

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Económico Administrativo**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**Relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral  
de trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en  
Arequipa, 2023**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Salleres Tito, Stephany Del Carmen**

**ORCID: 0009-0003-4849-4556**

para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Asesor:

**Dr. Lewis Zuñiga, Patricio Federico**

**ORCID: 0000-0002-7468-6258**

Arequipa- Perú

2025

UCSM-ERP

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

## ADMINISTRACION DE EMPRESAS

### TITULACIÓN CON TESIS

#### DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 27 de Enero del 2025

**Dictamen: 010347-C-EPAE-2025**

Visto el borrador del expediente 010347, presentado por:

**2018205382 - SALLERES TITO STEPHANY DEL CARMEN**

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DE LA INCORPORACIÓN LABORAL  
DE TRABAJADORAS EN LOS TRABAJADORES MINEROS EN UNA UNIDAD MINERA EN AREQUIPA,  
2023**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**29368188 - TICONA ZUÑIGA MARCO ANTONIO  
DICTAMINADOR**



**29621879 - RIVERO FERNANDEZ RENZO RIMANETH  
DICTAMINADOR**



**42267952 - TRILLO ESPINOZA VERONICA MARGARITA  
DICTAMINADOR**



# Relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://sedici.unlp.edu.ar">sedici.unlp.edu.ar</a>	2%
	Fuente de Internet	
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>	1%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
4	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Privada de Tacna	1%
	Trabajo del estudiante	
6	<a href="http://seguridadydefensa.uniandes.edu.co">seguridadydefensa.uniandes.edu.co</a>	1%
	Fuente de Internet	
7	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
8	<a href="http://dspace.otalca.cl">dspace.otalca.cl</a>	1%
	Fuente de Internet	

## DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios, porque ha sido compañero y guía en mi camino. A mis padres: porque me regalaron la vida y me enseñaron a vivirla sonriendo, mirando siempre de frente. Podría decirles hoy que les debo todo, pero aprendí de ustedes que en el amor no se registran deudas, solo gratitud. Hoy se lo digo a corazón abierto: GRACIAS, papás. A mi hermana: referente, inspiración y respaldo absoluto; a mis abuelos, por esa su mirada que alienta, orienta y anima. Y a mí, me la dedico sobre todo a mí: por mi perseverancia, por mi determinación, porque estoy aquí para celebrarlo.



## AGRADECIMIENTOS

La gratitud es la memoria del Corazón. Mi corazón, aunque joven, tiene memoria; necesito agradecer hoy a esa cosa tan sencilla, tan simple y tierna que es la vida.

Agradezco a Dios y a la vida: son dos maneras de creer lo mismo, vivo más y soy mejor cuando creo en él.

Me agradezco a mí misma porque he luchado y, hasta la fecha, voy ganando. Me agradezco por la fuerza que he puesto en cada intento, porque me he sobrepuesto a los fracasos, porque pasé por encima de quienes no creían en mí, porque soy más grande que todas mis derrotas.

Gracias a mis profesores: a los que me quisieron y se esforzaron por sacar de mí, mi mejor yo. Esa que soy ahora. Gracias sobre todo a los que me exigieron, a los que tuvieron paciencia conmigo, a aquellos de humanidad limpia y contagiosa que me enseñaron a mirar el futuro con confianza y sin miedos.

A mis padres que estuvieron a mi lado cuando mis pasos dudaban; detrás de mi cuando avanzaba firme y segura. Dentro de mí, siempre. A papá, por motivarme en cada caída y animarme a soñar sin límites. A mamá; por enseñarme desde el amor, por su sabiduría y motivación constante, por enseñarme a pisar tierra antes de conquistar el cielo.

Gracias a Mishelle, la mejor hermana que me pudo dar y regalar la vida, por ser fuente de inspiración y cómplice en cada etapa de mi vida.

Gracias a mis abuelos por haber creado mi segundo hogar en esta ciudad.

He acabado la carrera. Ahora me deseo un hermoso paseo por la vida.

## RESUMEN

La tesis presentada aborda una investigación significativa en el ámbito de la minería, específicamente en una unidad minera de Arequipa en 2023. El estudio se centra en explorar la relación entre el clima laboral y la percepción de las trabajadoras sobre su incorporación laboral en el sector minero, un campo tradicionalmente dominado por hombres.

El propósito principal es analizar cómo el clima laboral impacta en la percepción y experiencia de las trabajadoras mineras, identificando barreras o prejuicios de género que puedan existir. Esta investigación es crucial para comprender las dinámicas de género en el sector y promover la igualdad de oportunidades y reconocimiento en el lugar de trabajo.

Para llevar a cabo este análisis, se emplearon métodos de recolección de datos como cuestionarios en el lugar de trabajo. Estas técnicas proporcionaron una comprensión profunda del clima laboral y las percepciones de las empleadas. Adicionalmente, se utilizó análisis estadístico para interpretar los datos recogidos, lo que permitió obtener conclusiones objetivas y precisas.

Los hallazgos de esta investigación tienen implicaciones significativas en el campo de la administración de empresas, especialmente en sectores industriales como la minería. Se espera que los resultados aporten información valiosa para la toma de decisiones en las empresas mineras, con el fin de mejorar el clima laboral y fomentar una mayor inclusión y aceptación de las trabajadoras en estos entornos.

**Conclusión:** Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la percepción de incorporación laboral de las trabajadoras. Todos los trabajadores que califican el clima laboral como alto también reportan niveles medios o altos de percepción de incorporación (25% y 58.3% respectivamente). Esto sugiere que un buen clima laboral puede estar asociado con una mayor sensación de integración en el puesto de trabajo. Por otro lado, todos los trabajadores con una percepción baja de incorporación laboral corresponden al grupo que califica el clima laboral también como bajo (8.3%).

**Palabras clave:** Clima laboral, Percepción de trabajadores, Incorporación laboral

## ABSTRACT

The thesis presented addresses a significant investigation in the field of mining, specifically in a mining unit in Arequipa in 2023. The study focuses on exploring the relationship between the work environment and the perception of female workers regarding their employment in the mining sector, a field traditionally dominated by men.

The main purpose is to analyze how the work environment impacts the perception and experience of mining workers, identifying barriers or gender prejudices that may exist. This research is crucial to understanding gender dynamics in the sector and promoting equal opportunity and recognition in the workplace.

To carry out this analysis, data collection methods such as questionnaires in the workplace were used. These techniques provided a deep understanding of the work environment and perceptions of female employees. Additionally, statistical analysis was used to interpret the collected data, which allowed objective and precise conclusions to be obtained.

The findings of this research have significant implications in the field of business administration, especially in industrial sectors such as mining. It is expected that the results will provide valuable information for decision-making in mining companies, in order to improve the work environment and promote greater inclusion and acceptance of female workers in these environments.

**Conclusion:** There is an apparently positive relationship between the work environment and the perception of work incorporation of female workers. All workers who rate the work environment as high also report medium or high levels of perception of incorporation (25% and 58.3% respectively). This suggests that a good work environment may be associated with a greater sense of integration in the workplace. On the other hand, all workers with a low perception of job incorporation correspond to the group that rates the work environment also as low (8.3%).

