



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la  
minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Gallardo Odar, Patricia Rosalyn

**ASESOR:**

Dr. Díaz Saucedo Severino Antonio

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**LIMA - PERÚ**

**2017**



### **Dedicatoria**

Dedico este arduo trabajo a Dios, porque a pesar de todos los inconvenientes me dio las fuerzas necesarias para luchar con ímpetu y alcanzar este hermoso sueño. También se lo dedico a mis tres hermosos ratoncitos (hijos) como los suelo llamar: Joaquín, Matías e Ignacio por su infinita ternura e incansable comprensión, a mi amado esposo Carlos por haberme brindado su apoyo con mucha paciencia y a mis adorados padres Santos y Deodato, personitas especiales que desde pequeña guiaron mis pasos enseñándome a hacer siempre las cosas con excelencia y perseverancia. A todos ellos se los dedico con mucho amor y cariño para que se sientan orgullosos por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar la carrera que elegí.

Agradezco también a mi profesor Jairo Valqui por inspirarme con sus enseñanzas sobre el panorama lingüístico de mi país y a mi asesor Dr. Antonio Díaz Saucedo por haberme dado la oportunidad de recurrir a sus conocimientos para guiarme en todo el desarrollo de la tesis.

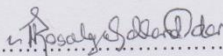
## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Patricia Rosalyn Gallardo Odar con DNI N° 07522966, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la información que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de diciembre del 2017.



.....  
PATRICIA ROSALYN GALLARDO ODAR

DNI 07522966

## ÍNDICE

Carátula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MÉTODO</b>	17
2.1. Tipo y Diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimientos	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	21
<b>III. RESULTADOS</b>	22
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	34
<b>V. CONCLUSIONES</b>	37
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	38
Referencias	39
Anexos	43

## **RESUMEN**

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A, distrito de San Isidro, año 2017, la población estuvo conformada por 60 trabajadores y la muestra de 34; los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario de 24 preguntas, para el procesamiento de los datos se empleó el programa estadístico SPSS 24 lográndose como resultado que existe una correlación positiva moderada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, Relación.

## **ABSTRACT**

The general objective of the thesis was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the mining Castrovirreyna S.A, District of San Isidro health post in 2017. The population was composed of 60 users and the sample of 34; the data were collected using the survey technique and a questionnaire of 24 questions was used as an instrument, for the processing of the data were used in the statistical program SPSS 24 resulting in a moderate positive correlation between the variable organizational climate and the variable work performance.

**Keywords:** Organizational climate, work performance and relation.



## **I.- INTRODUCCIÓN**

### **1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Actualmente la minería como sector importante de nuestra sociedad desde tiempo ancestrales brinda aportes en todos sus aspectos tanto por su contribución a la riqueza con importantes inversiones donde se dan altas tasas de rentabilidad como por la generación de puestos de trabajo con capital humano que debe tener altos grados de satisfacción para lo cual es indispensable mitigar los factores que adolecen el clima dentro de las organizaciones así como su repercusión en el desempeño laboral.

El tiempo nos ha revelado que, a nivel mundial las empresas se han dedicado a medir y gestionar el clima organizacional para conseguir mejores resultados tanto organizacionales como económicos aunque ello depende de un proceso complejo, asimismo de cómo se sienten las personas motivadas y comprometidas con sus responsabilidades profesionales teniendo un mismo objetivo.

De forma global cabe indicar que una medición del clima lleva a cabo diferentes procesos, tenemos como ejemplo las investigaciones realizadas a las empresas mineras de la región de Sogamoso, Colombia, quienes exponen a sus trabajadores a distintas condiciones de trabajo que pueden llegar a convertirse en riesgos apremiantes para su salud y seguridad. Para ello ha utilizado un instrumento fundamentado como modelo teórico de las relaciones humanas y las variables que repercute en el nivel de cooperación y en el contexto de la cultura organizacional que pueda darse entre los miembros de la minera enmarcando un área trascendental en el talento humano, ya que se identificaran algunas debilidades y fortalezas que lleva a comprender el interés que tiene el trabajador en la empresa y la forma en que se benefician mutuamente.

Otro ejemplo son las mineras del estado de Chile ya que en medio de un escenario de contención de costos, surge la necesidad de una mejor relación entre compañías y sus trabajadores. La minera Codelco en el año 2014 lideró el porcentaje de contratación de mujeres en un 8,7% en proyectos que divulgan para

captar recursos humanos para que este nuevo personal tenga un desempeño óptimo asimismo que su potencial genere sinergia laboral.

Por otro lado refiriéndonos a las empresas mineras en Londres, reino unido como Anglo American Public Limited Company, con una reducción de costos del 2% en términos reales señala que aproximadamente el 20% de su fuerza laboral tienen derecho a jubilación durante los tres a cinco años próximos debido a que estas jubilaciones afectan la continuidad operativa creando gran malestar en el clima de la organización. Para superar estas incidencias se han organizado “jornadas de innovación”, que permiten a los trabajadores participar para generar posibles soluciones en una gran variedad de temas, como asuntos técnicos y el equilibrio entre rendimiento, seguridad y productividad promoviendo la colaboración abordando la brecha de integración.

A nivel nacional la investigación se centra en dar un diagnóstico para reducir enfáticamente el desempeño actual e ideal. Un mal ambiente en el centro de trabajo influye en la actitud de sus colaboradores y su productividad como tal, añadido a esto también repercute la falta de lealtad ya que ello ocasiona un clima conflictivo y esto opaca de manera exagerada las relaciones de mejora en la toma de decisiones con justicia y equidad.

Un modelo de ello es ORCOPAMPA de Minas Buenaventura SAA en Arequipa en la que se tomaron los aspectos al respecto y su relación con la identificación así como con la motivación comprometida en sus colaboradores cuyo conocimiento proporciona retroalimentación partiendo de una hipótesis que mejorando el Clima organizacional redundará en una mejora la eficacia de la organización.

Bajo un concepto general la Minera Castrovirreyna S.A. toma como necesidad y asunto de suma importancia desarrollar un Clima organizacional en la que se puedan detectar aspectos claves de responsabilidad que manifiesten la fórmula entre el pensamiento y el comportamiento de un individuo para crear un

desempeño laboral exitoso en su rol de adaptación y reflejo de la interacción entre ambos. Motivo por ello se plantean dimensiones e instrumentos que nos indiquen la calidad de comunicación objetiva y de un constante proceso de efectividad en relación a un espacio laboral saludable donde influya el desempeño laboral.

Para comprender esta situación se debe mejorar el comportamiento de los individuos dentro de un sistema y definir sus relaciones laborales los cuales proporcionan el terreno para el desarrollo del clima laboral.

Finalmente, teniendo como modelo mineras a nivel mundial y por las razones ya expuestas, esta investigación en la Minera Castrovirreyna S.A. buscará las posibles alternativas de mejora para el problema detectado.

## **1.2 TRABAJOS PREVIOS**

### **1.2.1 Internacionales**

Morán (2015) investigo para determinar las percepciones generadas por el clima organizacional de los trabajadores del establecimiento hotelero para conocer los niveles de satisfacción como insatisfacción en el trabajo teniendo como población muestral a 21 sujetos de estudio donde concluyó que la percepción era favorable con respecto a los indicadores de relaciones interpersonales y trabajo en equipo así como desfavorable para comunicación y motivación.

De la tesis en mención se tomó como referencia factores tales como la comunicación en la empresa, cuya información clara estimula a fomentar la confianza en el hotel objeto de estudio, enfatizando el indicador relaciones interpersonales teniendo como elemento el trabajo de equipo pero una desfavorable comunicación entre los colaboradores.

Marroquín (2011) determino en su investigación que las percepciones que generan el clima organizacional de los trabajadores dentro de un establecimiento de comida contando con la participación de jóvenes repartidores evidencian una relación satisfactoria con respecto a los indicadores de responsabilidad ante el perfil del puesto.

De la tesis en mención se tomó como referencia el desempeño de trabajadores de Burger King y su relación con el clima de la empresa, en este trabajo se aplicó la distribución de fases para detectar por medio del perfil en el área de trabajo como se ven afectados por los aspectos que intervienen dando como resultado que la relación entre las variables es apropiada teniendo en cuenta el desempeño diario.

Hernández (2011) nos determina en su investigación hallar el impacto que tiene el clima laboral en el desempeño y por ende en su satisfacción. La metodología usada ha sido correlacional no experimental, inductivo, estadístico con una población total de 51 trabajadores donde se manifiesta un óptimo clima laboral, incidiendo en el comportamiento de los trabajadores.

De la tesis en mención se tomó como referencia la influencia que se tiene de los trabajadores con la pretensión de entender la evaluación de 360° o hacia arriba buscando la eficacia de las relaciones laborales en el rol organizacional garantizando la efectividad comunicacional y un complaciente clima laboral.

Uría (2011) investigo para determinar las percepciones generadas por el clima organizacional de los trabajadores dentro de la empresa textil considerando a 36 personas directamente involucradas en las actividades poniendo de manifiesto que su desempeño como tal se veía fuertemente afectado por el liderazgo autocrático inhibiendo el aporte de ideas sugeridas afectando el valor agregado a su trabajo diario.

De la tesis en mención se tomó como referencia la incidencia que se tiene del clima de la compañía en el desempeño de sus trabajadores con la pretensión de entender la realidad en temas de motivación por parte del estilo de liderazgo que influye, donde el poder dominante entorpece y frena las labores cotidianas de sus equipos de trabajo impidiendo el progreso de la misma generando con ello trabajadores desmotivados.

### **1.1.2 Nacionales**

León (2015) determino en su investigación la percepción entre la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo empleada del director de la Institución considerando una población de 27 personas involucradas obteniendo como resultado una relación significativa.

De la tesis en mención se tomó como referencia el estilo de liderazgo relacionado al clima del colegio a través de los aspectos que forman parte de la influencia de un estilo participativo en donde los miembros que la conforman trabajen en equipo motivados eficientemente según la prueba de Pearson a la cual fue sometida obteniendo resultados favorables con una correlación positiva.

Pérez y Rivera (2015) investigo para determinar las percepciones generadas por el clima organizacional de los trabajadores del Instituto a través de un plan de gestión proponiendo un modelo eficaz considerando 148 trabajadores obteniendo como resultado la existencia de un medio laboral que favorece una línea de carrera.

De la tesis en mención se tomó como referencia la satisfacción laboral y el clima que el instituto de investigaciones manifiesta, para ello el fin es elaborar un plan de gestión en función a las actividades que se ejecutan y de esa manera mejorar la forma de manejar dicha institución, de modo tal que en su conclusión nos revela que existe la flexibilidad en perfiles de puestos enfocándose en los métodos que operan para dar paso al éxito en el marco competitivo.

