El conflicto no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 26.

Contraste de la hipótesis específica 8

			Desempeño laboral
Rho	Conflicto	Rho	0.730
		P	0,000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.730 lo cual permite inferir que la gestión de conflictos tiene relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir que mientras mejor sea el manejo de conflictos, entonces mayor será el desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 8.

g) Hipótesis específica 9

H1: La identidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Ho: La identidad no se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.

Tabla 27.

Contraste de la hipótesis específica 9

			Desempeño laboral
Rho	Identidad	Rho	0.600
		P	0.000
		N	100

Nota. Hay relación cuando p es < a 0.05.

Se llegó a obtener de la prueba Rho de Spearman un p valor = 0.000 y coeficiente de 0.600 lo cual permite inferir que la identidad tiene relación **significativa**, **tipo positiva** y **de grado considerable** con el desempeño en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos. Tal resultado permite inferir que mientras mejor sea la identidad organizacional, entonces mayor será el desempeño de los operarios, quedando comprobada la hipótesis específica 9.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El propósito general del estudio fue comprobar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de Minera Caracol SAC. Como resultado se constató un coeficiente de 0.730 y p valor de 0.000 de la prueba Rho de Spearman, con lo que se llegó establecer que existe una asociación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Siendo un hallazgo similar al encontrado por Pacheco (2021) en su estudio corroboró que hay relación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, con un rs = 0.745 y p =0.000. De igual manera, Cuadrado y Rivera (2021) identificó un coeficiente de 0.884 y p=0.000 de la prueba R de Pearson, lo que demuestra que el clima organizacional influye directamente sobre el desempeño.

Los hallazgos expuestos revelan que existe fuerte correlación positiva, sugiriendo que las mejoras en el clima organizacional tienen efecto considerable en el desempeño de los colaboradores. En suma, Rodríguez y Ramírez (2015) agrega que el clima organizacional está vinculado con el desempeño del empleado, es así que propone a las organizaciones incluir estrategias o medios que recompensen la fuerza laboral para garantizar a largo plazo el adecuado desempeño de los empleados en su área de trabajo.

Por otro lado, la investigación se planteó como objetivo específico 1, determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.820 y un p valor = 0.000, infiriéndose que la correlación es muy fuerte y positivo entre los constructos planteados. Resultado que puede ser comparado con el de Lipa (2020), en su estudio realizado a trabajadores de una empresa de Lima, llegó a demostrar que la dimensión estructura está

relacionado con el desempeño de un trabajador, siendo un valor de 0.719 de Rho de Spearman. De hecho, en la teoría se prescribe que la estructura está referido a las jerarquías, regulaciones y procedimientos que sostiene una empresa (Marín, 2003); en efecto, si una organización tiene políticas muy burocráticas o donde hay desequilibrio de poder, haría que los desempeños de los trabajadores no alcancen la eficiencia.

Del objetivo específico 2, donde se planteó determinar que la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.700 y un p valor = 0.000, infiriéndose que la correlación es considerable y positivo entre los constructos planteados. Hallazgo similar al obtenido por Pacheco (2021) en su estudio llegó a establecer un valor de coeficiente de 0.536 de Spearman entre responsabilidad y desempeño del trabajador. De acuerdo a la teoría, dar responsabilidad implica ceder autonomía a los trabajadores para ejercer una labor (Marín, 2003); en definitiva, dar por encargo una tarea a un trabajador implicaría que se sienta con mayor compromiso para realizarlo de la mejor manera, eso refleja que existe confianza en su trabajo.

En cuanto al objetivo específico 3, en el que se consideró establecer que la recompensa se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.510 y un p valor = 0.000, infiriéndose que la correlación es considerable y positivo entre los constructos planteados. Resultado que guardan asociación con los de Santamaria (2020), llegando a obtener un valor de 0.605 en la correlación entre recompensa remunerativa y desempeño de los empleados. En el marco teórico, la recompensa puede ser bonificaciones, utilidades, aumentos y otros aspectos remunerativos por realizar un eficiente trabajo (Marín, 2003). De hecho, cuando un trabajador siente que la empresa dispone de un sistema de recompensa, hará que se comprometa más en su trabajo para obtenerlos.

