

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa
Minera OCIMIN SAC – Oyon 2017.**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Trabajo Social

Presentado por:

Alumna: Bach. Ochoa Nieto, Denisse Betsabe

Bach. Sánchez Chihuahua, Milagros

Asesor(a):

M(a). Zoila Gregoria Rueda Bazalar

HUACHO- PERÚ

2018

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la
empresa Minera OCIMIN SAC – Oyon 2017.**

M(a). Zoila Gregoria Rueda Bazalar
Asesora de Tesis

Miembros del Jurado Evaluador

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara
Presidenta

Dra. Elena Luisa Laos Fernández
Secretaria

Lic. Angélica Castañeda Chinga
Vocal

AGRADECIMIENTO

Este tesis eta dedicado con mucho cariño a los seres más importantes en nuestras vidas, primeramente Dios por darnos la vida y salud día a día.

A nuestros padres y hermanos quienes con su apoyo constante y motivación nos mantienen de pie hasta la actualidad.

A nuestra asesora por el apoyo intelectual y moral a lo largo del proceso de la elaboración de este trabajo.

A nuestros docentes ya que gracias a su guía contribuyeron también en la elaboración de este trabajo, y no solo eso, sino que también fueron parte de nuestra formación profesional.

Milagros & Denisse

INDICE

DEDICTORIA.....	V
INDICE.....	VI
RESUMEN.....	X
ABSTRAC.....	XI
INTRODUCCION.....	1

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Formulación del Problema	
1.2.1 Problema General.....	5
1.2.2 Problema Específico.....	5
1.3. Objetivos de la Investigación	
1.3.1 Objetivos General.....	5
13.2. Objetivos Específicos.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	
2.1.1. Investigaciones relacionadas con el estudio.....	7
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.3. Definiciones de términos básicos.....	17
2.4. Formulación de la hipótesis	

2.4.1 Hipótesis general.....	22
2.4.2 Hipótesis específicas.....	22
2.5. Operacionalización de Variables.....	23

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño Metodológico.....	25
3.2. Tipo de Investigación.....	25
3.3. Nivel de Investigación.....	26
3.4. Población.....	26
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	28

CAPITULO III

RESULTADOS

4.1 Características de la población.....	29
4.2 Clima Organizacional y su dimensiones.....	31
4.3 Desempeño Laboral y sus dimensiones.....	36
4.4 Prueba de hipótesis general.....	41
4.4.1 Prueba de hipótesis específica 1.....	41
4.4.2 Prueba de hipótesis específica 2.....	42
4.4.3 Prueba de hipótesis específica 3.....	43
4.4.4 Prueba de hipótesis específica 4.....	44

CAPITULO V**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Discusión.....	47
Conclusiones	49
Recomendaciones.....	51

FUENTES DE INFORMACION

Referencias Bibliográficas.....	53
Referencias electrónicas.....	54

CAPITULO VII**ANEXOS**

Matriz de consistencia.....	56
Encuesta.....	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edades de los colaboradores.....	29
Tabla 2: Grado de Instrucción en los colaboradores.....	30
Tabla 3: Clima Organizacional en los colaboradores.....	31
Tabla 4: Relaciones sociales en los colaboradores.....	32
Tabla 5: Toma de decisiones en los colaboradores.....	33
Tabla 6: El Buen trato en los colaboradores.....	34
Tabla 7: Estructura Organizacional en los colaboradores.....	35
Tabla 8: Desempeño Laboral en los colaboradores.....	36
Tabla 9: Capacidad de liderazgo en los colaboradores.....	37
Tabla 10: Desarrollo de competencias en los colaboradores.....	38
Tabla 11: Ejecución eficiente de tareas en los colaboradores.....	39
Tabla 12: Capacitaciones en los colaboradores.....	40
Tabla 13: Correlación entre el desempeño laboral y clima organizacional.....	41
Tabla 14: Correlación entre clima organizacional y capacidad de liderazgo.....	42
Tabla 15: Correlación entre clima organizacional y Desarrollo de competencias.....	43
Tabla 16: Correlación entre clima organizacional y ejecución eficiente de tareas.....	44
Tabla 16: Correlación entre clima organizacional y Capacitaciones.....	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edades de los colaboradores.....	29
Figura 2: Grado de Instrucción en los colaboradores.....	30
Figura 3: Clima Organizacional en los colaboradores.....	31
Figura 4: Relaciones sociales en los colaboradores.....	32
Figura 5: Toma de decisiones en los colaboradores.....	33
Figura 6: El Buen trato en los colaboradores.....	34
Figura 7: Estructura Organizacional en los colaboradores.....	35
Figura 8: Desempeño Laboral en los colaboradores.....	36
Figura 9: Capacidad de liderazgo en los colaboradores.....	37
Figura 10: Desarrollo de competencias en los colaboradores.....	38
Figura 11: Ejecución eficiente de tareas en los colaboradores.....	39
Figura 12: Capacitaciones en los colaboradores.....	40

RESUMEN

La Investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa Minera OCIMIN S.A Oyon. Es un trabajo de investigación de tipo correlacional, con el diseño no experimental, de corte transversal. La población que estudiamos fue de un total de 116; el mayor porcentaje de la población son varones, y el estado civil que prevalece es conviviente, con grado de instrucción secundaria completa, en su mayoría; sus edades fluctúan entre los 18 a 59 años, y su procedencia en su mayoría es de la sierra de nuestro país.

Para la recolección de los datos se ha utilizado un cuestionario modificado de la escala del clima organizacional de Likert y un cuestionario del desempeño laboral, los datos se obtuvieron, tabulando y organizando con el programa estadístico SPSS V22 y Microsoft Excel.

Los resultados nos presentan que los colaboradores de la Empresa Minera OCIMIN S.A en su mayoría perciben un clima organizacional inadecuado y afirman tener bajo desempeño laboral a causa de que no encuentran motivación adecuada según refieren y tal como lo hemos podido corroborar aplicando nuestros instrumentos de recolección de datos donde llegamos a estos porcentajes; que el 86 (74.1%) de colaboradores, lo cual nos indica que la organización tiene un clima organizacional a nivel bajo (con relaciones humanas por separado, no hay presencia de trabajo en equipo, no les hacen participar en la toma de decisiones, las políticas de la empresa no están acorde con los intereses de los colaboradores, el sistema de recompensas perciben que es injusto, el jefe no propicia la armonía y no brinda la confianza en sus colaboradores a cargo.)

Asimismo gran parte de los colaboradores 59 (51%) señalaron que su nivel de desempeño laboral es bajo, porque no se sienten motivados por la organización, sienten que su esfuerzo no es valorado, no refuerzan sus conductas positivas con halagos o felicitaciones, cumplen las metas y no reciben con ningún estímulo, la empresa no capacita a su personal frecuentemente, los jefes no fomentan la autodirección de sus colaboradores para que sean más creativos, innovadores, eficaces y eficientes al desarrollar sus labores.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Colaboradores, Empresa Minera.

ABSTRACT

The Research Organizational Climate and Labor Performance of the collaborators of the Mining Company OCIMIN S.A Oyon. It is of correlational type, non-experimental cross-sectional design. The study population was a total of 116; In most males, and their cohabiting civil status, with a high degree of complete secondary education, for the most part; Their ages fluctuate between the ages of 18 and 59, and their origin is mostly from the mountains of our country.

For data collection, a modified Likert organizational climate scale questionnaire and a job performance questionnaire were used, data were obtained, tabulated and organized with the support of the statistical program SPSS V22 and Microsoft Excel.

The results show that the employees of the Mining Company OCIMIN SA mostly perceive an inadequate organizational climate and recognize that they have low job performance because of the lack of motivation, as we have seen by applying our instruments where we found that 86% Employees indicated that the company has a low organizational climate (distant human relations, poorly integrated work, do not involve them in decision making, company policies are no longer in line with workers' interests, Rewards is unfair, the boss does not foster harmony and does not provide confidence in his collaborators.)

Also, 59% (51%) indicated that their level of work performance is low, because they do not feel motivated by the organization, feel their effort is not valued, do not reinforce their positive behaviors with compliments or compliments, Goals and do not receive with any stimulus, the company does not train its staff frequently, the bosses do not encourage the self-direction of their collaborators to be more creative, innovative, efficient and efficient in carrying out their work.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Collaborators, Mining Company.

INTRODUCCION

La tesis investigación denominada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral se llevó a cabo en la Empresa Minera OCIMIN S.A – Oyon, el objetivo fundamental es determinar la relación que existe entre las variables y en base a los resultados formular propuestas que contribuyan con la población de estudio y la sociedad.