Quispe (2015) nos determina en su investigación el grado de percepción del clima organizacional para conocer los niveles de satisfacción proporcionando al directivo, sugerencias o reforzamiento considerando a 30 colaboradores llegando a una conclusión significativa entre los indicadores dimensión y recompensa por parte de los miembros de la institución.

De la tesis en mención se tomó como referencia el ambiente que reina en la organización relacionado a la satisfacción, donde se les sugiere a los directivos contar con las herramientas necesarias para intercambiar ideas y de ese modo

mejorar los objetivos de dicha institución, debido a que nos revela que existen debilidades en el reconocimiento a sus colaboradores desvalorando el recurso humano.

Mino (2014) investigo para determinar la sensación generada en el clima organizacional de los trabajadores del restaurante considerando a su personal directo así como a los clientes de la misma entidad, encontrando evidencias de desmotivación repercutiendo en su desempeño.

De la tesis en mención se tomó como referencia la evaluación 360° que permitirá usarla como herramienta para medir el desempeño que los trabajadores del restaurant llevan a cabo e identificar los problemas que se suscitan como por ejemplo el estrés laboral que en conclusión da a conocer el autor.

### **1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

Según **Kurt Lewin** analizando la manera en que se afectan entre sí en tiempo real el estudio de la persona y el entorno de la misma se asumía que no debe tratarse como dos piezas por separado , sino que reaccionan de acuerdo en cómo perciben su entorno. En conclusión, para comprender las dinámicas sociales se debe tener una imagen fiel de lo que ocurre. Una de las frases más famosas que nos dio como legado es que para entender un sistema hay que cambiarlo.

#### **1.3.1 Variable 1: Clima organizacional**

También hay autores que resaltan que:

El clima organizacional se desarrolla a partir de un espacio albergando lo que le afecta al sujeto y que es percibido de manera subjetiva (Carvajal, Delgado, y Vanegas, 2013, p.114).

Para definir este concepto el autor sostiene al respecto que:

El clima dentro de las organizaciones se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes donde diversos factores estructurales además de actitudes de conducta social son motivados o sancionados a través de los factores sociales (Chiavenato, 2007, p. 321).

Proponiendo otros conceptos tenemos al respecto que:

Para facilitar la realización de la persona como individuo irrepetible, el clima de una organización debe ser el escenario donde los empleados vean la organización como parte de ellos en miras de un crecimiento óptimo para ambos (Paz y Piedrahita, 2007, párr.3).

Por ello se puede repercutir que el clima organizacional en conjunto tomado del concepto de los tres autores expuestos es el espacio o entorno en donde se rigen las características experimentadas por los individuos que conforman una organización y su estrecha relación sumada a los valores e ideales que los identificara en las diversas situaciones que se presentan, involucra múltiples aspectos dentro de dicho escenario (p. 114, p.321, párr. 3) respectivamente.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Las dimensiones mejoradas según Llana (2009, p 479), después de los autores Litwin y Stinger mencionan que de las nueve dimensiones diferenciadas entre empowerment, cooperación, identidad, estructura, recompensa, desafío, relación, estándares y conflictos se relacionan ciertas propiedades de la organización. Solo nos enfocaremos en tres de ellas que servirán como parte de mi trabajo.

### **Dimensión 1: Empowerment**

Además la autora nos manifiesta este concepto al respecto:

Empowerment significa compartir la fuerza así como también proveer a la gente de autoridad para llevar a cabo su trabajo requiriendo los cambios continuos en las funciones de los gerentes desde la funciones de control y asesoramiento (Arroyo, 2012a, p.324).

Se debe entender que no depender de que el jefe este supervisando todo el tiempo en cómo se desempeña un trabajador, más por el contrario se le da la potestad de actuar bajo sus propias convicciones facilitándosele la información necesaria (p.324).

## **Indicadores**

### **Autoridad**

Se puede entender por el autor que la autoridad no se impone como aquel privilegio que se designa a una persona de manera digna para ser acatada con respeto, facultad u poder con la que ha sido adquirida y relacionada con la postura del titular en la organización (Izquierdo, 2007, p.28).

### **Responsabilidad**

Se deduce que la responsabilidad de acuerdo a los autores es el deber que se pone en práctica para hacer frente a las decisiones tomadas por uno mismo y ser consciente de las consecuencias que estas implican (Andreu y, Martínez, 2011, p.175).

### **Retroalimentación**

Se concibe a la retroalimentación de acuerdo a los autores como el análisis de control de las actividades que ejercen los individuos regresando al punto de partida, corrigiendo los errores para optimizar la perspectiva de los resultados (Sarries y Casares, 2008, p.216).

### **Poder en la Toma de decisiones**

Los autores nos manifiestan al respecto que:

Se define a la Toma de decisiones como la potestad de cada ser humano. Habilidad para direccionar los objetivos trazados donde la razón y la voluntad se unen para perseguir el éxito y el equilibrio de lo que se dice o se hace convirtiéndolo en una herramienta fundamental (Vacir de Souza et al, 2011, p.6).

### **Dimensión 2: Cooperación**

Los autores nos manifiesta al respecto que:

Se deduce que la cooperación vendría a ser el producto de una estrategia desarrollada por un grupo de personas en donde uno solo no podría participar. Para ello todo este grupo comparte un mismo fin en donde la colaboración cumple una labor importante diseñando tareas colectivas enfocadas en la buenas relaciones (Giz y Gabler, 2015, p.1).



## **Indicadores**

### **Planificación**

La planificación podría considerarse por los autores que es la conclusión de todo lo organizado a través de diversas fases mediante la cual se traza los objetivos donde se determinan las acciones y decisiones con anticipación para la obtención de las metas (Robbins y DeCenzo, 2009, p.87).

### **Gestión**

De acuerdo con el autor la gestión es dirigir responsabilidades en coordinación y disposición de los medios necesarios para su efectividad de modo que la finalidad deseada sea alcanzada de forma viable (Gonzales, 2006, p.7).

### **Reciprocidad**

Se entiende la reciprocidad de acuerdo con el autor como la correlación de apoyo e intercambio entre las personas, teniendo en cuenta que se manifiestan vínculos en ambas direcciones con un sentido práctico, como decir yo te ayudo y tú me ayudas (Letamendia Francisco et al, 2006, p. 43).

### **Comunicación**

De acuerdo con los autores la definición se ve enmarcada en la transmisión de mensajes, información e ideas como un proceso esencial para aflorar los pequeños y grandes logros en el cual intervienen diversos elementos que la hacen capaz de crear una interacción en busca de beneficios comunes dentro de la organización (Dalton, Hoyle y Watts, 2007, p.86)

### **Dimensión 3: Identidad**

Teniendo en cuenta lo expuesto por el autor bajo mi punto de vista la idea de identidad se contempla como algo consigo mismo, sentir aquella distinción que lo diferencia respecto a los demás, con características específicas e irrepitibles (Appiah, 2007, p.47).

## **Indicadores**

### **Autonomía**

De acuerdo con el autor la autonomía podría considerarse como el peldaño que cada empleado puede dar por iniciativa propia, es decir la capacidad de comandar con libertad las acciones críticas bajo su percepción (Appiah, 2007, p.21).

### **Sentido de pertenencia**

Por lo manifestado por el autor el sentido de pertenencia es como la distinción más agradable de manera emocional, es sentirse parte de, valorando y respetando las circunstancias que lo identifican en comunidad (Rincón, 2006, p.125).

### **Código de ética**

De acuerdo con el autor cabe considerar que el código de ética se define como el reconocimiento de los alineamientos o conjunto de normas que rigen para el proceder de las personas dentro de una organización de manera obligatoria (Benjamín, 2007, p.44).

### **Cultura**

De acuerdo a lo señalado por el autor se entiende por cultura como las distintas prácticas y aspectos que disciernen de las personas, unas a otras mostrándose en las creencias para el logro de las aspiraciones (Luna y Pezo, 2005, p.54).

### **1.3.2 Variable 2: Desempeño laboral**

El autor McGregor en su obra La Teoría X y Teoría Y describe dos formas de pensamiento en los directivos donde se perciben conceptos contradictorios considerando que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas así como de los directivos que se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar respectivamente.

El autor resalta que el desempeño por un individuo cuando lleva a cabo una actividad es la expresión concreta de sus propios recursos y que suele disponer de un aglomerado de destrezas capaces de ser utilizarlas de acuerdo con las condiciones del medio laboral (López, 2006, p.45).

De acuerdo por los autores se entiende que el desempeño laboral se define en cuanto puede percibir un individuo como salario (Robbins y Coulter, 2005, p.352).

Proponiendo otro concepto tenemos al respecto que:

El desempeño laboral eficiente de las personas en sus puestos de trabajo pueden estar compuestas por sus competencias a medida que lo aplican en una determinada organización concreta (Blanco, 2007, p.37).

Por ello se puede repercutir que el desempeño laboral se define como la forma que los empleados aplican en su trabajo diario sus habilidades identificando fortalezas y debilidades, generando resultados que reflejen las metas dentro de un ámbito laboral inmejorable requiriendo de una evaluación que mide la victoria o fracaso de esos logros esperados por la organización (p. 45, p.352, p.37) respectivamente.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Las dimensiones según Harvard Business Review destaca que en entornos donde la gente debe trabajar en equipo para resolver problemas difíciles; el alto desempeño tiene cuatro dimensiones diferenciadas como la creatividad, productividad, compromiso y espíritu de equipo. Nos enfocaremos en ellas como parte de mi trabajo.

#### **Dimensión 1: Creatividad**

Se define por el autor que la creatividad es la capacidad de inventar nuevas ideas observando las posibilidades de impulsar propuestas constructivas logrando una solución adecuada ante los obstáculos haciendo uso del ingenio y del talento personal (Yarce, 2005, p.12).

### **Indicadores**

#### **Fluidez**

Por lo expuesto por el autor se define como la facilidad en cantidad de sugerir ideas que determinan la conclusión de un problema planteado, basado en la expresión con espontaneidad y desenvolvimiento de una manera acertada (Díaz, 2003, p.61).

## **Originalidad**

Desde mi perspectiva por lo conceptuado por el autor en contraste con la fluidez, la originalidad valora las respuestas que poseen una relación muy estrecha con la propiedad intelectual por lo que la creatividad y la invención son merecedoras de apreciaciones (Díaz, 2003a, p.61).

## **Flexibilidad**

De acuerdo con el autor puede entenderse que la flexibilidad como una cuestión de supervivencia es adaptarse y acoplarse a las nuevas situaciones que se presentan para emplear acciones con rumbo en determinar soluciones viables usando los recursos disponibles de una manera efectiva (Soto, 2008, p.13).

## **Innovación**

Por lo expuesto por el autor la innovación se refiere al nivel con el que se inyectan novedades, propuestas idóneas y sumamente creativas afrontando riesgos con el propósito de incrementar satisfactoriamente la creación de un espacio fortuito para ostentar el éxito (Bordas, 2016, p.21).