Referente al específico 4, en el que se consideró establecer que el riesgo se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.350 y un p valor = 0.000, infiriéndose que la correlación es de grado medio y positivo entre los constructos planteados. De igual modo, Lipa (2020), contrastó que los riesgos tienen correlación positiva con el desempeño (r = 0.695). Sobre la dimensión riesgo, dentro de los fundamentos teóricos se explica que el grado

en que un trabajador asume retos o tiene participación en la toma de decisiones dentro de una organización (Marín, 2003). En efecto, cuando el personal tiene participación en las estrategias de una empresa, hará que se sienta más comprometido para lograr el éxito de esas estrategias.

En relación al objetivo específico 5, en el que se consideró establecer que la calidez se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.580 y un p valor = 0.000, infiriéndose que la correlación es considerable y positivo entre los constructos planteados. Hallazgo que guardan asociación con los de Cuadrado y Rivera (2021), en su indagación demostró que un ambiente estable y cálido tiene efectos positivos sobre el desempeño (r=0.963). La calidez implica la relación social que prevalece entre los trabajadores y jefaturas de una institución (Marín, 2003), cuando existe un ambiente ideal y cooperativo hará que el trabajador se sienta cómodo para realizar su trabajo.

Sobre el objetivo específico 6, en el que se consideró establecer que el apoyo se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.740 y un p valor = 0.000, infiriéndose que la correlación es considerable y positivo entre los constructos planteados. Hallazgo que puede ser comparado con los de Palti (2021), en su indagación determinó que el trabajo en equipo se correlaciona positivamente con el desempeño laboral (rs=0.659). Conceptualmente, el apoyo dentro de una organización es lo que espera percibir todo trabajador, eso implica sentir el respaldo de su equipo o jefe inmediato (Marín, 2003), definitivamente, tener el respaldo de sus superiores o compañeros hará que el trabajador se sienta más seguro.

Del objetivo específico 7, en el que se consideró establecer que la norma se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.650 y un p valor = 0.000, infiriéndose que la correlación es considerable y positivo entre los constructos planteados. Resultado similar al obtenido por Pujay (2024) llegó a demostrar que las condiciones normativas de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de un trabajador, con un valor de 0.827. Las normas institucionales comprenden las políticas y reglar que la organización instaura para regular el actuar de sus miembros (Marín, 2003). En base a ello, del resultado se puede vislumbrar como aporte que mientras una empresa

sostenga una norma que promueva la actitud responsable y participativo, hará más probable que los desempeños sean mejores.

En lo referente al objetivo específico 8, en el que se consideró establecer que el conflicto se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.730 y un p valor = 0.000, clasificado como correlación es considerable y positivo entre los constructos planteados. Similar hallazgo obtuvo Lipa (2020), en su indagación llegó a establecer que la tolerancia al conflicto tiene correlación positiva con el desempeño (r = 0.775). Sobre la dimensión conflicto, se refiere al grado en que los trabajadores y jefaturas toleran las ideas diferentes o el desacuerdo de un sector (Marín, 2003). Así pues, mientras prevalezca la capacidad de aceptar a los demás a pesar de no pensar igual que uno mismo, hará que exista una mejor convivencia y con ello un mejor desempeño.

Por último, del objetivo específico 9, en el que se consideró establecer que la identidad se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales indicaron un coeficiente de 0.600 y un p valor = 0.000, clasificado como correlación es considerable y positivo entre los constructos mencionados. Resultado que puede ser comparado con el de Pujay (2024), quien demostró que el involucramiento con la institución se relaciona con el nivel de desempeño que pueda ofrecer un colaborador (rho=0.655). En los postulados teóricos se enfatiza que la identidad implica el sentimiento de pertenencia del trabajador hacia su organización (Marín, 2003). De hecho, cuando un trabajador ha desarrollado la identidad con su organización, implica que está comprometido con sus objetivos y sus políticas.

Cada uno de los resultados expuestos dejan constancia que el clima organizacional es un elemento que tiene influencia directa sobre el desempeño que pueda ofrecer un obrero. Según el modelo teórico de Likert el desempeño que muestre un obrero estará influenciado por las condiciones laborales y el clima organizacional que estos perciben. Así mismo, se considera que “las organizaciones deben promocionar un clima participativo para garantizar la eficacia y eficiencia de sus empleados” (Rodríguez, 2016, p. 87).