El clima organizacional, es lo que nuestros colaboradores perciben de la organización, percepción que influye de manera principal en el desempeño de la organización, y el ambiente laboral es una variable que impacta en el logro de los objetivos estratégicos planteados.

El desempeño laboral es la forma efectiva de ejecutar tareas para alcanzar lograr las metas trazadas en un determinado tiempo para el mejoramiento del desempeño laboral es importante que nuestros colaboradores conozcan sus cuáles son sus funciones y tareas de manera específica, y los procedimientos que deben realizar, las peticiones que tienen que tener en consideración y así lograr sus objetivos trazados.

La calidad de la vida laboral de una organización es un aspecto básico a considerar entendiendo que es al ambiente y el entorno de una organización. El objetivo de mejorar el clima laboral es para que los colaboradores se sientan satisfechos en su centro de trabajo, además que ello contribuye en el mejor desarrollo de sus funciones dentro de la empresa y así elevar los niveles de productividad y la calidad de las labores brindadas en base a la confianza y el respeto.

De manera constante, las organizaciones han hecho esfuerzos para lograr un adecuado clima laboral, y en ese esfuerzo poco a poco han llegado a entender que deben conocer las ideas que las personas pueden optar, ya que anteriormente no se tomaba en cuenta las opinión de los colaboradores, y no tenían mucha participación con sus ideas, muchas veces por ello no sienten la identificación con la empresa y no les afectaba el buen resultado del desempeño laboral, para lograr una mejor productividad es necesario mejorar el clima laboral dentro de las organizaciones.

Actualmente los funcionarios de la organización como los profesionales de la administración de los recursos humanos se unen a la necesidad de crear en su organización un clima laboral en el que verdaderamente se trate a las personas como expertos responsables en sus puestos, y hoy al haberse aprobado la ley del Servicio Civil, esto cobra gran significancia ya que se evaluara a los colaboradores en su perfil de puesto que desempeña.

CAPITULO I: Planteamiento del problema, incluyendo la realidad problemática. Formulación de problema, objetivos, justificación y delimitaciones.

CAPITULO II: Marco Teórico, antecedentes de la investigación, donde se realiza una síntesis de investigación y otras publicaciones relacionadas con el estudio, bases teóricas, definiciones de términos básicos, hipótesis, y operacionalización de variables.

CAPITULO III: Marco metodológico, tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra.

CAPITULO IV: Resultados de la investigación, se presentarán cuadros, gráficos debidamente descritos y la contratación de hipótesis.

CAPITULO V: Discusión de la investigación, donde se considerará el análisis e interpretación del estudio contrastado con la teoría tomada en cuenta en la investigación. Recomendaciones, se las hace en base a los resultados encontrados con la intención de mejorar la situación encontrada. Conclusiones, se arribaron a estas después de analizar e interpretar los datos recogidos.

CAPITULO VI: Referencias bibliográficas, fuentes electrónicas fueron revisadas para dar sustento teórico y contrastarla con la realidad estudiada en nuestra investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Con el paso del tiempo las empresas buscan, más y dan mayor importancia en el rol importante en las relaciones empleador – colaborador. El clima organizacional y el desempeño laboral son temas que los colaboradores deben tener bien claro ya que de ello depende el éxito en el logro de las metas y objetivos establecidos. Los colaboradores son parte principal para el crecimiento y desarrollo de una organización, por ende un buen clima laboral, tendremos como resultado un correcto desempeño laboral de nuestros colaboradores, ya sea individual y un correcto trabajo en equipo.

Chiavenato nos habla que la organización existe cuando dos o mas personas se juntan entre sí, con las mismas ideas para el logro de objetivos, los cuales necesariamente se alcanzan en conjunto, mas no de manera individual. Se debe saber que estas personas deben tener un acuerdo mutuo para el desarrollo de sus funciones y el logro de sus objetivos y metas, para ello deben lograr un clima de armonía con valores, normas, estilos de comunicación.

En la actualidad las organizaciones le dan mayor importancia al bienestar laboral de los colaboradores a comparación con anteriores años, donde las organizaciones solo se centraban en el desempeño laboral, sin tener en cuenta el clima laboral y todo lo que ello comprende, como la percepción de los colaboradores en cuanto a

la organización en la que pertenecen, también las regulaciones actuales por las entidades competentes influyen mucho a que las organizaciones pongan mayor interés al bienestar del colaborador.

Nuestra investigación esta fundamentada en la recolección de datos sobre la realidad organizacional en cuanto a su sistema organizacional y como fortalecer el clima organizacional y motivar a los colaboradores y lograr la eficiencia en cuanto al desarrollo de sus funciones, los cuales se pueden aplicar en diferentes escenarios y así lograr la satisfacción laboral y personal. Existen diferentes actividades que se podrían plantear para el logro de un buen clima laboral y así de manera constante lograr cambios en los colaboradores, lo cual será favorecedor tanto para el empleador y para los colaboradores. La investigación a realizar sobre el tema. El clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN, estudiaremos la realidad de esta organización de acuerdo a nuestros indicadores para así dar algunos aportes de acuerdo a lo encontrado y que sean de importancia para el mejoramiento del clima organizacional y por ende un buen desempeño en cuanto a las funciones del colaborador, muchas veces todo con los que respecta a las buenas relaciones laborales va tener mucha influencia en el éxito o fracaso de una organización. Es por ello que por medio de esta tesis queremos demostrar que el clima organización adecuado va influir de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que se van a sentir identificados e integrados los colaboradores con su organización. Todo los datos obtenidos por medio de la presente investigación va tratar los diferentes indicadores del clima organizacional y desempeño laboral; como la comunicación, relaciones humanas al total de los colaboradores, y allí podremos observar como es el desarrollo de nuestros indicadores en la empresa Minera Ocimin SAC.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC – Ayón 2017?

1.2.2 Problema específico

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017?

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017?

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017?

¿Cómo el clima organizacional se relaciona en las capacitaciones que reciben los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer si el clima organizacional se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Establecer si el clima organizacional se relaciona con el desarrollo de competencia de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Determinar si el clima organizacional se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Determinar si el clima organizacional se relaciona con las capacitaciones que los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones relacionadas con el estudio

A nivel internacional

(Aguilar, D; Fuenmayor, 2007) Y. *Influencias del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transelec, C.A. Maracaibo Venezuela - 2007*. Este trabajo fue elaborado para optar el título de Técnico Superior Universitario en la Especialidad de administración de empresas. Plantea como objetivo principal; analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, de 120 trabajadores de la empresa Transelec, C.A. La investigación es de diseño no experimental, descriptivo – correlacional. Los instrumentos utilizados para este trabajo de investigación es un cuestionario realizado por las propias tesista. Nos hablan de que las organizaciones han ido evolucionando en cuando a los recursos humanos y el sistema que los rodea, y llegan a la conclusión que la remuneración no basta para que los colaboradores tengan un correcto desempeño laboral, ya que va ser necesario darles un adecuado clima laboral por medio de la atención de necesidades, toma de decisiones y dar un enfoque de desarrollo personal a los colaboradores.

A nivel nacional

(Blas, J, 2011). *Incidencia de un óptimo desempeño laboral para un eficiente desarrollo de clima organizacional en la Empresa Huauaya- Peru 2011*, para optar el grado de bachiller en administración. Esta investigación pretende conocer en forma el nivel de satisfacción laboral es influencia por el clima organizacional existente en la empresa de publicidad audiovisual a fin de extraer las causas y efecto que deriva la correlación de los trabajadores. Analizar el tipo de organización adoptado por este tipo de empresas y su influencia en el nivel de satisfacción laboral, analizar si la capacidad que tienen los ejecutivos es concordante con el nivel de satisfacción laboral, establecer las alternativas que permitan una toma de decisiones oportuna a fin de obtener un nivel de satisfacción laboral deseable. El tipo de investigación es aplicado porque permitió en su desarrollo responder a las interrogantes y objetivos de la investigación utilizando conocimientos de la administración en general, buscando con ellos aplicarse en un ámbito de empresas audiovisuales de nuestro medio, el nivel de la investigación es descriptivo, lo cual se contrasta con la realidad, razón objetiva con el problema planteado y con ello busca revertir la problemática descrita. La población donde se obtendrá la muestra respectiva está dada por los empleados de organizaciones dentro de las más representativas organizaciones de Lima metropolitana las cuales cuentan con un universo de investigación, las muestras representativas de investigación está delimitada por la empresa Audio publica, Post S.A, Bytes Perú, empresas que se mostraron asequibles a colaborar con el estudio, el cuestionario; se estableció el diseño de un cuestionario el cual ya había sido aplicado con poblaciones similares. Como conclusiones se llegó a que el óptimo establecimiento del clima organizacional, influye en la satisfacción laboral del trabajador. La turbulencia social, económica y empresarial actual obligan a una revaluación de la estructura general de las a la revisión con tanto de los procedimientos los que se oriente al logro de su productividad. En el contexto publicitario las empresas audiovisuales coadyudan a lograr la integración de la empresa – cliente factor en beneficio del desarrollo de las organizaciones.

