



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Clima laboral como mediador en el compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
Psicólogo

AUTORES:

Pesantes Sevillano, Luisaura Oferlinda (orcid.org/0000-0003-2942-7836)

Torres Lezama, Koraima Sarhai (orcid.org/0000-0002-7129-8946)

ASESORA:

Mg. Jara Gálvez, Diana Lucero (orcid.org/0000-0002-7662-9951)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO-PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios por darnos la paciencia y sabiduría necesaria para realizar este trabajo. Así mismo a nuestros padres por soportar nuestras madrugadas con las luces prendidas y por apoyarnos incondicionalmente. A nuestra queridísima docente por ser una guía durante toda la investigación.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias y parejas que colaboraron en la realización de este trabajo y especialmente a la docente que se esforzó por darnos la mejor de nuestras enseñanzas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| INDICE DE TABLAS | v |
| INDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS | vi |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT | viii |
| I. INTODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 26 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS..... | 31 |

INDICE DE TABLAS

Pág.

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Análisis de fiabilidad, descriptivo y matriz de correlación de las variables de estudio | 21 |
| Tabla 2. Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba | 22 |
| Tabla 3. Niveles de variables | 23 |
| Tabla 4. Motivación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño de la tarea en productores mineros de Llacuabamba | 24 |
| Tabla 5. Flexibilidad e innovación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño contextual en productores mineros de Llacuabamba | 25 |
| Tabla 6. Operacionalización de variables | 40 |
| Tabla 7. Análisis descriptivo de las variables | 59 |
| Tabla 8. Confiabilidad por consistencia interna Alfa..... | 59 |
| Tabla 9. Coeficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido del instrumento Clima Organizacional..... | 60 |
| Tabla 10. Coeficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido del instrumento Compromiso Organizacional..... | 63 |
| Tabla 11. Coeficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido del instrumento Desempeño Laboral | 66 |
| Tabla 12. Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la prueba de Clima Organizacional..... | 68 |
| Tabla 13. Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la prueba de Compromiso Organizacional..... | 69 |
| Tabla 14. Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la prueba de Desempeño Laboral | 70 |

INDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS

Pág.

| | |
|--|----|
| Figura 1. Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba..... | 22 |
| Figura 2. Motivación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño de la tarea en productores mineros de Llacuabamba..... | 24 |
| Figura 3. Flexibilidad e innovación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño contextual en productores mineros de Llacuabamba..... | 25 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el rol mediador del clima laboral en relación con el compromiso organizacional y el desempeño laboral en productores Mineros de Llacuabamba. La investigación fue de tipo básica con diseño explicativo. Teniendo como participantes a 354 trabajadores varones donde sus edades oscilan de 18 a 65 años. Los instrumentos de medición fueron el Cuestionario de Clima Organizacional en obreros de Matute, Becerra y Muñoz, el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, el Work performance Questionnaire de Vet y van der Beek adaptado al español. Los resultados reportan que el clima laboral media parcialmente la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. El modelo propuesto demuestra que el compromiso organizacional y el clima laboral son factores importantes que influyen sobre el desempeño laboral. Por otro lado, se detectó una tendencia hacia el nivel medio en cada una de las variables de estudio, lo cual indica que existe un gran margen de mejora en la empresa. El estudio concluye que un trabajador comprometido con su organización y que tenga un buen clima laboral mostrará un adecuado desempeño laboral.

Palabras clave: Clima laboral, Compromiso Organizacional, Desempeño Laboral y Rol mediador.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the mediating role of the work environment in relation to organizational commitment and work performance in Mining producers of Llacuabamba. The research was basic with an explanatory design. Having as participants 354 male workers whose ages range from 18 to 65 years. The measurement instruments were the Organizational Climate Questionnaire in workers by Matute, Becerra and Muñoz, the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen, the Work performance Questionnaire by Vet and van der Beek adapted to Spanish. The results report that the work environment partially mediates the relationship between organizational commitment and job performance. The proposed model demonstrates that organizational commitment and work environment are important factors that influence job performance. On the other hand, a trend towards the average level was detected in each of the study variables, which indicates that there is great room for improvement in the company. The study concludes that a worker committed to his organization and who has a good work environment will show adequate work performance.

Keywords: Work environment, Organizational Commitment, Work Performance and Mediating role.

I. INTODUCCIÓN

La base fundamental del desarrollo y productividad de una compañía son los colaboradores, por lo tanto, deben estar sujetos a condiciones básicas que velen por su bienestar, así como, interactuar en un espacio laboral positivo y adecuado que permita su desempeño eficiente (Gago et al., 2017). Si bien es cierto, la minería es reconocida por ser una producción importante del desarrollo del país, pero también por el efecto a la salud física y emocional que genera en sus trabajadores, debido a estar expuestos a problemas dermatológicos, columna, pulmones, estrés laboral, y el nivel de peligro de su labor frente a accidentes suele generar problemas de ansiedad, depresión, agotamiento y tensión (Guevara y Marín, 2020).

Así como refieren Zumaeta y Arratea (2020) el clima organizacional se da alrededor de 81% de los obreros de distintas organizaciones a la vez es un principal factor para el desarrollo de las empresas cumpliendo con sus metas que tiene en su investigación obtuvo que el 86 % de unos colaboradores afirman que la capacidad de las organizarse depende de los defectos en la organización.

Por tal motivo, medir Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral es importante porque permitirá conocer estas variables en los trabajadores mineros de una empresa y obtener información precisa para su uso futuro en la comunidad de investigación; es así como, se pretende medir la validez y confiabilidad certera del instrumento para convertirse en una herramienta conveniente y ser utilizado en diversos estudios en desarrollo.

Para ello se debe analizar diversos instrumentos que miden la variable en estudio con la intención de encontrar la herramienta más conveniente para la investigación.

Pilligua y Arteaga (2019) determinan el clima laboral como la captación que tiene un empleado del trabajo que tiene en cuenta la productividad, el desempeño y la satisfacción, así como el entorno en los colaboradores suelen desarrollar su trabajo: la satisfacción. Por lo tanto, afecta a la productividad de los trabajadores.

En este medio se afirma que el estado del ambiente de trabajo que existe dentro de una organización determina cuál es el desempeño con una responsabilidad de una organización. Sin embargo, esto puede variar según la empresa u organización para la que trabaja el empleado y en relación con los compromisos asumidos o logrados.

Según la Organización Mundial del Trabajo (2016) nos indica que entre el 12% al 16% de trabajadores señalaron experimentar estrés y tensión laboral asociada a las condiciones laborales; asimismo, se encontró que el factor más frecuente y con un nivel más alto en los trabajadores latinoamericanos es el agotamiento emocional manifestado por fatiga, irritabilidad, sentimientos de tristeza y cansancio (Bocanegra y Leytón, 2020), esto se refleja en las estadísticas que brinda Torres (2020), indica que América Latina presenta el 75% de trabajadores con fatiga laboral a diferencia de Estados Unidos con 59%.

Teniendo en cuenta las habitantes de trabajadores mineros en nuestro país, se ha encontrado que un 26.8% no presenta un adecuado clima laboral al estar los trabajadores cansados o estresados, mientras que el 69.4% tiene tendencia a padecer la enfermedad; de los cuales, los factores más afectados es la despersonalización con un 94.3 % y el agotamiento un 70.7% (Gavidia, 2018).

Por otro lado, Prieto et al. (2021) mencionan que Schaufeli y sus colaboradores llegan a definir sobre el compromiso en una organización en un colaborador como un óptimo estado mental, que se relaciona con el trabajo que se llega a identificar por la dedicación y empeño en la resolución de sus funciones cotidianas.

El compromiso organizacional llega a abarcar más de lo laboral empleando también en la resolución de sus funciones cotidianas, logrando así un adecuado estado de salud mental y a la larga físico.

Además de esto la actitud y desempeño que tenga cada colaborador influirá en el clima organizacional que se desenvuelva dentro de su centro, esto afectará de forma ya sea positiva o negativa. Esto puede provocar un aumento o baja en su productividad, una mejor o deficiente organización en sus actividades, así como diversas otras situaciones.

De acuerdo con lo anterior y a todos los hallazgos de investigación recabados, se establece como formulación del problema la siguiente pregunta: ¿Cuál es el rol mediador del clima laboral en la relación de Compromiso Organizacional y el desempeño laboral en productores Mineros de Llacuabamba, 2023?

El vigente proyecto de investigación se evidencia presuntamente, ya que al buscar no se encontró mucha información bibliográfica sobre los habitantes mineros, que incluyen variables como clima laboral, compromiso organizacional y desempeño laboral; por ello, los resultados obtenidos serán un aporte a la literatura para futuras investigaciones. De igual manera, muchos estudiantes y otros profesionales podrán conocer las variables que describen los ambientes de trabajo, los compromisos organizacionales, desempeño laboral, y podrán considerar las precauciones necesarias para tales problemas, ayudando así a la sociedad.

La presente investigación tiene utilidad metodológica, ya que servirá para establecer cómo el clima laboral llegará a desempeñar como mediador para el compromiso organizacional y el desempeño laboral, lo que permitirá que esta información sea aceptada para emplear en nuevas investigaciones relacionadas al tema.

Por último, a nivel práctico los resultados de la actual investigación pueden llegar a servir para futuras investigaciones donde se traten temas

referenciales a los puntos mencionados, empleando los instrumentos que se aplican en este estudio para la población.

Ante lo mencionado, para la investigación se plantea como objetivo general: determinar el rol mediador del clima laboral en relación con el compromiso organizacional y el desempeño laboral en productores Mineros de Llacuabamba, 2023. Asimismo, se establecieron tres objetivos específicos entre los cuales están: determinar el nivel de clima laboral, compromiso organizacional y desempeño laboral en productores Mineros de Llacuabamba, 2023; otro objetivo específico es medir el rol mediador de la motivación en relación al Compromiso afectivo y el Desempeño de la tarea en productores Mineros de Llacuabamba, 2023; y como último objetivo específico se plantea determinar el rol mediador de la flexibilidad e innovación en relación al Compromiso afectivo y Desempeño contextual en productores Mineros de Llacuabamba, 2023.

Por último, se plantean hipótesis para estos objetivos propuestos en la investigación. Como hipótesis general tenemos que el clima organizacional actúa como rol mediador en relación con el compromiso organizacional y el desempeño laboral en productores Mineros de Llacuabamba, 2023.

Así mismo, como hipótesis específicas se proponen las siguientes: Existe un adecuado nivel de clima laboral, compromiso organizacional y desempeño laboral en productores Mineros de Llacuabamba, 2023; otra hipótesis específica es que la motivación actúa como rol mediador en relación al Compromiso afectivo y el Desempeño de la tarea en productores Mineros de Llacuabamba, 2023; y como última hipótesis se plantea que la flexibilidad e innovación actúa como rol mediador en relación al Compromiso afectivo y Desempeño contextual en productores Mineros de Llacuabamba, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Mosquera (2019) realizó una investigación con 130 docentes para establecer si hay una explicación entre la variable de compromiso organizacional, clima laboral en una universidad privada de Lima. Se utilizó una prueba correlacional de Pearson realizada con el objetivo de determinar si hay relación entre estas dos variables. En el cuestionario realizado se obtuvo una significación de menos de 0,001, lo que indica una asociación entre las variables.

Hinostroza y Robles (2021) En un estudio que involucró una muestra de 30 trabajadores, el objetivo fue conocer la relación entre las condiciones de trabajo en el área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. y el compromiso organizacional de los trabajadores en Lima 2021. Para ello, se empleó la prueba de correlación de Spearman para precisar la relación entre las variables, se obtuvo un coeficiente de esta prueba de 0,477 y una significación menor de 0,05, lo que confirma la relación entre las variables.

Carbajal (2023) realizó un estudio con 31 obreros para determinar la relación entre las condiciones laborales de los trabajadores en una chocolatería de Pucallpa sobre Compromiso Organizacional de los empleados. Para determinar la prueba de correlación correcta para el estudio, se realizó una prueba de normalidad, donde se concluyó que los resultados no presentan una distribución normal. Por ello se usó la prueba de correlación de Spearman, esto lanzó un coeficiente de 0,794 y una significación menor a 0,05.