Es una realidad que en muchas organizaciones no indagan sobre la convivencia o diálogo que prevalece con su personal que cada vez más se muestran inconformes, no se sienten valorados ni orgullosos, pues ninguno resalta el

funcionamiento de su empresa. El acceso limitado a programas de formación y desarrollo profesional también se manifiesta como un problema y la carencia de oportunidades para la capacitación pueden impactar negativamente en el desempeño y calidad de trabajo de los obreros.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se determinó que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos (Rho = 0.730; p =0.000); confirmándose que, si la organización gestiona adecuadamente el clima organizacional garantizando un sistema de recompensa desarrollo profesional, espacio de trabajo grato, relaciones interpersonales y autonomía, tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño que ofrezcan los operarios.

Se determinó que la estructura que implementa la empresa se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización gestiona adecuadamente la estructura organizacional, distribuyendo funciones y responsabilidades de forma ideal, se tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño que ofrezcan los operarios.

Se determinó que la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización gestiona adecuadamente la designación de responsabilidades permitirá que los operarios se sientan más seguros y capaces, lo cual tendrá efectos positivos sobre el desempeño laboral.

Se determinó que la recompensa se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización instaura un sistema de recompensas, incentivos, elogios o premios a su personal por sus esfuerzos, tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño laboral.

Se determinó que el riesgo se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización dispone de una adecuada gestión de riesgos, detectando, previniendo y afrontando situaciones que pueden poner en riesgo la economía, reputación y bienestar de los operarios, tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño laboral.

Se determinó que la calidez se relaciona en el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización promueve la calidez en el ambiente laboral, estaría promocionando la satisfacción y confort, lo cual tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño laboral.

Se determinó que la norma se relaciona en el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización implementa políticas y normas de trabajo, respetando los horarios y jornadas de trabajo, control de asistencia y otras regulaciones, tendrían efectos positivos sobre el nivel de desempeño laboral.

Se determinó que el apoyo se relaciona en el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si en la organización se percibe el respaldo y asistencia de los jefes, compañeros y de la organización en general, se tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño laboral.

Se determinó que el conflicto se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización dispone de una adecuada gestión de conflictos para solucionar los problemas y convertirlos en oportunidades de mejora, se tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño laboral.

Se determinó que la identidad se relaciona con el desempeño laboral de los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC - Chunchos; confirmándose que, si la organización fortalece la identidad de sus operarios, se tendrá efectos positivos sobre el nivel de desempeño laboral.

6.2 Recomendaciones

A los directivos de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, elaborar estrategias que permitan que los obreros aprecien un clima organizacional participativo, donde puedan realizar sus labores de manera más eficiente, efectiva y eficaz, reflejándose en mejores desempeños y productividad de la Unidad Minera impulsando la imagen de la organización.

A las jefaturas de áreas, se sugiere implementar un sistema de reconocimiento que permita estimular los esfuerzos de los obreros en las actividades que desempeñan. Asimismo, se puede implementar plan de incentivos como las becas, bonificaciones, días libres, entre otros, para que colaboradores se esmeren más en su trabajo.

A las jefaturas de áreas, incentivar la cultura de responsabilidad y respeto, mediante diferentes actividades como talleres y charlas que tenga el objetivo de promover los valores organizacionales, el manejo de conflictos y otras acciones como el buen trato entre jefes y trabajadores.

A las jefaturas de áreas, garantizar a sus obreros una jornada laboral justa y con actividades seguras y adecuadas que no hagan sentirlos forzados, para eso es importante gestionar la prevención y planificación de las labores para cada área, acordes a las habilidades y competencias de cada obrero.

A los directivos de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, se recomienda implementar actividades de confraternidad, para fortalecer las relaciones interpersonales y de esa manera, la empatía entre los supervisores y compañeros.

Asimismo, se recomienda que el área de Bienestar Social implemente acciones inherentes a nuestra profesión que contribuyan a mejorar el clima organizacional de la empresa.

A los profesionales de Trabajo Social en el área de Recursos Humanos, se les recomienda coadyuvar en la cohesión social y el bienestar de los colaboradores, promocionando la realización programas de capacitación, recompensas monetarias o no monetarias, responsabilidad colectiva y el respeto de los Derechos laborales en prosecución de buscar el desarrollo social, económico y emocional de los colaboradores

VII. REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. [Tesis de postgrado. Universidad Católica Andrés Bello]. https://virtual.urbe.edu/tesispub/0062845/intro.pdf

Castillo, R. (2020). *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58227/Castillo_ARA-SD.pdf

Cuadrado, A. y Rivera, F. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal – AESA*. [Tesis de maestría. Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10574}