(Palomino. C, 2017). *El clima Organizacional y el Desempeño laboral en el área de contabilidad de la caja municipal de ahorro y crédito de Ica – Perú- 2007*. Universidad privada San Juan Bautista. Tesis para optar el título profesional de contador Público. Demostrar que el clima organizacional incide en el desempeño laboral, en una muestra de 60 trabajadores en el área de contabilidad. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados es un cuestionario elaborado por la tesista. Nos dicen que la mayoría de veces las organizaciones solo le dan importancia a los clientes externos y no al cliente interno de los cuales depende mucho la producción, es decir de sus colaboradores, ellos deberían tener potencialmente sus habilidades y actitudes ya que ello favorecerá al empleador y será como la clave del éxito. Para ello los colaboradores deben ser motivados en una cultura de servicio al cliente. Para ello se debe impulsar un ambiente laboral satisfactorio e identificados con la organización para el cual laboran. Los colaboradores como parte de la organización son los clientes internos requieren estar satisfechos para que el ambiente laboral sea el adecuado.

A nivel local

Trujillo, J (2014), “*Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en la cuenta SODIMAC de la empresa DINETPERU S.A*”. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional repercute en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la cuenta SODIMAC en la empresa DINETPERU S.A, y la investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, diseño no experimental. Para efectos de este estudio la población estuvo construida por 40 colaboradores en la cuenta SOCIMAS de la empresa DINETPERU S.A, sus edades varían entre 20 a 40 años de edad, se utilizó el instrumento de clima organizacional la Escala de Likert lo cual fue adaptado por la tesista Giovana Alicia Arce Apolinario y Esperanza

Soledad Casas Marcos en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho (2014). Las autoras concluyeron que tener vínculo laboral influye en tener una comunicación más fluida en el ambiente de trabajo por lo que mostrar a los colaboradores a través de la comunicación interna todo lo que ocurre y lo que está por ocurrir en la base fundamental para brindar una comunicación más fluida ante nuestro equipo de trabajo.

Arce, G & Casas, E (2012), Clima Organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa avícola Cocorico S.A de la zona de Jaguay. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Tuvo como objetivo analizar si el clima organizacional influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa avícola Cocorico S.A de la zona – Chancay tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental. Para efectos de este estudio la población estuvo constituida por 76 trabajadores de la zona de Jaguay de la empresa avícola Cocorico S.A – Chancay comprendidos entre las edades de 18 a 65 años de edad. Para medir el clima organizacional se utilizó la escala de Clima Organizacional de Likert – Santa Fe de Bogota fundación Universitaria Konrad Lorenz. Se obtuvo como conclusión que si existe buen trato entonces existe motivación en los trabajadores de la empresa avícola Cocorico S.A de la zona – Chancay, se comprobó la hipótesis por lo que la mayoría 22 (29%) trabajadores manifiestan que casi siempre el jefe es maleducado (no les saluda) les da indicaciones gritando y no contesta a las interrogantes de los trabajadores, también porque la mayoría 30 (39%) de los encuestados afirman que pocas veces felicitan aun compañero de trabajo cuando realiza un buen trabajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Teoría de Likert – Clima Organizacional

Likert, (citado por Brunet, 1987) con esta teoría de sistemas vamos a determinar los tipos de clima organizacional, y cada uno de ellos con subdivisiones. Brunet nos dice que no debemos confundir la teoría de Likert con respecto al liderazgo, ya que el liderazgo es parte de las variables del clima

organizacional que nos ayudara a identificar qué tipo de clima organizacional encontramos en el presente estudio.

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador

Encontramos que en este tipo de clima vamos a observar que el empleador no tiene confianza en sus colaboradores, las decisiones son tomadas por el jefe o supervisores solamente sin tomar en cuenta a los colaboradores; se va observar presuntamente miedo, amenazas, castigos, y ocasionalmente se presentan recompensas; es un tipo de clima inestable ya que la comunicación esta presente pero de manera unilateral mas que todo por parte de los altos mandos y el mensaje que reciben los colaboradores son instrucciones especificas para los colaborados, podríamos decir también que no toma en cuenta la opinión y lo que nuestros colaboradores piensan de la organización, lo que llamamos identificarse con la organización. **Clima de tipo autoritario: Sistema II –**

Autoritarismo paternalista. En este tipo el empleador si tiene y le da la confianza a sus colaboradores o empleados, es una representación de amo y siervo, de igual forma las decisiones son tomadas por los gerentes y/o jefes; lo que ellos utilizan para lograr un desempeño por parte de los colaboradores son las recompensas y castigos, y de ello va depender el bienestar de los colaboradores; sin embargo, este tipo de clima organización suele ser aparentemente estable y ordenado. **Clima de tipo participativo: Sistema III –**

Consultivo. Es tipo de clima es más flexible ya que es participativo y por ende va tomar en cuenta la opinión de los colaboradores, sin embargo las decisiones principales se siguen tomando en un nivel superior de gerencia y jefatura, pero

hay una leve flexibilidad para que las decisiones específicas las puedan tomar los subordinados o los colaboradores, y ya las recompensas y castigos son muy ocasionales, ya que utilizan otros métodos para la motivación de los colaboradores; este tipo representa un clima dinámico **Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo**. En este tipo de clima ya el nivel de confianza a los colaboradores es mucho más, ya en la toma de decisiones se integran tanto como empleador y colaborador, y la comunicación se va dar de manera ascendente y descendente, y también lateral; los colaboradores se van a encontrar motivados ya que ven que sus opiniones son tomadas en cuenta ya sea en las distintas áreas de participación como mejoramiento de los métodos aplicados y la evaluación del rendimiento laboral. Se da una relación de confianza y amistad entre colaborador y empleador, es en este tipo de clima organización donde se va observar el trabajo en equipo y buscan un objetivo en común y son colaboradores identificados con la organización.

2.2.2 TEORIA DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS – IDALBERTO CHIAVENATO

Chiavenato, (2007). De acuerdo a este autor nos dice que las organizaciones con una entidad social, los cuales van a estar conformados por distintos recursos, los cuales van a formar parte para que la organización y son los medios que ellos van a utilizar para lograr metas y objetivos y el fin es de que la producción y servicios se desarrollen, y en los siguientes puntos vamos a detallar los cinco puntos:

1. Recursos materiales de producción: Estos están conformados por el espacio físico, local o terrenos; los materiales para la producción, tecnología, todo lo que tiene que ver a lo físico dentro de las organizaciones.
2. Recursos financieros; Esto nos va hablar de los económico, de la capital, flujo de caja, prestamos, etc. Es indispensable en las organizaciones ya que por medio de ello se invierte y se mejora en las organizaciones para que ellos puedan crecer y así el flujo de la organización continúe ya que de ello va depender también el éxito.

3. Recursos de mercadológicos: Esto tiene que ver con los contactos que van a tener entre clientes y usuarios. Es parte del mercado que tiene las organizaciones, esto constituye en el a la relación de mercado entre consumidores y clientes de los servicios y productos que ofrece la organización.
4. Recursos administrativos: Esto es parte de la planificación de las organizaciones, además la que organizan y dirigen y toman el control de los rumbos y toma de decisión de la organización; y es el área que tiene la responsabilidad de dirigir y organizar todo lo que comprende la organización.
5. Recursos humanos (RH): Es un recurso fundamental dentro de todas las organizaciones, ya que para que una organización este de pie es necesario este recurso indispensable al día de hoy, ya que necesitan al recurso humano capacitado para las distintas áreas que conforman una organización.

TEORÍA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE MCGREGOR

(McGregor, 1960). Este autor en su teoría nos menciona que se ha realizado varias investigaciones en lo que concierne la psicología laboral, es una rama que se encarga de la psicología en lo laboral, los temas que analiza son liderazgo, autoridad, normas y la productividad de los colaboradores de acuerdo a sus funciones en sus áreas correspondientes.

(McGregor, 1960). Teoría X

El autor en cuanto a esta teoría nos menciona una cuestión tradicional ya que ve al colaborador como un actor pasivo dentro de la organización, esto significa que en la mentalidad de este empleador está que para que haya una buena producción se les tiene que obligar a los colaboradores, y que la única motivación es la obtención de dinero, esta teoría nos dice que no veremos cambios ni mejoras, y se dirigen al control excesivo para que lleven a cabo sus tareas.

