

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL OBRERO CONTRATADO
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Melisa Tatiana Camacho

Angélica Natalia Villarruel Lara

Asesor:

Mg. Econ. Álvaro Larry Mendoza Castillo

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría
De poder cumplir mis objetivos y metas.

A mis familiares por incentivar me y darme fuerza
Para no rendirme ante nada en la vida.

A mis amigos por su apoyo incondicional
Brindándome sus conocimientos,
Su experiencia, orientación y sobre todo por
Apoyarme para poder continuar y culminar mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Dios por darme la fortaleza y la fuerza de
Seguir hasta culminar con tanto sacrificio lo anhelado
por mucho tiempo.

A mi padre por ser mi apoyo principal
y demostrarme que todo se puede cumplir
si se es perseverante en la vida.

A mi esposo e hija por su apoyo y su
Paciencia para poder seguir adelante
y lograr cumplir mi meta.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS.....	62
ANEXO N 1:	62
ANEXO N 2:	66
ANEXO N 3:	78
ANEXO N 4:	90

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Estadísticos de Fiabilidad</i>	29
<i>Tabla 2 Dimensión estructura de la variable clima laboral</i>	32
<i>Tabla 3 Dimensión responsabilidad de la variable clima laboral</i>	33
<i>Tabla 4: Dimensión recompensa de la variable clima laboral</i>	35
<i>Tabla 5:: Dimensión desafíos de la variable clima laboral</i>	36
<i>Tabla 6: Dimensión Relaciones de la variable clima laboral</i>	37
<i>Tabla 7: Dimensión Cooperación de la variable clima laboral</i>	38
<i>Tabla 8: Dimensión estándares de la variable clima laboral</i>	40
<i>Tabla 9:: Dimensión conflicto laboral de la variable clima laboral</i>	41
<i>Tabla 10:: Dimensión Identidad de la variable clima laboral</i>	42
<i>Tabla 11: Variable Clima Laboral</i>	43
<i>Tabla 12: Dimensión nivel de productividad de la variable desempeño laboral</i>	45
<i>Tabla 13: Dimensión condiciones laborales de la variable desempeño del personal</i>	46
<i>Tabla 14: Dimensión motivación de la variable desempeño laboral</i>	47
<i>Tabla 15: Dimensión organización de la variable desempeño laboral</i>	48
<i>Tabla 16: Variable Desempeño Laboral</i>	49
<i>Tabla 17: Estadísticos de correlación para las variables clima laboral y el desempeño laboral</i>	52
<i>Tabla 18: Estadísticos de prueba de hipótesis para la correlación entre las variables clima laboral y el desempeño del personal</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Dimensión estructura de la variable clima laboral.</i>	33
<i>Figura 2. Dimensión responsabilidad de la variable clima laboral.</i>	34
<i>Figura 3 Dimensión recompensa de la variable clima laboral</i>	35
<i>Figura 4 Dimensión desafíos de vida de la variable clima laboral</i>	36
<i>Figura 5. Dimensión Relaciones de la variable clima laboral</i>	38
<i>Figura 6 Dimensión Cooperación de la variable clima laboral</i>	39
<i>Figura 7 Dimensión estándares de la variable clima laboral</i>	40
<i>Figura 8. Dimensión conflicto laboral de la variable clima laboral.</i>	41
<i>Figura 9 Dimensión identidad de la variable clima laboral</i>	43
<i>Figura 10: Variable Clima Laboral</i>	44
<i>Figura 11: Dimensión nivel de productividad de la variable desempeño laboral.</i>	46
<i>Figura 12: Dimensión condiciones laborales de la variable desempeño laboral.</i>	47
<i>Figura 13: Dimensión motivación de la variable desempeño laboral.</i>	48
<i>Figura 14 Dimensión organización de la variable desempeño laboral</i>	49
<i>Figura 15. Variable Desempeño Laboral</i>	50
<i>Figura 16. Nube de puntos para la variable clima laboral y el desempeño laboral.</i>	53

RESUMEN

En esta investigación el propósito fue el de determinar el nivel de relación entre el clima laboral y el desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo - 2018. Se trabajó con una muestra igual a la población, incluyendo al total de elementos de la población, por ser pequeño (personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018 (n=36), como N=n. se utilizó un enfoque cuantitativo utilizando un diseño descriptivo y correlacional, transaccional o transversal, lo cual busca definir la influencia de la variable clima laboral sobre la variable desempeño del personal, las cuales fueron conseguidas al medir una muestra, en un momento del tiempo. No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto una sobre otras variables. Entre las principales conclusiones a las que se llegó en la presente investigación es que se encontró el p-valor (0,2%) menor al nivel de significancia para el presente estudio (5%) aceptándose una correlación significativa entre la variable clima laboral y la variable desempeño del personal contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2018.