Echezuria, A. y Rivas, A. (2001). *Estudio de Clima Organizacional en la unidad de Recursos Humanos en una muestra de organismos públicos y privadas*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica Andrés Bello]. http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP3607.pdf

Galarreta, S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020.* [Tesis de bachiller. Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/IV_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%C3%B3n_2020.pdf

Granados, L. y Lora, M. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral entrabajadores del Hospital I EsSalud Víctor Soles García" de Virú, 2020*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589?show=full

Lipa, J. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer,*

Huachipa. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633

Lopez, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodologica para la Universidad Politecnica Salesiana Sede Guayaquil.* [Tesis de postgrado. Universidad Politécnica Salesiana]. https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811

Marin, A. (2003). *Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional.* [Tesis de pregrado. Universidad Católica Andrés Bello]. http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf

Pacheco, P. (2021). *El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación bienestar naval, Lima*. [Tesis de licenciatura. Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8967

Palti, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021*. [Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1883

Pujay, R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la agencia agraria canta - DRAL*. [Tesis de licenciatura. Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/630

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas]. https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/230

Rodríguez, M. y Ramírez, D. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Pediátricas, La Victoria 2015.* [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17911

Santamaria, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.*. [Tesis de postgrado. Universidad Andina Simón Bolivar].

https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204

Soledispa, B. y Posligua, M. (2021). Estructura Organizativa y Desempeño Laboral: Caso Fabrical Cía. Ltda., Ciudad de Quito. *Dominio de las Ciencias, 7*(4), 859-873. http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2453

Toctaguano, P. (2024). *El Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Indígena SAC Ltda., de la ciudad de Riobamba en tiempos Post Covid*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12540

7.2 Fuentes bibliográficas

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. http://bibliotecas.upse.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=16027&shelfbrowse_itemnumber=30469#holdings

Bittel, L. (2000). *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal*. Editorial Diana. 11era Edición.

Chiavenato, I. (2001). *Administracion de recursos humanos* (5ta Edicion). Editorial Nomos S.A. .

Chiavenato, I. (2002). *Gestión de recursos humanos.* Editorial MacGraw-Hill. https://camjol.info/index.php/RUC/article/view/9912

Chiavenato, I. (2007). *Planeación estratégica*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2010). *Administracion de Recursos Humanos* (5ta edicion). Editorial Nomos S.A.

Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9a Edicion). The McGraw Hill Companies, Inc.

Drucker, P. (2002). *Managing in the Next Society*. https://bit.ly/3gr3rLR

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGrawHill. http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, Estados Unidos.

Werther, W. B. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw Hill México

7.3 Fuentes hemerográficas

Achote, M. M., Tunja, D. T., & Montero, R. Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del tlento Humano en la Federacio Deprtiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnologia e Innovacio, 14*, 43.

Ariola, G., Cayazzo, T., Pedrals, N., Rodríguez, M., Villarroel, L. y Sánchez, I. (2009). Clima laboral en una Escuela de Medicina. Estudio de Seguimiento. *Rev. Médica de Chile 137* (11).

Bautista, R., Cienfuesgos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. *Revista de Investigacion Valor Agregado, 7*(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Bedoya, M. y Salom, C. (1992). Características motivacionales de los gerentes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO), 12* (2): 79-90. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654466

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad, 12* (3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Rev. Información Tecnológica, 31* (1): 141 – 148.

https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definición, diagnóstico y consecuencias*. (4 a ed.). Editorial Trillas. https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf

Chiang, M., Martín, J., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*. Editorial de Universidad Pontificia Comillas. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=430153

Contreras, B. y Matheso, P. (1984). Una herramienta para medir el Clima Organizacional Cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de Trabajo Social*, 27-37.

Cuasquen, A., Alegría, C., Ortiz, D. y Bedoya, M. (2015). Desarrollo a escala humana: Óptica de vida de tres individuos con discapacidad. *Equidad & Desarrollo, 7* (24), 185-210. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5278699.pdf

Díaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Reyes, R. y Alanís, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES AC. *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria, 8* (1). https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC

Herrera, J. I. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific, 3*(7), 6–15. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/173

Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT, 13*(1), 95-107. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci_arttext

Marulanda, F.; Montoya, I.; Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio

del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión, 36* (2): 206-238. https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf

Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios gerenciales, 16*(75), 23-33. http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n75/v16n75a02.pdf

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico, 8*(1), 98–104. https://revmovimientocientifico.ibero.edu.co/article/view/mct.08111

Morán, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. Principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación médica, 17*(4), 130-139. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157518131630078X

Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, 8*(2), 3-12. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext

Prada, R., Rueda, M. y Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista espacios, 41*(45), 57-75. http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf

Quiñones, L., Zárate, G., Miranda, E. y Sosa, P. (2021). Enfoque por competencias (EC) y Evaluación formativa (EF). Caso: Escuela rural. *Propósitos y Representaciones, 9* (1). http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1036

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores, 1*(25): 3 - 18.