(McGregor, 1960). Teoría Y

Esta teoría indica que la administración debe ser responsable de organizar la empresa y sus recursos con el fin de cumplir con sus objetivos, pero que los empleados no son un elemento pasivo sino activo a menos que sean empujados a ello. Se indica el valor e importancia de la motivación y el reto, un valor que no suele ser aprovechado y se impide que los trabajadores se desarrollen hasta alcanzar su máximo potencial. Tampoco se observa que cada individuo tiene sus propios objetivos que a menudo no se han visto reflejados con los de la empresa.

Teoría de la atribución en el desempeño

(Amorós, 2007). Nos habla sobre la teoría de las atribuciones trata de conjuntar los factores externos o internos que intervienen en el proceso de percepción, de tal forma que se analicen dichos atributos a las percepciones, “por ejemplo si un joven gana en una competencia de carreras, usted podría decir que fue porque entrenó mucho y se preparó, esto sería una atribución interna.”.

Factores

Esta teoría determina una serie de factores que influyen en la atribución:

Distintividad: todas las personas muestran diferentes comportamientos en diversas situaciones, algunas veces se puede detectar un comportamiento inusual, en dicho caso la atribución de dicho comportamiento se dará a un factor externo.

Concenso: se nombra así cuando un grupo de personas tienen un comportamiento parecido ante la misma situación, en este caso la atribución se da a un factor externo que interviene en todo el grupo.

Consistencia: se da en situaciones en donde una persona responde de igual manera a la misma situación sin importar el paso del tiempo o la temporalidad.

La teoría de las atribuciones también hace referencia a factores que intervienen de manera errónea en el proceso de percepción, dichos factores ya se explicaron anteriormente.

- Defensa de la percepción
- Estereotipos
- Efecto halo
- Proyección
- Predisposición

2.2 Definición de Términos Básicos

CLIMA ORGANIZACIONAL

Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales- pag.53)

DESEMPEÑO LABORAL

Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad (pag- 48).

ORGANIZACIÓN

Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

CONDICIONES LABORALES

Chiavenato, (1990) refiere que las condiciones laborales embarcan la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones

TOMA DE DECISIONES

Fremont E. Kast (1979) la toma de decisiones es fundamental para el organismo la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas. (pag.25).

COMUNICACION

Según Idalberto Chiavenato (1989), comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. (pág. 19).

CAPACIDAD

Alfonso Dubois(1995) La capacidad es una serie de herramientas naturales con las que cuentan todos los seres humanos. Se define como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas, de esta manera, nos referimos a estas condiciones como un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y Habilidades. (PAG -21)

MOTIVACION

Para Robbins, (1999) motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización (pág. 17).

RELACIONES HUMANAS

Alejandro López Flores (1991) una relación humana es cualquier interacción que se desarrolla entre dos o más seres humanos, ya sea de forma directa o indirecta. En este intercambio cada uno intentará satisfacer sus necesidades y se regirá por un código de referencia. Muchas veces las necesidades no se cubren, en tal caso la interacción ha sido deficiente. (Pág. 5).

LIDERAZGO

Idalberto Chiavenato (1994) el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines. (Pag.10)

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Chomsky (2000) La competencia se refiere a algunos aspectos de conocimientos y habilidades; aquellas que son necesarias para llegar a ciertos resultados y exigencias en una circunstancia determinada es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado según la Organización Internacional del Trabajo. (Pág. 18).

EJECUCION EFICIENTE DE TAREAS

Idalberto Chiaveniato (1994) La eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende y un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea. La eficiencia depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor a realizar, para expedir un producto de calidad, es necesario comprender los todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades que el producto pueda ofrecer; es decir que es aquel talento o destreza de disponer de algo o alguien en particular con el objeto de conseguir un dado propósito valiéndose de pocos recursos, por ende hace referencia, en un sentido general, a los medios utilizados y a los resultados alcanzados. (Pág. 15)

CAPACITACION

Blaque, (1999) Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud. (Pág. 22)

2.4 Formulación de la Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017.

2.4.2 Hipótesis Específicas

El clima organizacional se relaciona significativamente en la capacidad de liderazgo en los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017.

El clima organizacional se relaciona significativamente en el desarrollo de competencias en los de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017.

El clima organizacional se relaciona significativamente en la ejecución eficiente de tareas en los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017.

El clima organizacional se relaciona significativamente en las capacitaciones en los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>INDEPENDIENTE</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Mc. Gregor</p> <p>Es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural. (Ivancevich, 2006)</p>	Relaciones Sociales	Interacción	Instrumento de clima organizacional escala de Liker - (McGregor, 1950)
		Integración de grupo de trabajo	
	Toma de decisiones	La organización hace participar a los trabajadores en la toma de decisiones	
		Aprecian y agradecen las sugerencias de los trabajadores	
	Buen trato	Brindar recompensas por buen trabajo	
		La organización es considerada por los trabajadores como una familia	
	Estructura organizacional	Políticas y filosofía de la empresa	
		Normas y reglamentos de la empresa	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
<p style="text-align: center;">DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Idalberto Chiavenato</p> <p>Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Chiavenato 2000).</p>	Capacidad de liderazgo	Comunicación asertiva	<p style="text-align: center;">Instrumento del desempeño laboral según (Chiavenato, 2000)</p>	
		Hace participar a los trabajadores		
	Desarrollo de competencias	Pone todo su esfuerzo		
	Ejecución deficiente de tareas	Aplica estrategias y habilidades		
		Optimización de recursos		
	Capacitaciones	Desarrollo de tarea con eficacia		
		Actualización profesional		
		Aprender nuevos conocimientos		

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

Diseño no Experimental y de corte transversal porque no manipulamos deliberadamente las variables de estudio, y porque los datos fueron tomados en un solo momento.

El tipo de diseño no experimental, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández Sampiere, 2006),

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es descriptivo – correlacional ya que se describió el Clima Organizacional y el rendimiento laboral, la relación entre ellos y por último la influencia que tiene la conducta de los jefes en el rendimiento laboral. (Hernández 2006).

Enfoque:

Corresponde al enfoque cuantitativo, que se centraliza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos. (Hernández 2006).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACION

El nivel de investigación es explicativo, porque busca buscando la comprensión del fenómeno, direccionado a la causal.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población que corresponde a esta investigación, son los Trabajadores de la Minera OCIMIN S.A.C con un número de 116 colaboradores, la mayoría son varones. No se hizo uso de la muestra por tener acceso a la población en general.

3.5 Técnicas para el procedimiento de la información.**OBSERVACIÓN:**

La observación es la técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad. “Ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal” (Montero, 2011).

ENCUESTA

Es una técnica de investigación que consistió en una interrogación verbal o escrita que se realizó a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación

“La encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información”, (Arias F. G., 2012).

Se optó por la encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos.

CAPITULO IV:

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados a través de tablas y gráficos con su respectiva interpretación.

4.1 CARACTERISTICAS DE LA POBLACION

Tabla 1: Edades en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017

Edades			
	Frecuencia	Porcentaje	rango
Jóvenes	68	58.6	(18-29)
Jóvenes adultos	24	20.7	(30-39)
Adultos	24	20.7	(40-59)
Total	116	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017).

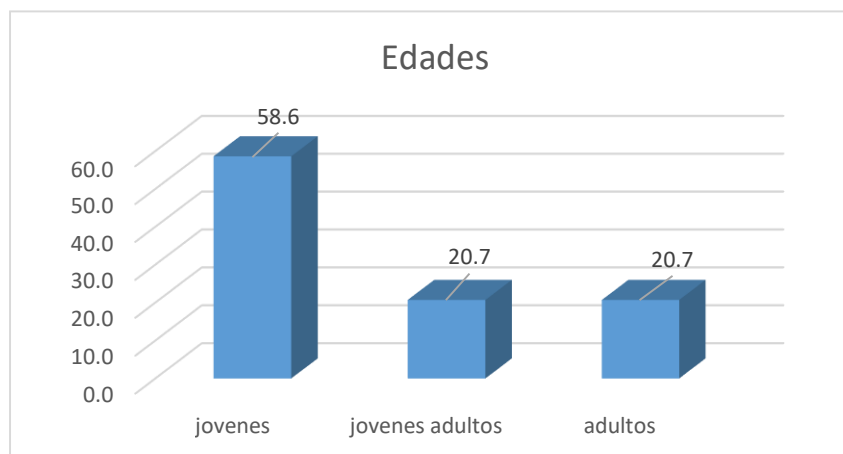


Figura 1: Tabla N°1

En la tabla 1 y figura 1, se observa que la población en su mayoría con un 58.6% son jóvenes, 20.7% son jóvenes adultos, y 20.7 son adultos, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyón 2017.