## **Dimensión 2: Productividad**

Para definir este concepto el autor sostiene al respecto que:

La productividad se debe entender como la capacidad del logro de objetivos trazados de máxima calidad evaluando el menor esfuerzo en beneficio de todos los colaboradores, dejando desarrollar su más alto potencial y de esa manera obtener un mejor nivel en su calidad de vida generando precios más competitivos del mercado fidelizando a nuevos clientes y por ende nuevos segmentos de mercado (Fernández, 2010, p.21).

## **Indicadores**

### **Eficacia**

De acuerdo con el autor la eficacia se comprende como la validez de las acciones realizadas logrando la meta anhelada referida a la capacidad que se emplea y el propósito determinado (González, 2006a, p.8).

## **Capacidad**

Por lo expuesto por el autor la capacidad se entiende como aquella cualidad o destreza que tiene una persona para desempeñarse mejor e incrementar su potencial aplicando sus conocimientos y dar solución a los problemas (Ortiz, 2009, p 43).

## **Laboriosidad**

Destaca el autor sosteniendo al respecto que:

La laboriosidad envuelve el valor del cumplimiento y es la aplicación exitosa al trabajo con constancia y responsabilidad, es cumplir con todos los deberes establecidos sin engañarnos (Yarce, 2005a, p.139).

## **Participación**

Desde lo expuesto por el autor la participación se entiende como la colaboración unánime de la persona o un grupo para intervenir en un acontecimiento determinado con un fin trazado donde se tomaran en cuenta las opiniones, críticas y compromisos (Black, 2006, p.620).

## **Dimensión 3: Espíritu de Trabajo**

Para definir este concepto el autor nos señala que:

Espíritu de Trabajo en equipo involucra un determinado conjunto de sentimientos entre compañerismo y camaradería fomentando lazos interpersonales muy fuertes que permiten una perfecta integración de cooperación aunado a los integrantes para la consecución de los resultados deseados en el trabajo (Castro, 2014, p.95).

## **Indicadores**

### **Compañerismo**

También el autor enfatiza en que:

El compañerismo es el lazo afectivo más importante en una organización logrando una conexión entre dos o más personas de manera armoniosa donde el desinterés, generosidad y empatía forman parte su convivencia ya que muestran fines compartidos (Méndez y Pérez, 2007, p.49).

## **Motivación**

Desde mi punto de vista lo anunciado por el autor da entender que la motivación se define como el impulso que tienen las personas aportando energía y esfuerzo para crear un entorno favorable, cuando en el trabajo están motivados logran que la organización funcione en su totalidad (Blandez, 2016, párr.3).

## **Generación de apoyo**

Desde mi perspectiva lo que define el autor es que la generación de apoyo puede considerarse como el de edificar un importante papel en el que se establecen un intercambio de sentimientos como dispositivo para la adaptación y así confrontar las dificultades (Black, 2006a, p.619).

## **Competencia crítica**

De lo expuesto por los autores la Competencia crítica es considerada como la capacidad y dominio de las personas en intercambiar diversos puntos de vista que ofrezcan desde la organización para obtener el mérito de poseer la más alta calidad (Robbins y DeCenzo, 2009a, p.94).

## **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017?

### **1.4.2 Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre el empowerment y la creatividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017?
- b) ¿Qué relación existe entre la identidad y el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017?
- c) ¿Qué relación existe entre la cooperación y la productividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017?

## **1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

### **Justificación social**

La investigación justifica de manera social el haber definido conceptos, dimensiones, variables y su relación entre las mismas, intentando desarrollar adecuadamente un desempeño laboral satisfactorio con respecto al clima organizacional de la Minera Castrovirreyna, año 2017, así como de otras instituciones que contengan una problemática similar.

### **Justificación práctica**

La presente investigación tiene como justificación práctica haber aportado todo el conocimiento necesario para ayudar a otros jóvenes a determinar en las empresas hacer uso de sus herramientas esenciales para alcanzar su desarrollo. Asimismo esta investigación otorgará información que deberá reflejarse desde los directivos hasta los trabajadores de la empresa para que el proceso productivo sea altamente competitivo y progresivo acarreando así una estabilidad, posicionamiento e incremento de las utilidades de la empresa.

### **Justificación teórica**

La investigación justifica de manera teórica el haber definido conceptos, dimensiones, variables y su relación entre las mismas, intentando desarrollar adecuadamente un desempeño laboral satisfactorio con respecto al clima organizacional de la Minera Castrovirreyna ,año 2017.

### **Justificación legal**

La investigación asimismo justifica como razón legal ya que existe la ley 30220 que ha mencionado en los artículos 46,47 específicamente que para obtener el grado de bachiller y licenciado es requisito prioritario desarrollar un trabajo de investigación llamado tesis.

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- a) El empowerment se relaciona significativamente con la creatividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.
- b) La identidad se relaciona significativamente con el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.
- c) La cooperación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

## **1.7 OBJETIVOS**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre el empowerment y la creatividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.
- b) Determinar la relación entre la identidad y el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.
- c) Determinar la relación entre la cooperación y la productividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.



## **II. MÉTODO**

### **2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal debido a que el trabajo pretende realizar la observación debida del comportamiento de las variables en su estado natural señalado como el estudio de los hechos ocurridos, recogiéndolos en un solo momento habiéndose producido el fenómeno, limitándose solo a observar la recolección de datos en un momento dado con el propósito de analizar su incidencia.

#### **Metodología**

La metodología empleada en el presente trabajo de investigación fue Hipotético deductivo, ya que para plantear una hipótesis identificamos un problema. Teniendo entonces que este proceso de prueba para demostrar la hipótesis se llama Deductivo, es decir que parte de una situación general, tomándose algunas acciones llegando a concluir en una situación meramente puntual.

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue aplicada por que se priorizará a resolver un problema a través de un conocimiento teórico, es decir nos ayudara a resolver un problema practico en base a unas ideas, aplicando conocimientos teóricos de los cursos que se han impartido en la carrera de administración con la finalidad de probar algo planteado resolviendo el problema y cubriendo la necesidad requerida con la finalidad de orientarla hacia el éxito empresarial.

#### **Nivel de investigación**

El nivel de estudio que se realizó corresponde al nivel descriptivo - correlacional, debido a que en base a la observación describirá las variables de estudio, describiendo la relación entre las mismas, de manera tal que se guiara en cómo se realizó el cuestionario narrando con fiabilidad las respuestas de los trabajadores de la Minera , buscando medir el grado de relación entre las variables para luego comparar dicha relación , permitiendo establecer un número llamado quebrado o razón obtenido de la división de las variables en donde el número que nos dé como resultado lo denominaremos correlación.

$R > 0$ , V1 se relaciona directamente proporcional a V2  
 $R < 0$ , V1 se relaciona inversamente proporcional a V2  
 $R = 0$ , V1 no guarda ninguna relación con V2

## **2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

En la investigación se describirán las variables (1) Clima organizacional y (2) Desempeño Laboral. A continuación se procederá a definir las variables de forma conceptual, operacional, indicadores y la escala de medición a desarrollar. Se pueden visualizar en la Tabla 1 (ver anexo)

### **Variable 1: Clima Organizacional (CO)**

Definición conceptual

El clima organizacional refleja las interacciones entre características personales y organizacionales, esto quiere decir que dentro de sus dimensiones está representado por el ambiente que se crea por efectos del comportamiento en complejo de toda la organización.

### **Variable 2: Desempeño Laboral (DL)**

Definición conceptual

Es de suma importancia encontrar las medidas cautelares para optimizar el desempeño de los trabajadores de una organización, de manera tal que un proceso eficaz de evaluación permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual, esto significa que se deben emplear procesos eficientes en la construcción de una beneficiosa estructura interna capaz de entender que la clave del éxito se encontrara cuando se trabaja apasionadamente con constancia y dedicación.

## **2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **2.3.1 Población**

Población es denominado como el grupo con propiedades comunes que formara parte de los elementos que se pretende analizar. Puede ser una población grande o pequeña dependiendo si es que se pueden contar los elementos que la conforman denominándose poblaciones finitas o infinitas.

Por lo tanto para la presente investigación la población está conformada por 60 colaboradores.

### **2.3.2. Muestra**

Denominada como un conjunto o subconjunto de un conjunto, puede tomar todos los elementos de una población o solo una parte de esta. Debido a que la población existente en la Minera es pequeña ya que  $P \leq 100$ , recurriremos a una parte de la muestra tomada como un subconjunto de esta (M c P).

Por lo tanto para la presente investigación se contó con 34 trabajadores administrativos.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación es **No probabilístico**, por la disponibilidad de los sujetos participantes elegidos bajo los requerimientos de conveniencia y de esa manera coleccionar información de alta efectividad facilitando los accesos de información.

## **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

### **2.4.1 Técnica**

En cuanto al instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario correspondiente a la técnica de la **encuesta** como herramienta con la finalidad de recolectar información de campo a través de las respuestas de los participantes de forma sistemática.

### **2.4.2 Instrumento de recolección de datos**

El instrumento de recolección de datos empleado en cuanto al cuestionario para obtener información relevante fue construido con una escala **tipo Likert** que constó con un total de 24 preguntas conformado por ítems que midieron las variables. Asimismo se utilizó la escala de medición ordinal-razón.

### **2.4.3 Validación**

Para la presente investigación la **validez** del cuestionario ha sido revisada y sometida mediante el juicio de expertos quienes dieron su opinión respectiva de ítems para hallar las coherencias. A continuación se presenta en la Tabla 2 (ver anexo), el listado de expertos para la validación del instrumento y mida según las variables de investigación.

La calificación de los docentes fue aplicable, después de hacer las correcciones y sugerencias para su mejora.

### **2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos**

Acerca de la **Confiabilidad** del instrumento se determinó mediante una prueba piloto realizada a 26 trabajadores usando el coeficiente Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS versión 24, ello con la finalidad de ir mejorando el cuestionario cuantas veces sea necesario según se requiera. Los rangos para su interpretación se presentan en la tabla 3 Coeficientes de Alfa de Cronbach (ver anexo)

Por consecuencia las variables analizadas en el software estadístico SPSS versión 24 determinaron que el valor del Alfa de Cronbach tiene fiabilidad de 0,824 indicando un coeficiente alfa  $> 0,8$  donde nos da de conocimiento que la prueba es buena según lo determinado por los autores George y Marelly en referencia a la tabla 4 Estadísticos de Fiabilidad (ver anexo), es decir con un total de 26 casos según la tabla 5 Resumen del procesamiento de los casos (ver anexo) es confiable para el constructo.