**Keywords:** Work environment, Workers' perception, Labor incorporation

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN ..... 1

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO ..... 2

1. Planteamiento Teórico..... 3

1.1. Planteamiento del problema..... 3

1.2. Descripción del problema ..... 3

1.2.1. Campo, Área y Línea ..... 3

1.3. Análisis de Variables..... 4

1.3.1. Matriz de consistencia..... 6

1.3.2. Formulación de Interrogantes ..... 6

1.3.3. Tipo de Problema..... 6

1.4. Justificación..... 7

1.4.1. Justificación Teórica ..... 7

1.4.2. Justificación Práctica ..... 7

1.4.3. Justificación Metodológica ..... 7

1.4.4. Por su Relevancia..... 8

1.4.5. En lo social..... 8

1.4.6. En lo académico ..... 8

1.4.7. En lo personal ..... 8

1.5. OBJETIVOS ..... 9

1.5.1. Objetivo General..... 9

1.5.2. Objetivos Específicos..... 9

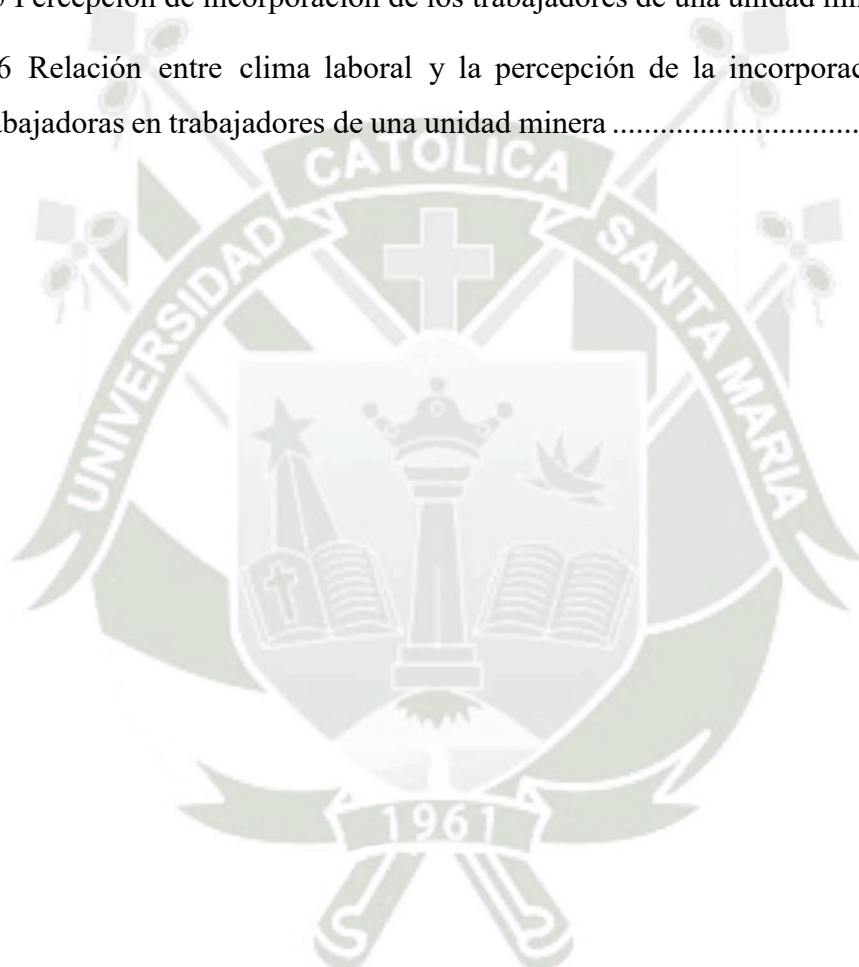
Hipótesis ..... 9

1.6.	MARCO TEÓRICO.....	10
1.6.1.	Marco Conceptual.....	10
1.7.	Antecedentes Investigativos.....	13
1.7.1.	Antecedentes Internacionales.....	13
1.7.2.	Antecedentes Nacionales.....	17
1.7.3.	Antecedentes Locales.....	17
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....		18
2.	PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	19
2.1.	Técnicas e Instrumentos.....	19
2.2.	Estructura de los Instrumentos.....	19
2.2.1.	Para la primera variable.....	19
2.2.2.	Para la segunda variable.....	20
2.3.	Campo de verificación.....	21
2.3.1.	Ámbito.....	21
2.3.2.	Temporalidad.....	21
2.3.3.	Unidades de Estudio.....	21
3.	Estrategia de recolección de datos.....	21
4.	Estrategia para manejar los resultados.....	21
4.1.	Plan de procesamiento.....	21
4.1.1.	Tipo de procesamiento.....	21
4.2.	Operaciones del procesamiento.....	23
4.2.1.	Clasificación.....	23
4.2.2.	Codificación.....	23
4.2.3.	Recuento.....	23
4.2.4.	Tabulación.....	23
4.2.5.	Graficación.....	23

4.2.6. Análisis estadístico.....	24
4.3. RECURSOS NECESARIOS .....	26
4.3.1. Humanos .....	26
4.3.2. Materiales:.....	26
4.3.3. Financieros .....	26
CAPÍTULO III RESULTADOS .....	27
1. RESULTADOS .....	28
1.1. Nivel de clima laboral percibido por los trabajadores en la unidad minera .....	32
1.2. Nivel de percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera.....	32
1.3. Relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera.....	33
CONCLUSIÓN.....	35
RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
ANEXOS .....	40
ANEXO 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	41
ANEXO 2 INSTRUMENTOS.....	43
ANEXO 3 PERCEPCIÓN DE LA INCORPORACION LABORAL DE TRABAJADORAS EN TRABAJADORES MINEROS .....	45
ANEXO 4 MATRIZ DE DATOS.....	49
ANEXO 5 VALIDACION DE INSTRUMENTOS .....	52

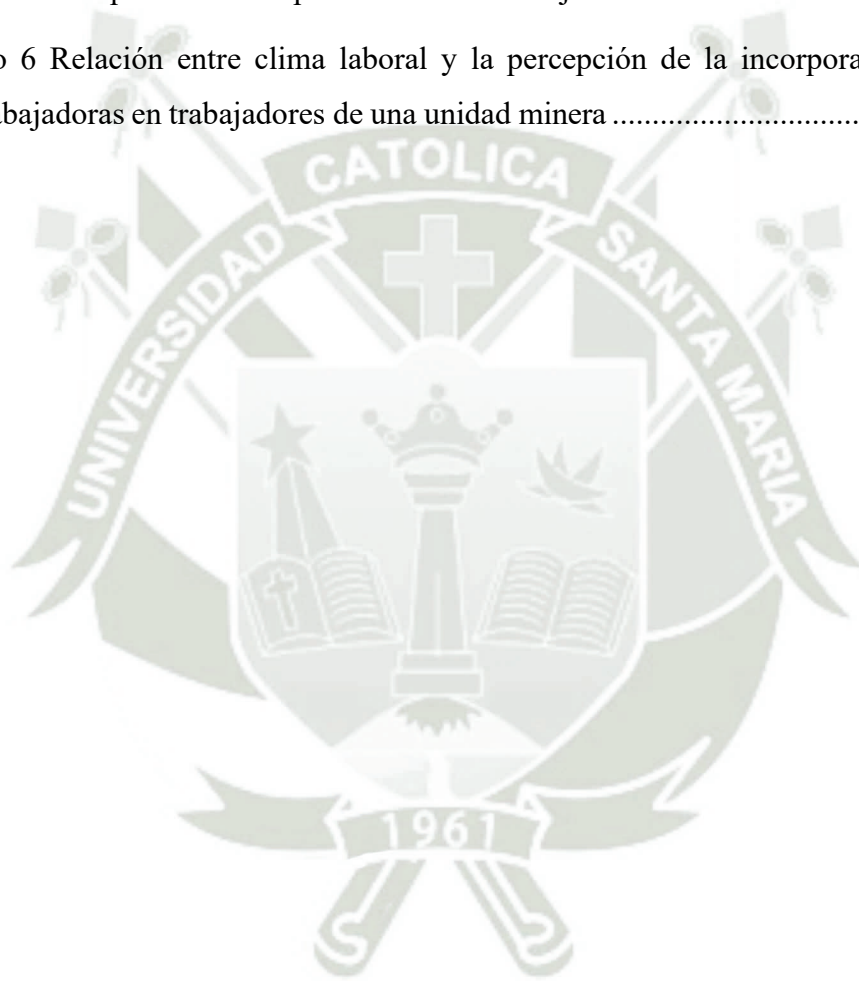
## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad de los trabajadores de una unidad minera.....	28
Tabla 2 Estado civil de los trabajadores de una unidad minera.....	29
Tabla 3 Nivel de instrucción de los trabajadores de una unidad minera .....	30
Tabla 4 Clima laboral de los trabajadores de una unidad minera .....	31
Tabla 5 Percepción de incorporación de los trabajadores de una unidad minera .....	32
Tabla 6 Relación entre clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en trabajadores de una unidad minera .....	33



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Edad de los trabajadores de una unidad minera.....	28
Gráfico 2 Estado civil de los trabajadores de una unidad minera.....	29
Gráfico 3 Nivel de instrucción de los trabajadores de una unidad minera .....	30
Gráfico 4 Clima laboral de los trabajadores de una unidad minera.....	31
Gráfico 5 Percepción de incorporación de los trabajadores de una unidad minera.....	32
Gráfico 6 Relación entre clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en trabajadores de una unidad minera .....	34



## INTRODUCCIÓN

En el marco de la investigación titulada "Relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en trabajadores mineros en una unidad minera, Arequipa, 2023", se llevó a cabo el presente estudio con el propósito de examinar la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros de una unidad minera en Arequipa durante el año 2023.

El objetivo principal de este estudio era analizar cómo el clima laboral influye en la percepción de las trabajadoras sobre su incorporación laboral en el sector minero. Se buscó comprender si el clima laboral favorable promueve una mayor satisfacción y participación de las trabajadoras en el entorno minero, así como identificar posibles barreras o prejuicios de género que puedan afectar su experiencia laboral.

Este estudio es de relevancia debido a la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las trabajadoras en el ámbito minero. A través del análisis de la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral, se espera generar conocimiento que contribuya al diseño de estrategias y políticas orientadas a mejorar las condiciones laborales y promover la equidad de género en el sector minero.

Para lograr los objetivos de este estudio, se emplearon métodos de recolección de datos como cuestionarios, los cuales nos permitirán obtener información detallada sobre el clima laboral y la percepción de las trabajadoras en el entorno minero. Además, se realizó un análisis estadístico utilizando la prueba de correlación para evaluar la relación entre las variables categóricas.

Con la realización de este estudio, se espera contribuir al avance del conocimiento en el ámbito de la administración de empresas y aportar información relevante para la toma de decisiones en el sector minero. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados por empresas mineras, instituciones y organismos relacionados con el ámbito laboral para implementar políticas y prácticas que fomenten un clima laboral positivo y una incorporación laboral justa y equitativa de las trabajadoras mineras.



## 1. Planteamiento Teórico

### 1.1. Planteamiento del problema

En un contexto globalizado donde la competitividad es una pieza clave para el éxito empresarial, las organizaciones buscan constantemente estrategias para optimizar sus procesos y recursos. En este sentido, el capital humano se ha posicionado como un recurso crítico en esta lucha por la competitividad. Es en este escenario donde se inserta el clima laboral como un factor determinante en la productividad y eficiencia de las empresas. El clima laboral es un aspecto que influye notablemente en la satisfacción, motivación y desempeño de los empleados. Asimismo, puede afectar la retención y atracción de talento, especialmente en industrias con alta rotación de personal o condiciones de trabajo desafiantes, como es el caso de la industria minera. Arequipa, siendo una de las regiones más importantes en términos de producción minera en Perú, presenta un alto número de trabajadores en este sector. Sin embargo, existe una carencia de estudios que analicen la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral en los trabajadores mineros de esta región. En este sentido, es importante entender cómo la percepción del clima laboral puede influir en la visión que los trabajadores tienen de su inclusión en el sector. Esto es especialmente relevante considerando que un porcentaje significativo de estos trabajadores son mujeres, cuya incorporación en este sector tradicionalmente masculino puede presentar retos y barreras adicionales. Así, se plantea el problema de investigación: ¿Cómo se relaciona el clima laboral con la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa? A través de este estudio, se pretende arrojar luz sobre esta problemática y contribuir con recomendaciones prácticas para mejorar tanto el clima laboral como la percepción de incorporación laboral en esta industria.