Tabla 2: Grado de Instrucción en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017.

Grado de instrucción		
	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	13	11.2
Secundaria	85	73.3
Técnico	9	7.8
Profesional	9	7.8
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

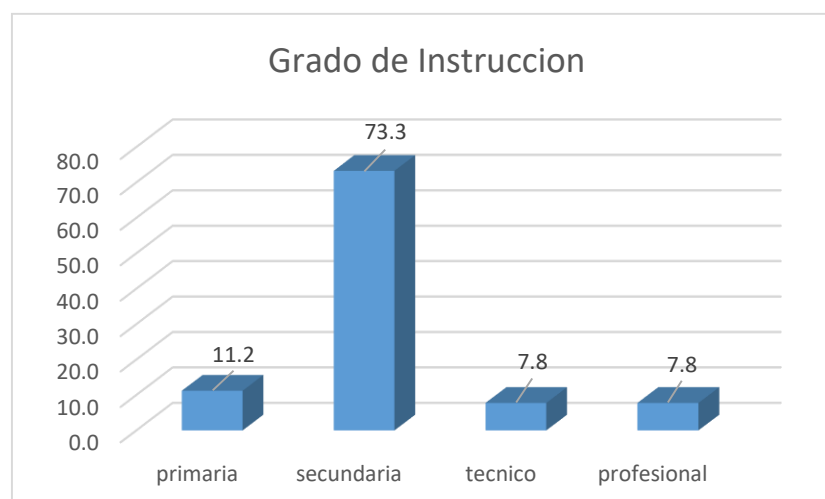


Figura 2: Tabla N°2

En la tabla 2 y figura 2, se observa que la población en su mayoría cuenta con la secundaria completa en cuanto a su grado de instrucción con un 73.3%, 11.2 con primaria completa, 7.8% técnicos, 7.8% profesionales en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

4.2 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES

Tabla 3: Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC -Oyon 2017

Clima organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	86	74.1
Regular	7	6.0
Bueno	23	19.8
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

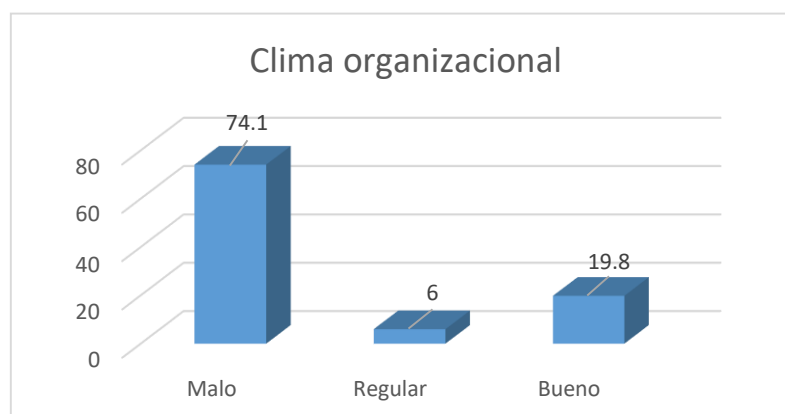


Figura 3: Tabla N°3

En la tabla 3 y figura 3, se observa que la mayoría (74,1%) de los de los colaboradores alegan que el clima organizacional es malo, seguido de un 19.8% afirman que el clima organizacional es bueno, y un 6% dice que es regular, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyón 2017.

Relaciones Sociales:

Tabla 4: Relaciones sociales en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017

Relaciones sociales		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	85	73.3
Regular	5	4.3
Bueno	26	22.4
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

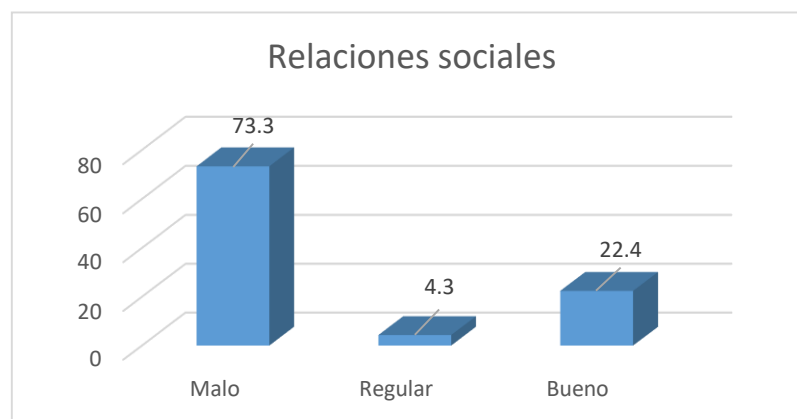


Figura 4: Tabla N°4

En la tabla 4 y figura 4, se observa que la mayoría (73,3%) de los de los colaboradores alegan que la relación entre ellos es malo, seguido de un 22.4% afirman que la relación social es buena, y un 4.3% dice que es regular, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyón 2017.

TOMA DE DECISIONES

Tabla 5: Toma de decisiones en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017

Toma de decisión		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	81	69.8
Regular	22	19.0
Bueno	13	11.2
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

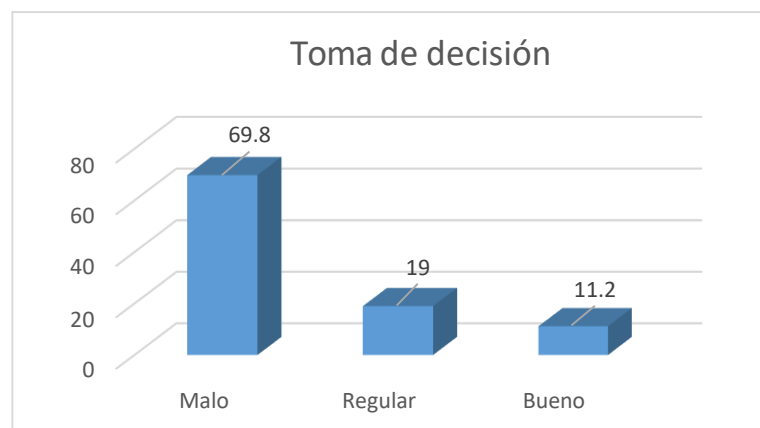


Figura 5: Tabla N°5

En la tabla 5 y figura 5, se observa que la mayoría (69.8%) de los de los colaboradores alegan que la toma de decisiones es malo, seguido de un 19% afirman que la toma de decisiones es regular, y un 11.3% dice que es buena, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

BUEN TRATO

Tabla 6: El Buen trato en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017

Buen trato		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	67	57.8
Regular	17	14.7
Bueno	32	27.6
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

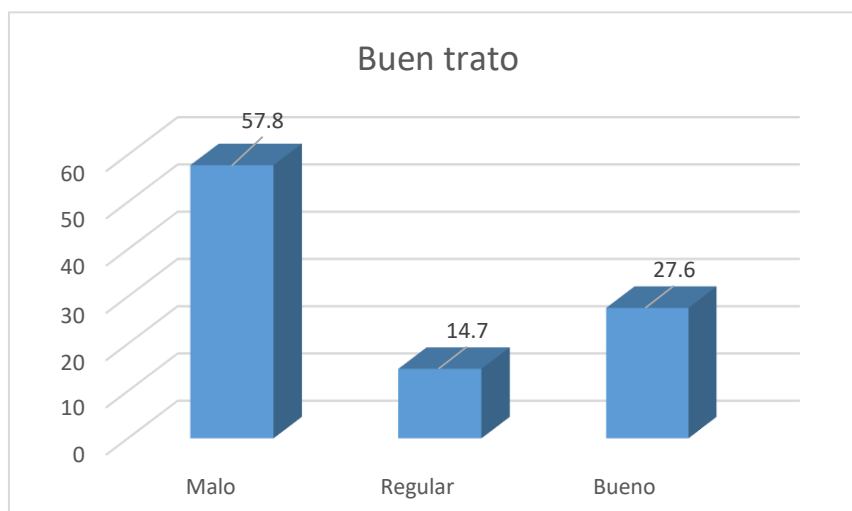


Figura 6: Tabla N°6

En la tabla 6 y figura 6, se observa que la mayoría (57.8%) de los de los colaboradores alegan que el buen trato es malo, seguido de un 27.6% afirman que el trato es bueno, y un 14.7% dice que es regular, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 7: Estructura Organizacional en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017

Estructura organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	76	65.5
Regular	20	17.2
Bueno	20	17.2
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