## **2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

En la investigación se utilizó el método estadístico descriptivo - inferencial, debido a que nos conlleva a evaluar los datos obtenidos que fueron descritos en la encuesta dentro del cuestionario previamente revisado por los expertos de juicio y de esa forma se pueda analizar de manera fácil pretendiendo probar las hipótesis de acuerdo a dichos resultados gracias a la ayuda del software estadístico SPSS versión 24.

## **2.6 ASPECTOS ÉTICOS**

Por una cuestión de ética la información suministrada por la empresa y la identidad de los colaboradores que participaron en la encuesta es reservada en vías de proteger los datos obtenidos para que no sean alterados y por ende sea veraz.

El objetivo principal es lograr que las personas se integren a un grupo de investigación de manera voluntaria siguiendo lineamientos que se deben cumplir obteniendo como resultado un proyecto exitoso.

### III-RESULTADOS

#### 3.1 RESULTADO DESCRIPTIVO DE LOS DATOS POR DIMENSIONES

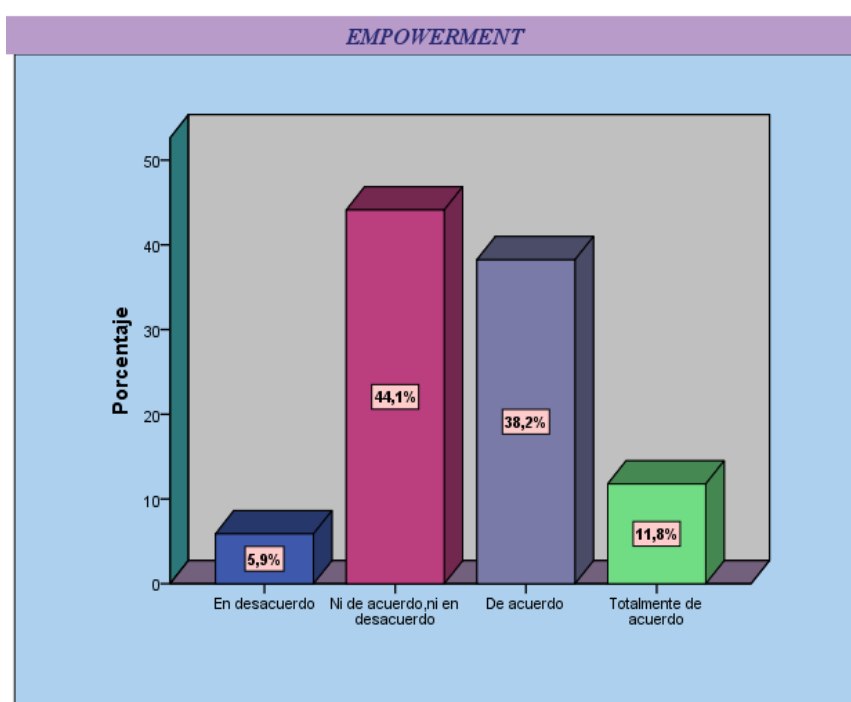
##### 3.1.1 Empowerment

###### Clima Organizacional

TABLA 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo (D)	2	5,9	5,9	5,9
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (ND/NA)	15	44,1	44,1	50,0
	De acuerdo (A)	13	38,2	38,2	88,2
	Totalmente de acuerdo(TA)	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

GRÁFICO 1



El 44,1% de los encuestados que se representa por 15 personas estaban ni en desacuerdo, ni en acuerdo (ND/NA) con el empowerment en relación con el clima organizacional a través de la autoridad, responsabilidad, retroalimentación y el poder en la toma de decisiones. Con un total del 50% de los encuestados que representa a 17 personas estaban totalmente de acuerdo (TA). Por otro lado el 5,9% argumento representando a 2 encuestados que estaban en desacuerdo (D).

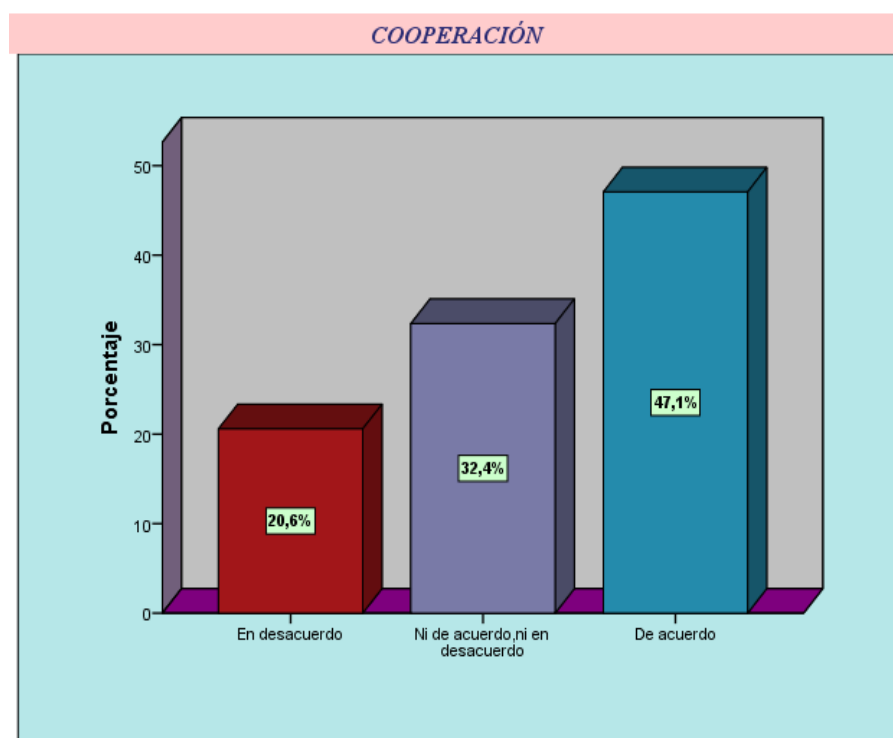
### 3.1.1 Cooperación

#### Clima Organizacional

TABLA 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	(D)	7	20,6	20,6	20,6
	(ND/NA)	11	32,4	32,4	52,9
	(A)	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

GRÁFICO 2



El 47,1 % de los encuestados que representa a 16 personas estaban de acuerdo(A) con la cooperación en relación con el clima organizacional a través de la planificación, gestión, reciprocidad y comunicación. Con un 32,4% de los encuestados que representa a 11 que estaban ni en desacuerdo, ni de acuerdo (ND/NA) mientras que un 20,6% de los encuestados representa a 7 personas que estaban en desacuerdo (D).

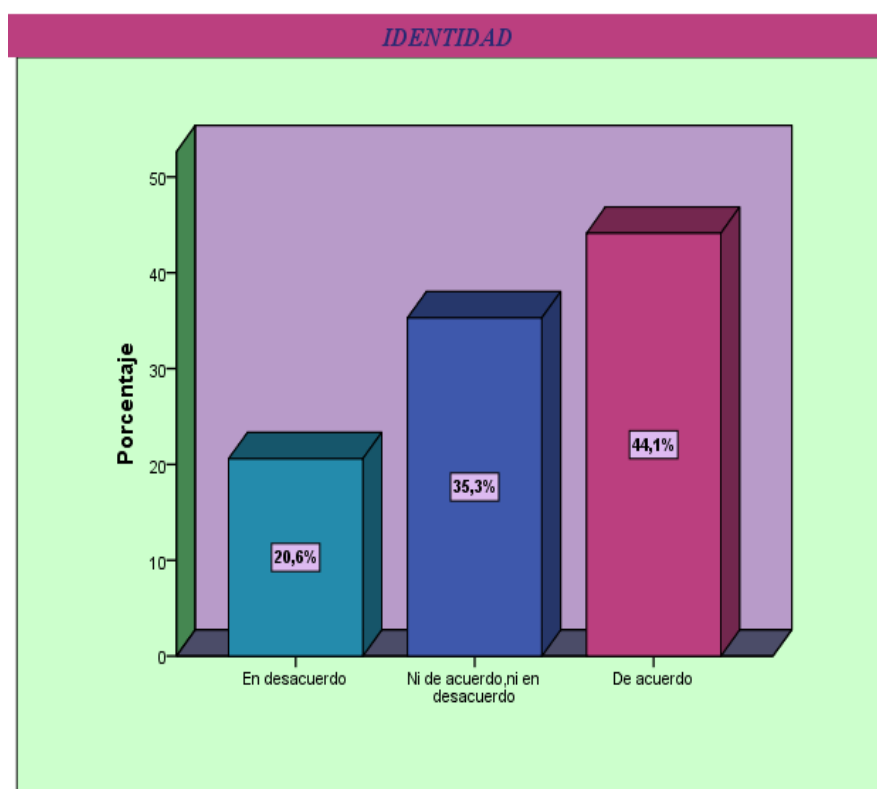
### 3.1.1 Identidad

#### Clima Organizacional

TABLA 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	(D)	7	20,6	20,6	20,6
	(ND/NA)	12	35,3	35,3	55,9
	(A)	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

GRÁFICO 3



El 44,1% de los encuestados que representa a 15 personas estaban de acuerdo (A) con la identidad en relación con el clima organizacional a través de la autonomía, sentido de pertenencia, código de ética y cultura. Un 35,3% de los encuestados representa a 12 personas que estaban ni en desacuerdo, ni de acuerdo (ND/NA) a comparación de un 20,6% de los encuestados que representa a 7 personas estaban en desacuerdo (D).