### 1.2. Descripción del problema

#### 1.2.1. Campo, Área y Línea

**Campo:** Ciencias sociales

**Área:** Administración de recursos humanos

**Línea:** Clima Laboral

### 1.3. Análisis de Variables

#### 1.3.1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
<b>Interrogante General</b> ¿Cómo se relaciona el clima laboral con la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023.	Dado que el clima laboral puede influir en la percepción y actitudes de los trabajadores hacia la equidad y la inclusión en el entorno de trabajo.  Es probable que exista una relación entre la calidad del clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras entre los trabajadores de una empresa determinada.	Clima laboral (Variable independiente)	Adaptación	Acción	Entrevista	Cuestionario
				Satisfacer las necesidades	Efecto		
Flexibilidad							
Ajuste							
Comportamiento							
Cientes							
Estrategia							
Objetivo							
Servicios							
Equilibrio emocional	Ambiente						
Emociones							

minera en Arequipa, 2023?	trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023		Percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en trabajadores mineros (Variable dependiente)	Igualdad de oportunidades laborales	a) Evaluación de igualdad laboral		
					b) Oportunidades de empleo y desarrollo		
					c) Promoción de equidad de género		
				Inclusión y participación laboral	a) Participación en decisiones laborales		
					b) Consideración de opiniones y perspectivas		
					c) Ambiente cómodo para expresión		
				Satisfacción con políticas laborales	a) Satisfacción con contratación		
					b) Oportunidades de promoción		
					c) Equidad en políticas laborales		
				Reconocimiento de habilidades laborales	a) Valoración de habilidades		
					b) Reconocimiento por contribución		
					c) Ambiente que valora diversidad		
				Barreras y prejuicios de género	a) Barreras y dificultades		
					b) Discriminación en el entorno		
					c) Medidas para eliminar prejuicios		
Confianza en capacidad laboral	a) Confianza en habilidades						
	b) Competencias para igualdad de condiciones						
	c) Preparación y capacitación adecuada						

### **1.3.2. Formulación de Interrogantes**

#### **1.3.2.1. Interrogante General**

¿Cómo se relaciona el clima laboral con la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023?

#### **1.3.2.2. Interrogantes específicas**

- ¿Cuál es el nivel de clima laboral por parte de los trabajadores en la unidad minera, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023?

### **1.3.3. Tipo de Problema**

La presente investigación se centra en el análisis del clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en el sector minero en una unidad minera ubicada en Arequipa durante el año 2023. El estudio adopta un enfoque correlacional, descriptivo y transversal, con el fin de comprender de manera integral las dinámicas presentes en este contexto laboral. En el aspecto correlacional, la investigación busca establecer vínculos y relaciones entre el clima laboral y la percepción de la incorporación de las trabajadoras en la industria minera. Este enfoque permite identificar posibles influencias recíprocas entre estas variables y cómo éstas interactúan dentro del entorno laboral específico. Por otro lado, el enfoque descriptivo del estudio proporciona una detallada caracterización de las condiciones y atributos del clima laboral en la unidad minera, así como de las percepciones y actitudes de los trabajadores respecto a la inclusión laboral femenina en este sector. Este enfoque metodológico facilita la recopilación de datos específicos y detallados a través de herramientas como encuestas, permitiendo así una comprensión más profunda de la situación actual. Finalmente, el carácter transversal de la investigación implica un análisis en un momento específico, sin enfocarse en la evolución de las variables a lo largo del tiempo.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

Este estudio tiene una justificación teórica importante, ya que contribuye al conocimiento existente en el campo de la administración de empresas y la gestión del capital humano. Al analizar la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros, se proporcionó evidencia empírica que respalde o amplíe las teorías existentes sobre estos temas. Además, se pudo identificar la relevancia de factores como el clima laboral y la equidad de género en el ámbito minero, enriqueciendo el marco teórico de la disciplina.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

Este estudio también tiene una justificación práctica significativa. Los resultados obtenidos podrán ser de utilidad para las empresas mineras en Arequipa y en otras regiones con características similares. Al comprender cómo el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral afectan a los trabajadores, las organizaciones podrán implementar estrategias más efectivas para mejorar el ambiente laboral y promover la igualdad de oportunidades para las trabajadoras. Esto puede resultar en una mayor satisfacción laboral, retención de talento y mejora del desempeño organizacional.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

La justificación metodológica se basa en la necesidad de utilizar una metodología rigurosa y confiable para llevar a cabo este estudio. Se requiere una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para recopilar datos sobre el clima laboral, la percepción de la incorporación laboral y otros factores relevantes. Mediante el uso de técnicas de muestreo adecuadas, como cuestionarios, se pudo obtener información precisa y representativa. Esto permitió obtener conclusiones confiables y respaldadas por datos sólidos.

#### **1.4.4. Por su Relevancia**

La relevancia de este estudio radica en su enfoque en la industria minera, una de las principales actividades económicas de Arequipa. La incorporación laboral de las trabajadoras en este sector es un tema crucial en términos de equidad de género y desarrollo social. Al abordar esta problemática, se buscó promover la igualdad de oportunidades y eliminar barreras de género en el ámbito laboral. Además, el estudio ofrece recomendaciones concretas para mejorar el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral, lo que podrá tener un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores y en la competitividad de las empresas mineras.

#### **1.4.5. En lo social**

Este estudio es socialmente relevante debido a su enfoque en la inclusión de las trabajadoras en el sector minero. Contribuirá a la creación de un entorno laboral más equitativo y diverso, lo que tiene un impacto positivo en la sociedad en general. Al mejorar el clima laboral y promover una mayor igualdad de oportunidades, se fomenta la justicia social y se impulsa el desarrollo sostenible de la comunidad.

#### **1.4.6. En lo académico**

Desde una perspectiva académica, este estudio podrá enriquecer el conocimiento y la literatura existente en el campo de la administración de empresas, específicamente en el ámbito de la gestión del capital humano y la equidad de género. Podrá servir como referencia para investigaciones futuras y brindará a los académicos una base sólida para la generación de teorías y conceptos relacionados con el tema.

#### **1.4.7. En lo personal**

La motivación e interés que se tuvo con esta investigación fué contribuir al conocimiento y al bienestar empresarial y social. Al abordar esta problemática, se quiso generar un impacto positivo en las vidas de las trabajadoras mineras y promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Además, este estudio permitió brindar a la investigadora la oportunidad de adquirir experiencia en la investigación académica y desarrollar habilidades relevantes en el campo de la administración de empresas.

## 1.5. Objetivos

### 1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023.

### 1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de clima laboral percibido por los trabajadores en la unidad minera en Arequipa, 2023.
- Evaluar el nivel de percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa, 2023.

### Hipótesis

Dado que el clima laboral influye directamente en las dinámicas de interacción, aceptación y colaboración entre los empleados, factores que pueden afectar la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en un sector históricamente dominado por hombres como la minería. Es probable que exista una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la percepción de los trabajadores mineros sobre la incorporación laboral de trabajadoras.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 1.6. Marco Conceptual

#### 1.6.1. Clima Laboral

El clima laboral se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y características del ambiente de trabajo que influyen en el bienestar, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Es una dimensión subjetiva del entorno laboral que se construye a partir de las interacciones, las prácticas y las políticas organizacionales. El clima laboral puede ser positivo o negativo, y se relaciona estrechamente con aspectos como la comunicación, el liderazgo, la colaboración, el reconocimiento, la equidad, la seguridad laboral y la autonomía en el trabajo. Un clima laboral positivo se caracteriza por la confianza, el apoyo mutuo, la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados. Por otro lado, un clima laboral negativo puede estar marcado por la falta de comunicación, el conflicto, la desconfianza, el estrés y la insatisfacción. (Brito-Carrillo et al., 2020)

#### 1.6.2. Sector minero

Es la industria dedicada a la exploración, extracción, procesamiento y comercialización de minerales y metales que se encuentran en la corteza terrestre. Este sector incluye una serie de actividades clave, comenzando con la investigación y prospección geológica para identificar y evaluar yacimientos minerales. Una vez identificados, se procede a la explotación de minas, que puede ser a cielo abierto o subterránea, dependiendo de la ubicación y profundidad de los depósitos minerales. (McKinsey & Company, 2021; IndustriALL Union, 2021)

##### 1.6.2.1. Adaptación

La adaptación, como dimensión del clima laboral, se refiere al grado en que los trabajadores se sienten capaces de ajustarse y adaptarse de manera efectiva a los cambios, las demandas y las situaciones laborales en su entorno de trabajo. Esta dimensión se relaciona con la capacidad de los empleados para hacer frente y superar los desafíos y las exigencias que surgen en el contexto laboral. La adaptación en el clima laboral implica tanto la capacidad individual de los trabajadores para adaptarse a nuevas tareas, roles o

responsabilidades, como la capacidad colectiva de la organización para gestionar y facilitar los procesos de adaptación. Está estrechamente vinculada con la flexibilidad, la resiliencia y la capacidad de aprendizaje de los empleados. (Caraveo, 2004; Del Río, R. T, 2014)

#### **1.6.2.2. Satisfacer las necesidades**

La dimensión "Satisfacer las necesidades" en el clima laboral se refiere a la capacidad de la organización para cumplir y satisfacer las necesidades básicas y psicológicas de los trabajadores en su entorno laboral. Esta dimensión se centra en el grado en que la organización proporciona los recursos, el apoyo y las condiciones necesarias para que los empleados se sientan satisfechos y puedan realizar su trabajo de manera efectiva. (Saborit et al., 2010)

Satisfacer las necesidades en el clima laboral implica garantizar que los trabajadores tengan acceso a los recursos y herramientas adecuadas para realizar su trabajo, como equipos, tecnología, materiales y formación. También implica brindar apoyo y reconocimiento a los empleados, tanto a nivel individual como colectivo, para que se sientan valorados y motivados en su desempeño laboral. (Morales, 2016)

Esta dimensión abarca tanto las necesidades básicas de los trabajadores, como la remuneración justa, las condiciones de trabajo seguras y saludables, y la conciliación entre el trabajo y la vida personal, como también las necesidades psicológicas, como la autonomía, la participación en la toma de decisiones, la retroalimentación y el desarrollo profesional. (Rodríguez, Luis, 2010)

#### **1.6.2.3. Equilibrio emocional**

La dimensión "Equilibrio emocional" en el clima laboral se refiere a la capacidad de la organización para crear un entorno en el cual los trabajadores puedan experimentar y gestionar sus emociones de manera saludable y equilibrada. Esta dimensión se centra en el grado en que la organización promueve el bienestar emocional de los empleados, tanto individualmente como en el contexto de las relaciones laborales. (Guillén del Campo, Mónica, 2013)

El equilibrio emocional en el clima laboral implica que los trabajadores se sientan seguros y respaldados para expresar y manejar sus emociones de

manera adecuada, sin temor a represalias o juicios negativos. También implica fomentar un ambiente de trabajo en el cual las emociones negativas puedan ser reconocidas, comprendidas y gestionadas de manera constructiva. Esta dimensión se relaciona con la empatía, la comprensión y el apoyo emocional que se brinda a los empleados, así como con la promoción de estrategias y recursos para el manejo del estrés y la salud mental. Además, implica el fomento de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la colaboración y la comunicación efectiva, lo que contribuye a un ambiente emocionalmente saludable. (Moreno, 2012)

### **1.6.3. Incorporación laboral**

Proceso mediante el cual las personas se integran en el mercado de trabajo, accediendo a empleos formales y participando activamente en la economía. Este proceso implica el acceso al empleo, donde las personas encuentran y obtienen un trabajo adecuado a sus habilidades y calificaciones. También incluye la adaptación y formación, necesitando capacitación y desarrollo de habilidades para cumplir con las demandas del empleo, tanto inicial como continuamente. (Negrete, 2019)

### **1.6.4. Percepción de la incorporación laboral**

La percepción de la incorporación laboral se refiere a cómo los trabajadores perciben y experimentan su entrada y adaptación a un nuevo empleo o lugar de trabajo. Es un proceso psicológico y subjetivo en el cual los individuos interpretan y evalúan su experiencia inicial al formar parte de una organización o equipo de trabajo.