En su estudio, González (2022) investigó la conexión entre clima laboral y compromiso organizacional en una investigación de 119 trabajadores de una empresa Mypes de proyectos estatales. Para profundizar más sobre las relaciones se utilizó una prueba normal de Kolmogórov-Smirnov y se observó que los resultados de distintas variables no tienen una organización normal. Por lo cual, utilizaron la prueba de correlación de Spearman. La significación de la relación entre las variables es inferior a 0,05 y el coeficiente de correlación es de 0,463.

En un estudio, Mellado (2022) intentó investigar la conexión que hay al entorno laboral y el desempeño laboral entre 23 miembros de una institución educativa superior técnica estatal de Chaclacayo. Utilizando el factor de correspondencia de Spearman, donde la significación es de 0,335, lo que llega a indicar que no hay relación entre las variables.

Changray et al. (2020) buscaron investigar sobre el vínculo entre el desempeño laboral y la otra variable que es el clima organizacional entre 40 empleados. Las correlaciones se determinaron por medio de una prueba de correlación de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.511 y una significancia inferior a 0.05 para concluir que existe relación entre las variables.

Naventa (2022) realizó un estudio donde investigó la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en 105 empleados. Se empleó la evaluación de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para determinar la categoría de coeficiente al tener que utilizarla. Esto indica que los datos no se dividen normalmente. Por lo tanto, se utilizó la prueba de correlación de Spearman. El resultado de tener una relación de ambas variables arrojó una significancia menor de 0.05 a la vez el coeficiente de correlación es 0.697.

Atik et al. (2023) investigaron como afecta el liderazgo transformacional, el compromiso de los trabajadores y el clima laboral y los logros de los individuos con disciplina laboral como variable interviniente. La recolección de datos se hizo mediante un cuestionario que se distribuyó a 112 trabajadores de Indonesia. El análisis de los datos recaudados se realizó mediante el método de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS) utilizando el software SmartPLS versión 4. La conclusión demuestra que las variables que describen el desempeño de los trabajadores son el liderazgo transformacional y la disciplina, mientras que el compromiso y clima laboral no influyen sobre el desempeño. El estudio concluye dando énfasis en la importancia de contar con una conveniente trayectoria empresarial y la urgencia de reclutar empleados con valores y disciplina para cumplir los objetivos que tiene la organización.

Zuliani et al. (2023) realizaron una investigación del efecto de la recompensa laboral en el desempeño de los colaboradores mediante otra variable compromiso organizacional. Para ello se encuestó a 30 trabajadores petroleros de Indonesia. Los datos de la investigación se analizaron a través de una regresión lineal múltiple y análisis de trayectoria. Los resultados arrojaron que la satisfacción laboral no tuvo el resultado directo en el desempeño de los trabajadores, sino que tuvo un efecto indirecto en el desempeño de los trabajadores a través del compromiso organizacional. Se puede observar que existe una relación indirecta entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados a través del compromiso organizacional. El estudio concluye que los trabajadores satisfechos y comprometidos tendrán un adecuado desempeño en la empresa.

Goetz y Wald (2022) investigaron cómo la recompensa de una ocupación, el compromiso organizacional y la adecuación individuo-trabajo influyen en el desempeño individual en el continuo entre empresas permanentes y temporales. La población está compuesta por 341 trabajadores alemanes. Los resultados muestran que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional llegan a influir de forma negativa en el desempeño de los empleados en un ambiente de trabajo moldeado por la coexistencia de una empresa permanente y una empresa temporal, en oposición a sus efectos conocidos en las empresas permanentes. El estudio concluye que la poca estabilidad laboral que brinda una organización temporal genera brindarles un buen ambiente de trabajo y satisfacer sus necesidades no sean predictores de un buen desempeño laboral. Por ende, es necesario investigar cómo mitigar los riesgos organizacionales propios de las empresas temporales.

Sukmawati et al. (2023) investigaron el efecto del compromiso organizacional, la comunicación interpersonal y la motivación en la satisfacción y el desempeño de los individuos del Hospital Público de Sulawesi del Sur en Indonesia. Se encuestó a 243 trabajadores, se empleó el método de Modelamiento de Ecuaciones Estructurales (SEM). Entre los resultados se destaca que la motivación laboral tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, el compromiso organizacional tiene una

influencia positiva y significativa en el desempeño de los trabajadores a través de la satisfacción laboral, mientras que el exceso de comunicación afecta negativamente a la satisfacción y el desempeño laboral. El estudio concluye que es necesario enfocarse en aumentar la motivación y el compromiso laboral para tener trabajadores satisfechos y con buen desempeño, mientras que es necesario regular el flujo de comunicación y generar diálogos empáticos entre los trabajadores.

Riyanto et al. (2021) analizaron la consecuencia de la motivación y la satisfacción laboral sobre el desempeño con el compromiso de los colaboradores como variable mediadora. Para ello encuestaron a 103 trabajadores del sector tecnología de la información de Indonesia, se empleó el método de mínimo cuadrado parcial (PLS) con el software SMART PLS versión 3.0. Los resultados demuestran que la motivación genera un efecto positivo en el desempeño de los empleados, mientras que la satisfacción laboral influye de forma independiente. El compromiso de los trabajadores no afecta directamente al desempeño, pero el efecto del arbitraje mediante la motivación y la satisfacción laboral puede tener un resultado significativo en el logro de los participantes. El estudio concluye que, para el aumento de la alta participación de los trabajadores, se debe incentivar la motivación para ser más activos e innovadores, y facilitar el logro de los resultados que se desean.

El concepto de clima organizacional varía entre los investigadores que realizan investigaciones. Se define como un conjunto de características perdurables de tener algo que influye en los comportamientos de las personas que se describen e integran en las organizaciones (Bermejo, 2022). También ha sido conceptualizado como un constructo que corresponde a una descripción organizacional de la personalidad de un individuo, Además, se describe como la mezcla de interpretaciones y percepciones que las personas tienen sobre su trabajo en relación con otros miembros de una planificación (Daza,2021).

El clima organizacional puede ser visto como una característica positiva un ambiente íntimo de la empresa que experimentan los empleados y que

influye en su comportamiento (Álvarez, citados en Boloy, 2018). También se describe como un conjunto de percepciones de los empleados sobre el ambiente organizacional que refleja la relación de los aspectos personales, organizacionales (Schneider y Hall, 1992, citado por Boloy, 2018). Básicamente, la cultura organizacional es una percepción e interpretación que tiene una persona del entorno interno de la organización en la que participa. Estas percepciones y sus efectos sobre el comportamiento afectan a las organizaciones (Boloy, 2018).

Las dimensiones del clima organizacional según Matute et al. (2008) son:

Dimensión Motivación: La motivación impulsa las acciones individuales y es responsabilidad de los superiores identificar las necesidades de los empleados y reforzar su comportamiento positivo. Esta dimensión evalúa cómo la empresa reconoce un afecto de desempeño de los empleados.

Dimensiones de consideración y apoyo: Las condiciones de trabajo agradables y placenteras son la base para tener un entorno apropiado para el trabajo de los empleados. Esta dimensión evalúa los incentivos que la empresa brinda a sus empleados.

Dimensión misión: realizar una misión de una organización define sus metas y objetivos básicos. Evaluar las percepciones de los empleados sobre su sentido de pertenencia y comprensión de los objetivos de la organización.

Dimensión planificación: Es fundamental reducir el riesgo y lograr la finalidad de las organizaciones. Evaluar las percepciones de los empleados sobre cómo se implementa la planificación en la organización.

Dimensión presión de trabajo: La presión en el trabajo puede afectar negativamente a los empleados y su desempeño. Esta dimensión analiza cómo se sienten los empleados acerca de las presiones existentes en la empresa.

Dimensiones de flexibilidad e innovación: el trabajo y la innovación son aspectos importantes de la adaptación y la creación de riqueza. Evaluar sobre

el compromiso en los trabajadores y la preparación de la organización para una alteración la innovación.

Un buen clima organizacional se asocia con una mayor satisfacción laboral y realizar una sensación de los trabajadores sobre tener una vida con calidad en el ambiente laboral. Cuando los empleados experimentan un ambiente de trabajo positivo (caracterizado por una estructura clara, un comportamiento organizacional positivo y relaciones saludables), tienden a estar más satisfechos con sus puestos de trabajo y tienen una mayor sensación de bienestar general (Jiménez et al., 2020).

El desempeño laboral se define como el valor en los empleados que cumplen con las expectativas y logran los objetivos de la organización al demostrar la competencia y la eficacia para cumplir con sus roles y responsabilidades (Latham, 2020). Además, el desempeño laboral significa demostrar la habilidad y la capacidad para lograr resultados laborales valiosos y efectivos y para lograr tareas y objetivos laborales específicos (Murphy y Cleveland, 2020).

El desempeño laboral consta de tres dimensiones, según LePine y Johnson (2002): La dimensión desempeño de la tarea está directamente relacionado con las obligaciones de una responsabilidad específica sobre su puesto de trabajo. A esto también se suma la calidad y eficiencia para realizar aquellas actividades asignadas según la meta y objetivos establecidos. La dimensión contextual viene a referirse a los comportamientos y acciones que van más allá de las tareas relacionadas con el trabajo. Esto incluye apoyar a los colegas, participar en actividades de mejora, crear un entorno de trabajo positivo y de apoyo y adherirse a normas de políticas de una organización. La dimensión contraproducente del desempeño laboral se refiere a comportamientos o actitudes que impactan negativamente a la organización y a otros empleados. Esto puede incluir romper las reglas, ser disruptivo, ser negligente o ser abusivo con los colegas. Este tipo de desempeño puede tener un impacto negativo en la productividad y el ambiente de trabajo.

Estas tres dimensiones del desempeño laboral permiten la evaluación de varios aspectos del desempeño de los empleados y su contribución al éxito organizacional. Considerar que tener un desempeño de tarea es así como el contextual desempeño e identificar y eliminar cualquier desempeño laboral improductivo es fundamental para promover un ambiente de trabajo saludable y mejorar la efectividad organizacional.

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional se refiere a un estado psicológico que caracteriza la relación entre un trabajador y una empresa e influye en la decisión de retener a los miembros de esa organización. Describa la actitud de los empleados hacia su organización de trabajo. Se ha demostrado que la experiencia laboral crea relaciones más sólidas y consistentes, y cada componente del compromiso es una consecuencia de esa experiencia y afecta el comportamiento laboral de manera diferente (Meyer y Allen, 1997).

Herscovitch y Meyer (2002) creían que, independientemente de la finalidad de una responsabilidad, el centro de la responsabilidad es esencial, habría que analizar una relación entre el compromiso y el cambio de una organización. Plantear una reconceptualización para tener la conducta a partir de investigaciones teóricas actualizadas. por lo cual el intercambio como una fuerza o estado mental que alinea a un colaborador con sus hechos es primordial para implementar con éxito una iniciativa de cambio. Meyer y Allen argumentan que este poder o mentalidad puede tener muchas formas, como un ideal (compromiso emocional), costo percibido (compromiso de continuidad) u obligación (compromiso normativo). El compromiso emocional con el cambio refleja la voluntad de brindar apoyo basado en la creencia en un bien intrínseco.

El compromiso de continuidad con el cambio es una conciencia sobre el valor de una falta de apoyo de asociados, mientras que el compromiso prescriptivo con el cambio se refiere a un sentido de obligación de cambiar. Actuar como apoyo en otras palabras, el trabajador sentirá una obligación para brindar su apoyo el cambio porque quieren, deben o tienen que hacerlo (Herscovitch y Meyer, 2002).

El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que las personas forman con las organizaciones basado en la satisfacción de necesidades psicológicas y expectativas a largo plazo. Se refería al esfuerzo continuo que deberían tener en cuenta la inversión económica, psicológicos en no dejar la organización y deficiencia de oportunidades de trabajo en nuevas organizaciones. En cambio, el compromiso normativo se relaciona con la obligación de seguir en el trabajo por las experiencias socializadas enfatizando la importancia de ser leal y recibir recompensas de la organización (Meyer, Allen, y Smith, 1993).

Meyer y Allen (1997) encontraron que los factores afectivos y, en menor medida, los factores normativos se relacionaron favorablemente el desempeño laboral y la organizacional en tanto los esfuerzos de continuidad no se relacionaron o posiblemente se relacionaron desfavorablemente. Por lo tanto, es importante considerar qué tipo de compromiso anima a los empleados a proporcionar, ya que cada tipo de compromiso tiene características psicológicas diferentes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de clase básica, pues, no aborda problemas inmediatos, sino más bien busca ser base teórica para diversos tipos de investigaciones. En este tipo de estudio, es posible presentar tesis con una vista exploratoria, descriptiva e incluso correlacional (Arias y Covinos, 2021).