Rodríguez, J., Martínez, E., Duana, D. y Hernández, T. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 7*(1), 205-217. https://doi.org/10.22579/23463910.154

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista cubana de salud pública*, *39*(2), 385-393. https://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf

Ticahuanca, F y Bryan, M. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Rev Investig Valor Agreg; 8* (1):1–10. https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633

7.3 Fuentes electrónicas

Diario El Comercio (2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/

Murray, D. (1960). *La teoría X y la teoría Y*. https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/08_Teoria_de_la_organizacion.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	V1. Clima organizacional V2. Desempeño laboral	- Estructura - Responsabilidad - Recompensa - Riesgo - Calidez - Apoyo - Norma - Conflicto - Identidad - Responsabilidad - Liderazgo - Desarrollo personal	**Investigación:** **Tipo:** Básica **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental - transversal. **Población y muestra:** 100 colaboradores **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario **Procesamiento de información** Software: SPSS 26.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**			
¿En qué medida la estructura se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que la estructura se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	La estructura se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	La responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida la recompensa se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que la recompensa se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	La recompensa se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida el riesgo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que el riesgo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	El riesgo se relaciona con el desempeño laboral en el personal de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida la calidez se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que la calidez se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	La calidez se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida el apoyo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que el apoyo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	El apoyo se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida la norma se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que la norma se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	La norma se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida el conflicto se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que el conflicto se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	El conflicto se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			
¿En qué medida la identidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024?	Establecer que la identidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.	La identidad se relaciona con el desempeño laboral en los operarios de la Unidad Minera Caracol SAC – Chunchos, 2024.			

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: LITWING Y STRINGER (1968)

Área de trabajo: _____

Para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, marcando con una X en la respuesta que considere más acertada.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy acuerdo
Dimensión 1					
1.	En esta organización las tareas están claramente definidas.				
2.	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.				
3.	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.				
4.	Conozco claramente las políticas de esta organización.				
5.	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6.	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7.	El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean avaluadas (tomadas en cuenta)				
8.	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9.	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10.	Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
Dimensión 2					
11.	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
12.	Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.				
13.	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
14.	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15.	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16.	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17.	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
Dimensión 3					
18.	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19.	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.				
20.	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21.	En esta organización hay muchísima crítica.				
22.	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				

23.	Cuando cometo un error me sancionan.				
24.	La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo progresemos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.				
Dimensión 4.					
25.	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26.	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.				
27.	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28.	Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea.				
Dimensión 5					
29.	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa.				
30.	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31.	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esa organización.				
32.	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
33.	La relación jefatura – trabajador tienden a ser agradables.				
34.	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35.	La jefatura piensa que todo trabajo puede mejorar.				
36.	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37.	La jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchara bien.				
38.	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
Dimensión 6					
39.	Me siento orgulloso de mi desempeño.				
40.	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores.				
41.	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
Dimensión 7					
42.	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43.	Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
44.	La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc.)				
45.	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46.	La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
Dimensión 8					
47.	La jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48.	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49.	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
Dimensión 9					
50.	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.				
51.	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52.	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.				
53.	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

RODRIGUEZ RAMIREZ (2015) adaptado y revisado por Granados y Lora (2020)

I. Instrucciones

Se le agradecería responder el presente cuestionario de 28 ítems que nos permitirá tener un conocimiento acerca de su desempeño laboral dentro de su institución.