La percepción de la incorporación laboral implica la formación de impresiones y expectativas sobre diversos aspectos, como el ambiente laboral, las tareas y responsabilidades asignadas, las relaciones laborales, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, y las normas y valores de la organización. (Negrete, 2019)

### 1.6.5. Desigualdad de género

Se refiere a la distribución inequitativa de oportunidades, recursos y trato entre hombres y mujeres, influenciada por sesgos y prejuicios de género, que resultan en una menor participación y retención de mujeres en la industria minera (Vaccaro, 2022).

## 1.7. Antecedentes Investigativos

### 1.7.1. Antecedentes Internacionales

**Título:** Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo

**Autor:** Eliana Laura Aspiazu

**Año:** 2016

**Resumen:** La salud es una actividad que se caracteriza por su heterogeneidad, por tener una gran carga de cuidado en sus tareas y estar compuesta mayormente por mujeres, a la vez que es atravesada por múltiples déficits en las condiciones laborales y profundas desigualdades de género. Este artículo indaga sobre las condiciones laborales en el sector de la salud desde una perspectiva de género, a partir de datos estadísticos disponibles y de entrevistas en profundidad a trabajadores/as y dirigentes sindicales de la Salud. El análisis triangula datos cuantitativos y cualitativos acerca de las desigualdades en la inserción laboral entre varones y mujeres y las percepciones y discursos predominantes en el ámbito sindical al respecto, con el objetivo de identificar avances y limitaciones en la incorporación de un enfoque de género en el sector. (Laura Aspiazu, 2016)

**Título:** El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional

**Autor:** Vaamonde, Juan Diego

**Año:** 2013

**Resumen:** El sexismo contra las mujeres continúa ocasionando profundas desigualdades en el ámbito laboral a nivel mundial, a pesar de los esfuerzos por erradicarlo. Frente a esta problemática, la presente investigación tuvo como objetivo explorar empíricamente el impacto de variables sociodemográficas, psicológicas y organizacionales, sobre la emergencia del sexismo en el lugar de trabajo. Se efectuó una verificación empírica enmarcada en los lineamientos de la triangulación metodológica, a través de tres aproximaciones sucesivas. La primera aproximación metodológica, de corte cualitativo, estuvo orientada al desarrollo de un instrumento para explorar la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo. Se llevaron a cabo encuentros de grupo focal y entrevistas en profundidad con muestras teóricas de la población objetivo (12 y cuatro empleados, respectivamente). El análisis de la información recogida permitió la elaboración, puesta a punto y validación de la versión definitiva del instrumento. La segunda aproximación metodológica, de corte cuantitativo, tuvo como finalidad la adaptación y validación del Inventario de Sexismo Ambivalente para su empleo con muestras argentinas. En esta etapa se trabajó con una muestra por disponibilidad de 345 sujetos. Finalmente, la tercera aproximación metodológica, encuadrada en una perspectiva cuantitativa, tuvo como objetivo poner a prueba las hipótesis de trabajo planteadas. En esta oportunidad, se tomó una nueva muestra por disponibilidad integrada por 414 empleados de diversas organizaciones de la provincia de Santa Fe. La batería de recolección de datos incluyó la escala desarrollada en la primera aproximación, el inventario validado en la segunda, y reconocidos instrumentos para medir individualismo-colectivismo, percepciones de justicia organizacional y deseabilidad social. Los datos reunidos fueron sometidos a análisis descriptivos, correlacionales y multidimensionales. Los resultados más destacados muestran que: (a) los varones, los sujetos con nivel educativo primario/secundario y los trabajadores de organizaciones privadas, pequeñas y del sector industrial, presentan mayores niveles de sexismo que las mujeres, los individuos con nivel

educativo superior, y los trabajadores de organizaciones públicas y grandes; (b) los empleados del sector privado y del ramo salud registran menores percepciones de justicia procedimental que los empleados del sector público; (c) los empleados permanentes perciben menos justicia distributiva, y los empleados contratados menos justicia procedimental, que sus superiores; (d) las dimensiones verticales del colectivismo e individualismo se relacionan positivamente con el sexismo en todas sus facetas, en tanto que el individualismo horizontal se vincula positivamente con el prejuicio sexista; (e) mientras el sexismo hostil se asocia negativamente con la justicia interpersonal, el sexismo benévolo se relaciona positivamente con las facetas distributiva, procedimental e informacional de la justicia organizacional; (f) por su parte, la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo presenta correlaciones positivas con la justicia procedimental; (g) los principales predictores del sexismo son el género (varón), el nivel educativo (primario/secundario), el tamaño organizacional (pequeño), el colectivismo vertical y el individualismo vertical. Los resultados obtenidos se discuten a la luz de las teorías consideradas. Se concluye proponiendo posibles acciones para disminuir el sexismo y mejorar las percepciones de equidad en las organizaciones, y se efectúan sugerencias para futuros estudios en el área. (Vaamonde, 2013)

**Título:** Incidencia de la edad y género en la percepción de equidad de género en trabajadores de la VI y la VII región

**Autor:** Márquez Carmona, Karla Solange; Riquelme Salinas, Javiera Ignacia; Jiménez Figueroa, Andrés

**Año:** 2020

**Resumen:** Actualmente Chile está en medio de cambios culturales en cuanto a los planes de vida que se va formando la juventud, como se relacionan estas nuevas generaciones con el trabajo y como el sexo también es una variable que considerar en las relaciones que se forman entre los trabajadores y las organizaciones. En este trabajo se quiere explorar en la incidencia de la edad y el género en los trabajadores de la VI y VII región de Chile. Metodológicamente, el estudio se basa en una encuesta estandarizada acerca de la percepción de

género aplicada en 2017 a trabajadores del rubro de salud, agrícola y forestal de la VI y VII región cuyas edades van desde los 18 a los 99 y con distintos niveles educacionales (N=433). En los resultados se observa que, principalmente las mujeres cuando se trata de las tareas domésticas y de cuidado sienten una mayor inequidad frente al hombre, sin embargo, cuando se habla de la manutención económica y demandas laborales, ambos tienen una percepción más equilibrada. En relación con la edad se concluye que aquellos entre 18-28 años perciben una mayor inequidad de género en comparación a aquel grupo etario de 50 a 99 años. (Márquez Carmona et al., 2020)

**Título:** La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada

**Autor:** Angustias Hombrados, José A. Olmeda, Consuelo del Val

**Año:** 2007

**Resumen:** Este trabajo examina la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas (FFAA) españolas. Desde un punto de vista teórico, el estudio se enmarca dentro de las discusiones acerca de la participación de las mujeres en las instituciones militares y de las diversas teorías sobre los factores que influyen y explican este proceso. Además, el examen empírico del caso español se contextualiza en términos comparados con información general relativa a la feminización de las fuerzas militares de los países de la OTAN y más particularmente del caso de EEUU. A la luz de la política de incorporación femenina a las FFAA españolas se concluye que desde un punto de vista institucional el proceso se encuentra básicamente completado y además con un porcentaje de feminización de los más altos entre los países miembros de la OTAN. En cuanto a la dimensión social del cambio y de su 3 percepción pública, sin embargo, existen importantes contradicciones y los estereotipos culturalmente arraigados continúan aislando a las mujeres de tareas tradicionalmente percibidas como masculinas. (Angustias Hombrados & Olmeda, 2007)

**Título:** La Excepción Chilena y las Percepciones de Género en la Participación Laboral Femenina

**Autor:** Contreras Guajardo, Dante; Hurtado, Agustín; Sara, M. Francisca

**Año:** 2012

**Resumen:** Las mujeres chilenas exhiben una de las tasas de participación laboral más bajas de Latinoamérica, a pesar del crecimiento económico de las últimas décadas y de tener el mayor nivel de escolaridad de la región después de las mujeres cubanas. Este fenómeno es conocido como la Excepción Chilena, y a pesar de su impacto directo en el crecimiento de largo plazo y en los índices de pobreza y desigualdad, existen pocos trabajos que la aborden directamente. En general, la literatura para Chile ha usado variables tradicionales, como edad, escolaridad e ingreso no laboral, para estudiar la decisión de participación laboral de las mujeres. Sin embargo, la división de responsabilidades y roles al interior del hogar crean percepciones sobre el papel de la mujer en la sociedad que también afectan su participación en el mercado del trabajo. Este estudio emplea datos de percepciones de género de la Encuesta Trabajo y Equidad, y un modelo probit para estimar la probabilidad de participación laboral de las mujeres chilenas. Los resultados muestran que las percepciones sobre el rol de la mujer en el cuidado de la casa y de la familia juegan un papel importante en la explicación de la Excepción Chilena. (Contreras Guajardo y otros, 2012)

#### 1.7.2. Antecedentes Nacionales

No se encontraron antecedentes nacionales que aborden el tema.

#### 1.7.3. Antecedentes Locales

No se encontraron antecedentes nacionales que aborden el tema.



**CAPÍTULO II**  
**PLANTEAMIENTO OPERACIONAL**

### 3. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1.8. Técnicas e Instrumentos

Se utilizo como técnica para ambas variables el cuestionario.