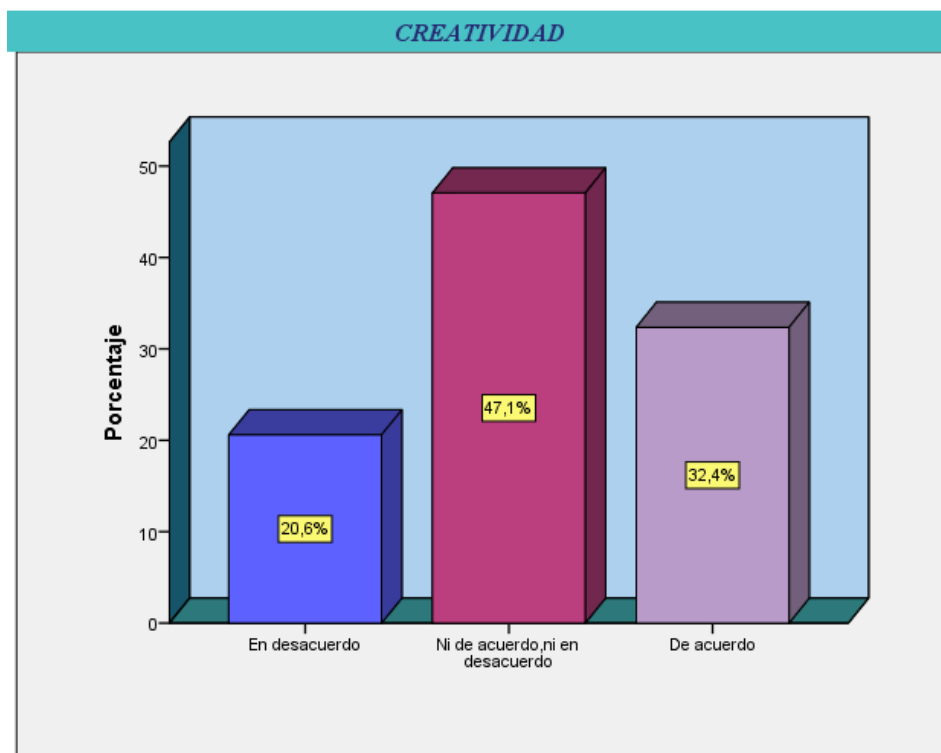
### 3.1.2 Creatividad

#### Desempeño Laboral

TABLA 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	(D)	7	20,6	20,6	20,6
	(ND/NA)	16	47,1	47,1	67,6
	(A)	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

GRÁFICO 4



El 47,1% de los encuestados que representa a 16 personas que estaban ni en desacuerdo, ni de acuerdo (ND/NA) con la creatividad en relación con el desempeño laboral a través de la fluidez, originalidad, flexibilidad e innovación. Con un 32,4% de los encuestados que representa a 11 personas estaban de acuerdo (A) mientras 20,6% de los encuestados representa a 7 personas que estaban en desacuerdo (D).

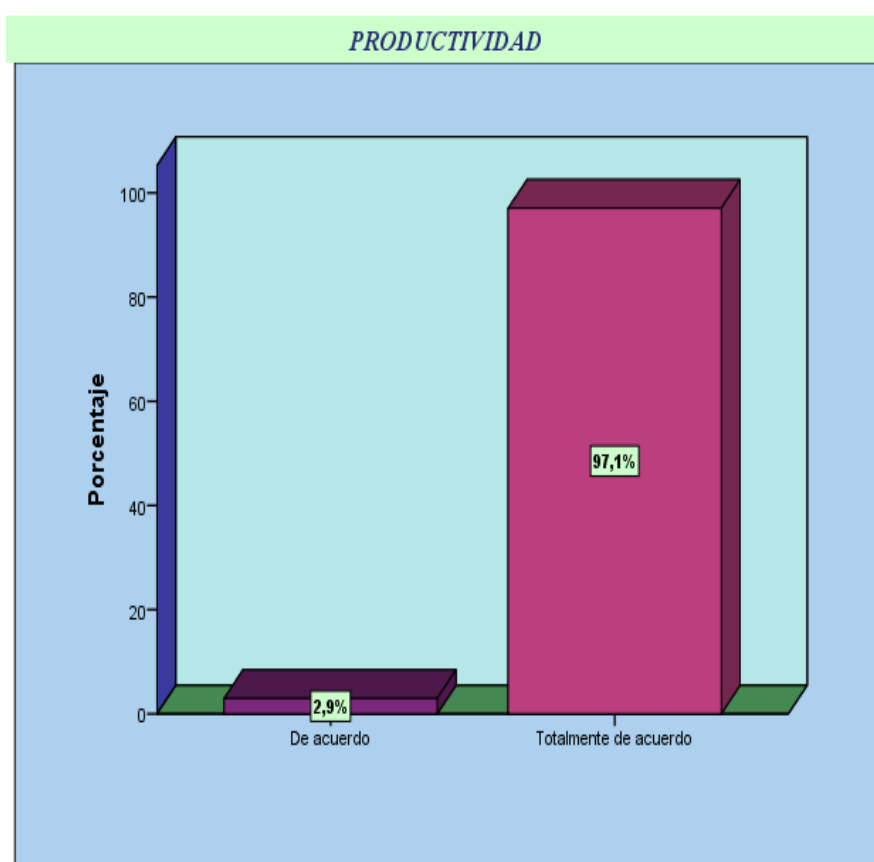
### 3.1.2 Productividad

#### Desempeño Laboral

TABLA 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	(A)	1	2,9	2,9	2,9
	(TA)	33	97,1	97,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

GRÁFICO 5



El 97,1% de los encuestados que representa a 33 personas estaban totalmente de acuerdo(TA) con la productividad en relación con el desempeño laboral en relación con la eficacia, capacidad, laboriosidad y participación comparado con un 2,9% de los encuestados que representa a solo 1 persona que estaba de acuerdo(A). Concluyendo en su totalidad de un 100% que la productividad es un factor de éxito dentro de la empresa.

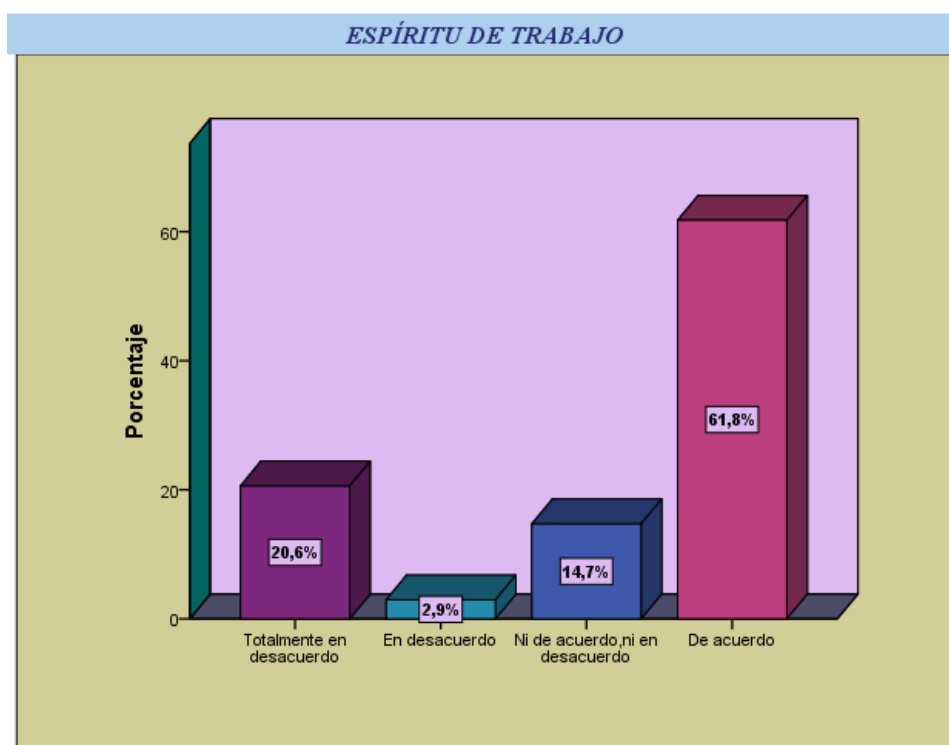
### 3.1.2 Espíritu de Trabajo

#### Desempeño Laboral

TABLA 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	(TA)	7	20,6	20,6	20,6
	(D)	1	2,9	2,9	23,5
	(ND/NA)	5	14,7	14,7	38,2
	(A)	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

GRÁFICO 6



El 61,8% de los encuestados que representa a 21 personas estaban de acuerdo(A) con el espíritu de trabajo en relación con el desempeño laboral con el compañerismo, motivación, generación de apoyo, y competencia crítica. Con un 20,6% de los encuestados que representa a 7 personas estaban en desacuerdo (D), comparado con un 14,7% de los encuestados que representan a 5 personas estaban ni en desacuerdo, ni de acuerdo (ND/NA). A su vez un 2,9% de los encuestados representa a solo 1 persona en desacuerdo (D).

## 3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

### a) PRUEBA PARAMÉTRICA o NO PARAMÉTRICA

**Prueba Paramétrica.-** En esta sección identificaremos el estadístico a usar en la prueba de hipótesis en cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que se manejan variables cuantitativas
- b) Que se cumpla la condición:  
**1ra.forma:** Definición de Normalidad.- Una muestra es normal si y solamente si: La media =mediana=moda ( $\bar{x} =me=Mo$ )
- c) Ambas variables deben tener varianzas iguales

**Prueba No Paramétrica.-** También conocidas como pruebas independientes y basta que solo no ocurra una de las condiciones mencionadas para definirla así. Considerando las definiciones señaladas argumentaremos entonces que:

#### 1º Forma

- a) La variable que estamos usando es cuantitativa ordinal
- b) Verificamos la normalidad de la muestra

Por definición se determinara en la distribución si se cumple que:

$$\text{La media =mediana=moda } (\bar{x} =me=Mo)$$

Condición que se podrá visualizar en la tabla 12 (ver anexo)

Observamos en la Tabla 12 que:

La media, la mediana y la moda son diferentes por lo tanto la distribución no es normal y por definición ya que la segunda condición (b), no se cumple, en consecuencia en la demostración de hipótesis se usara un estadístico **NO PARAMÉTRICO**.

Por lo tanto en la investigación de trabajo por las pruebas de nuestras hipótesis usaremos el estadístico que mide la correlación entre las dos variables aleatorias denominado **SPEARMAN** por ser no paramétrico asimismo porque el cuestionario empleado es de tipo Likert.

## **b) Prueba de Hipótesis de trabajo**

Para el Nivel **correlacional** de mi tesis, se tiene que:

- **H<sub>o</sub>**: Si Rho Spearman  $\neq 0$ ; V1 está relacionada con la V2
- **H<sub>a</sub>**: Si Rho Spearman  $= 0$ ; V1 no está relacionada con la V2

Entonces tenemos como objetivo:

1.- Saber si hay o no relación

2.- Encontrar el número correlacional

Para lo cual usaremos la tabla 13 Grado de Correlación del autor Bisquerra (ver anexo).

Los valores se dan entre -1 y 1, es por ello que podemos decir que:

- Si V1 y V2 tienen el mismo sentido serán directamente proporcionales y positivas. Si V1 y V2 tienen diferentes sentido serán inversamente proporcionales y negativas.

## b1) Prueba de correlación de las variables de la Hipótesis General

**Hg:** El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017

**H<sub>a</sub>:** El clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017.

**Correlaciones**

			<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	1,000	,478**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,004
		<b>N</b>	34	34
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	,478**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,004	.
		<b>N</b>	34	34

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

Se obtiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0,478 determinando que existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio según la Tabla de grado de Correlación 3.2.b argumentada por el autor Bisquerra poniendo de manifiesto que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) por lo tanto el clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores debido a ello se mantendrán optimas relaciones laborales.