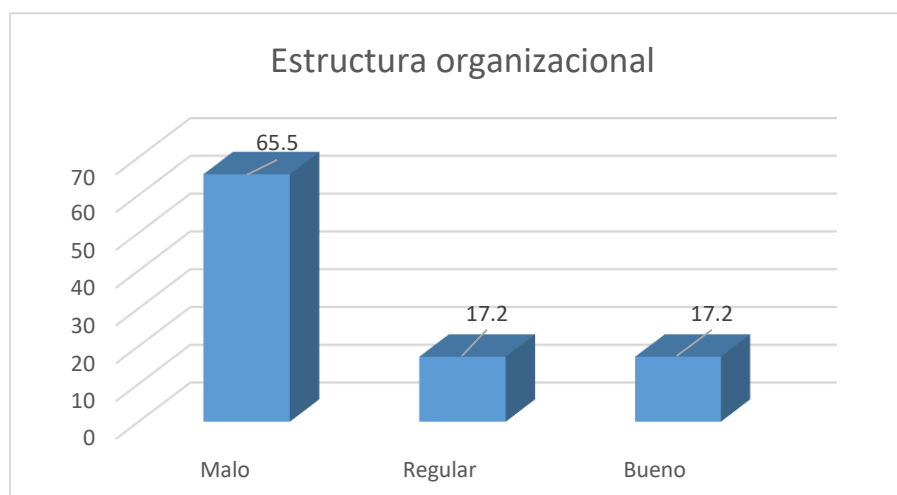


Figura 7: Es Tabla N°7

En la tabla 7 y figura 7, se observa que la mayoría (65.5%) de los de los colaboradores opinan que la estructura organizacional es mala, seguido de un 17.2% afirman que es bueno, y un 17.2% dice que es regular, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

4.3 DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES

Tabla 8: Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC
- Oyon 2017

Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	59	51.0
Regular	31	27.0
Bueno	26	22.0
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

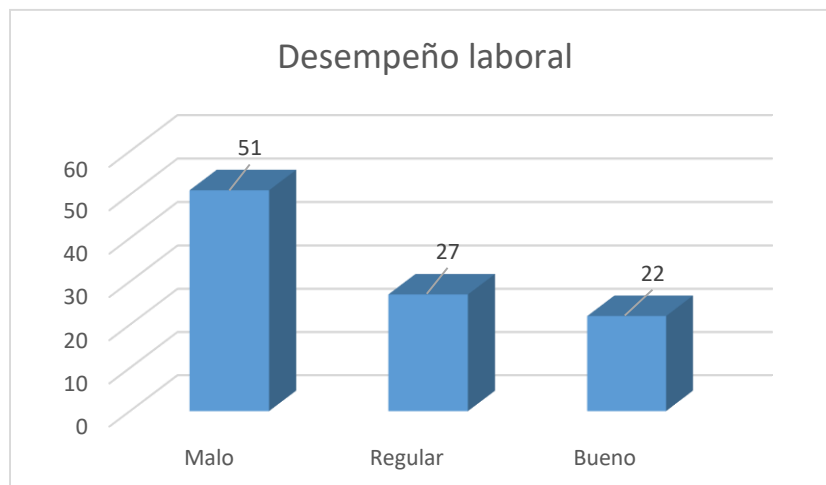


Figura 8: Tabla N°8

En la tabla 8 y figura 8, se observa que la mayoría (51%) de los de los colaboradores opinan que el desempeño laboral es malo, seguido de un 27% afirman que es regular, y un 22% dice que es bueno, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

Tabla 9: Capacidad de liderazgo en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017.

Capacidad de Liderazgo		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	49	42.0
Regular	25	22.0
Bueno	42	36.0
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017).

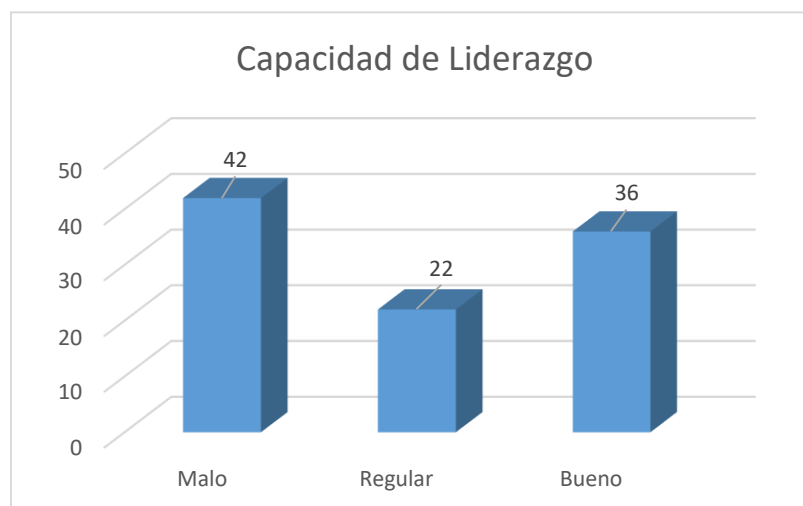


Figura 9: Tabla N°9

En la tabla 9 y figura 9, se observa que la mayoría (42%) de los de los colaboradores opinan que la capacidad de liderazgo es malo, seguido de un 36% afirman que es bueno, y un 22% dice que es regular, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

Tabla 10: Desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017.

Desarrollo de competencias		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	43	37.0
Regular	29	25.0
Bueno	44	38.0
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

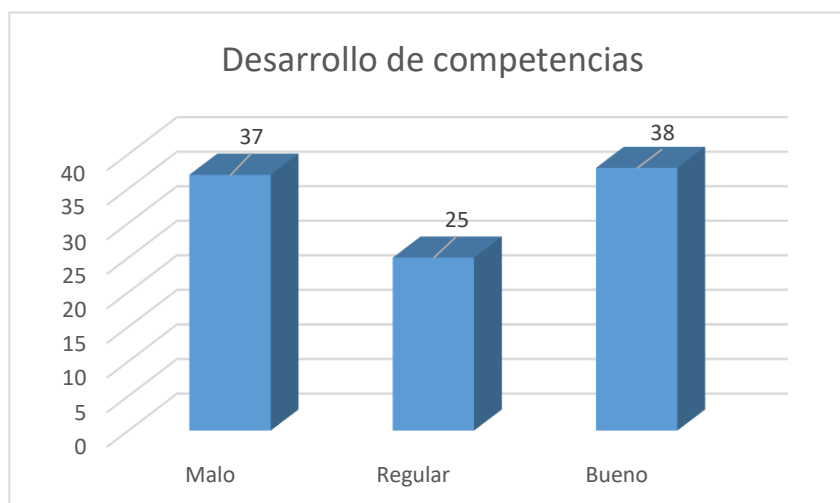


Figura 10: Tabla N°10

En la tabla 10 y figura 10, se observa que la mayoría (38%) de los de los colaboradores opinan que el desarrollo de competencias es bueno, seguido de un 37% afirman que es malo, y un 25% dice que es regular, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

Tabla 11: Ejecución eficiente de tareas en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017.

Ejecución eficiente de tareas		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	97	83.6
Regular	19	16.4
Bueno	0	0
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017).

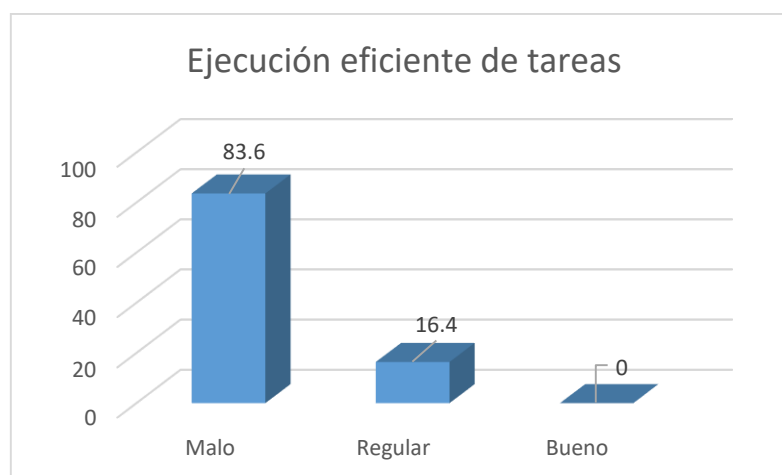


Figura 11: Tabla N°2

En la tabla 11 y figura 11, se observa que la mayoría (83.6%) de los de los colaboradores opinan que la ejecución eficiente de tareas es malo, seguido de un 16.4% afirman que es regular, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

Tabla 12: Capacitaciones en los colaboradores de la empresa minera OCIMIN SAC - Oyon 2017.