#### 1.9. Estructura de los Instrumentos

##### 1.9.1. Para la primera variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Clima laboral	Adaptación	Acción Efecto Flexibilidad Ajuste
	Satisfacer las necesidades	Comportamiento Clientes Estrategia Objetivo Servicios
	Equilibrio emocional	Ambiente Emociones

**Elaboración: Propia**

**1.9.2. Para la segunda variable**

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en trabajadores mineros	Igualdad de oportunidades laborales	a) Evaluación de igualdad laboral
		b) Oportunidades de empleo y desarrollo
		c) Promoción de equidad de género
	Inclusión y participación laboral	a) Participación en decisiones laborales
		b) Consideración de opiniones y perspectivas
		c) Ambiente cómodo para expresión
	Satisfacción con políticas laborales	a) Satisfacción con contratación
		b) Oportunidades de promoción
		c) Equidad en políticas laborales
	Reconocimiento de habilidades laborales	a) Valoración de habilidades
		b) Reconocimiento por contribución
		c) Ambiente que valora diversidad
	Barreras y prejuicios de género	a) Barreras y dificultades
		b) Discriminación en el entorno
		c) Medidas para eliminar prejuicios
Confianza en capacidad laboral	a) Confianza en habilidades	
	b) Competencias para igualdad de condiciones	
	c) Preparación y capacitación adecuada	

**Elaboración: Propia**

## **1.10. Campo de verificación**

### **1.10.1. Ámbito**

El ámbito de este estudio se limitó a una unidad minera específica en el año 2023.

### **1.10.2. Temporalidad**

La recolección de datos se llevó a cabo durante el período de julio a septiembre de 2023.

### **1.10.3. Unidades de Estudio**

#### **1.10.3.1. Población**

El universo de este estudio estuvo conformado por 67 trabajadores de la unidad minera seleccionada.

## **4. Estrategia de recolección de datos**

1. Solicitud de autorización: Se elaboró una solicitud formal dirigida al decano de la facultad de Administración de Empresas de la UCSM, solicitando la autorización para llevar a cabo la recolección de datos. En la solicitud se proporcionaron detalles sobre el objetivo del estudio, los métodos de recolección de datos y los beneficios potenciales.
2. Coordinación con el supervisor: Una vez obtenida la autorización, se estableció una coordinación con el supervisor. Se programaron las fechas y horarios para llevar a cabo la recolección de datos.
3. Se explicó a los trabajadores de que trata la investigación, y se resolvieron todas las dudas de los trabajadores acerca del llenado de los instrumentos.
4. Sistematización de datos: En esta etapa del estudio, se llevó a cabo la sistematización de los datos recolectados para su posterior análisis y interpretación. La sistematización de datos implicó organizar y estructurar la información obtenida de manera que sea más fácil de manejar y comprender. Esto permitió realizar un análisis posterior de los datos recolectados.

## **5. Estrategia para manejar los resultados**

### **1.11. Plan de procesamiento**

#### **1.11.1. Tipo de procesamiento**

Una vez recolectados los datos, se procedió a tabularlos en una matriz de sistematización que permitió estructurar las tablas y gráficas necesarias para responder a los objetivos establecidos. Las tablas y gráficas que se generaron fueron de carácter descriptivo, presentando de manera clara y concisa los resultados obtenidos.



## **1.12. Operaciones del procesamiento**

### **1.12.1. Clasificación**

Para llevar a cabo la clasificación de los datos, la información obtenida a través del cuestionario se organizó en una Matriz de Sistematización, la cual se incluirá en los anexos de la presente tesis. Esta matriz permitió ordenar y agrupar los datos según las categorías relevantes para el estudio, facilitando el análisis posterior.

### **1.12.2. Codificación**

La codificación que se utilizó para el procesamiento de los datos fue de tipo digital. Se asignaron códigos numéricos o alfanuméricos a cada categoría o variable de interés, permitiendo una manipulación más eficiente y precisa de los datos durante el análisis.

### **1.12.3. Recuento**

Para realizar el recuento de los datos, se emplearon matrices de conteo que permitieron contabilizar la frecuencia de aparición de cada categoría o variable. Estas matrices facilitaron el análisis cuantitativo de los datos recolectados, proporcionando una visión general de las frecuencias y distribuciones observadas.

### **1.12.4. Tabulación**

Se llevaron a cabo la tabulación de los datos mediante la creación de tablas de frecuencias. Estas tablas muestran la distribución de las categorías o variables en función de sus respectivas frecuencias, permitiendo identificar patrones, tendencias y relaciones entre las diferentes variables.

### **1.12.5. Graficación**

Para una mejor visualización de los resultados, se utilizó gráficos de barras dobles. Estos gráficos permiten comparar fácilmente las frecuencias de diferentes categorías o variables, facilitando la interpretación y comprensión de los resultados. Los gráficos de barras dobles fueron utilizados para representar las frecuencias obtenidas en las tablas de manera más visual y accesible.

Estas estrategias de procesamiento permiten organizar, analizar y presentar de manera efectiva los resultados obtenidos, brindando una visión clara y estructurada de los datos recolectados en el estudio.

#### **1.12.6. Análisis estadístico**

En este estudio, se utilizó la prueba estadística de correlación para analizar la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros de la unidad minera seleccionada. La prueba de correlación permite determinar si existe una asociación significativa entre estas variables categóricas.

La hipótesis nula ( $H_0$ ) establece que no hay relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras. Por otro lado, la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) plantea que sí existe una relación significativa entre estas variables.

Para realizar la prueba de correlación, se construyó una tabla de contingencia que cruza las categorías del clima laboral y la percepción de la incorporación laboral. A partir de esta tabla, se calcularon las frecuencias observadas y se compararon con las frecuencias esperadas bajo la suposición de independencia entre las variables. La diferencia entre las frecuencias observadas y esperadas se cuantificó mediante el estadístico de correlación

Posteriormente, se calculó el valor  $p$  correspondiente al estadístico obtenido. Este valor  $p$  indica la probabilidad de obtener un valor estadístico de Correlación de Pearson, de tal manera que si el valor  $p$  es menor que un nivel de significancia predeterminado (generalmente 0.05), se concluirá que existe una asociación significativa entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras.

**Grado de correlación de Pearson**

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente: Fernández, Baptista, Hernández, (Fernández Collado et al., 2014)**

**Elaboración: Propia**

### 1.13. RECURSOS NECESARIOS

#### 1.13.1. Humanos

Investigadora : Salleres Tito, Stephany Del Carmen

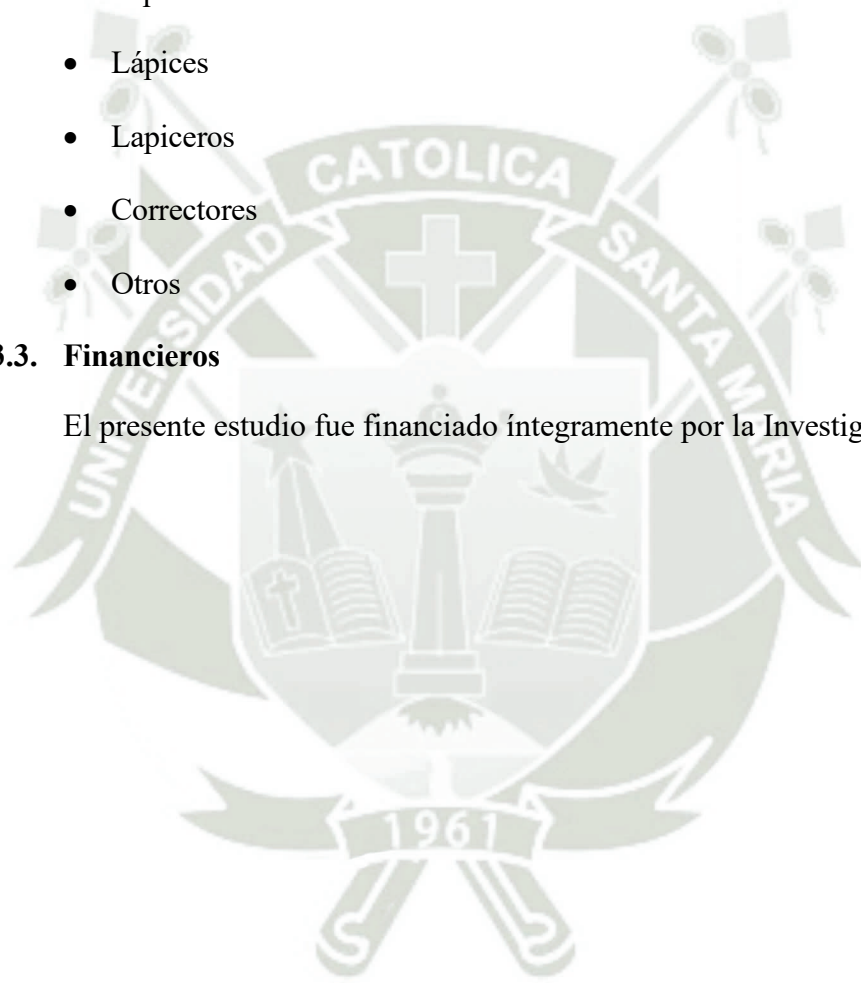
Asesor : Lic. Patricio Federico, Lewis Zuñiga

#### 1.13.2. Materiales:

- Papel Bond
- Lápices
- Lapiceros
- Correctores
- Otros

#### 1.13.3. Financieros

El presente estudio fue financiado íntegramente por la Investigadora.





## 6. RESULTADOS

**Tabla 1**

**Edad de los trabajadores de una unidad minera**

	F	%
De 21 a 29 años	5	8,3
De 30 a 39 años	35	58,3
De 40 a 49 años	15	25,0
De 50 a 59 años	5	8,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

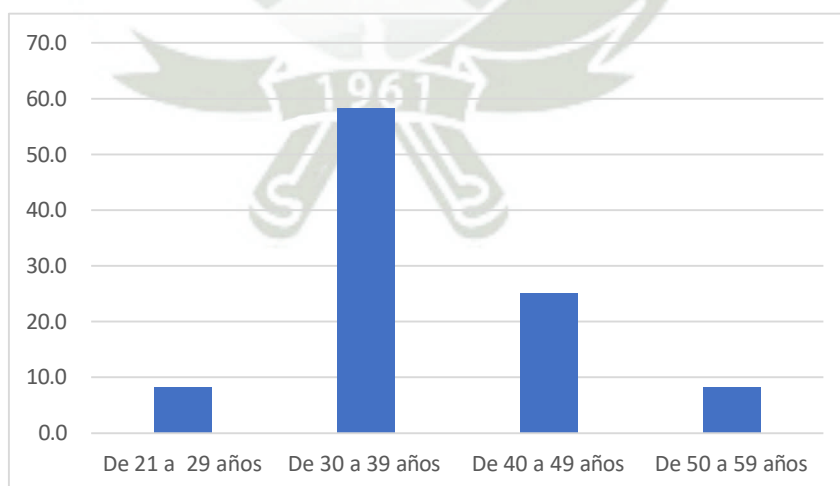
**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la edad de los trabajadores de una unidad minera. El grupo más numeroso es el de 30 a 39 años con un 58.3%. Le sigue el grupo de 40 a 49 años con un 25.0%. Los grupos de 21 a 29 años y de 50 a 59 años tienen la misma proporción, cada uno con un 8.3%.