La presente investigación utilizó un enfoque de diseño explicativo, ya que tiene como objetivo verificar un modelo que propone relaciones entre un grupo de variables (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Clima Laboral

Definición conceptual:

El clima organizacional hace referencia a las percepciones compartidas y las cualidades de un ambiente interno es una organización, tal como son experimentadas por sus miembros y que influyen en su comportamiento (Bermejo, 2022).

Definición operacional:

Se hizo uso del formulario de clima organizacional en obreros de Matute, Becerra y Muñoz del 2008 compuesto por 26 ítems, valorados del que 1 al 7 donde; 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = algo en desacuerdo, 4 = indiferente, 5 = algo de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo. Organizados en 6 dimensiones (Matute et al., 2008).

Indicadores:

Motivación: liderazgo y comunicación: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8

Consideración y apoyo: Comunicación, toma de decisiones, cohesión y planificación: 9, 10, 11, 12 y 13

Flexibilidad e innovación: toma de decisiones, aprendizaje continuo y comunicación: 14, 15, 16 y 17

Misión: Sentido de pertenencia y participación: 18 y 19

Planificación: Toma de decisiones y coordinación de esfuerzos: 20 y 21

Presión: Toma de decisiones y motivación: 22, 23, 24, 25 y 26

Escala de medición:

Ordinal

Variable: Compromiso Organizacional

Definición conceptual:

El compromiso organizacional es un modo psicológico que se describe como la unión que establece el trabajador con la organización (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional:

Se hizo uso del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen de 1990 compuesto por 18 ítems, valorados del 1 al 7 donde; 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = desacuerdo, 3 = levemente en desacuerdo, 4 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = levemente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo. Organizados en 3 dimensiones (Figueroa, 2016).

Indicadores:

Compromiso Afectivo: Familia, emociones, significancia, pertenencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad y satisfacción: 1, 2, 3, 4, 5 y 6

Compromiso de continuidad: Indiferencia, convivencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad y beneficios: 7, 8, 9, 10, 11 y 12

Compromiso normativo: Obligación moral, correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad: 13, 14, 15, 16, 17 y 18

Escala de medición:

Ordinal

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual:

El desempeño laboral se define como el nivel en el cual los empleados satisfacen las expectativas y alcanzan las metas establecidas por la organización, demostrando habilidad y eficiencia en la realización de sus funciones y responsabilidades (Latham, 2020).

Definición operacional:

Se hizo uso del cuestionario del desempeño laboral en forma individual de koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, van der Beek y de Vet de 2013, el mismo que se compone por 14 ítems, valorados del 1 al 5 donde; 1 = Nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Organizados en 3 dimensiones (Geraldo, 2022).

Indicadores:

Tarea: Responsabilidades, conocimientos y comportamiento: 1, 2, 3, 4 y 5

Contextual: Espontaneidad, voluntario y logros: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13

Contraproducente: Actos deliberados, intereses y goce personal: 14, 15, 16, 17 y 18

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se encuentra conformada por 7000 trabajadores mineros varones en Llacuabamba entre las edades de 18 y 65 años.

Para ello, establecimos criterios de inclusión, en los cuales se plantea que la muestra se caracterice por ser adultos con edades entre los 18 y 65 años, además de que puedan ser de sexo masculino con residencia peruana.

Asimismo, se consideró como criterios de exclusión, que en nuestra muestra no se incluyan adultos de residencia extranjera que sean mayores de 66 años y que presenten algún tipo de problema mental.

Para establecer el tamaño de la muestra se consideró el 95% de nivel de confianza y el 5% de margen de error estimado, constituyéndose un tamaño de muestra de 364 participantes, sin embargo, se tuvo que eliminar 10 aplicaciones por errores de llenado, quedando 354 participantes.

Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, el cual se basa en separar o dividir a la población, el cual se tomó en cuenta para el estudio, en "x" estratos o subpoblaciones, tomando en cuenta importantes variables que se consideraron para la averiguación (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es utilizado para recopilar información mediante el uso de un instrumento denominado cuestionario. Este enfoque se dirige exclusivamente a individuos y tiene como objetivo obtener información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones (Arias y Covinos, 2021).

En la variable de Clima Organizacional se hará uso del Cuestionario de clima organizacional en obreros de Matute, Becerra y Muñoz del 2008, que se compone por 26 ítems, organizados en 6 dimensiones. Se determinó el KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett arrojando un resultado satisfactorio, por lo que se procedió a realizar un análisis factorial exploratorio, donde se eliminaron 8 dimensiones y quedaron 6 dimensiones y un cuestionario de 26 ítems.

Esta prueba puede ser aplicada tanto de forma individual como colectiva, donde para medir la confiabilidad se llegó a usar el alpha de Cronbach el cual arroja un puntaje de 0,9363, debido a esto se pudo determinar que la prueba es confiable al contar con un Alpha mayor a 0,70. Así mismo para validar la prueba se usó el indicador Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con el cual se obtuvo un puntaje mayor a 0,5 (Matute et al., 2008).

Para la variable de Compromiso Organizacional se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, que fue desarrollado por John P. Meyer y Natalie J. Allen, consta de 18 elementos dispuestos en 3 dimensiones; ellos son los compromisos: efectivo, continuidad, normatividad. Tiene como objetivo esta prueba ejecutar el compromiso organizacional en campañas. La prueba se puede realizar individualmente o en grupo y es apta para mayores de 18 años. El tiempo para aplicar es de 15 minutos (Figuroa, 2016).

Así mismo, para determinar su validez, Meyer, Allen y Smith en 1993, mediante un análisis factorial confirmatorio se validó la prueba donde se llegó a obtener valores con un índice destacado de no centralidad 29 (RNI) y para tres dimensiones de 0.972 y con un índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) de 0.893, lo que demuestra que la prueba es replicable. Los ítems llegan a presentar cargas factoriales que tienen valores que varían entre .410 a .749, en el componente Afectivo; de .459 a .700 en el componente de Continuidad y .580 a .735 en el

componente Normativo, estos resultados son significativos ($p < .05$) (Figueroa, 2016).

Por otro lado, se menciona que en la prueba se llegó a presentar resultados sobre su confiabilidad mediante la consistencia interna, el cual se calculó a través del Alfa de Cronbach. Se registró en escala general con una calificación de muy buena con un puntaje de .806 y en los factores afectivo, continuidad y normativo se obtuvo una calificación respetable con puntajes de .748, .746 y .704 respectivamente (Figueroa, 2016).

Con respecto a la variable Desempeño Laboral se empleó esta prueba llamada Individual Work Performance Questionnaire se realizó originalmente por los autores Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet y van der Beek en 2014, llega a medir el desempeño del trabajador en su tarea, su desempeño contextual y el desempeño contraproducente en diversos contextos.

Esta prueba puede ser aplicada tanto individualmente como de forma grupal, tomando en cuenta que se compone por 14 ítems, agrupados en 3 dimensiones. Para hallar la validez y confiabilidad a la vez se realizó un análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvieron 3 modelos, concluyendo el tercer modelo con un CFI (Índice de ajuste comparativo) de 0.956, un TLI (Índice Tucker-Lewis) de 0.946, un RMSEA (Error de aproximación cuadrático medio) de 0.67. Con respecto a la confiabilidad se obtuvo coeficientes omega y alfa por encima de 0.8. Esto indica que el cuestionario es válido y confiable (Geraldo, 2022).

3.5. Procedimientos

Como primer paso, la investigación se hizo llegar al comité de ética de la Universidad César Vallejo para que sea revisada y aprobada para que continuamente se pueda aplicar.

En segundo paso se estableció el contacto con la empresa minera que se consideró para el estudio presente. Continuamente se solicitó

permiso a la empresa minera correspondiente, luego se coordinó el horario de aplicación del instrumento.

Una vez reunido con los trabajadores, las investigadoras se presentaron y solicitaron la participación voluntaria, se les dio el consentimiento informado a quienes accedieron. La aplicación fue presencial, en el documento se les pidió su edad y sexo. Para la aplicación las investigadoras explicaron el significado de cada uno de los ítems y respondieron a las dudas de los participantes, así se aseguró que todos comprendieran de manera correcta el contenido del instrumento.

Finalmente, los datos recopilados fueron transcritos a una hoja de Excel para realizar el análisis estadístico, mediante el programa de macro PROCES en SPSS, el cual arrojó los resultados del estudio realizado.

3.6. Método de análisis de datos

Después de recopilar los datos de los cuestionarios, se guardó en una base de datos de Excel. A continuación, se realizó una matriz de correlación de las variables, así como un análisis descriptivo de las mismas.

Para examinar el efecto mediador de una variable en el modelo, se hizo uso del macro PROCESS en SPSS. Específicamente, se utilizó el modelo 4 de este macro, según lo propuesto por Hayes (2018). Se revisó los intervalos de confianza de los efectos indirectos utilizando un método de Bootstrap con 10,000 muestras aleatorias. Se consideró significativos los efectos indirectos cuando los intervalos de confianza no incluyan el valor cero (Fernández-Muñoz y García-González, 2017)

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se tomó en cuenta los comienzos éticos de la investigación.

Principio de beneficencia: es la obligación de asegurar la protección de los participantes contra cualquier forma de perjuicio. Este principio guía al investigador en el cumplimiento de dos normas fundamentales: en primer lugar, evitar causar cualquier tipo de daño a los participantes y, en segundo lugar, maximizar los beneficios del estudio al mismo tiempo que se minimizan los posibles daños (Espinoza y Calva, 2020).

Consentimiento informado: Este proceso garantiza que los participantes estén informados sobre los objetivos y procedimientos que se llevan a cabo en la investigación, y les permite tomar una decisión voluntaria y consciente sobre su participación. El consentimiento informado es una salvaguardia importante que se implementa para asegurar el respeto y protección de los derechos de los participantes en el estudio (Espinoza y Calva, 2020).

Confidencialidad: Los investigadores deben proteger la confidencialidad de los datos proporcionados por los participantes. Esto implica asegurar que la información recopilada se maneje de manera segura y que la identidad de los colaboradores se mantenga en el anonimato o se proteja de cualquier divulgación no autorizada (Espinoza y Calva, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de fiabilidad, descriptivo y matriz de correlación de las variables de estudio.

| | Ω | M | DS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|-------------------------------------|------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Clima laboral | 0.90 | 131.4 | 21.1 | - | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Motivación | 0.87 | 47.2 | 8.5 | .753** | - | | | | | | | | | | | | |
| 3. Consideración y apoyo | 0.72 | 21.2 | 5.0 | .742** | .437** | - | | | | | | | | | | | |
| 4. Flexibilidad e innovación | 0.75 | 22.8 | 4.3 | .804** | .580** | .620** | - | | | | | | | | | | |
| 5. Misión | 0.66 | 11.8 | 2.3 | .670** | .460** | .527** | .591** | - | | | | | | | | | |
| 6. Planificación | 0.60 | 10.7 | 2.7 | .788** | .571** | .497** | .642** | .638** | - | | | | | | | | |
| 7. Presión | 0.78 | 17.8 | 7.5 | .519** | 0.024 | .229** | .209** | .139** | .320** | - | | | | | | | |
| 8. Compromiso organizacional | 0.89 | 77.9 | 20.0 | .400** | .320** | .324** | .308** | .223** | .284** | .201** | - | | | | | | |
| 9. Compromiso Afectivo | 0.70 | 26.0 | 7.3 | .386** | .335** | .282** | .274** | .185** | .234** | .222** | .828** | - | | | | | |
| 10. Compromiso de continuidad | 0.78 | 25.7 | 7.8 | .299** | .197** | .300** | .237** | .156** | .217** | .156** | .870** | .555** | - | | | | |
| 11. Compromiso normativo | 0.79 | 26.2 | 8.0 | .357** | .302** | .260** | .289** | .237** | .285** | .149** | .895** | .615** | .691** | - | | | |
| 12. Desempeño laboral | 0.87 | 48.0 | 10.5 | .292** | .242** | .155** | .252** | .256** | .269** | .125* | .251** | .249** | .180** | .227** | - | | |
| 13. Tarea | 0.82 | 15.4 | 3.7 | .283** | .294** | .155** | .270** | .271** | .304** | 0.014 | .191** | .187** | .160** | .151** | .800** | - | |
| 14. Contextual | 0.84 | 22.5 | 5.4 | .281** | .278** | .162** | .267** | .274** | .253** | 0.04 | .224** | .233** | .155** | .196** | .885** | .692** | - |
| 15. Contra producente | 0.73 | 10.2 | 4.3 | .117* | -0.013 | 0.041 | 0.048 | 0.047 | 0.076 | .246** | .169** | .154** | .106* | .178** | .643** | .221** | .308** |

*Nota: * = Correlación estadísticamente significativa ($p < .05$); ** = Correlación estadísticamente muy significativa ($p < .001$).*

En la Tabla 1 se observa que las variables de estudio presentan una confiabilidad aceptable. Por otro lado, la matriz de correlación evidencia que las variables de estudio si se relacionan entre ellas, siendo ello necesario para posteriormente proponer un modelo multivarial.