## b2) Prueba de correlación de las variables de la hipótesis específica 1

**He<sup>3</sup>:** El empowerment se relaciona significativamente con la creatividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** El empowerment no se relaciona significativamente con la creatividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

**H<sub>a</sub>:** El empowerment si se relaciona significativamente con la creatividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

Correlaciones

			EMPOWERMENT	CREATIVIDAD
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	CREATIVIDAD	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Se obtiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0,592 indicándonos que existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio según la Tabla de grado de Correlación 3.2.b argumentada por el autor Bisquerra poniendo de manifiesto que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) por lo tanto el empowerment si se relaciona significativamente con la creatividad de los trabajadores debido a ello por lo que se pueden originar mejoras en las acciones a ejecutar donde ambas parten colinden en la superación de llevar a cabo las metas trazadas.

### b3) Prueba de correlación de las variables de la hipótesis específica 2

**He<sup>2</sup>:** La cooperación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

**H<sub>o</sub>:** La cooperación no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

**H<sub>a</sub>:** La cooperación si se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

#### Correlaciones

			COOPERACIÓN	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	COOPERACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	-,173
		Sig. (bilateral)	.	,328
		N	34	34
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	-,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,328	.
		N	34	34

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

Se obtiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0,173 indicándonos que existe una correlación negativa muy alta entre las variables en estudio según la Tabla de grado de Correlación 3.2.b argumentada por el autor Bisquerra poniendo de manifiesto que se acepta la hipótesis nula (H<sub>o</sub>) y se rechaza la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) por lo tanto la cooperación no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores por lo que se pueden originar conflictos organizacionales.



#### b4) Prueba de correlación de las variables de la hipótesis específica 3

**He<sup>1</sup>:** La identidad se relaciona significativamente con el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** La identidad no se relaciona significativamente con el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

**H<sub>a</sub>:** La identidad si se relaciona significativamente con el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.

			IDENTIDAD	ESPIRITU DE TRABAJO
Rho de Spearman	IDENTIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	34	34
	ESPIRITU DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	34	34

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

Se obtiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0,507 indicándonos que existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio según la Tabla de grado de Correlación 3.2.b argumentada por el autor Bisquerra poniendo de manifiesto que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) por lo tanto la identidad si se relaciona significativamente con el espíritu de trabajo de los trabajadores por lo que se asume el compromiso de los que se ponen la camisa por la organización aprovechando sus capacidades.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El estudio de toda la investigación presentada nos muestra como objetivo general de la misma el determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A, de tal modo que los resultados hallados nos han demostrado ciertamente que existe un coeficiente de correlación de 0,478 entre las variables dado a que el valor de significancia es de 0.004 siendo menor a 0.005 teniendo una correlación positiva moderada que se puede observar en la Tabla 13 Grado de Correlación (ver anexo).

Por lo que se infirió que este resultado tiene similitud con el objetivo general de la tesis presentada por Quispe (2015) quien tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en sus trabajadores generando como resultados una correlación de 0,652 entre las variables y por ende una correlación positiva moderada.

Por lo tanto este objetivo difiere con el objetivo general de la tesis de Uría (2011) quien presento como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, quedando demostrado como falsa la hipótesis general debido a que el poder dominante entorpece las labores de sus equipos de trabajo como tal.

La metodología empleada en el desarrollo de la tesis es de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo correlacional. Puesto que se utilizó la técnica de datos a la encuesta por medio de un cuestionario de 24 preguntas tipo Likert a sus 34 trabajadores, cuyos datos se ingresaron a través del programa estadístico SPSS. VS.24 de tal modo que nos brinde los resultados para el cumplimiento de los objetivos esperados.

Con respecto a la discusión por resultado la hipótesis general presenta un coeficiente de correlación positiva moderada de manera que se puede concluir que casi la mitad de su población encuestada está de acuerdo con mantener una política de situación efectiva en donde los indicadores que se tomaron en cuenta como el empowerment, cooperación ,identidad ,creatividad ,productividad y espíritu

de trabajo guardan en su mayoría una relación favorable respecto a sus variable clima organizacional y desempeño laboral a través de la planificación, gestión, reciprocidad y comunicación se mantendrán bien. (Véase Tablas y gráficos respectivamente)

De tal modo hay similitud con los resultados por Hernández (2011) en donde se manifestó un resultado excelente dentro de la Dimensión Relaciones Humanas con respecto a la variable Desempeño Laboral un 26,79% representada por 14 personas que manifiestan muy bueno, un 19,61% representada por 10 personas que manifiestan regular ,asimismo un 10,46% representada por 5 personas manifiestan bueno, cabe concluir que casi la mitad de su población encuestada manifiesta excelente con mantener una política de situación en donde las relaciones humanas se mantienen bien.(Véase Tabla 3 y Grafico 3,página 74 de la tesis en mención)

También el 97,1 % de los trabajadores encuestados de la Minera representada por 33 personas manifestaron que estaban totalmente de acuerdo (TA) con la Dimensión Productividad, a su vez un 2,9 % representada por solo 1 persona que estaba de acuerdo.De lo anterior se puede concluir que toda la población encuestada está totalmente de acuerdo (TA) con mantener una política de situación en donde la productividad en relación con la eficacia, capacidad, laboriosidad y participación se mantienen bien. (Véase Tabla 10 y Grafico 5, página 36)

Estos resultados tienen similitud con los de Pérez y Rivera (2015) en donde un 43,0% representada por 46 personas que manifiestan regular y un 4,7% representada por 5 personas manifiestan poco, originado como resultado que más de la mitad de su población encuestada manifiesta mucho con mantener una política de situación en donde la productividad se mantiene bien. (Véase Tabla 32 y Grafico 32, página 77 de la tesis en mención)

En cuanto a la discusión por conclusiones la Minera debe mejorar las estrategias para lograr un excelente desempeño de los trabajadores.

Estos resultados tienen similitud con la conclusión de la investigación de León (2015) a través de los aspectos que forman parte de un estilo participativo donde los equipos de trabajo se sientan motivados, lo que en mi tesis se tomaría como indicador autoridad de la dimensión empowerment y el indicador motivación de la dimensión espíritu de trabajo.

Mientras que por otro lado el resultado obtenido difiere con la conclusión de la investigación de Mino (2014) debido a que el clima organizacional se ve afectado por la falta de una buena estructura organizacional y su mal programa de remuneraciones causando que su personal se desmotive totalmente aunado al estrés, generan falta de compromiso y trabajo de equipo , lo que en mi tesis se tomaría como el indicador cultura de la dimensión identidad que en conjunto con el indicador motivación de la dimensión espíritu de trabajo guardan relación significativa.

Y teniendo en cuenta la discusión por teorías relacionadas en mi tesis se desarrollaron dos teorías relacionadas a las variables principales de mi estudio. Con respecto al Clima Organizacional se utilizó la teoría de campo de Kurt Lewin en el concepto bajo el cual las personas reaccionan ante estímulos, considerando que estas como tales actúan en espacios vitales subjetiva (Carvajal, Delgado, y Vanegas, 2013, p.114).La teoría usada para la segunda variable fue de Douglas McGregor de la gente X e Y manifestándose en cómo sería su desempeño laboral frente a la observación de los directivos de la empresa. (López, 2006, p.45).Donde predomina para mi tesis la teoría Y.

Estas teorías tienen similitud con las teorías del trabajo de investigación de Quispe (2015) donde nos menciona que para la variable Clima Organizacional de Litwin y Stinger utilizó la Teoría Y de Douglas McGregor, por lo cual nos manifiesta que las personas trabajan de manera eficaz cuando su ambiente laboral les proporciona las herramientas necesarias para conjeturar los objetivos en conjunto.

## **V.- CONCLUSIONES**

Basados en las referencias obtenidas se manifiesta que se llegó a cumplir el objetivo general de la investigación demostrándose como cierta la Hipótesis general por lo que se puede tener en cuenta las siguientes conclusiones:

5.1 Con respecto al objetivo general si se cumple la relación efectiva entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral porque se comprueba la hipótesis general permitiendo que los colaboradores se muestren identificados e interactúen en un clima saludable poniendo dentro de una marco competitivo las ejecuciones por parte de la empresa.

5.2 Hemos podido identificar que entre el empowerment y la creatividad de los colaboradores existe relación positiva moderada que se ve fortalecida por el buen trato a su talento humano afectando su ingenio para la toma de decisiones de forma eficaz con la misión en conjunto.

5.3 También se ha identificado que en la relación entre la identidad y el espíritu de trabajo existe una relación positiva moderada reflejando que las características que puedan presentar los colaboradores encierran el sentir de la búsqueda de fortalecer la imagen institucional y el compromiso de sus colaboradores.

.

5.4 Cabe resaltar que una de las debilidades halladas se localiza entre la relación de la cooperación y la productividad debido a que existe relación negativa muy alta por lo que se debe enfatizar en los causales de dichos aspectos para regular parcialmente las actividades que puedan no ser de agrado por parte de los trabajadores y de esa manera no se generen conflictos organizacionales.

## **VI.- RECOMENDACIONES**

Dados los resultados obtenidos podemos reiterar las siguientes recomendaciones:

### Primera

Se recomienda continuar con la política de la empresa pero dándole un valor agregado a los trabajadores como motivación representadas en bonificaciones y/o reconocimientos para asumir una retroalimentación basada en la creatividad fluida requerida para la innovación de manera que generen optimizar los resultados periódicamente.

### Segunda

Se recomienda mejorar el uso de las herramientas administrativas como la mejora continua de manera eficiente con una buena toma de decisiones de manera responsable de las necesidades para que los individuos que la integran deseen alcanzar los objetivos y metas empresariales.

### Tercera

Es recomendable mejorar la relación de sus trabajadores a través de actividades en pro de unión familiar – empresa para sentirse identificados y comprometidos de pertenecer a un equipo de trabajo resaltando el compañerismo y generando una conducta favorable para los propósitos de la entidad.

### Cuarta

Como parte final se recomienda a los directivos incentivar a fomentar lazos afectivos por medio de un Coach que valore a su recurso humano incitando a la cooperación para que se eleven los índices de productividad, a través de charlas de capacitación constantes acerca de la gestión, planificación, motivación ya que de este modo se vincularía un nexo tan importante que ayudaría a un mejoramiento continuo donde se cree un ambiente adecuado para el logro de las metas trazadas.

## VII. REFERENCIAS

Andreu, E y Martínez. R. (2011). Como gestionar una Pyme mediante el cuadro de mando. (2º ed.) ESIC Editorial. Madrid.

Appiah, K. (2007). La ética de la identidad. Katz Editores. Buenos Aires.

Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas competencias actitud. Ecoe Ediciones. Colombia.

Blanco, A. (2007). "Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la Gestión de recursos humano por competencias". ESIC Editorial. Madrid.

Black, M. (2006). Administración .Pearson Educación. México.

Blandez, M. (2016). Proceso administrativo. Editorial UNID.

Benjamín, F. (2007). Auditoria administrativa gestión estratégica del cambio (2ºed.). Pearson Education. México

Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid.