Capacitaciones		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	93	80.2
Regular	16	13.8
Bueno	7	6.0
Total	116	100.0

Fuente: Encuesta aplicada por las investigadoras (14 de Marzo del 2017)

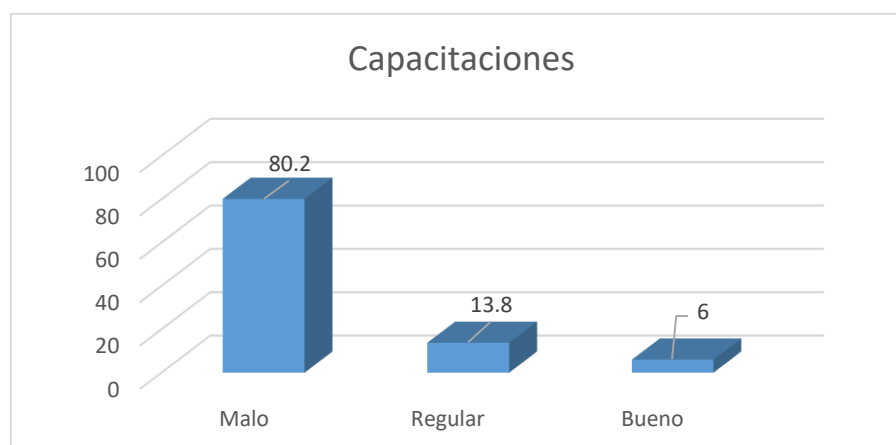


Figura 12: Tabla N°12

En la tabla 12 y figura 12, se observa que la mayoría (80.2%) de los colaboradores opinan que las capacitaciones son malas, seguido de un 13.8% afirman que es regular, y un 6% dice que es buena, en la empresa minera OCIMIN SAC. Oyon 2017.

4.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Ha: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

H0: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Tabla 13: Correlación entre el desempeño laboral y clima organizacional en la población encuestada.

Desempeño laboral		Clima organizacional
		Resultados
Grado de relación	Correlación de Pearson	,526**
Prueba de hipótesis	Sig. (bilateral)	0,000
N° Total de datos	N	116

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

De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,000 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa **rechazando la hipótesis Nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha**, con un coeficiente de correlación de ,526 indicando una magnitud de correlación positiva alta. Concluyéndose: clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis general.

4.4.1 Prueba de la hipótesis específica 1

Ha: El clima organizacional se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

H0: El clima organizacional no se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Tabla 14: Correlación entre clima organizacional y capacidad de liderazgo en la población encuestada.

Clima Organizacional		Capacidad de liderazgo
		Resultados
Grado de relación	Correlación de Pearson	,513**
Prueba de hipótesis	Sig. (unilateral)	0,003
N° Total de datos	N	116

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

De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,003 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa **rechazando la hipótesis Nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha**, con un coeficiente de correlación de ,513 indicando una magnitud de correlación positiva alta. Concluyéndose: clima organizacional se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 1.

4.4.2 Hipótesis específica 2:

Ha: El clima organizacional se relaciona con el desarrollo de competencia de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

H0: El clima organizacional no se relaciona con el desarrollo de competencia de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Tabla 15: Correlación entre clima organizacional y Desarrollo de competencias en la población encuestada.

Clima Organizacional		Desarrollo de competencias
		Resultados
Grado de relación	Correlación de Pearson	,535**
Prueba de hipótesis	Sig. (unilateral)	0,005
N° Total de datos	N	116

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

De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,005 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa **rechazando la hipótesis Nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a** , con un coeficiente de correlación de ,535 indicando una magnitud de correlación positiva alta. Concluyéndose: clima organizacional se relaciona con el desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 2.

4.4.3 Hipótesis específica 3:

H_a : El clima organizacional se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Tabla 16: Correlación entre clima organizacional y ejecución eficiente de tareas en la población encuestada.

Clima Organizacional		Ejecución eficiente de tareas
		Resultados
Grado de relación	Correlación de Pearson	,520**
Prueba de hipótesis	Sig. (unilateral)	0,009
N° Total de datos	N	116

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

De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,009 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa **rechazando la hipótesis Nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha**, con un coeficiente de correlación de ,520 indicando una magnitud de correlación positiva alta. Concluyéndose: clima organizacional se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 3.

4.4.4 Hipótesis específica 4:

Ha: El clima organizacional se relaciona con las capacitaciones que los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

H0: El clima organizacional no se relaciona con las capacitaciones que los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.

Tabla 16: Correlación entre clima organizacional y Capacitaciones en la población encuestada.

Clima Organizacional		Capacitaciones
		Resultados
Grado de relación	Correlación de Pearson	,492**
Prueba de hipótesis	Sig. (unilateral)	0,001
N° Total de datos	N	116

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

De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,001 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa **rechazando la hipótesis Nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha**, con un coeficiente de correlación de ,492 indicando una magnitud de correlación positiva alta. Concluyéndose: clima organizacional se relaciona con las capacitaciones de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 4.

CAPITULO V

DISCUSIONES, CONSLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSION

Este estudio es un gran aporte a la organización al haber obtenido resultados objetivos que servirá como un diagnostico situacional que permitirá actuar elaborando proyectos o programas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, si es que la Empresa minera ofrece un adecuado clima organizacional, los colaboradores realizaran sus actividades con más motivación y entrega poniendo en práctica sus conocimientos su creatividad para desarrollar un trabajo eficiente. Como efecto tendríamos que la empresa mejoraría la productividad y los colaboradores se sentirán más satisfechos.

Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores de la Empresa Minera Ocimin SAC – Oyon 86(74.1%) percibe un clima organizacional malo o inadecuado y gran parte de ellos 59(51%) colaboradores admiten tener bajo desempeño laboral a causa de la desmotivación por parte de los directivos.

De acuerdo a los resultados que hemos obtenido; el 67(57.8%) de los colaboradores percibe malo o inadecuado trato, y 85(73.3%) de los colaboradores percibe que las relaciones sociales son malas o inadecuadas, por ende vemos que existe un inadecuado o mal trato a los colaboradores, también existe inadecuadas relaciones sociales.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Arce, G Y Casas, E (2012) Clima Organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Avícola Cocorico S.A de la zona de Chancay; ellos llegan a la conclusión de que si no existe un buen trato entonces no existe una buena motivación en la empresa, 22(29%) casi siempre el jefe es mal educado, 30(39%) pocas veces felicitan a un compañero de trabajo cuando hace un buen trabajo.

De acuerdo a los resultados que hemos obtenido: 85(73.3%) manifiesta que existen malas relaciones sociales. Y 97(83.6%) manifiestan que existen una mala ejecución eficiente de tareas. Si lo comparamos con Trujillo, J (2014) Clima Organizacional y relaciones interpersonales en SODIMAC de la empresa DINETPERU S.A; llegan a la

conclusión que el vínculo laboral influye en tener una comunicación más fluida en el ambiente de trabajo, por lo que es importante mostrar a los colaboradores a través de la comunicación interna todo lo que ocurre y está por ocurrir, es la base fundamental para brindar una comunicación más fluida a nuestro equipo de trabajo.

A la luz de las discusiones podemos señalar que en su mayoría de casos el clima Organizacional y el Desempeño Laboral si se relacionan entre si.

5.2 CONCLUSIONES

Se comprueba nuestra hipótesis, el clima organizacional si influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A – Oyon. Por lo mismo que de acuerdo a los resultados poder observar que la mayoría de los colaboradores 86(74.1%) indicaron que la empresa tiene un clima organizacional malo o inadecuado y de acuerdo al cuestionario de desempeño laboral, gran parte de s colaboradores 59(51%) señalaron que su nivel de desempeño laboral es malo. Los colaboradores indican que la razón para no estar comprometidos con sus trabajos es el clima tenso que ellos perciben la empresa.

El clima organizacional se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 1. De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,003 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa rechazando la hipótesis Nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , con un coeficiente de correlación de ,513 indicando una magnitud de correlación positiva alta.

El clima organizacional se relaciona con el desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 2. De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,005 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa rechazando la hipótesis Nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , con un coeficiente de correlación de ,535 indicando una magnitud de correlación positiva alta.

El clima organizacional se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 3. De acuerdo

con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,009 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa rechazando la hipótesis Nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , con un coeficiente de correlación de ,520 indicando una magnitud de correlación positiva alta.

El clima organizacional se relaciona con las capacitaciones de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017; por lo que queda demostrada la hipótesis específica 4. De acuerdo con el nivel de significancia de ambas variables es de 0,001 respectivamente, menor al $\alpha=0.05$ por lo que se demuestra una relación significativa rechazando la hipótesis Nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , con un coeficiente de correlación de ,492 indicando una magnitud de correlación positiva alta.