Tabla 2

Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba.

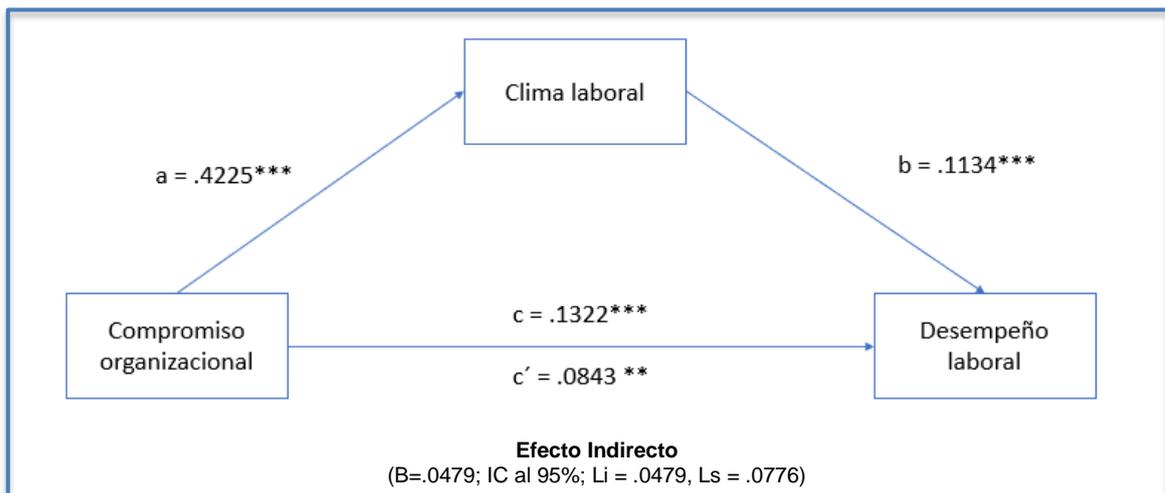
| | Efecto total | Efecto directo | Efecto indirecto | IC (95%) | | Conclusión |
|---|-----------------------|------------------|------------------|----------|-------|----------------------|
| | | | | Li | Ls | |
| Compromiso organizacional - Clima laboral - Desempeño laboral | .1322 ($< .001$) | .0843 (.0038) | .0479 | .0223 | .0776 | Mediación parcial |

Nota: IC = intervalo de confianza; Li = límite inferior; Ls = límite superior.

En la Tabla 2 se observa que el efecto total es estadísticamente significativo ($p < .001$), al igual que el efecto directo ($p = .0038$) y el efecto indirecto (IC al 95%; Li = .0479, Ls = .0776), por lo que el Clima laboral media parcialmente la relación entre Compromiso organizacional y el Desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba.

Figura 1

Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba.



Nota: (***) = estadísticamente muy significativo; (**) = estadísticamente significativo; (*) estadísticamente no significativo.

Tabla 3*Niveles de variables*

| Nivel | Clima laboral | | Compromiso organizacional | | Desempeño laboral | |
|-------|---------------|-------|---------------------------|-------|-------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 5 | 1.4 | 19 | 5.4 | 16 | 4.5 |
| Medio | 216 | 61.0 | 283 | 79.9 | 248 | 70.1 |
| Alto | 133 | 37.6 | 52 | 14.7 | 90 | 25.4 |
| Total | 354 | 100.0 | 354 | 100.0 | 354 | 100.0 |

En la Tabla 3 se observa que las tres variables de estudio presentan una tendencia a ubicar el mayor porcentaje hacia el nivel medio, seguido del nivel alto y finalmente el nivel bajo. De estos resultados resalta la variable Compromiso organizacional, ya que sería la de mayor margen de mejora.

Tabla 4

Motivación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño de la tarea en productores mineros de Llacuabamba.

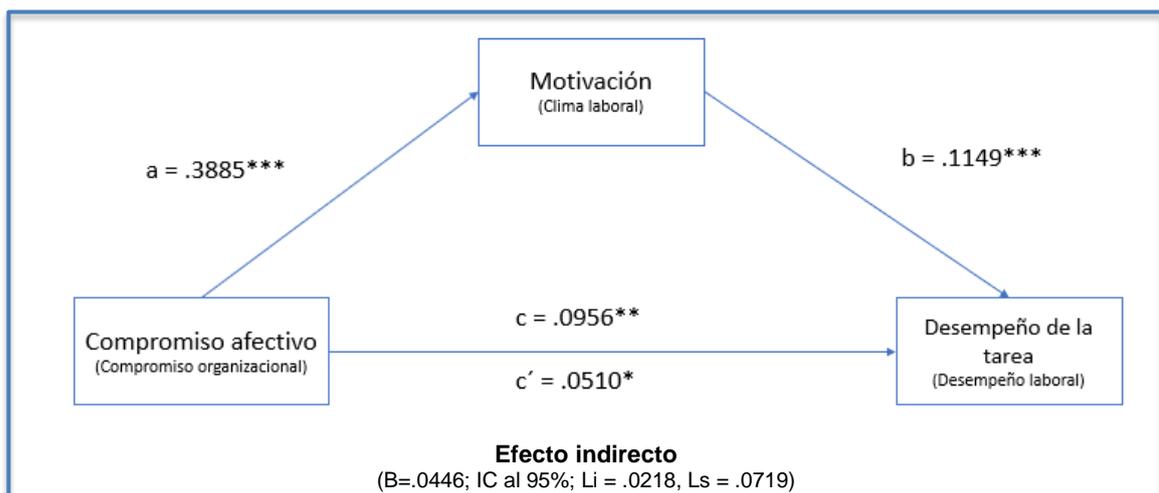
| | Efecto total | Efecto directo | Efecto indirecto | IC (95%) | | Conclusión |
|--|-----------------|------------------|------------------|----------|-------|-----------------|
| | | | | Li | Ls | |
| Compromiso afectivo - Motivación - Desempeño de la tarea | .0956 (.004) | .0510 (.0655) | .0446 | .0218 | .0719 | Mediación total |

Nota: IC = Intervalo de confianza; Li = Límite inferior, Ls = Límite superior

En la Tabla 4 se observa que el efecto total es estadísticamente significativo ($p = .004$), al igual que el efecto indirecto (IC al 95%; Li = .0218, Ls = .0719), sin embargo, el efecto directo es no significativo ($p = .0655$), por lo que la Motivación media totalmente la relación entre Compromiso afectivo y el Desempeño de la tarea en productores mineros de Llacuabamba.

Figura 2

Motivación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño de la tarea en productores mineros de Llacuabamba.



Nota: (***) = estadísticamente muy significativo; (**) = estadísticamente significativo; (*) estadísticamente no significativo.

Tabla 5

Flexibilidad e innovación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño contextual en productores mineros de Llacuabamba.

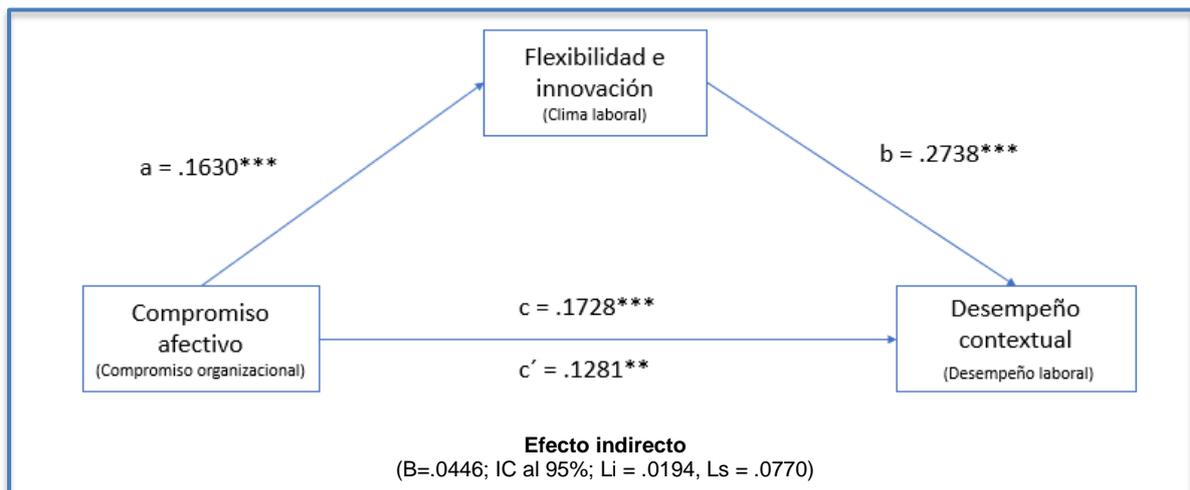
| | Efecto total | Efecto directo | Efecto indirecto | IC (95%) | | Conclusión |
|--|--------------|----------------|------------------|----------|-------|-------------------|
| | | | | Li | Ls | |
| Compromiso afectivo - Flexibilidad e innovación - Desempeño contextual | .1728 | .1281 | .0446 | .0194 | .0770 | Mediación parcial |

Nota: IC = Intervalo de confianza; Li = Límite inferior, Ls = Límite superior

En la Tabla 5 se observa que el efecto total es estadísticamente significativo ($p = .001$), al igual que el efecto directo ($p = .0011$) y el efecto indirecto (IC al 95%; Li = .0194, Ls = .0770), por lo que la Flexibilidad e innovación media parcialmente la relación entre Compromiso afectivo y el Desempeño contextual en productores mineros de Llacuabamba.

Figura 3

Flexibilidad e innovación como mediador en el Compromiso afectivo y el Desempeño contextual en productores mineros de Llacuabamba.



Nota: (***) = estadísticamente muy significativo; (**) = estadísticamente significativo; (*) estadísticamente no significativo.

V. DISCUSIÓN

El desempeño laboral es una variable de gran interés para la investigación organizacional, aunque normalmente las investigaciones que buscan explicarla se enfocan en trabajadores administrativos, personal que se desempeñan en oficinas o personal profesional (Goetz y Wald, 2022). Por otro lado, los estudios de correlación bivariado son abundantes, sin embargo, estudios explicativos de 3 variables donde se busque explicar el desempeño laboral son escasos, y más escasos aún en trabajadores del sector minero.

Estos trabajadores mineros presentan múltiples problemáticas en torno a su actividad laboral (Gavidia, 2018; Guevara y Marín, 2020), especialmente en países pertenecientes a Latinoamérica. Por ello, es necesario investigar y conocer cómo se desarrolla su dinámica laboral para sugerir cambios que los beneficien como trabajadores y a la empresa les permita conseguir sus objetivos organizacionales. Es así como esta investigación se propuso determinar el rol mediador del clima laboral en relación con el compromiso organizacional y el desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba, 2023.

La matriz de correlación evidencia que existe una relación entre las variables al ser analizadas de manera bivariado, mismos resultados que son respaldados por estudios previos. Relación entre compromiso organizacional y clima laboral (González, 2022; Mosquera, 2019), relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral (Palomino, 2021; Tejada, 2022), relación entre clima laboral y desempeño laboral (Changray et al., 2020; Naventa, 2022).

Tras analizar los datos, se confirma la hipótesis general, ya que se encontró que el compromiso organizacional tiene un efecto directo sobre el desempeño laboral, mientras que el clima laboral presenta un efecto indirecto hacia el desempeño laboral, es decir media adecuadamente la relación entre el compromiso y el desempeño en productores mineros de Llacuabamba, 2023.