Carvajal, J, Delgado, L y Vanegas, M. (2013). Psicología Organizacional Perspectivas y avances. Ecoe Ediciones. Bogotá.

Castro, E. (2014). Operaciones auxiliares de almacenaje. Organización de los Almacenes y análisis de documentación, riesgos, proceso y mantenimiento .Ideas propias Editorial. España.

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. (7º.ed.) McGraw-Hill Interamericana. México D.F

Dalton, M, Hoyle, D y Watts, M. (2007). Relaciones Humanas. (3º.ed). Thompson. México.

- Díaz, C. (2003). La creatividad en la expresión plástica. Propuestas didácticas y metodológicas. S.A de ediciones. Madrid.
- Fernández, R. (2010). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana Empresa. Editorial Club Universitario. España.
- Giz, G y Gabler, S. (2015). Gestión de la cooperación en la práctica. Diseñar cambios sociales con Capacity Works. Alemania.
- González, M. (2006). Habilidades directivas .Gestión eficaz del tiempo. Innovación S.L. España.
- Gutiérrez, J. (2017).Teoría X y Teoría Y de McGregor .Recuperado de <https://www.gerencie.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor.html>
- Hernández, S. (2011). “Como influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQUITO”. (Tesis de licenciatura para Psicóloga Industrial). Universidad central del Ecuador. Ecuador.
- Huamanchumo, H y Rodríguez, J. (2015). Metodología de la Investigación en las Organizaciones. Editorial Summit. Perú.
- Izquierdo, C. (2007). La autoridad en la familia: el reto de ser buenos padres. Sociedad de San Pablo. Bogotá.
- León, A. (2015). “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”. (Trabajo de Grado para Magister en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Letamendia Francisco et al. (2006). Acción colectiva. Editorial Fundamentos. España.



- Llaneza, J. (2009). Ergonomía, Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. (13°.ed). Lex Nova S.A. España.
- Luna, V y Pezo, A. (2005). Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos. Edición del convenio Andrés Bello. Colombia.
- Marroquín, S. (2011). "El clima organizacional y su relación con el desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King". (Trabajo de grado académico de licenciatura en Psicología). Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Méndez, A y Pérez, R. (2007). Organizaciones juveniles en el alto. Reconstrucción de identidades colectivas. Fundación PIEB. La Paz.
- Mino, E. (2014). "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque". (Tesis para el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Morán, S. (2015). "Clima organizacional para el personal de un hotel ubicado en Santa Cruz Rio Hondo del Departamento de Zacapa". (Tesis para optar por el título de Psicólogo Industrial). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ortiz, A. (2009). Aprendizaje y comportamiento. Basados en el funcionamiento del Cerebro humano: Emociones, procesos cognoscitivos, pensamientos e inteligencia. Colección Neurocognición. E Litoral. Volumen 2.
- Paz, R y Piedrahita, M. (2007). Desarrollo Histórico del marketing. Universidad Libre. Colombia,
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). "Clima organizacional y satisfacción laboral en los Trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013". (Tesis para el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial). Universidad Nacional de la Amazonia, Iquitos.

Quispe, N. (2015). "Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015". (Tesis para el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

Rincón, A. (2006). El individuo y las organizaciones. Ecobook Editorial del economista. España.

Robbins, S y DeCenzo, D. (2009). Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones. (3°ed.). Pearson Prentice Hall. México.

Robbins, S y Coulter, M. (2005). Administración. (8°ed.) Pearson educación. México.

Sarries, L y Casares, E. (2008). Buenas prácticas de recursos humanos. ESIC Editorial. Madrid.

Soto, A. (2008). Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial de empleo contemporáneo. Universidad Alberto Hurtado LOM Ediciones. Chile.

Torres, A. (2017). Psicología y mente. Psicología social y Relaciones personales. Recuperado de <https://psicologiaymente.net/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>

Uría, D. (2011). "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral De los trabajadores de ANDELAS CÍA. Ltda. Ciudad de Ambato". (Tesis para Título de Ingeniería de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Vacir de Souza et al. (2011). Psicoterapia de grupo: Ejercicios a la mano. LMHC, CAP, CFAE. Volumen 3. EEUU.

Yarce, J. (2005). El poder de los valores en las organizaciones. Ediciones Ruiz. México.

ANEXOS

Tabla 1

VARIABLES	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS		INSTRUMENTO MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
			POSICIÓN EN EL CUESTIONARIO	Nº DE PREGUNTA POR INDICADOR.		
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	<b>Empowerment</b> También la autora nos manifiesta al respecto: Empowerment significa compartir la fuerza, poniendo a la gente en el asiento del conductor en sus respectivas funciones laborales, significa también proveer a la gente de autoridad, proporcionando información, herramientas y procedimientos necesarios para llevar a cabo su trabajo. Además de requerir cambios continuos en las funciones de los gerentes, moviéndose de controlador hacia un facilitador, habilitador o asesor (Arroyo, 2012, p.324).	Autoridad	1,2,3,4	1	Cuestionario de Tipo Likert	Escala Ordinal-Razón
		Responsabilidad		1		
		Retroalimentación		1		
		Poder en la Toma de decisiones		1		
	<b>Cooperación</b> Para sustentar este concepto los autores nos manifiestan al respecto La cooperación es el elemento fundamental para el desarrollo de una sociedad en cualquier lugar del mundo. Diseñar este desarrollo es una tarea que ningún actor puede asumir por sí solo. Para ello es imprescindible contar con buenas relaciones de cooperación, ya sea nivel local, de toda la sociedad, y cada vez con más frecuencia, por encima de las fronteras nacionales (Giz y Gabler,2015,p.1).	Planificación	5,6,7,8	1		
		Gestión		1		
		Reciprocidad		1		
		Comunicación		1		
	<b>Identidad</b> “La idea de identidad ya ha construido en ese yo un reconocimiento de la compleja interdependencia que existe entre la creación de uno mismo (del propio yo) y la sociabilidad” (Appiah, 2007, p.47).	Autonomía	9,10,11,12	1		
		Sentido de Pertenencia		1		
		Código de ética		1		
		Cultura		1		
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	<b>Creatividad</b> “Como la facultad intelectual de las personas para proponer nuevas vías de solución para el avance del conocimiento, que no utiliza solamente el razonamiento lógico en la búsqueda de la solución al problema planteado” (Cegarra,2012, p.153).	Fluidez	13,14,15,16	1		
		Originalidad		1		
		Flexibilidad		1		
		Innovación		1		
	<b>Productividad</b> También el autor sostiene al respecto La productividad es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, en beneficio de todos, al permitir a las personas desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de vida, sin duda, está íntimamente ligada con una mejora empresarial y con la calidad, ya que a mayor productividad y calidad mayor será la eficiencia del proceso y este aumento permitirá obtener unos precios más competitivos y, por tanto, nuevos clientes(Fernandez,2010, p.21).	Eficacia	17,18,19,20	1		
		Capacidad		1		
		Laboriosidad		1		
		Participación		1		
	<b>Espiritu de trabajo</b> Para definir este concepto el autor nos señala que Es el conjunto de sentimientos de compañerismo y camaradería que se producen entre los componentes de un grupo, de forma que se establecen unos lazos interpersonales muy fuertes que permiten una perfecta integración y cooperación y que se traducen en la consecución de los resultados deseados en el trabajo (Castro, 2014, p.95).	Compañerismo	21,22,23,24	1		
		Motivación		1		
Generación de Apoyo		1				
Competencia crítica		1				

**Tabla 2**

<b>VALIDADOR</b>	<b>GRADO</b>	<b>RESULTADO</b>
Carlos Alberto Villafuerte Álvarez	Doctor	Aplicable
Jorge Rodríguez Figueroa	Doctor	Aplicable
Edwin Arce Álvarez	Doctor	Aplicable
<b>Promedio Aplicable</b>		

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos

**Tabla 3**

### Coeficientes de Alpha de Cronbach

<b>Valores</b>	<b>Interpretación</b>
Coeficiente alfa >.9	Es Excelente
Coeficiente alfa >.8	Es Bueno
Coeficiente alfa >.7	Es Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es Nula

**Fuente: George y Mallery (2003, p.231)**

**Tabla 4**

### Estadísticos de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,824	24

**Tabla 5****Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 12****Estadísticos**

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
N	Válidos	34	34
	Perdidos	0	0
Media		3,50	3,59
Mediana		3,50	4,00
Moda		3 <sup>a</sup>	4

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

**Tabla 13****Grado de Correlación**

Coefficiente	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación negativa muy alta.
De -0.71 a -0.9	Correlación negativa alta.
De -0.41 a -0.70	Correlación negativa moderada.
De 0 a -0.20	Correlación negativa baja.
De 0 a 0.20	Correlación negativa prácticamente nula.
De +0.21 a 0.40	Correlación positiva baja.
De +0.41 a 0.70	Correlación positiva moderada.
De +0.71 a 0.90	Correlación positiva alta.
de +0.91 a 1	Correlación positiva muy alta.

Fuente: Bisquerra (2004, p. 2012)

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA MINERA CASTROVIRREYNA S.A DISTRITO DE SAN  
ISIDRO AÑO 2017.**

Esta encuesta está dirigida a todos los trabajadores administrativos que laboran en la Minera Castrovirreyna S.A.

**Instrucciones:**

Lea detenidamente las siguientes preguntas y luego marcar con una "X" según la opción elegida, exprese lo que usted considere.

Gracias por su colaboración.

N°	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo.	De acuerdo.	Ni de acuerdo .Ni en desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
1	¿Considera usted que en su centro de labores su jefe le delega la suficiente autoridad?					
2	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?					
3	¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
4	¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?					
5	¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?					
6	¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?					
7	¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?					
8	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?					
9	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?					
10	¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?					
11	¿Conoce usted el código de ética de la organización?					

12	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?					
13	¿Considera usted que en su puesto de trabajo se le permite desarrollar fluidez de manera creativa?					
14	¿Cree usted que tiene originalidad en el cargo que desempeña?					
15	¿Considera usted que los resultados de su empresa tienen flexibilidad?					
16	¿Frecuentemente es posible realizar su trabajo de una manera innovadora que mejore los resultados obtenidos?					
17	¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?					
18	¿Considera usted que su capacidad adquirida está de acuerdo a las tareas que le asigna la organización?					
19	¿Las personas con las que se relaciona actúan con laboriosidad de manera productiva?					
20	¿Está usted dispuesto a brindar su participación para satisfacer las necesidades de la empresa?					
21	¿Usted siente que en su empresa se refleja el compañerismo?					
22	¿Considera usted que se siente motivado hacia su trabajo?					
23	¿Siente usted que en su empresa recibe generación de apoyo por parte de su equipo de trabajo?					
24	¿Considera usted que posee competencia crítica para obtener una mejor ventaja competitiva?					