**Gráfico 1**

**Edad de los trabajadores de una unidad minera**



**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

**Tabla 2**

**Estado civil de los trabajadores de una unidad minera**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Soltero	35	58,3
Divorciado	3	5,0
Separado	5	8,3
Casado	17	28,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

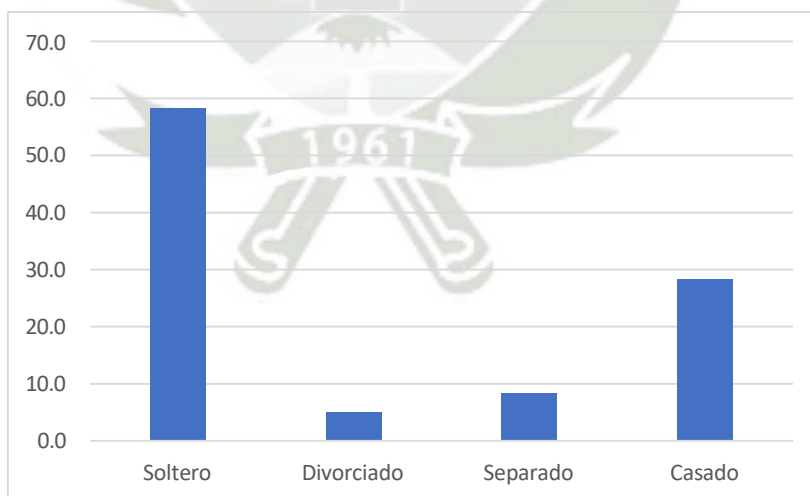
**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

En la tabla presentada se muestra la distribución del estado civil de los trabajadores de una unidad minera. El grupo más numeroso es el de los solteros con un 58.3%. Le sigue el grupo de casados con un 28.3%. Los separados representan un 8.3%, y los divorciados son el grupo menos numeroso con un 5.0%.

**Gráfico 2**

**Estado civil de los trabajadores de una unidad minera**



**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

**Tabla 3**

**Nivel de instrucción de los trabajadores de una unidad minera**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel Secundario	35	58,3
Nivel Superior	25	41,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

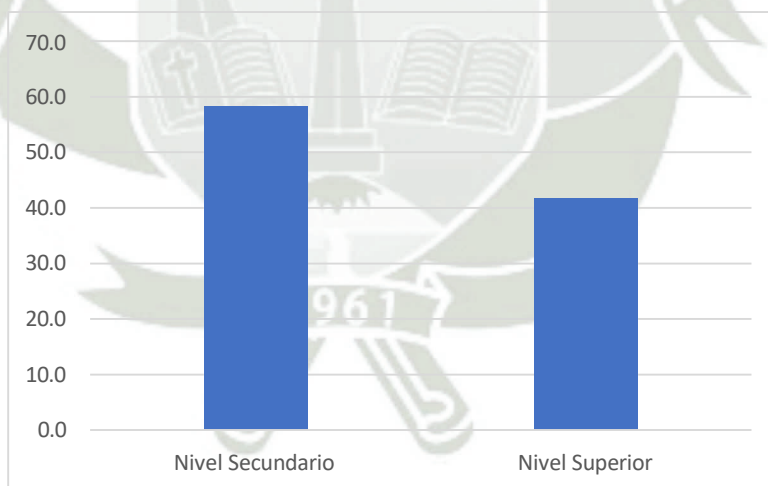
**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

En la tabla presentada se muestra la distribución del nivel de instrucción de los trabajadores de una unidad minera. La mayoría de los trabajadores tiene nivel secundario, representando un 58.3%. El restante 41.7% posee nivel superior.

**Gráfico 3**

**Nivel de instrucción de los trabajadores de una unidad minera**



**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

### 1.14. Nivel de clima laboral percibido por los trabajadores en la unidad minera

**Tabla 4**

**Clima laboral de los trabajadores de una unidad minera**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Bajo	5	8,3
Alto	55	91,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

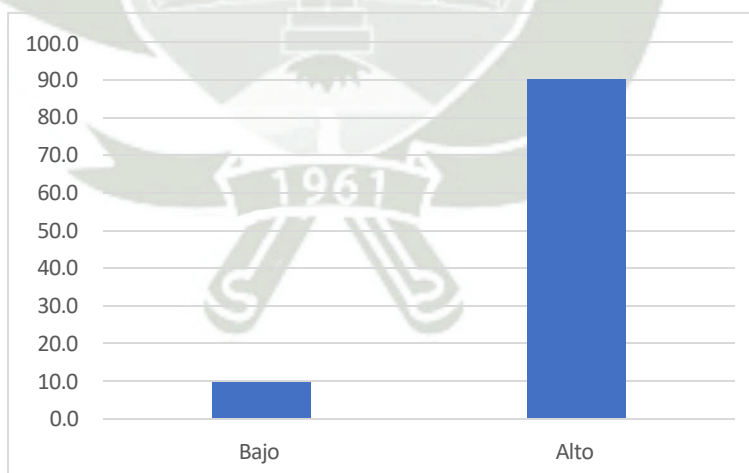
**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

En la siguiente tabla se muestra la percepción del clima laboral de los trabajadores de una unidad minera. La mayoría de los trabajadores percibe un clima laboral alto, con un 91.7%. En contraste, un 8.3% de los trabajadores percibe un clima laboral bajo.

**Gráfico 4**

**Clima laboral de los trabajadores de una unidad minera**



**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

### 1.15. Nivel de percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera

**Tabla 5**

**Percepción de incorporación de los trabajadores de una unidad minera**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Bajo	10	16,7
Medio	15	25,0
Alto	35	58,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

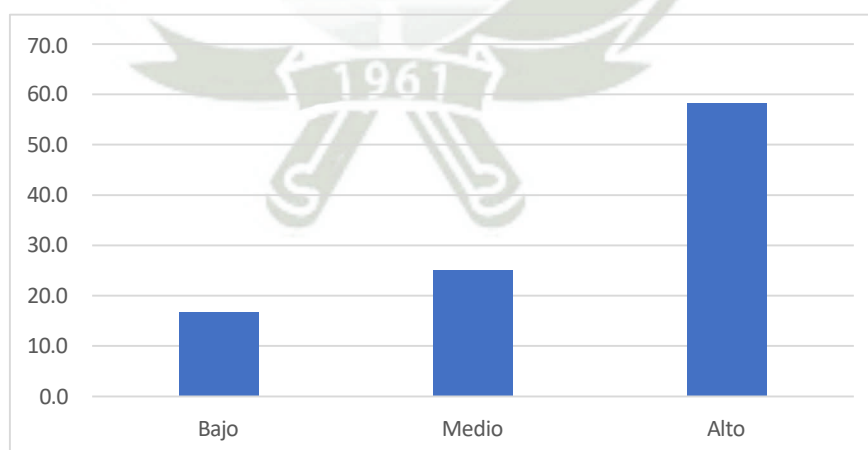
**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

En la tabla presentada se muestra la percepción de incorporación de los trabajadores de una unidad minera. La mayoría de los trabajadores percibe una incorporación alta, representando un 58.3%. Le sigue el grupo con una percepción media con un 25.0%. Finalmente, un 16.7% de los trabajadores percibe una incorporación baja.

**Gráfico 5**

**Percepción de incorporación de los trabajadores de una unidad minera**



**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

## OBJETIVO GENERAL

### 1.16. Relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera

**Tabla 6**  
**Relación entre clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en trabajadores de una unidad minera**

		Percepción de incorporación laboral en trabajadoras						Total	
		Bajo		Medio		Alto		F	%
		F	%	F	%	F	%		
Clima laboral	Bajo	5	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,3%
	Medio	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alto	5	8,3%	15	25,0%	35	58,3%	55	91,7%
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>16,7%</b>	<b>15</b>	<b>25,0%</b>	<b>35</b>	<b>58,3%</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

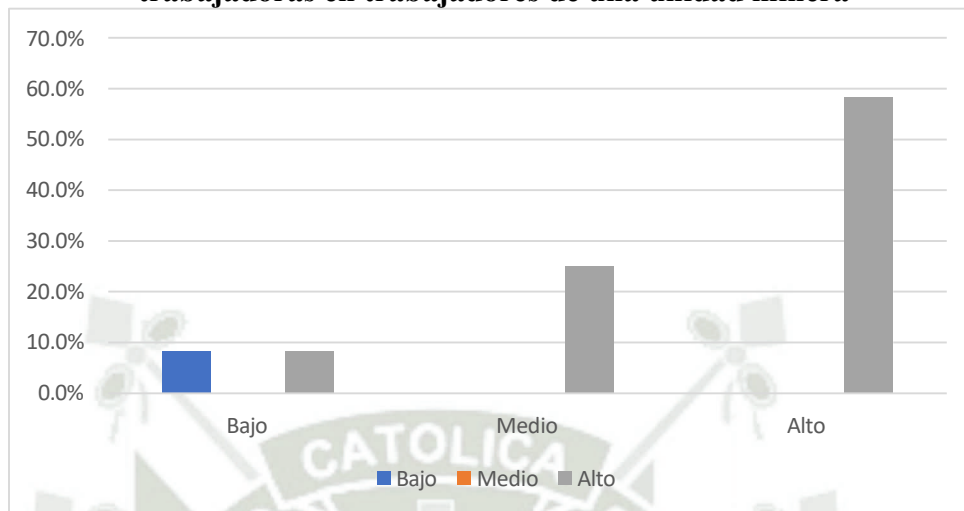
Correlación de Pearson	Clima Laboral	Percepción de Incorporación Laboral
Clima Laboral	1	0.563**
Percepción de Incorporación Laboral	0.563**	1
Significancia (Bilateral)	0.000	0.000

**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

En la tabla siguiente se muestra la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de los trabajadores en una unidad minera. De los trabajadores con percepción de clima laboral bajo, el 8.3% percibe una incorporación baja. De los trabajadores con percepción de clima laboral alto, el 8.3% percibe una incorporación baja, el 25.0% una incorporación media y el 58.3% una incorporación alta. La correlación de Pearson entre el clima laboral y la percepción de incorporación laboral es de 0.563, lo que indica una correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de 0.000, lo que sugiere que esta relación es estadísticamente significativa.