En términos prácticos, los empleados que se sienten identificados con la empresa, orgullosos de las actividades laborales que desempeñan y consideran tener buenos beneficios laborales son más responsables en su labor, apoyan en actividades extras y muestran interés por el cumplimiento de objetivos en el trabajo. Sin embargo, para poder obtener esta dinámica laboral, es necesario brindar al trabajador un entorno laboral donde haya flujo de comunicación con sus compañeros, apoyo, flexibilidad en sus actividades y se le haga partícipe en la toma de decisiones.

En ese sentido, el modelo propuesto explica adecuadamente el desempeño laboral, donde dicho desempeño de los trabajadores dependerá del compromiso organizacional y del clima laboral que la empresa ofrezca. En el caso que el compromiso organizacional disminuya o el clima laboral se torne inadecuado, esto repercutirá negativamente en el desempeño laboral de los empleados. (Lis et al., 2022; Sukmawati et al., 202).

Estudios previos han evidenciado que el desempeño laboral se explica mediante múltiples variables (Zuliani et al., 2023). El compromiso organizacional ha sido analizado como variable independiente (Sukmawati et al., 2023) y variable mediadora (Donkor et al., 2021) y en ambos casos se ha identificado que aporta favorablemente al desempeño organizacional, por lo que podemos afirmar su gran importancia al momento de alcanzar los objetivos organizacionales y en el cumplimiento de las actividades laborales. Por su parte, el clima laboral también ha demostrado favorecer el desempeño de los trabajadores (Lis et al., 2022).

De los éxitos logrados se puede confirmar que un trabajador comprometido con su labor, que perciba un adecuado clima laboral, tendrá un desempeño laboral favorable para la empresa. Si bien la muestra de la investigación fueron los trabajadores, es la empresa quien debe desarrollar estrategias y brindar buenas condiciones laborales para aumentar el compromiso y el clima laboral (Gago et al., 2017) de esta manera podrá mejorar el desempeño de sus trabajadores.

Desde el departamento de recursos humanos se debe proporcionar apoyo y desarrollar las competencias adecuadas en los empleados (Susananto et al., 2023), se debe cuidar al trabajador a nivel físico y mental (Kotzé y Nel, 2020), brindarle una estructura sólida de trabajo y una seguridad de empleo (Goetz y Wald, 2022), así como adecuadas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Hadebe et al., 2023). Estos aspectos mejorarán el compromiso laboral del trabajador y harán que perciban un adecuado clima laboral, lo cual impactará favorablemente sobre el desempeño laboral.

La investigación también se planteó como objetivo específico determinar el nivel de clima, compromiso y desempeño laboral. Los resultados evidencian una tendencia hacia el nivel medio, seguido del nivel alto y el nivel bajo. Estos resultados no son desfavorables, aunque sí alertan de una necesidad de mejora.

En el caso del clima laboral, es necesario mejorar las condiciones y dinámicas laborales, con la finalidad de brindar al trabajador un ambiente con menor estrés y tensión laboral (Bocanegra y Leytón, 2020; OMT, 2016) lo cual favorecerá el desarrollo de la empresa (Zumaeta y Arratea, 2020). Esta implementación de mejora debe ser evaluada e implementada área por área, ya que el clima varía según las dinámicas internas de los grupos (Piligua y Arteaga, 2019).

En el caso del compromiso organizacional, es necesario indagar en las necesidades que tengan los trabajadores y satisfacerlas, esto creará un mayor vínculo con la empresa. Otra mejora puede darse al elegir perfiles más adecuados a los valores, misión y visión de la empresa (Gago et al., 2017). El principal beneficio será que el trabajador mostrará mayor dedicación y empeño, así como fidelidad a la empresa (Prieto et al., 2021).

En el caso del desempeño laboral, su mejora repercutirá en el cumplimiento de expectativas y objetivos organizacionales, ser eficaz en su rol y responsable, obtener resultados laborales significativos y mayor dedicación en tareas específicas (Murphy y Cleveland, 2020; Latham, 2020).

Otro objetivo específico planteado fue determinar el rol mediador de la flexibilidad e innovación en relación con el compromiso afectivo y el desempeño contextual en productores mineros de Llacuabamba, 2023. Donde los resultados son muy similares a los reportados en el objetivo general. En ese sentido, se afirma que el modelo propuesto es funcional, y que la flexibilidad e innovación median la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño contextual.

Este modelo propuesto es coherente, ya que demuestran que el vínculo emocional que tiene el empleado hacia la organización (Meyer et al., 1993), mediada por la libertad y creatividad laboral que se le da al trabajador (Jiménez et al., 2020), impacta favorablemente sobre la acción laboral que busca apoyar a los colegas, adherirse a las normas y participar en actividades de mejora (LePine y Johnson, 2002).

El último objetivo específico planteado fue determinar el rol mediador de la motivación en relación con el compromiso afectivo y al desempeño de la tarea en productores mineros de Llacuabamba, 2023. Estos resultados evidenciaron que ser un leal, estar orgulloso de su trabajo y tener un vínculo de aprecio y respeto por la empresa no es suficiente para desempeñar con eficiencia y eficacia la actividad laboral, ya que es necesario que el trabajador esté motivado y desee realizar la actividad, para ello se requiere que la empresa cuente con un adecuado liderazgo y comunicación que guíen al trabajador a cumplir con los objetivos laborales.

Existen estudios donde se afirma que el compromiso por sí solo no puede explicar el desempeño de la variable a través de la motivación, y otras variables como satisfacción laboral (Riyanto et al., 2021), línea de carrera (Iis et al., 2022) o liderazgo (Haryono y Sulisty, 2020), pueden tener un resultado importante en el desempeño de los participantes. Estos hallazgos implican que, al aumentar el compromiso afectivo, se debe motivar a los trabajadores para que sean más activos y facilitar el cumplimiento de logros deseados, ya que sin esa motivación no habrá un adecuado desempeño laboral.

A modo de conclusión del análisis de discusión, se enfatiza la necesidad de aumentar el compromiso, clima y desempeño laboral en los empleados. Así mismo, se ha identificado que el clima laboral media adecuadamente el compromiso y el desempeño. Sin embargo, es necesario integrar otras variables independientes y mediadoras para conocer más a detalle cómo mejorar las condiciones en las que trabaja el empleado y aumentar su desempeño laboral.

Finalmente, la principal limitación de la investigación es el diseño de estudio explicativo, si bien este diseño contribuye a la comprensión del comportamiento de las variables, no se puede asumir una causalidad como en los estudios experimentales, ya que su finalidad es explorar relaciones entre variables y pronosticar o explicar un comportamiento (Ato et al., 2013). Por lo que los resultados deben interpretarse como un aporte y acercamiento al comportamiento real del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima laboral cumple el rol de mediador parcial en la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba, 2023 ($B=.0479$; IC al 95%; $Li = .0479$, $Ls = .0776$).
2. Tanto el clima, compromiso y desempeño laboral presentan una tendencia hacia el nivel medio en productores mineros de Llacuabamba, 2023. Lo cual refleja aún un gran margen de mejora en el clima laboral y compromiso organizacional, mismos que beneficiarán al desempeño laboral.
3. Se determinó que la motivación cumple el rol de mediador total en la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño en la tarea en productores mineros de Llacuabamba, 2023. ($B=.0446$; IC al 95%; $Li = .0218$, $Ls = .0719$)
4. Se determinó que la flexibilidad e innovación cumplen el rol de mediador parcial en la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño contextual en productores mineros de Llacuabamba, 2023 ($B=.0446$; IC al 95%; $Li = .0194$, $Ls = .0770$).

VII. RECOMENDACIONES

- Incorporar políticas de mejora continua, donde se priorice el brindar condiciones laborales favorables a los trabajadores, así como dar valor a su trabajo para mejorar su compromiso, esto beneficiará al desempeño laboral.
- Realizar diagnósticos organizacionales periódicos, con distancias no mayores a doce meses, donde se puedan identificar problemáticas a prevenir y solucionar, esto mejorará notoriamente la percepción de cuidado y valor que tienen los trabajadores sobre la empresa, lo cual favorecerá a la identificación con la misión y visión de la organización.
- Implementar charlas donde se resalta la importancia de la labor que realizan los trabajadores y charlas sobre estrategias de autocuidado en salud laboral, así como incentivarlos con recompensas que motiven a los trabajadores.
- A los investigadores, replicar la investigación en otras empresas mineras del Perú, ya que estudios en esta línea de investigación escasean, por lo que es necesario aumentar la bibliografía y corroborar que los resultados se mantienen en diferentes contextos, o caso contrario, identificar factores que alteren los mismos. Por otro lado, incluir otras variables organizacionales para tener una mayor comprensión sobre el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Metodología de la investigación*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Arias Covinos Diseno y metodologia de la.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Arias%20Covinos%20Diseno%20y%20metodologia%20de%20la.pdf)
- Atik, A., Indrayani, I., Khaddafi, M. & Windayati, D. (2023). The influence of transformational leadership, employee engagement, and work environment, on the performance of employees with work discipline as intervening at the general bureau of the regional secretariat of riau islands province. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 59-82. <http://radjapublika.com/index.php/IJERLAS/article/view/486>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bermejo, M., Suárez, L. y Salazar, M., (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3), 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf>
- Boloy, E. y Bermejo, M. (2018). Clima Organizacional. Caso estudio facultad de ciencias económicas y empresariales de la Universidad de Guantánamo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (04). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/clima-organizacional-cuba.html/hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1804clima-organizacional-cuba>
- Bocanegra, V. y Leyton, W. (2020). *Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática*. [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra_QVN-Leyton_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carbajal, H. (2023) Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111206>
- Changray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233>
- Donkor, F., Dongmei, Z. & Sekyere, I. (2021). The mediating effects of organizational commitment on leadership styles and employee performance in SOEs in Ghana: A structural equation modeling analysis. *Sage Open*, 11(2), <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Espinoza, E. y Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333&lng=es&tlng=es
- Fernández-Muñoz, J. y García-González, J. (2017). El análisis de mediación a través de la macro/interfaz Process para SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 10(2), 79-88. <http://doi.org/10.1344/reire2017.10.218109>
- Figueroa, A. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>

- Gago, K., Martínez, I. y Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>
- Gavidia, L. (2018). *Síndrome de Burnout en trabajadores de minería y pesquería con largas jornadas laborales*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2625/GAVIDIA%20GAVIDIA%20LAURA.pdf?sequence=1>
- Geraldo, A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/21920/18214>
- Guevara, D. y Marín, F. (2017). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos en una empresa minera de Cajamarca, 2015*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/10920>
- Goetz, N. & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- González, L. (2022). Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://38.43.142.130/handle/20.500.12672/18564>
- Hadebe, L., Tebele, C. & Nel, E. (2023). Employee perceptions of key retention factors in the mining industry: A qualitative study. *Journal of Psychology in*

Africa, 33(1), 92-96.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14330237.2023.2175975>

Haryono, S. & Sulisty, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

Hayes, A. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford Publications.
<https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/Propuesta%20Curso%20PROCESS-SPSS%20Doctorado%20FSC-USAL%202018-2019%2021-1-2019.pdf>

Herscovitch, L. & Meyer, J. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
www.researchgate.net/publication/11284300_Commitment_to_Organizational_Change_Extension_of_a_Three-Component_Model

Hinostroza, J. y Robles, I. (2021). Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPack Service S.A. Lima, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10518>

Jiménez, D., Méndez, P., Arancibia, D. y Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *Universidad Y Sociedad*, 12(1), 53-60.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751>

Kotzé, M. & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146-152.
<https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009>

- Latham, G. (2020). *Work motivation: History, theory, research, and practice* (3rd ed.). Sage Publications.
- LePine, J., Erez, A. & Johnson, D. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- lis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N. & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/view/191>
- _Matute, G.; Becerra, M. y Muñoz, R. (2008). Clima organizacional en las empresas mineras: el caso Orcopampa. Lima: Universidad ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/622>
- Mellado, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79331>
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mosquera, D. (2019). Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48606>

- Murphy, K. & Cleveland, J. (2020). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. Sage Publications. https://books.google.com.pe/books?id=CnpuE09Vit0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Naventa, J. (2022). Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Call Center, distrito de Lima, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81879>
- Organización Mundial del Trabajo [OIT]. (2016). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano*. https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomino, V. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63157>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-25 . <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Prieto, F., Postigo, Á. Cuesta, M. y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. Epub 02 de agosto de 2021. https://revistalatinoamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2021/11/15_RLP_53_21019_Compromiso.pdf
- Riyanto, S., Endri, E. & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee

- engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sukmawati, S., Palisuri, P., Ruslan, M. & Nur, I. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Motivation on Employee Satisfaction and Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.613>
- Susananto, H., Arief, M., Usman, B. & Tiarapuspa, T. (2023). Employee Performance Model Based on e-HRM: Employee Green Behavior as A Performance Indicator in The Coal Mining Company. *Journal of Social Science*, 4(1), 16-29.
<file:///C:/Users/usuario/Downloads/5th+ARTICLE+CISMP.pdf>
- Tejada, S. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>
- Torres, J. (2020). El alarmante crecimiento del burnout.
<https://expansion.mx/opinion/2020/10/12/el-alarmante-crecimiento-del-burnout>
- Zumaeta, R. y Arratea, C. (2020). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa financiera trascender de la provincia de padre abad del departamento de Ucayali, 2018.
https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566
- Zuliani, S., Huda, M. & Hawabi, A. (2023, March). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Commitment at PT. Pertamina. In *Conference of Psychology and Flourishing Humanity (PFH 2022)*, 253-264. Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_26

ANEXOS

ANEXO 1:

Tabla 6 de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES E ITEMS | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---------------|---|--|--|---|--------------------|
| CLIMA LABORAL | Es la percepción colectiva que comparten los miembros de una organización en relación con el entorno de trabajo en el que se desempeñan. (Vargas, 2022) | Cuestionario de clima organizacional en obreros de Matute, Becerra y Muñoz del 2008 compuesto por 26 ítems, valorados del 1 al 7 donde; 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = algo en desacuerdo, 4 = indiferente, 5 = algo de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo. Organizados en 6 dimensiones. (Matute et al., 2008) | Motivación: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 | - Liderazgo - Comunicación | ORDINAL |
| | | | Consideración y apoyo: 9, 10, 11, 12 y 13 | - Comunicación - Toma de decisiones - Cohesión - Planificación | ORDINAL |
| | | | Flexibilidad e innovación: 14, 15, 16 y 17 | - Toma de decisiones - Aprendizaje continuo - Comunicación | ORDINAL |
| | | | Misión: 18 y 19 | - Sentido de pertenencia - Participación | ORDINAL |

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES E ITEMS | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---------------------------|---|--|---|--|--------------------|
| | | | Planificación: 20 y 21 | - Toma de decisiones - Coordinación de esfuerzos | ORDINAL |
| | | | Presión: 22, 23, 24, 25 y 26 | - Toma de decisiones - Motivación | ORDINAL |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | El compromiso organizacional se refiere a la relación e identificación que tiene un trabajador con su lugar de trabajo, comprendiendo aspectos como el conocimiento de los objetivos de la organización, la participación en su cumplimiento, la adhesión a los valores de la empresa, así como la lealtad y la permanencia en la | Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen de 1990 compuesto por 18 ítems, valorados del 1 al 7 donde; 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = desacuerdo, 3 = levemente en desacuerdo, 4 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = levemente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo. Organizados en 3 | Compromiso Afectivo: 1, 2, 3, 4, 5 y 6 | - Familia - Emociones - Significancia - Pertenencia - Lealtad - Orgullo - Felicidad - Solidaridad - Satisfacción | ORDINAL |
| | | | Compromiso de continuidad: 7, 8, 9, 10, 11 y 12 | - Indiferencia - Convivencia - Consecuencias - Costo económico - Necesidad económica - Comodidad - Beneficios | ORDINAL |

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES E ITEMS | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|-------------------|--|--|---|---|--------------------|
| | misma. (Al-Haroon y Al-Qahtani, 2020) | dimensiones. (Figueroa, 2016) | Compromiso Normativo: 13, 14, 15, 16, 17 y 18 | <ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Correcto - Lealtad - Sentimiento de culpabilidad - Deber - reciprocidad | ORDINAL |
| DESEMPEÑO LABORAL | El desempeño laboral se define como el nivel en el cual los empleados satisfacen las expectativas y alcanzan las metas establecidas por la organización, demostrando habilidad y eficiencia en la realización de sus funciones y responsabilidades (Latham, 2020). | Escala de desempeño laboral individual de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, van der Beek y de Vet de 2013, el mismo que se compone por 14 ítems, valorados del 1 al 5 donde; 1 = Nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Organizados en 3 dimensiones. (Geraldo, 2022) | Tarea: 1, 2, 3, 4 y 5 | <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades - Conocimientos - Comportamiento | ORDINAL |
| | | | Contextual: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 | <ul style="list-style-type: none"> - Espontaneidad - Voluntario - Logros | ORDINAL |
| | | | Contraproducente: 14, 15, 16, 17 y 18 | <ul style="list-style-type: none"> - Actos deliberados - Intereses - Goce personal | ORDINAL |

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos.

- Prueba de Clima Laboral

Instrucciones de la encuesta

Esta encuesta contiene preguntas sobre el clima organizacional actual. Cada pregunta tiene siete alternativas de respuesta de las cuales se podrá escoger solo una de ellas. Por lo tanto, marque con una «X» la alternativa que crea usted es la situación de la organización. Uno (1) significa «totalmente en desacuerdo» y siete (7) significa «totalmente de acuerdo».

| Totalment e en desacuer do | En desacuer do | Algo en desacuerd o | Indifere nte | Algo de acuerdo | De acuerdo | Totalment e de acuerdo |
|-------------------------------------|----------------------|---------------------------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Observaciones

Esta encuesta no tiene respuestas malas ni buenas, lo que se pretende es que usted exprese la percepción que tiene de su organización; por lo que es recomendable no dejar de responder ninguna pregunta.

Información personal

CARGO QUE OCUPA Ejecutivo Empleado Obrero

Compañía Nombre de la contrata

Sección en la que trabaja

ESTADO CIVIL Casado Concubino Soltero Viudo

SEXO Masculino Femenino Número de dependiente

TIEMPO DE SERVICIO

- Menos de 5 años ()
- De 5 años hasta 10 años ()
- De 10 años hasta 15 años ()
- De 15 años hasta 20 años ()
- De 20 años hasta 25 años ()
- Mas de 25 ()

EDAD

- 20 a 30 años ()
- 30 a 40 años ()
- 40 a 50 años ()
- Más de 50 años ()

GRADO DE INSTRUCCIÓN

Primaria (), Secundaria (), Técnica (), Universitaria (), Magister ()

| N° | Ítems | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Algo en desacuerdo | Indiferente | Algo de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|--------------------------|---------------|--------------------|-------------|-----------------|------------|-----------------------|
| 1 | Tus superiores te ayudan a que realices un buen trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Tus superiores permiten que participes en la solución de problemas en tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | Cuando tus superiores te llaman la atención lo hacen de forma correcta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | Tienes el apoyo de tus superiores para solucionar los problemas que se presentan en tu trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | Existe reconocimiento al trabajo bien realizado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | Son tomadas en cuenta tus sugerencias para mejorar el trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7 | Es fácil conversar con tus superiores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Crees que tus superiores tienen la información necesaria para realizar tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9 | El servicio que brinda el hospital es bueno. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10 | La educación que ofrece la escuela de la empresa, a los hijos de los trabajadores es buena. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11 | Las viviendas que proporciona la empresa a sus trabajadores se encuentran en buenas condiciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12 | El campamento cuenta con los servicios de esparcimiento necesarios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13 | La ayuda que da la empresa a las comunidades es adecuada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14 | La empresa realiza actividades sociales para los trabajadores y sus familiares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15 | Cuando hay problemas en las tareas se hacen cambios rápidamente para solucionarlos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16 | Constantemente se busca mejorar las condiciones de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17 | Con la nueva tecnología de los equipos ha mejorado la producción en tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18 | La capacitación que reciben en la empresa te ayuda en el trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19 | Conozco la política de seguridad y medio ambiente de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20 | Conoces las metas y objetivos del trabajo de toda la semana y todo el mes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21 | Los procedimientos de trabajo están bien elaborados para cumplir eficientemente con las tareas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22 | Existe presión para terminar tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | Ordenan tareas sin tener en cuenta que puedes resultar afectado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24 | A veces cambian el contenido de los procedimientos de trabajo y no lo difunden entre el personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25 | Recibo amenazas de despido constantemente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26 | Los que no cumplen con las normas existentes en la empresa, son despedidos sin ser escuchados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/622>

- **Prueba de Compromiso Organizacional**

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

| AFIRMACIONES | PUNTAJE |
|--|---------|
| Totalmente de Acuerdo (TDA) | 7 |
| De Acuerdo (DA) | 6 |
| Levemente de Acuerdo (LA) | 5 |
| Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND) | 4 |
| Levemente en Desacuerdo (LD) | 3 |
| En Desacuerdo (ED) | 2 |
| Totalmente en Desacuerdo (ED) | 1 |

| N° | Items | TED | ED | LD | NA ND | LA | DA | TDA |
|----|---|-----|----|----|----------|----|----|-----|
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | | | | | | | |
| 2 | En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | | | | | | | |
| 3 | No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | | | | | | | |
| 4 | No me siento emocionalmente ligado a la organización. | | | | | | | |
| 5 | No me siento como "parte de la familia" en esta organización. | | | | | | | |

| N° | Items | TED | ED | LD | NA ND | LA | DA | TDA |
|----|--|-----|----|----|----------|----|----|-----|
| 6 | Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | | | | | | | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | | | | | | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | | | | | | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | | | | | | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | | | | | | | |
| 11 | Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | | | | | | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | | | | | | | |
| 14 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | | | | | | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | | | | | | | |
| 16 | La organización donde trabajo merece mi lealtad. | | | | | | | |
| 17 | No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | | | | | | | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta organización. | | | | | | | |

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>

- **Prueba de Desempeño Laboral**

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 01 | He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. | | | | | |
| 02 | He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. | | | | | |
| 03 | He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. | | | | | |
| 04 | He gestionado bien mi tiempo. | | | | | |
| 05 | Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. | | | | | |
| 06 | He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | | | | | |
| 07 | He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | | | | | |
| 08 | He asumido responsabilidades adicionales. | | | | | |
| 09 | He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. | | | | | |
| 10 | He participado activamente en reuniones y/o consultas. | | | | | |
| 11 | He empeorado los problemas del trabajo. | | | | | |
| 12 | Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos. | | | | | |
| 13 | He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. | | | | | |
| 14 | He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. | | | | | |

ANEXO 3: Consentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba.

Investigadoras: PESANTES SEVILLANO, LUISAURA OFERLINDA y TORRES LEZAMA, KORAIMA SARHAI

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba.”, cuyo objetivo es determinar el rol mediador del clima laboral en relación con el compromiso organizacional y el desempeño laboral en productores Mineros de Llacuabamba, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño laboral en productores mineros de Llacuabamba.”, Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos y se realizará en su ambiente laboral. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras:
PESANTES SEVILLANO, LUISAURA OFERLINDA email:
lpesantes@ucvvirtual.edu.pe y TORRES LEZAMA, KORAIMA email:
Tlezamak@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor MG. JARA GALVEZ DIANA
LUCERO

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora.....