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la identidad y el espíritu de trabajo que muestran los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la cooperación y la productividad que muestran los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el empowerment de los directivos y la creatividad que muestran los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, 2017?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. Determinar qué relación existe entre la identidad y el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.</p> <p>2. Determinar qué relación existe entre la cooperación y la productividad que muestran los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017.</p> <p>3. Precisar qué relación existe entre el empowerment de los directivos y la creatividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017.</p>	<p><b>GENERAL</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017 existe una relación significativa.</p> <p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <p>1. La identidad se relaciona significativamente con el espíritu de trabajo de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro, año 2017 existe / no existe una relación directa.</p> <p>2. La cooperación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San Isidro, año 2017 existe/no existe una relación directa.</p> <p>3. El empowerment que muestran los directivos se relaciona significativamente con la creatividad de sus colaboradores de la Minera Castrovirreyna S.A distrito de San isidro, año 2017 existe/no existe una relación directa.</p>	<p>Clima organizacional Variable 1</p>	<p><b>EMPOWERMENT</b> Autoridad Responsabilidad Retroalimentación Poder en la toma de decisiones</p> <p><b>COOPERACIÓN</b> Planificación Gestión Reciprocidad Comunicación</p> <p><b>IDENTIDAD</b> Autonomía Reconocimiento salarial Código de ética Cultura</p>	<p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> No experimental transversal</p> <p><b>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada</p> <p><b>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo-Correlacional.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 60 Trabajadores de la Minera Castrovirreyna S.A. distrito de San Isidro.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Parte de la población (34 trabajadores)</p> <p><b>MUESTREO:</b> Método <b>No probabilístico.</b></p> <p><b>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN:</b> Programa estadístico SPSS 21</p>
<p>Desempeño Laboral Variable 2</p>	<p><b>CREATIVIDAD</b> Fluidez Originalidad Flexibilidad Innovación</p> <p><b>PRODUCTIVIDAD</b> Eficacia Capacidad Laboriosidad Participación</p> <p><b>ESPÍRITU DE TRABAJO</b> Compañerismo Motivación Generación de apoyo Competencia crítica</p>				

## Matriz de Consistencia



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Clima Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL O RANGO
Empowerment	Autoridad	1	Escala: Ordinal- Razón
	Responsabilidad	2	
	Retroalimentación	3	
	Poder en la Toma de decisiones	4	
Cooperación	Planificación	5	
	Gestión	6	
	Reciprocidad	7	
	Comunicación	8	
Identidad	Autonomía	9	
	Sentido de pertenencia	10	
	Código de ética	11	
	Cultura	12	

Fuente: Elaboración propia.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL O RANGO
Creatividad	Fluidez	13	Escala: Ordinal- Razón
	Originalidad	14	
	Flexibilidad	15	
	Innovación	16	
Productividad	Eficacia	17	
	Capacidad	18	
	Laboriosidad	19	
	Participación	20	
Espíritu de trabajo	Compañerismo	21	
	Motivación	22	
	Generación de apoyo	23	
	Competencia crítica	24	

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Empowerment ¿Considera usted que en su centro de labores su jefe le delega la suficiente autoridad?							
2	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?							
3	¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?							
4	¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?							
	DIMENSIÓN 2 : Cooperación							
5	¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?							
6	¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?							
7	¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?							
8	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?							
	DIMENSIÓN 3 : Identidad							
9	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?							
10	¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?							
11	¿Conoce usted el código de ética de la organización?							
12	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Carlos Alberto Villaforte Alvarez*    DNI: *41920734*

Especialidad del validador: *Investigador*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de Nov del 2016.

\_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Creatividad</b>								
1	¿Considera usted que su puesto de trabajo se le permite desarrollar fluidez de manera creativa?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que tiene originalidad en el cargo que desempeña?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted los resultados de su empresa tienen flexibilidad?	✓		✓		✓		
4	¿Frecuentemente es posible realizar su trabajo de una manera innovadora que mejore los resultados obtenidos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Productividad</b>								
5	¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que su capacidad adquirida está de acuerdo a las tareas que le asigna la organización?	✓		✓		✓		
7	¿Las personas con las que se relaciona actúan con laboriosidad de manera productiva?	✓		✓		✓		
8	¿Está usted dispuesto a brindar su participación para satisfacer las necesidades de la empresa?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Espíritu de equipo</b>								
9	¿Usted siente que en su empresa se refleja el compañerismo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que se siente motivado hacia su trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Siente usted que en su empresa recibe generación de apoyo por parte de su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que posee competencia crítica para obtener una mejor ventaja competitiva?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Alberto Villaverde Alvarez DNI: 41920734

Especialidad del validador: Investigador

07 de Nov del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CLIMA ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
<b>DIMENSIÓN 1: Empowerment</b>									
1	¿Considera usted que en su centro de labores su jefe le delega la suficiente autoridad?	/				/			
2	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?	/				/			
3	¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?	/				/			
4	¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?	/				/			
<b>DIMENSIÓN 2: Cooperación</b>									
5	¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?	/				/			
6	¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?	/				/			
7	¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?	/				/			
8	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?	/				/			
<b>DIMENSIÓN 3: Identidad</b>									
9	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?	/				/			
10	¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?	/				/			
11	¿Conoce usted el código de ética de la organización?	/				/			
12	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?	/				/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]** No aplicable [ ]

10729462

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **RODRÍGUEZ FERRER JAQUE** DNI: .....

Especialidad del validador: **AP.H. CONTABLE**

01 de NOV del 2016

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Empowerment</b>							
	¿Considera usted que en su centro de labores su jefe le delega la suficiente autoridad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: Cooperación</b>							
5	¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3: Identidad</b>							
9	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Conoce usted el código de ética de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR EDWIN AREZ ALVAREZ

Especialidad del validador: INVESTIGACION

DNI: 2.883.3025

..... de ..... del 2016

  
Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Creatividad</b>								
1	¿Considera usted que su puesto de trabajo se le permite desarrollar fluidez de manera creativa?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que tiene originalidad en el cargo que desempeña?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted los resultados de su empresa tienen flexibilidad?	✓		✓		✓		
4	¿Frecuentemente es posible realizar su trabajo de una manera innovadora que mejore los resultados obtenidos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Productividad</b>								
5	¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que su capacidad adquirida está de acuerdo a las tareas que le asigna la organización?	✓		✓		✓		
7	¿Las personas con las que se relaciona actúan con laboriosidad de manera productiva?	✓		✓		✓		
8	¿Está usted dispuesto a brindar su participación para satisfacer las necesidades de la empresa?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Espíritu de equipo</b>								
9	¿Usted siente que en su empresa se refleja el compañerismo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que se siente motivado hacia su trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Siente usted que en su empresa recibe generación de apoyo por parte de su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que posee competencia crítica para obtener una mejor ventaja competitiva?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Edwin Arce Alvarez**   DNI: **23833025**

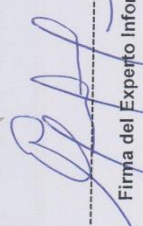
Especialidad del validador: **Investigación**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de ..... del 20.....  
  
 Firma del Experto Informante.



PROGRAMA SPSS

DATA ORIGINAL LICENCIATURA 2017 PATRICIA GALLARDO.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Mantiene uste... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	¿Conoce usted... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	¿Cree usted qu... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	¿Frecuentemen... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	¿Las personas ... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	¿Está usted di... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	¿Usted siente ... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	¿Siente usted ... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	¿Considera ust... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	V1	Númérico	8	2	CLIMA ORGAN... {1,00, Total...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
26	V.1	Númérico	8	0	CLIMA ORGAN... {1, Totalme...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

PROGRAMA SPSS

DATA ORIGINAL LICENCIATURA 2017 PATRICIA GALLARDO.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
2	5	5	2	2	4	2	5	5	5	4	2	3	2	4
3	2	5	2	5	1	1	5	1	1	3	2	4	5	3
4	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	2	4	4	5
5	1	5	2	5	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5
6	4	3	3	3	3	1	4	5	3	5	3	4	4	4
7	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
8	4	5	2	2	4	2	5	5	5	4	2	3	2	4
9	2	5	1	5	1	1	5	1	1	3	2	4	5	3
10	4	5	1	5	3	2	5	5	5	4	2	4	4	5
11	1	5	2	5	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5
12	4	3	3	3	3	1	4	5	3	5	3	4	4	4
13	4	5	2	4	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4
14	4	5	2	2	4	2	5	5	5	4	2	3	2	4
15	2	5	4	5	1	1	5	1	1	3	2	4	5	3
16	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	2	4	4	5
17	1	5	1	5	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5
18	4	5	1	3	3	1	4	5	3	5	3	4	4	4
19	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4
20	1	5	2	2	4	2	5	5	5	4	2	3	2	4
21	2	5	4	5	1	1	5	1	1	3	2	4	5	3
22	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	2	4	4	5
23	3	5	2	5	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5
24	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4
25	3	5	2	2	4	2	5	5	5	4	2	3	2	4

Vista de datos Vista de variables

PROGRAMA SPSS

DATA ORIGINAL LICENCIATURA 2017 PATRICIA GALLARDO.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	V1	V_1	V2	V_2
1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3,92	4	4,25	4
2	2	2	5	2	2	3	1	3	2	3	3,67	4	2,58	3
3	1	2	5	1	5	4	1	1	1	3	2,67	3	2,67	3
4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4,00	4
5	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	3,42	3	4,17	4
6	3	2	5	4	4	5	3	4	2	4	3,42	3	3,67	4
7	3	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4,08	4	3,92	4
8	2	2	5	4	4	3	5	3	4	3	3,58	4	3,42	3
9	1	2	5	1	5	4	1	1	1	3	2,58	3	2,67	3
10	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3,75	4	4,00	4
11	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	3,42	3	4,17	4
12	3	2	5	4	4	5	3	4	2	4	3,42	3	3,67	4
13	3	1	5	5	4	4	4	4	4	4	3,75	4	3,92	4
14	2	2	5	4	4	3	5	3	4	3	3,58	4	3,42	3
15	1	2	5	1	5	4	1	1	1	3	2,83	3	2,67	3
16	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4,00	4
17	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	3,33	3	4,17	4
18	3	2	5	4	4	5	3	4	2	4	3,42	3	3,67	4
19	3	1	5	5	4	4	4	4	4	4	3,92	4	3,92	4
20	2	2	5	4	4	3	5	3	4	3	3,33	3	3,42	3
21	1	2	5	1	5	4	1	1	1	3	2,83	3	2,67	3
22	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4,00	4
23	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	3,58	4	4,17	4
24	3	2	5	4	4	5	3	4	2	4	3,58	4	3,67	4
25	2	2	5	4	4	3	5	3	4	3	3,50	3	3,42	3

Vista de datos Vista de variables