El trabajador social, es el profesional idóneo para llevar a cabo el proceso de mejora de los colaboradores de la Empresa minera Ocimin S.A – Oyon, a partir del mejoramiento del clima organizacional para procurar el desempeño favorable, por cuanto está dotado en la teoría y metodología para llevar a cabo procesos de gestión del talento humano, desarrollando cada uno de sus componentes, asimismo conocer sobre liderazgo en las organizaciones y buscar potenciar la calidad demostrando eficiencia y eficacia a su labor.

5.3 RECOMENDACIONES

Como trabajadoras sociales a partir de estos resultados nos permitimos plantear estrategias profesionales tales como: desarrollar proyectos y programas recreativos donde los colaboradores se recreen, relajen e integren; implementar talleres de relacione humanas, desarrollo de habilidades sociales fortaleciendo los lazos de amistad y de confianza entre ellos; ejecutar un sistema de recompensas a través de los factores de motivación, para lograr que se comprometan con el trabajo y se identifiquen con la organización. De tal manera que exista un buen clima organizacional y de los colaboradores tengan un nivel de desempeño laboral más alto.

Que la organización desarrolle programas / proyectos desde la perspectiva de Responsabilidad Social con los familiares de los colaboradores, también desarrolle ciertos eventos como fiestas navideñas, día de la madre, aniversario de la empresa. Asimismo para que los colaboradores sientan que la empresa no solo se interesa en su fuerza laboral sino que también en su bienestar.

Que la empresa organice actividades de integración tales como: tardes deportivas, reuniones de camaradería, paseos, juegos de esparcimiento entre otros, donde participen todos los colaboradores, para que así se conozcan mejor, tengan más confianza entre ellos, superen algunas discrepancias y que se sientan en familia, lo cual facilitara el rendimiento laboral y se percibirá un mejor clima organizacional.

De otro lado también es necesario señalar el compromiso de los gestores de la organización, en cuanto a configurar de mejor manera la relación con los colaboradores desde la estructura organizativa y administrativa que haga posible el establecimiento de relaciones laborales cada vez más proactivas.

Que la empresa establezca un sistema de recompensas (capacitación, descansos, felicitaciones al mejor colaborador coaching...), por mejor desempeño o rendimiento laboral, como parte de los incentivos, que debe procurar en un ejercicio participativo y democrático de su preocupación por el capital humano que son los colaboradores.

Que la universidad no solo se preocupe por la formación académica, sino que prepare para enfrentar a un mercado laboral competitivo y exigente, que busca en sus colaboradores no solo conocimiento sino un conjunto de habilidades y competencias, lo cual le va a garantizar mejor desempeño laboral, mayor productividad para la organización y mayor empoderamiento del profesional de trabajo social.

FUENTES DE INFORMACION

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Aquino, J (1993) “*Recursos Humanos*” (para no especialistas). Buenos Aires – Argentina. Ed. Macchi S.A.

Bergeron, J (1983) “*Aspectos humanos de la organización*”– Costa Rica. Edición Gaitán Morín.

Brow, W (1990) “*Teoría de la organización y la administración: enfoque integral*” Ed. Limusa - México.

Caballero, A (2000) “*Metodología de la intervención científica*” Lima – Perú. Ed. San Marcos.

Chiavenato, I (2000) “*Administración de los Recursos Humanos*”, Interamericana México – D.F. Quinta Edición, Ed. Mg Graw HB.

Chiavenato, I (2006) “*Introducción a la teoría general de la Administración*”, 17° edición, México – D.F, Ed. Mg Graw HB.

REFERENCIA ELECTRONICAS

Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Recuperado de:
<http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Percepci%C3%B3n.pdf>

Idalberto Chiavenato (2007) pag. 94,95 *El sistema de administración de recursos humanos*, Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf> .

Likert, (citado por Brunet, 1987) *teoría de los sistemas*, Recuperado de:
https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html.

McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. En Yarhood, D.L. (1986). *Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens*, New York: Longman Publishing Group; 134-144, Recuperado de:
<https://psicologiamente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-ymcgregor#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20indica%20que%20la,que%20sean%20empujados%20a%20ello>.

Martínez V. (2012) “*Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz*”. Recuperado de:
http://servidor-opsu.tach.ula.ve/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-PN61.pdf .

Quintero N, Africano N, Elsis F (2008) “*Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*”. Recuperado de: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf> .

Oswaldo, C “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos Lima – Perú”.
Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/pelaez_lo.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC – Oyon 2017?</p> <p>Problema específico</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC - Oyon 2017? • ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017? • ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017? • ¿Cómo el clima organizacional se relaciona en las capacitaciones que reciben los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer si el clima organizacional se relaciona con la capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017. • Establecer si el clima organizacional se relaciona con el desarrollo de competencia de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017. • Determinar si el clima organizacional se relaciona con la ejecución eficiente de tareas de los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017. • Determinar si el clima organizacional se relaciona con las capacitaciones que los colaboradores de la empresa privada minera OCIMIN SAC- Oyon 2017. 	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El clima organizacional se relaciona significativamente en la capacidad de liderazgo en los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017. • El clima organizacional se relaciona significativamente en el desarrollo de competencias en los de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017. • El clima organizacional se relaciona significativamente en la ejecución eficiente de tareas en los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017. • El clima organizacional se relaciona significativamente en las capacitaciones en los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN S.A.C – Oyon 2017. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Sociales. • Toma de decisiones. • Buen trato. • Estructura Organizacional. <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de Liderazgo. • Desarrollo de competencias. • Ejecución deficiente de tareas. • Capacitaciones.

Anexo 2:**EMPRESA MINERA OCIMIN SAC.**

Señor(a): El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar datos importantes para realizar el trabajo de investigación, tales datos serán de vital importancia para verificar las posibles causas y efectos del tema que he mencionado en este centro laboral. En virtud a lo anterior, se le agradecerá en forma especial su colaboración para responder las preguntas que encontrara a continuación. No está de más enfatizar que los datos que usted exponga, serán tratados **CONFIDENCIALMENTE**.

1. **DATOS GENERALES:**

- Su sexo: () masculino () femenino
- Su edad: _____
- Estado civil: () soltero () casado () viudo () conviviente () divorciado
- Grado de instrucción: () primaria () secundaria () técnico () profesional universitario

2. **INSTRUCCIONES:** A continuación, tiene un conjunto de preguntas que usted deberá marcar con un aspa (X) en el recuadro correspondiente.

Gracias por su colaboración.

CLIMA ORGANIZACIONAL	NO	AVECES	SI
RELACIONES SOCIALES			
1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.			
2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo			
3. Los miembros del grupo son distintos conmigo			
4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo			
5. Mi grupo de trabajo valora mis aportes			
TOMA DE DESICIONES			
6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en mi grupo de trabajo			
7. Mi jefe es mal educado			
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo			
9. Las órdenes impartidas por el jefe son imparciales			
10. El jefe desconfía de mi grupo de trabajo			

BUEN TRATO			
11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa			
12. Los beneficios de salud que recibo en la Empresa satisfacen mis necesidades			
13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial			
14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa			
15. Dispongo del espacio adecuado para desarrollar mi trabajo			
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			
16. La institución contrata personal solo temporalmente			
17. Entiendo de manera clara las metas de la Empresa			
18. Conozco bien como la Empresa está logrando sus metas			
19. Algunas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la empresa			
20. Las metas de la institución son poco entendibles.			

DESEMPEÑO LABORAL	NO	AVECES	SI
CAPACIDAD DE LIDERAZGO			
1. Tengo la capacidad para planificar adecuadamente mi trabajo			
2. En el trabajo utilizo diferentes formas y estrategias			
3. En mis labores aplico lo que aprendí de la experiencia adquirida			
4. La empresa nos hace participar de manera democrática			
5. Empleo diferentes formas y habilidades y destrezas para cumplir mis funciones			
DESARROLLO DE COMPETENCIAS			

6. Generalmente llego temprano al trabajo			
7. Desarrollo todas mis competencias para alcanzar las metas de mi organización			
8. Me preocupo por mi rendimiento laboral			
9. Trato a todos mis compañeros de trabajo por igual			
10. Reflexiono acerca de mi desempeño laboral			
EJECUCION EFICIENTE DE TAREAS			
11. Mi jefe me felicita por mi buen desempeño laboral			
12. Las dudas que tengo las con mi jefe			
13. Las labores que realizo me hacen sentir satisfecho			
14. Las tareas que me encomiendan las hago como crea conveniente			
15. Realizo mis funciones como debería ser.			
CAPACITACIONES			
16. Aplico en mi trabajo lo que he aprendido en las capacitaciones			
17. La empresa capacita frecuentemente a los trabajadores			
18. Asisto a cursos. Programa, talleres que realiza la empresa.			
19. En la organización nos incentivan a realizar eficientemente las tareas.			
20. Las capacitaciones son de acuerdo a las funciones que realizo en mi área.			