ANEXO 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

JUEZ 1



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Clima Organizacional, Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.". La evaluación de estos instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| mi organización sobre aspectos negati- vos de mi trabajo. | a la empresa sobre las cosas negativas de mi trabajo. | | | | |
|---|---|--|--|--|--|


Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
DNI: 43512438

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | WENDY JESUS CATHERIN CEDILLO LOZADA |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () |
| | Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | RECURSOS HUMANOS DOCENCIA UNIVERSITARIA EN INVESTIGACIÓN |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES CONSULTORÍA INDEPENDIENTE |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---|---------------------------|---|
| Cuestionario de clima organizacional | Motivación | liderazgo y comunicación |
| | Consideración y apoyo | Comunicación, toma de decisiones, cohesión y planificación |
| | Flexibilidad e innovación | toma de decisiones, aprendizaje continuo y comunicación |
| | Misión | Sentido de pertenencia y participación |
| | Planificación | Toma de decisiones y coordinación de esfuerzos |
| Cuestionario de compromiso organizacional | Presión | Toma de decisiones y motivación |
| | Compromiso Afectivo | Familia, emociones, significancia, pertenencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad y satisfacción |
| | Compromiso de continuidad | Indiferencia, convivencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad y beneficios |
| | Compromiso normativo | Obligación moral, correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad |

JUEZ 2



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Clima Organizacional, Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral". La evaluación de estos instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|--|--------------------|
| Nombre del juez: | Freddy Raúl Mendoza Almestar | |
| Grado profesional: | Maestría () | Colegiado (X) |
| Área de formación académica: | Clinica (X) | Social () |
| | Educativa () | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | CLINICA PSICOTERAPEURA | |
| Institución donde labora: | C.S. EL ALAMO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | |
| | Más de 5 años () | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---|---------------------------|---|
| Cuestionario de clima organizacional | Motivación | Liderazgo y comunicación |
| | Consideración y apoyo | Comunicación, toma de decisiones, cohesión y planificación |
| | Flexibilidad e innovación | toma de decisiones, aprendizaje continuo y comunicación |
| | Misión | Sentido de pertenencia y participación |
| | Planificación | Toma de decisiones y coordinación de esfuerzos |
| Cuestionario de compromiso organizacional | Presión | Toma de decisiones y motivación |
| | Compromiso Afectivo | Familia, emociones, significancia, pertenencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad y satisfacción |
| | Compromiso de continuidad | Indiferencia, convivencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad y beneficios |
| Cuestionario del desempeño laboral | Compromiso normativo | Obligación moral, correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad |
| | Tarea | Responsabilidades, conocimientos y comportamiento |
| | Contextual | Espontaneidad, voluntario y logros |
| | Contraproductente | Actos deliberados, intereses y goce personal |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

| | | | | | | |
|--|----|--|---|---|---|--|
| He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | 6 | | 4 | 4 | 4 | |
| He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | 7 | | 4 | 4 | 4 | |
| He asumido responsabilidades adicionales. | 8 | He asumido responsabilidades adicionales a mi trabajo asignado. | 4 | 4 | 4 | |
| He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. | 9 | He buscado nuevas oportunidades de sobresalir en mi trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| He participado activamente en reuniones y/o consultas. | 10 | He participado activamente en reuniones y consultas del trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Contraproductente
- Objetivos de la Dimensión: actos deliberados, intereses y goce personal.

| Indicadores | Ítem | Indicador modificado | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| He empeorado los problemas del trabajo. | 11 | | 4 | 4 | 4 | |
| Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos. | 12 | Me he centrado en las cosas negativas del trabajo en lugar de las cosas positivas. | 4 | 4 | 4 | |
| He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. | 13 | He hablado con mis compañeros sobre las cosas negativas de mi trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. | 14 | He hablado con personas ajenas a la empresa sobre las cosas negativas de mi trabajo. | 4 | 4 | 4 | |


FREDDY RAUL MENDOZA ALMESTAR
 DNI: 74284781
 N° 50757

JUEZ 3



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Clima Organizacional, Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral". La evaluación de estos instrumentos son de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera
C.P.P. 9447

DNI: 40101723

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|--|----------------------|
| Nombre del juez: | Teresita del Pilar Aldave Herrera | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (x) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Consultoría, educación, Gestión del Talento Humano | |
| Institución donde labora: | UCV , UPN , UTC | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponde) | Propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law en colaboradores de una empresa de Trujillo, 2019 | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---|---------------------------|---|
| Cuestionario de clima organizacional | Motivación | liderazgo y comunicación |
| | Consideración y apoyo | Comunicación, toma de decisiones, cohesión y planificación |
| | Flexibilidad e innovación | toma de decisiones, aprendizaje continuo y comunicación |
| | Misión | Sentido de pertenencia y participación |
| | Planificación | Toma de decisiones y coordinación de esfuerzos |
| Cuestionario de compromiso organizacional | Presión | Toma de decisiones y motivación |
| | Compromiso Afectivo | Familia, emociones, significancia, pertenencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad y satisfacción |
| | Compromiso de continuidad | Indiferencia, convivencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad y beneficios |
| | Compromiso normativo | Obligación moral, correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad |
| | Tarea | Responsabilidades, conocimientos y comportamiento |

JUEZ 4



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Clima Organizacional, Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.". La evaluación de estos instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|---|--|--------------------|--|
| Nombre del juez: | Lic. Lya del Rosario Calampa Padilla | | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () | |
| Área de formación académica: | Clinica (X) | Social () | |
| | Educativa () | Organizacional () | |
| Áreas de experiencia profesional: | Clínica - Educativa | | |
| Institución donde labora: | Subgerencia de Desarrollo Social | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | Más de 5 años () | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: | Construcción y evidencia de los procesos psicométricos de la escala de estrategias de afrontamiento ante el acoso físico callejero | | |

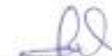
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---|---------------------------|---|
| Cuestionario de clima organizacional | Motivación | liderazgo y comunicación |
| | Consideración y apoyo | Comunicación, toma de decisiones, cohesión y planificación |
| | Flexibilidad e innovación | toma de decisiones, aprendizaje continuo y comunicación |
| | Mejoría | Sentido de pertenencia y participación |
| | Planificación | Toma de decisiones y coordinación de esfuerzos |
| Cuestionario de compromiso organizacional | Presión | Toma de decisiones y motivación |
| | Compromiso Afectivo | Familia, emociones, significancia, pertenencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad y satisfacción |
| | Compromiso de continuidad | Indiferencia, convivencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad y beneficios |
| Cuestionario del desempeño laboral | Compromiso normativo | Obligación moral, correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad |
| | Tarea | Responsabilidades, conocimientos y comportamiento |
| | Contextual | Espontaneidad, voluntario y logros |
| | Contraproducente | Actos deliberados, intereses y goce personal |

| | | | | | |
|--|----|--|---|---|---|
| los aspectos positivos | | | | | |
| He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. | 13 | de las cosas positivas. | | | |
| He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. | 14 | He hablado con mis compañeros sobre las cosas negativas de mi trabajo. | 4 | 4 | 4 |
| | | He hablado con personas ajenas a la empresa sobre las cosas negativas de mi trabajo. | 4 | 4 | 4 |


 Lic. Lya del Rosario Calampa Padilla
 PSICÓLOGA
 C.Pe.P. N° 45796
 Firma del evaluador
 DNI: 71925308

JUEZ 5



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Clima Organizacional, Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.". La evaluación de estos instrumentos son de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|---|--|--------------------|--|
| Nombre del juez: | Maricela Cieza Berrios | | |
| Grado profesional: | Maestría (x) | Doctor () | |
| Área de formación académica: | Clinica (x) | Social () | |
| | Educativa () | Organizacional () | |
| Áreas de experiencia profesional: | Clinica - Educativa | | |
| Institución donde labora: | Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (x) | Más de 5 años () | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---|---------------------------|---|
| Cuestionario de clima organizacional | Motivación | Liderazgo y comunicación |
| | Consideración y apoyo | Comunicación, toma de decisiones, cohesión y planificación |
| | Flexibilidad e innovación | toma de decisiones, aprendizaje continuo y comunicación |
| | Misión | Sentido de pertenencia y participación |
| | Planificación | Toma de decisiones y coordinación de esfuerzos |
| Cuestionario de compromiso organizacional | Presión | Toma de decisiones y motivación |
| | Compromiso Afectivo | Familia, emociones, significancia, pertenencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad y satisfacción |
| | Compromiso de continuidad | Indiferencia, convivencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad y beneficios |
| Cuestionario del desempeño laboral | Compromiso normativo | Obligación moral, correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad |
| | Tarea | Responsabilidades, conocimientos y comportamiento |
| | Contextual | Espontaneidad, voluntario y logros |
| | Contraproducente | Actos deliberados, intereses y goce personal |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

| | | | | | | |
|--|----|--|---|---|---|--|
| He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | 6 | | 4 | 4 | 4 | |
| He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | 7 | | 4 | 4 | 4 | |
| He asumido responsabilidades adicionales. | 8 | He asumido responsabilidades adicionales a mi trabajo asignado. | 4 | 4 | 4 | |
| He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. | 9 | He buscado nuevas oportunidades de sobresalir en mi trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| He participado activamente en reuniones y/o consultas. | 10 | He participado activamente en reuniones y/o consultas del trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: actos deliberados, intereses y goce personal.

| Indicadores | Ítem | Indicador modificado | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| He empeorado los problemas del trabajo. | 11 | | 4 | 4 | 4 | |
| Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos. | 12 | Me he centrado en las cosas negativas del trabajo en lugar de las cosas positivas. | 4 | 4 | 4 | |
| He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. | 13 | He hablado con mis compañeros sobre las cosas negativas de mi trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. | 14 | He hablado con personas ajenas a la empresa sobre las cosas negativas de mi trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

Maricela Cieza Berrios
 LIC. EN PSICOLOGIA
 C.Ps.P. 45800

Firma del evaluador
 DNI: 73489351

ANEXO 6: Prueba piloto (Resultados de fiabilidad)

Tabla 7:

Análisis descriptivo de las variables

| VARIABLES | Min | Máx | M | DE | g1 | g2 |
|---------------------------|-----|-----|--------|--------|--------|--------|
| Clima laboral | 47 | 175 | 131.41 | 21.126 | -0.832 | 1.965 |
| Compromiso organizacional | 24 | 126 | 77.92 | 20.013 | -0.020 | -0.189 |
| Desempeño laboral | 17 | 70 | 48.03 | 10.519 | -0.234 | -0.205 |

Según se observa en la tabla, las variables presentan una distribución normal descriptiva ($g1 > -3.00$ y < 3.00 ; $g2 > -10.00$ y < 10.00).

Tabla 8:

Confiabilidad por consistencia interna Alfa

| Variable | α | Nº de ítems |
|---------------------------|----------|-------------|
| Clima laboral | 0.91 | 25 |
| Compromiso organizacional | 0.73 | 18 |
| Desempeño laboral | 0.89 | 14 |

Según se observa en la tabla, las tres variables de estudio presentan una adecuada confiabilidad por consistencia interna alfa ($\alpha > .70$).

ANEXO 7: Propiedades psicométricas en Tablas de instrumentos

Tabla 9

Coefficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido del instrumento Clima Organizacional.

| PREGUNTAS | Coherencia | | | Relevancia | | | Claridad | | |
|-----------|------------|--------|---|------------|--------|---|----------|--------|---|
| | V | IC 95% | | V | IC 95% | | V | IC 95% | |
| | | I | S | | I | S | | I | S |
| 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 2 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 3 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 4 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.80 | 0.610 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 5 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.87 | 0.692 | 1 |
| 6 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 7 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 8 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.80 | 0.610 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 9 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 11 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.80 | 0.610 | 1 |
| 12 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.67 | 0.464 | 1 |
| 13 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.80 | 0.610 | 1 |
| 14 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 15 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 16 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 17 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 18 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 19 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 20 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 21 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 22 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 23 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 24 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 25 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 26 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |

Nota: V = Coeficiente de V de Aiken; IC 95% = Intervalos de confianza al 95%; I = Límite inferior; S = Límite superior.