Marque con una (X) dentro del recuadro la alternativa que más aproxime a su realidad en donde se considera que la siguiente escala:

Nunca = 0 A veces = 1 Frecuentemente = 2 Siempre = 3

		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Dimensión 1. Responsabilidad					
1.	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras				
2.	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				
3.	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
4.	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				
5.	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas				
6.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal				
7.	Se promueve los altos niveles de desempeño				
8.	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores				
9.	Puede trabajar de forma independiente				
Dimensión 2. Liderazgo					
10.	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				
11.	Cumple con el horario y registra puntualidad				
12.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13.	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14.	Consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
15.	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				

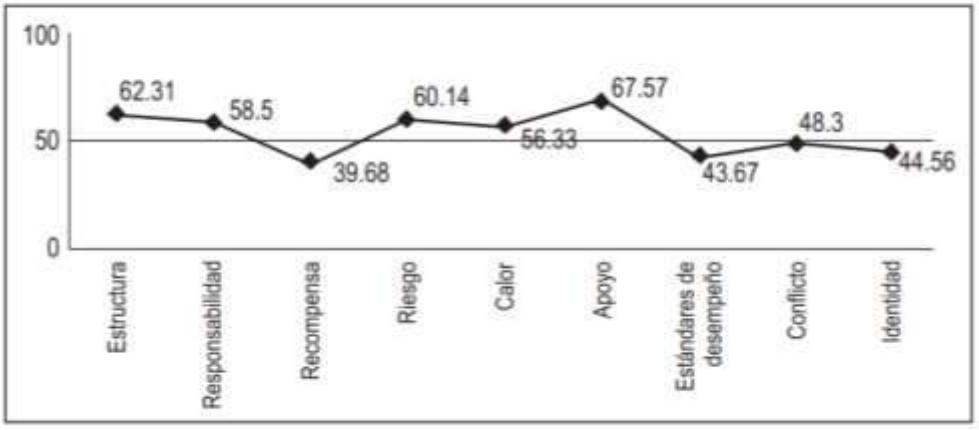
16.	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17.	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				
18.	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
Dimensión 3. Desarrollo personal					
19.	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				
20.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
21.	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
22.	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				
23.	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24.	Los jefes promueven las capacitaciones				
25.	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas				
26.	La institución promueve el desarrollo personal				
27.	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo				

Anexo 3. Validez de los instrumentos

Análisis factorial del Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer

La validez del instrumento fue calculada por los mismos autores principales a través del Análisis de varianza de un factor para identificar diferencias entre las dimensiones del cuestionario. Al llevar a cabo el se determinó que si existen diferencias entre las medias de las escalas, los resultados reportaron diferencias estadísticamente significativas $F(1,8)=13.53$ y un $p<0.001$, siendo suficiente para el autor para ser consignado como válido.

Figura N.° 1. Promedio de puntuaciones jerárquicas porcentuales de las escalas de clima organizacional (N = 49).



$F(1,8)=13.53$; $p<0.001$

Validez del Cuestionario de Desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez adaptado por Granados y Lora (2020)

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANALISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos son adecuadas	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td}\ x\ 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;
Ta = n° total de acuerdos;
Td = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{28}{28 + 0}\ x\ 100$$

$$b = \frac{24}{24 + 0} x\ 100$$

Coeficiente de concordancia (CC) = 100.0

Anexo 3. Cálculo de confiabilidad

Alpha de Cronbach del Cuestionario de Clima Organizacional realizado por Marín (2003)

ANEXO C.- Cálculo del coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de la variable Clima Organizacional

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	138,4500	299,7410	17,3130	53

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
EST1	135,6250	281,2147	,6842	,9065
EST10	135,5750	286,3019	,5281	,9082
EST2	135,7750	283,3583	,5869	,9075
EST3	135,6250	281,8814	,6051	,9072
EST4	135,4500	292,7667	,2995	,9103
EST5	135,5250	288,6147	,4060	,9093
EST6	136,0000	289,4872	,3314	,9101
EST7	135,7500	289,2179	,3860	,9095
EST8	135,6750	284,5840	,5626	,9078
EST9	135,6000	286,7077	,4560	,9088
RES11	135,9500	301,1256	-,0715	,9144
RES12	135,8500	303,4641	-,1512	,9151
RES13	136,3000	307,0872	-,3060	,9158
RES14	135,9500	292,4077	,2387	,9110
RES15	135,8000	283,6513	,5978	,9074
RES16	136,0250	292,6404	,2559	,9108
RES17	136,0750	286,2763	,4502	,9088
REC18	136,3000	278,6256	,5854	,9071
REC19	136,1500	277,4641	,7063	,9058
REC20	136,1500	281,9769	,5944	,9072
REC21	135,9750	286,5891	,4519	,9088
REC22	136,1000	286,2974	,4519	,9088
REC23	136,0250	295,3583	,1692	,9114
RIE24	136,1000	288,4000	,3926	,9095
RIE25	135,9000	284,0410	,6309	,9073
RIE26	135,6750	290,1737	,2784	,9108
RIE27	135,8500	286,2333	,4902	,9085
RIE28	136,0500	288,6128	,3981	,9094
CAL29	135,6250	288,3942	,5446	,9084