**Gráfico 6**  
**Relación entre clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en trabajadores de una unidad minera**



**Fuente: Matriz de datos**

**Elaboración: Propia**

## CONCLUSIÓN

- Primera:** La mayoría de los trabajadores (91.7%) de la unidad minera califican el clima laboral como 'Alto', lo que indica una percepción generalmente favorable de las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la motivación dentro de la organización. Solo un pequeño porcentaje (8.3%) considera que el clima laboral es 'Bajo', señalando la existencia de un grupo minoritario que podría estar enfrentando desafíos en su entorno de trabajo.
- Segunda:** En cuanto a la percepción de incorporación laboral, un 58.3% de los trabajadores tiene una percepción alta de su incorporación, sugiriendo que se sienten bien integrados y valorados en su entorno laboral. Un 25% tiene una percepción media, y un 16.7% percibe su nivel de incorporación como bajo, lo cual indica posibles áreas de mejora en la integración y acogida de los trabajadores.
- Tercera:** Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la percepción de incorporación laboral de las trabajadoras. Todos los trabajadores que califican el clima laboral como alto también reportan niveles medios o altos de percepción de incorporación (25% y 58.3% respectivamente). Esto sugiere que un buen clima laboral puede estar asociado con una mayor sensación de integración en el puesto de trabajo. Por otro lado, todos los trabajadores con una percepción baja de incorporación laboral corresponden al grupo que califica el clima laboral también como bajo (8.3%).

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los Gerentes y Directivos de la Unidad Minera mantener y reforzar las prácticas que contribuyen al clima laboral positivo, ya que la mayoría de los trabajadores perciben este ambiente como favorable. Esto es esencial para continuar asegurando el bienestar y la motivación de los empleados, lo cual es fundamental para mantener la productividad y eficiencia de la unidad.
2. Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos identificar y abordar las causas específicas por las cuales un pequeño porcentaje de trabajadores califica el clima laboral como 'Bajo'. Esta acción es crucial para mejorar la experiencia laboral de este grupo, lo que podría aumentar la moral general y disminuir la rotación de personal y el absentismo.
3. Se recomienda a los Encargados de Integración y Capacitación de Personal implementar programas de integración y capacitación más efectivos, considerando que un 16.7% de los trabajadores percibe su nivel de incorporación como bajo. El objetivo de esta recomendación es mejorar la percepción de incorporación de los trabajadores, fomentando una mayor sensación de pertenencia y valoración en su lugar de trabajo.
4. Se recomienda al Equipo de Gestión de Cambio Organizacional diseñar estrategias que refuercen tanto el clima laboral como la percepción de incorporación laboral, debido a la relación significativa entre ambos. Estas estrategias tienen el propósito de crear un entorno de trabajo más inclusivo y motivador, lo que se traduciría en una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño general de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angustias Hombrados, J. A., & Olmeda, C. d. (2007). *La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas*. Real Instituto Elcano. Retrieved from [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/78206136/DT7-2007\\_Hombrados\\_Olmeda\\_del\\_Val\\_Fuerzas\\_Armadas-libre.pdf?1641479758=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa\\_incorporacion\\_de\\_las\\_mujeres\\_a\\_las\\_Fu.pdf&Expires=1699567006&Signature=a8WOvsXA9K3H](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/78206136/DT7-2007_Hombrados_Olmeda_del_Val_Fuerzas_Armadas-libre.pdf?1641479758=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_incorporacion_de_las_mujeres_a_las_Fu.pdf&Expires=1699567006&Signature=a8WOvsXA9K3H)
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185--191.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141--148.
- Caraveo, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83--88.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 05-16.
- Contreras Guajardo, D., Hurtado, A., & Sara M., F. (2012). *La Excepción Chilena y las Percepciones de Género en la Participación Laboral Femenina*. Universidad de Chile. Retrieved from URI: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143740>
- Del Río, R. T. (2014). Procesos de subjetivación de género en las trabajadoras de la minería del cobre en Chile. El caso de la División El Teniente. *Revista Temas Sociológicos*(18), 63-98. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6780148>
- Farah, A. M., Gómez, J. A., & Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el COVID-19. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124--142.

- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Fuentealba, P. S., & Gutiérrez, N. S. (2018). Equidad de género en la gran minería del cobre de Chile. Experiencias de inserción laboral femenina en espacios masculinizados. *Revista temas sociológicos*(22), 49-86. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6780101>
- Guillén del Campo, Mónica. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39, 242--252.
- IndustriALL Union. (2021). *Women miners confronting gender inequality together*. Retrieved from <https://www.industriall-union.org/women-miners-confronting-gender-inequality-together>
- Laura Aspiazu, E. (2016). *Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Retrieved from [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-31232016000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-31232016000100005&script=sci_arttext)
- Márquez Carmona, K. S., Riquelme Salinas, J. I., & Jiménez Figueroa, A. (2020). *Incidencia de la edad y género en la percepción de equidad de género en trabajadores de la VI y la VII región*. Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología. Retrieved from <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/13100>
- McKinsey & Company. (2021). *Why women are leaving the mining industry and what mining companies can do about it*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/industries/metals-and-mining/our-insights/why-women-are-leaving-the-mining-industry-and-what-mining-co>
- Morales, J. R. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Ex Cathedra en negocios*, 1(1), 8--17.
- Moreno, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*.
- Negrete, L. E. (2019). Voces desde la profundidad. Incorporación laboral de la mujer en la industria minera de Zacatecas, México. GénEros. *Revista de investigación y*

*divulgación sobre los estudios de género*, 26(26), 63-98. Retrieved from [http://bvirtual.ucol.mx/descargables/590\\_05\\_articulo\\_03.pdf](http://bvirtual.ucol.mx/descargables/590_05_articulo_03.pdf)

Rodríguez, Luis. (2010). *Relación entre el clima organizacional y los accidentes leves en la Compañía Minera Poderosa SA.*

Saborit, M. T., Ravelo, Y. T., & others. (2010). Modelo teórico de clima organizacional. *Contribuciones a la Economía*(2010-11).

Vaamonde, J. D. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional.* Universidad Nacional de La Plata. Retrieved from <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/32464>

Vaccaro, G. (2022). *MUJERES Y LA MINA DEL FUTURO: Análisis del empleo con perspectiva de género y competencias en el sector minero a gran escala: Perú.* Retrieved from <https://www.iisd.org/system/files/2023-04/women-mine-of-the-future-peru-es.pdf#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.iisd.org%2Fsystem%2Ffiles%2F2023>



## ANEXO 1

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante,

Antes de que usted decida participar en este estudio, le solicitamos que lea atentamente la siguiente información sobre el consentimiento informado. El consentimiento informado es un proceso importante que busca garantizar que usted comprenda los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de participar en la investigación. Si tiene alguna pregunta o inquietud, no dude en hacerlas antes de tomar una decisión.

Título del estudio: Relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de trabajadoras en los trabajadores mineros en una unidad minera, Arequipa, 2023.

Investigadora principal: Salleres Tito, Stephany Del Carmen

#### **Objetivos del estudio:**

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el clima laboral y la percepción de la incorporación laboral de las trabajadoras en trabajadores mineros en una unidad minera en Arequipa en el año 2023. El estudio busca comprender cómo el clima laboral afecta la percepción de las trabajadoras sobre su incorporación laboral en el sector minero.

#### **Procedimientos:**

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar un cuestionario que incluirá preguntas relacionadas con su percepción del clima laboral y la incorporación laboral de las trabajadoras en el sector minero. Todos los datos recopilados serán tratados de manera confidencial y se utilizarán únicamente para fines de investigación.

#### **Riesgos y beneficios:**

Participar en este estudio implica el riesgo de revelar información personal y experiencias laborales que podrían ser confidenciales. Sin embargo, se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y privacidad de sus respuestas. Como beneficio potencial, sus respuestas y participación en este estudio contribuirán a la generación de conocimiento sobre el clima laboral y la incorporación laboral de las

trabajadoras en el sector minero, lo cual podría ayudar a mejorar las condiciones laborales en el futuro.

**Confidencialidad:**

Todas las respuestas y datos recopilados en este estudio se mantendrán de manera confidencial. Su identidad se mantendrá anónima y los datos solo serán utilizados con fines de investigación. Los datos se almacenarán de forma segura y solo tendrán acceso los miembros del equipo de investigación.

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto afecte su relación con la institución o con los investigadores.

**Contacto:**

Si tiene alguna pregunta o desea obtener más información sobre el estudio, puede comunicarse con la investigadora principal **Salleres Tito, Stephany Del Carmen**.

Al firmar a continuación, usted declara haber leído y comprendido la información proporcionada en este consentimiento informado y acepta participar voluntariamente en el estudio.

Acepto

No acepto

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTOS**

**ENCUESTA CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL**

Señores colaboradores de la empresa, sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Clima laboral

1 Bajo	12 - 24
2 Medio	25 - 36
3 Alto	37 - 60

<b>VARIABLE 1: CLIMA LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN</b>					
1. ¿En la organización, hay un ambiente de trabajo agradable?					
2. ¿Recibe una gestión de información adecuada para desempeñarse correctamente en el trabajo?					
3. ¿En la empresa consideran las opiniones y referencias de los trabajadores?					
4. ¿Puede comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: SATISFACER LAS NECESIDADES</b>					

5. ¿La organización reconoce y valora el esfuerzo de trabajo que realiza usted mediante su desempeño?					
6. ¿La organización utilizas charlas o capacitaciones para reforzar su gestión de información en la atención al usuario?					
7. ¿La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación?					
8. ¿La empresa cumple la misión principal que es encaminar hacia los objetivos a los colaboradores?					
9. ¿La organización cuenta con una infraestructura adecuada para la labor de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: EQUILIBRIO EMOCIONAL</b>					
10. ¿En el trabajo solucionan los problemas o inconvenientes que se dan en las actividades de trabajo de manera eficaz?					
11. ¿Se adapta y realiza sus actividades de trabajo bajo presión?					
12. ¿Tiene libertad para realizar su labor en el trabajo?					