La tabla 9 muestra la valoración de las preguntas de la guía de entrevista por parte de 5 jueces expertos en el tema de Clima Organizacional. Los criterios de

evaluación de las 26 preguntas fueron en base a su coherencia, relevancia y claridad. De esta forma, en el criterio de coherencia los valores obtuvieron de puntaje 1, siendo las preguntas oportunas al contexto de la variable estudiada. Por otra parte, el criterio de relevancia mostró valores de V de Aiken entre .80 y 1, siendo las preguntas relevantes; es decir, importantes y significantes el diseño de las preguntas para el estudio del clima organizacional. Finalmente, el criterio de claridad obtuvo valores en la V de Aiken entre .67 y 1 demostrando consistencia y coherencia en la redacción de las preguntas. La pregunta 12 (*“El campamento cuenta con los servicios de esparcimientos necesarios.”*) (Co = 1; R = 1 y CI = .67) fue la que obtuvo un coeficiente inferior al recomendado, por lo que se adaptó la pregunta por: *“La zona cuenta con servicios de distracción y recreación necesarios.”*

A nivel cualitativo, se consideró el cambio de preguntas como: *“¿Tus superiores te ayudan a que realices un buen trabajo? a ¿Tus jefes te ayudan a que realices un buen trabajo?”*, *“¿Tus superiores permiten que participes en la solución de problemas en tu trabajo? a ¿Tus jefes permiten que participes en la solución de problemas en tu trabajo?”*, *“¿Cuándo tus superiores te llaman la atención lo hacen de forma correcta? a ¿Cuándo tus jefes te llaman la atención lo hacen de forma correcta?”*, *“¿Tienes el apoyo de tus superiores para solucionar los problemas que se presentan en tu trabajo? a ¿Tienes el apoyo de tus jefes para solucionar los problemas que se presentan en tu trabajo?”*, *“¿Es fácil conversar con tus superiores? a ¿Es fácil conversar con tus jefes?”*, *“¿Crees que tus superiores tienen la información necesaria para realizar tu trabajo? a ¿Crees que tus jefes tienen la información necesaria para realizar tu trabajo?”*, *“¿El servicio que brinda el hospital es bueno? a ¿El servicio que brinda la clínica es bueno?”*, *“¿Las viviendas que proporciona la empresa a sus trabajadores se encuentran en buenas condiciones? a ¿Los cuartos que proporciona la empresa a sus trabajadores se encuentran en buenas condiciones?”*, *“¿La ayuda que da la empresa a las comunidades es adecuada? a ¿La ayuda que da la empresa a las comunidades es adecuada?”*, *“¿Conoces las metas y objetivos del trabajo de toda la semana y todo el mes? a ¿Conoces los objetivos programados para toda la semana y todo el mes?”*, *“¿Los procedimientos de trabajo están bien elaborados para cumplir eficientemente con las tareas? a ¿Los procedimientos de trabajo están bien elaborados ara cumplir eficientemente con las tareas?”*, *“¿Existe presión para terminar tu trabajo? a ¿Existe presión para terminar tu trabajo?”*, *“¿Ordenan tareas sin tener en cuenta que puedes resultar afectado? a ¿Ordenan tareas sin tener en cuenta que puedes resultar afectado?”*, *“¿A veces cambian el contenido de los procedimientos de trabajo y no lo difunden entre el personal? a ¿A veces cambian el contenido de los procedimientos de trabajo y no lo difunden entre el personal?”*, *“¿Recibo amenazas de despido constantemente? a ¿Recibo amenazas de despido constantemente?”* y *“¿Los que no cumplen con las normas existentes en la empresa, son despedidos sin ser escuchados? a ¿Los que no cumplen con las normas existentes en la*

empresa, son despedidos sin ser escuchados?"; incluyéndolos en las preguntas sociodemográficas por sugerencias por parte de los jueces.

Finalmente, se consideró eliminar la pregunta 10 ("La educación que ofrece la escuela de la empresa, a los hijos de los trabajadores es buena") ya que, no se relaciona con la población.

Tabla 10

Coefficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido del instrumento Compromiso Organizacional.

| PREGUNTAS | Coherencia | | | Relevancia | | | Claridad | | |
|-----------|------------|--------|---|------------|--------|---|----------|--------|---|
| | V | IC 95% | | V | IC 95% | | V | IC 95% | |
| | | I | S | | I | S | | I | S |
| 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 2 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 3 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 4 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 5 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 6 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 7 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 8 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 9 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 10 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.80 | 0.610 | 1 |
| 11 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 12 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 13 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 14 | 0.93 | 0.782 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 15 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 16 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 17 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.93 | 0.782 | 1 |
| 18 | 0.93 | 0.782 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 0.87 | 0.692 | 1 |

Nota: V = Coeficiente de V de Aiken; IC 95% = Intervalos de confianza al 95%; I = Límite inferior; S = Límite superior.

La tabla 10 muestra la valoración de las preguntas de la guía de entrevista por parte de 5 jueces expertos en el tema de Compromiso Organizacional. Los criterios de evaluación de las 18 preguntas fueron en base a su coherencia, relevancia y claridad. De esta forma, en el criterio de coherencia los valores oscilan entre .93 y 1, siendo las preguntas oportunas al contexto de la variable estudiada. Por otra parte, el criterio de relevancia mostró valores de V de Aiken de puntaje 1, siendo las preguntas relevantes; es decir, importantes y significantes el diseño de las preguntas para el estudio del compromiso organizacional. Finalmente, el criterio de claridad obtuvo valores en la V de Aiken entre .80 y 1 demostrando consistencia y coherencia en la redacción de las preguntas.

A nivel cualitativo, se consideró el cambio de preguntas como: “¿Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización? a ¿Me sentiría muy feliz de pasar el resto de vida laboral en esta empresa?”, “¿En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos? a ¿En realidad, siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos?”, “¿No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización? a ¿No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa?”, “¿No me siento emocionalmente ligado a la organización? a ¿No me siento emocionalmente vinculado a la empresa?”, “¿No me siento como “parte de la familia” en esta organización? a ¿No me siento como “parte de la familia” en esta empresa?”, “¿Esta organización tiene un gran significado personal para mí? a ¿Esta empresa tiene un gran significado personal para mí?”, “¿Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo? a ¿Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanta necesidad como deseo?”, “¿Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo? a ¿Sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si deseara hacerlo?”, “¿Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora? a ¿Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajo ahora?”, “¿Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización? a ¿Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta empresa?”, “¿Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar? a ¿Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa, yo podría considerar trabajar en otro lugar”, “¿Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles? a ¿Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa sería las pocas alternativas laborales disponibles?”, “¿Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto? a ¿Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar de trabajar en la empresa ahora no sería lo correcto”, “¿Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora? a ¿Me sentiría culpable si dejo de trabajar en esta empresa ahora?”, “¿La organización donde trabajo merece mi lealtad? a ¿La empresa donde trabajo merece mi lealtad?”, “¿No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo? a ¿No dejaría de trabajar en la empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo?” y “¿Siento que le debo mucho a esta organización? a ¿Siento que le debo mucho a esta organización. laborales disponibles?”; incluyéndolos en las preguntas sociodemográficas por sugerencias por parte de los jueces.

Tabla 11

Coefficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido del instrumento Desempeño Laboral.

| PREGUNTAS | Coherencia | | | Relevancia | | | Claridad | | |
|-----------|------------|--------|---|------------|--------|---|----------|--------|---|
| | V | IC 95% | | V | IC 95% | | V | IC 95% | |
| | | I | S | | I | S | | I | S |
| 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 2 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 3 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 4 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 5 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 6 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 7 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 8 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 9 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 10 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 11 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 11 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 12 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 13 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |
| 14 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 | 1.00 | 0.886 | 1 |

Nota: V = Coeficiente de V de Aiken; IC 95% = Intervalos de confianza al 95%; I = Límite inferior; S = Límite superior.

La tabla 11 muestra la valoración de las preguntas de la guía de entrevista por parte de 5 jueces expertos en el tema de Desempeño Laboral. Los criterios de evaluación de las 14 preguntas fueron en base a su coherencia, relevancia y claridad. De esta forma, en el criterio de coherencia los valores obtuvieron de puntaje 1, siendo las preguntas oportunas al contexto de la variable estudiada. Por otra parte, el criterio de relevancia mostró valores de V de Aiken de puntaje 1, siendo las preguntas relevantes; es decir, importantes y significantes el diseño de las preguntas para el estudio del compromiso organizacional. Finalmente, el criterio de claridad también obtuvo valores en la V de Aiken de puntaje 1 demostrando consistencia y coherencia en la redacción de las preguntas.

A nivel cualitativo, se consideró el cambio de preguntas como: “¿He gestionado bien mi tiempo? a ¿He organizado bien mis funciones laborales?”, “¿He asumido responsabilidades adicionales? a ¿He asumido responsabilidades adicionales a mi trabajo asignado?”, “¿He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo? a

¿He buscado nuevas oportunidades de sobresalir en mi trabajo?”, “¿He participado activamente en reuniones y/o consultas? a ¿He participado activamente en reuniones y consultas del trabajo?”, “¿Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos? a ¿Me he centrado en las cosas negativas del trabajo en lugar de las cosas positivas?”, “¿He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo? a ¿He hablado con mis compañeros sobre las cosas negativas de mi trabajo?” y “¿He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo? a ¿He hablado con personas ajenas a la empresa sobre las cosas negativas de mi trabajo?”; incluyéndolos en las preguntas sociodemográficas por sugerencias por parte de los jueces.

CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA

MÉTODO DE ALFA DE CRONCACH

El coeficiente de alfa de Cronbach es un esquema de consistencia interna, teniendo como base el promedio de las correlaciones entre ítems. Puede tomar valores entre 0 y 1 donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total, en la prueba de Clima Organizacional.

Tabla 12

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la prueba de Clima Organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .862 | 25 |

Nota:

Se puede observar en la tabla N°12 que el cuestionario de Clima Organizacional tiene un alfa de Cronbach de 0.862, es decir cuenta con un nivel alto de consistencia al ser mayor a 0.70.

Tabla 13

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la prueba de Compromiso Organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .855 | 18 |

Nota:

Se puede observar en la tabla N°13 que el cuestionario de Compromiso Organizacional tiene un alfa de Cronbach de 0.862, es decir cuenta con un nivel alto de consistencia al ser mayor a 0.70.

Tabla 14

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la prueba de Desempeño Laboral.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .856 | 14 |

Nota:

Se puede observar en la tabla N°14 que el cuestionario de Desempeño Laboral tiene un alfa de Cronbach de 0.856, es decir cuenta con un nivel alto de consistencia al ser mayor a 0.70.

ANEXO 8: Carta de aceptación de la empresa



Llacubamba, 26 de setiembre del 2023.

CARTA N° 0104-2023-CPPM/CCLL

DR: MARVIN MORENO MEDINA
JEFE DE ESCUELA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TRUJILLO
Presente. -

REF: OFICIO N.º 283-ESC-PSIC/UCV-TR.

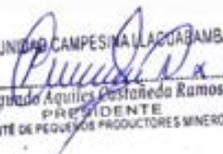
De mi especial consideración.

COMITÉ DE PEQUEÑOS PRODUCTORES MINEROS DE LA COMUNIDAD CAMPESINA LLACUABAMBA, representado por su **PRESIDENTE** el Sr. **SEGUNDO AQUILES CASTAÑEDA RAMOS**, junto con su directiva el Sr. **FAUSTINO DAMACEN VALDIVIA - SECRETARIO**, el Sr. **WILSON MARCIANO DOMINGUEZ LOPEZ - TESORERO** y la Srta. **SONIA LEYLIN MONTERO ALTAMIRANO - VOCAL**, nos presentamos ante Ustedes y exponemos lo siguiente:

Mediante el presente me dirijo a Ud. A fin de saludarlo cordialmente y a la vez, en atención al documento de la referencia, dar respuesta a la solicitud para aplicar pruebas psicológicas para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **"CLIMA LABORAL COMO MEDIADOR EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PRODUCTORES MINEROS DE LLACUABAMBA"** de las estudiantes **PESANTES SEVILLANO LUISAURA OFERLINDA** y **TORRES LEZAMA KORAYMA SARHAI**. En tal sentido, y en virtud a lo ante expuesto, se da por aceptada la solicitud, a fin de que las estudiantes puedan aplicar los instrumentos convenientes para la realización de su trabajo de investigación.

Sin otro particular, es todo cuanto hacemos de su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

COMUNIDAD CAMPESINA LLACUABAMBA

Segundo Aquiles Castañeda Ramos
PRESIDENTE
COMITÉ DE PEQUEÑOS PRODUCTORES MINEROS

ANEXO 9: Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología



ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Clima laboral como mediador en el Compromiso organizacional y desempeño

laboral en pequeños productores mineros de Llacuabamba.", presentado por las autoras Pesantes Sevillano Luisaura Oferlinda, Torres Lezama Korayma, ha pasado una revisión expedita por Natalia Mavila Guzmán Rodríguez, y de acuerdo a la comunicación remitida el 23 de junio del presente por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

favorable (observado (desfavorable.

Trujillo, 03 de julio del 2023

| Nombres y apellidos | Cargo | DNI N.º | Firma |
|---------------------------------|--------------|----------------|---|
| Luis Alberto Chunga Pajares | Presidente | 43500086 | |
| Natalia Mavila Guzmán Rodríguez | Miembro 1 | 41916979 |  |
| | Miembro 2 | | |
| | Miembro 3 | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARA GALVEZ DIANA LUCERO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL COMO MEDIADOR EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PRODUCTORES MINEROS DE LLACUABAMBA.", cuyos autores son PESANTES SEVILLANO LUISAURA OFERLINDA, TORRES LEZAMA KORAIMA SARHAI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 14 de Enero del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| JARA GALVEZ DIANA LUCERO DNI: 70042477 ORCID: 0000-0002-7662-9951 | Firmado electrónicamente por: DIANA1 el 07-02- 2024 12:14:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0732535