CAL30	135,8000	285,8564	,5660	,9079
CAL31	135,7500	289,2692	,4557	,9090
CAL32	135,6500	291,0538	,3505	,9099
CAL33	135,6750	287,3019	,5055	,9085
APO34	135,6250	289,7788	,3697	,9097
APO35	135,3750	288,9071	,3764	,9096
APO36	135,7750	285,5122	,5284	,9081
APO37	135,6500	288,3872	,4409	,9090
APO38	135,7500	286,7051	,4259	,9091
APO39	135,0500	300,4590	-,0537	,9127
DES40	136,2000	298,8308	,0168	,9128
DES41	135,9500	287,8949	,4664	,9088

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DES42	135,8000	283,4974	,5539	,9077
DES43	135,4750	289,3327	,4444	,9091
DES44	135,8750	277,1891	,6586	,9062
CON45	135,7250	284,1532	,4838	,9084
CON46	136,3000	301,8051	-,0936	,9147
CON47	136,3500	294,6436	,1778	,9115
CON48	135,8750	288,3686	,4493	,9090
CON49	136,0250	301,3071	-,0839	,9137
IDE50	135,8000	284,8821	,6083	,9075
IDE51	135,6500	286,7462	,5726	,9080
IDE52	135,6000	294,5026	,2112	,9110
IDE53	136,2250	289,2558	,3988	,9094

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0 N of Items = 53

Alpha = ,9111

Alpha de Cronbach del Cuestionario de Desempeño Laboral de Rodríguez y Ramírez adaptado por Granados y Lora (2020)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,969	,969	28

Estadístico de elementos

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	Media	Desviación estándar	N
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	3,55	,887	20
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	3,20	,951	20
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	3,10	,852	20
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	3,55	,887	20
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	3,40	,883	20
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	3,20	,894	20
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	3,15	,988	20
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	3,65	,671	20
9	Puede trabajar de forma independiente	3,55	,887	20
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	3,20	,951	20
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	3,50	,761	20
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	3,60	,681	20
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	3,45	,945	20
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	3,65	,745	20
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado	3,55	,887	20
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	3,20	,951	20
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	2,95	,826	20
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	3,25	,786	20
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	3,00	,795	20
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	3,25	,851	20
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	3,30	,733	20
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	3,05	,686	20
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	2,80	,894	20
24	Los jefes promueven las capacitaciones	3,10	,852	20
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	3,00	,795	20
26	La institución promueve el desarrollo personal	2,80	,768	20
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	3,15	,745	20
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	3,15	,745	20

Anexo 4. Evidencias estadísticas

| | Clima organizacional | | |

| | | |

| | | |

| | | |

	Desempeño laboral																											
	Dimensión 1									Dimensión 2									Dimensión 3									
P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1
2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1
3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1
4	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1
5	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1
6	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2	1
7	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2
8	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2
9	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2
10	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1
11	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1
12	1	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	3	2	1	1	1	3	3	2	1	3	2	1
13	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2
14	2	3	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2
15	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2
16	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1
17	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	2	2	1	3	2	1	1	2	1
18	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	1
19	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1	2	2	2
20	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2
21	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
22	1	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1
23	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1
24	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1
25	2	2	1	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2
26	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2
27	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2
28	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	1
39	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1

40	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1
41	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1
42	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1
43	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2
44	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2
45	2	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2
46	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2
48	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1
49	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1
50	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1
51	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1
52	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
53	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2
54	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2
55	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
56	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1
57	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1
58	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1
59	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	2	1	3	2
60	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2
61	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	3	1
62	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	1	2	2	1
63	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1
64	1	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1
65	1	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	3	1
66	1	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1
67	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1
68	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1
69	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	2	2	3	2
70	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2
71	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
72	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1

73	1	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1
74	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1
75	1	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1
76	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
77	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
78	1	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1
79	1	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1
80	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2
81	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	2	2	1
82	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2
83	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
84	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	3	2
85	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1
86	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2
87	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
88	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1
89	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1
90	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2
91	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2
92	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2
93	1	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1
94	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1
95	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1
96	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1
97	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2
98	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2
99	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	1
100	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1