### ANEXO 3

## PERCEPCIÓN DE LA INCORPORACION LABORAL DE TRABAJADORAS EN TRABAJADORES MINEROS

Puedes marcar con una "X" en la columna correspondiente a la respuesta que mejor refleje tu percepción en cada uno de los ítems.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Muy insatisfecho	1
Insatisfecho	2
Neutral	3
Satisfecho	4
Muy satisfecho	5

Ítems	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>Valoración de la igualdad de oportunidades laborales para las trabajadoras mineras</b>					
1. ¿Cómo evalúa la igualdad de oportunidades laborales para las trabajadoras en el sector minero?					
2. ¿Considera que se brindan las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional para las trabajadoras mineras como para los trabajadores?					
3. ¿Cree que se promueve la equidad de género en la contratación y promoción de las trabajadoras en el sector minero?					
<b>Percepción de la inclusión y participación activa de las trabajadoras en decisiones laborales</b>					
4. ¿Siente que las trabajadoras mineras son incluidas en las decisiones laborales importantes?					
5. ¿Considera que las opiniones y perspectivas de las trabajadoras son tomadas					

en cuenta en la toma de decisiones en el sector minero?					
6. ¿Permite la empresa un ambiente laboral donde las trabajadoras se sientan cómodas para expresar sus ideas y opiniones?					
<b>Nivel de satisfacción con las políticas de contratación y promoción de las trabajadoras en el sector minero</b>					
7. ¿Qué tan satisfecho/a está con las políticas de contratación que promueven la incorporación de trabajadoras en el sector minero?					
8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con las oportunidades de promoción que se brindan a las trabajadoras en el sector minero?					
9. ¿Considera que las políticas de contratación y promoción del sector minero son equitativas para hombres y mujeres?					
<b>Reconocimiento de la contribución y habilidades de las trabajadoras en el ámbito laboral minero</b>					
10. ¿Siente que las habilidades y capacidades de las trabajadoras mineras son valoradas en su lugar de trabajo?					
11. ¿Considera que las trabajadoras mineras reciben el reconocimiento adecuado por su contribución al éxito de la empresa?					
12. ¿Cree que se promueve un ambiente laboral que valora la diversidad de habilidades y perspectivas de género en el sector minero?					
<b>Percepción de la existencia de barreras o prejuicios de género en el ambiente laboral minero</b>					
13. ¿Considera que existen barreras o prejuicios de género que dificultan la incorporación y desarrollo de las trabajadoras en el sector minero?					
14. ¿Ha sido testigo de situaciones de discriminación o trato desigual hacia las trabajadoras en su entorno laboral en el sector minero?					
15. ¿Cree que se están tomando medidas suficientes para eliminar las barreras y					

prejuicios de género en el ambiente laboral minero?					
<b>Nivel de confianza en la capacidad de las trabajadoras para desempeñarse en roles y tareas mineras</b>					
16. ¿Cuál es su nivel de confianza en la capacidad de las trabajadoras para desempeñar roles y tareas laborales en el sector minero?					
17. ¿Considera que las trabajadoras tienen las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en igualdad de condiciones con los trabajadores en el sector minero?					
18. ¿Siente que las trabajadoras están debidamente preparadas y capacitadas para cumplir con las exigencias laborales del sector minero?					

Escala de medición:

La escala de medición será una escala de respuesta de 1 a 5, donde se asignará un valor numérico a cada opción de respuesta. La escala será la siguiente:

Muy insatisfecho: 1 - 18

Insatisfecho: 19 - 36

Neutral: 37 - 54

Satisfecho: 55 - 72

Muy satisfecho: 73 - 90

Baremo:

1 Nivel 1: Baja percepción de incorporación laboral: 1 - 36

2 Nivel 2: Percepción moderada de incorporación laboral: 37 - 54

3 Nivel 3: Alta percepción de incorporación laboral: 55 - 90

Este baremo divide la escala de medición en tres niveles distintos de percepción de la incorporación laboral: baja, moderada y alta.



**ANEXO 4**  
**MATRIZ DE DATOS**

Pr eg. 1	Pr eg. 2	Pr eg. 3	Pr eg. 4	Pr eg. 5	Pr eg. 6	Pr eg. 7	Pr eg. 8	Pr eg. 9	Pr eg. 10	Pr eg. 11	Pr eg. 12	su ma total	CLIM A LABO RAL	Pr eg. 1	Pr eg. 2	Pr eg. 3	Pr eg. 4	Pr eg. 5	Pr eg. 6	Pr eg. 7	Pr eg. 8	Pr eg. 9	Pr eg. 10	Pr eg. 11	Pr eg. 12	Pr eg. 13	Pr eg. 14	Pr eg. 15	Pr eg. 16	Pr eg. 17	Pr eg. 18	su ma total	Cal if. Final	E d a d	Est ado Civi l	Nivel de instrucc ion		
1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	42	3	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	2	3	40	2	3	1	2
5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	49	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	76	3	4	4	2	
4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	38	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	55	3	3	4	2	
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	53	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	73	3	3	4	2	
4	4	2	3	3	5	2	5	5	3	4	2	42	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	41	2	3	1	2		
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	4	33	1	2	1	3		
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	1	3		
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5	52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	68	3	3	1	3		
5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4	52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	60	3	4	1	3	
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	1	29	1	5	1	2	
2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	44	3	2	1	4	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	5	41	2	4	3	2		
4	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	62	3	3	4	3		
1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	42	3	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	2	3	40	2	3	1	2	
5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	49	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	76	3	4	2	2		
4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	38	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	55	3	3	4	2		
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	53	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	73	3	3	4	2		
4	4	2	3	3	5	2	5	5	3	4	2	42	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	41	2	3	1	2		
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	4	33	1	2	1	3		
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	1	3		
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5	52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	68	3	3	1	3		
5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4	52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	60	3	4	1	3	
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	1	29	1	5	1	2	

2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	44	3	2	1	4	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	5	41	2	4	3	2		
4	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	62	3	3	4	3		
1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	42	3	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	2	3	40	2	3	1	2	
5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	49	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	76	3	4	2	2		
4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	38	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	55	3	3	4	2		
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	53	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	73	3	3	4	2		
4	4	2	3	3	5	2	5	5	3	4	2	42	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	41	2	3	1	2	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	4	33	1	2	1	3		
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	1	3		
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5	52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	68	3	3	1	3
5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4	52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	60	3	4	1	3	
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	1	29	1	5	1	2	
2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	44	3	2	1	4	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	5	41	2	4	3	2		
4	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	62	3	3	4	3		
1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	42	3	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	2	3	40	2	3	1	2	
5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	49	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	76	3	4	4	2		
4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	38	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	55	3	3	4	2		
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	53	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	73	3	3	4	2		
4	4	2	3	3	5	2	5	5	3	4	2	42	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	41	2	3	1	2		
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	4	33	1	2	1	3		
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	1	3		
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5	52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	68	3	3	1	3
5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4	52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	60	3	4	1	3	
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	1	29	1	5	1	2	
2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	44	3	2	1	4	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	5	41	2	4	3	2		
4	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	62	3	3	4	3		
1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	42	3	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	2	3	40	2	3	1	2	
5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	49	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	76	3	4	4	2		
4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	38	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	55	3	3	4	2		
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	53	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	73	3	3	4	2		
4	4	2	3	3	5	2	5	5	3	4	2	42	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	41	2	3	1	2		
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	4	33	1	2	1	3		
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	1	3		
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5	52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	68	3	3	1	3
5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4	52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	60	3	4	1	3	
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	1	29	1	5	1	2	
2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	44	3	2	1	4	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	5	41	2	4	3	2		
4	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	62	3	3	4	3		
1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	42	3	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	40	2	3	1	2		

5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	49	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	76	3	4	2	2
4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	38	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	55	3	3	4	2
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	53	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	73	3	3	4	2	
4	4	2	3	3	5	2	5	5	3	4	2	42	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	41	2	3	1	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	4	4	33	1	2	1	3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	1	3	
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	5	52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	68	3	3	1	3
5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4	52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	60	3	4	1	3
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	1	29	1	5	1	2
2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	44	3	2	1	4	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	5	41	2	4	3	2
4	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	62	3	3	4	3



**ANEXO 5**

**VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo: Penzo Rivero Fernández..... con DNI: 29.621.879.....  
de profesión Administrador de Empresas ejerciendo actualmente  
como Docente..... Institución UCSM - E.P.A.C......

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento de la investigación:

y que cumple con la expectativa de captar la información deseada

El mismo que nos permitirá aplicar a la muestra de estudio correspondiente.

**I. APRECIACIÓN DEL EXPERTO**

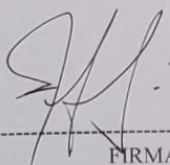
CARACTERÍSTICAS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
El instrumento responde al planteamiento y objetivo del problema.	X			
Presentación del instrumento.	X			
Congruencia de ítems.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Calidad de redacción de los ítems.	X			
Claridad y precisión de los ítems.	X			
Pertinencia.	X			

**II. DECISIÓN DE EXPERTO**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( ) Aportes y sugerencias:

.....  
.....  
.....

17 de Agosto del 2023

  
-----  
FIRMA

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo: PATRICIO LEWIS ZUÑIGA con DNI: 41635289  
 de profesión ADMINISTRADOR DE EMPRESAS ejerciendo actualmente  
 como DOCENTE Institución UCSM

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento de la investigación:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

El mismo que nos permitirá aplicar a la muestra de estudio correspondiente.

I. APRECIACIÓN DEL EXPERTO

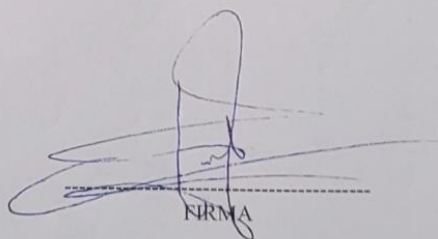
CARACTERÍSTICAS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
El instrumento responde al planteamiento y objetivo del problema.	X			
Presentación del instrumento.	X			
Congruencia de ítems.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Calidad de redacción de los ítems.	X			
Claridad y precisión de los ítems.	X			
Pertinencia.	X			

II. DECISIÓN DE EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( ) Aportes y sugerencias:

MUY BUENO  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

17 de Agosto del 2023

  
 FIRMA