Palabras clave: Clima laboral, Desempeño laboral

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Municipalidad Distrital de Laredo, entidad del estado, tiene funcionando en la ciudad de Laredo desde el año 1962 en la actualidad se presenta un clima laboral en esta entidad no muy buena, por una parte, los trabajadores contratados no presentan una buena relacional laboral con los funcionarios y personal administrativos; la tensión que se vive es de todos los días; el personal estable por ser sindicalistas y tener contrato el indefinido 728, ellos se sienten con poder para hacer las cosas a su manera, contribuyendo a un clima tenso y difícil para la motivación del personal contratado. Los funcionarios y personal estable son personal de confianza con arraigo político o en todo caso recomendados de los gobernantes de turno, así mismo existe mucha envidia laboral, mucho conflicto y todo ello influye directamente al cumplimiento de las metas planificadas anualmente. Así como al desarrollo oportuno de las actividades diarias.

Revisando la literatura empírica se encontró la tesis de Mejía y Dyko (2017) titulada: “*Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN - Trujillo – 2017*” para obtener el título de administración de empresas. Quien realizó una investigación correlacional descriptiva con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017, realizando un cuestionario estructurado en dos secciones para evaluar los niveles de clima laboral captados y de desempeño laboral en 38 trabajadores administrativos de la Institución Educativa ESSUMIN, en Trujillo. Con respecto a clima laboral se observó que la motivación

laboral es deficitaria en cuanto a las otras dimensiones de comunicación interpersonal y autonomía con respecto a toma de decisiones; y en que a motivación laboral la dimensión de eficacia es la más deficitaria. Se concluye en la existencia de una correlación de 0,678 entre Comunicación Interpersonal laboral y Desempeño Laboral, de 0,702 entre Autonomía para toma de decisiones y Desempeño Laboral, de 0,391 entre Motivación Laboral y el Desempeño Laboral, de 0,618 entre Productividad Laboral y Clima Organizacional, de 0,589 entre eficacia y el Clima Organizacional, de 0,602 entre Eficiencia Laboral y Clima Organizacional y de 0,711 entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral. Este antecedente permitió conocer la incidencia de estrategias para mejorar la motivación laboral, la eficacia a través de programas y dinámicas que logren mejorar las relaciones jerárquicas y horizontales en la organización.

Pujay (2017) En su investigación: “*Clima laboral y desempeño de los trabajadores del servicio centro quirúrgico del hospital II Pasco – 2017*” para obtener el título de administración de empresas. El propósito fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de trabajadores. Métodos: Se hizo un estudio correlacional con 30 trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital II Pasco, en el periodo 2017. Se utilizó una escala de clima laboral y una escala de desempeño laboral. Se concluyó que, al realizar un análisis inferencial de los resultados, utilizando la Prueba Correlación de “r” de Pearson. Se concluyó que el 73,3% (22 trabajadores) mostraron un clima laboral regular y el 80,0% (24 trabajadores) demostraron un trabajo de nivel regular en su desempeño. Por otro lado, el clima laboral se relaciona significativa y positivamente con el desempeño de los trabajadores en estudio, con $p \leq 0,000$. De igual manera, el desempeño de los

trabajadores en estudio se relaciona significativa y positivamente con el clima laboral en las dimensiones retribución ($p \leq 0,000$) y valores colectivos ($p \leq 0,000$). Lo cual este antecedente permitió reafirmar que el clima laboral se relaciona directa y positivamente con el desempeño de trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital II - Pasco.

Sudario (2017) en su investigación: *Clima organizacional y desempeño laboral en laboratorios Farminindustria S.A. Lince, Lima 2017*, para obtener el título de administración de empresas. El propósito fundamental de este estudio de investigación fue determinar si existe alguna relación entre el Clima organizacional y Desempeño laboral en Laboratorios Farminindustria, Lince, Lima, el cual se realizó mediante una investigación correlacional, no experimental y de corte transversal. Para este trabajo se utilizó una muestra de 30 colaboradores de la empresa Farminindustria. Del mismo modo se usó el instrumento para medir las variables. Se pudo medir el Clima organizacional mediante un cuestionario, así mismo se pudo medir el Desempeño laboral mediante el cuestionario a los colaboradores de la empresa. Se concluye en la existencia de la relación entre el Clima organizacional y Desempeño laboral en Laboratorios Farminindustria, Lince, Lima. Este antecedente tiene como resultado un coeficiente de Rho Spearman 0,472 y con un nivel de significancia de 0,13. Lo que significa que, si los funcionarios de la empresa mantienen un buen Clima en la organización, esto se verá reflejado en el buen desempeño de los trabajadores en sus tareas diarias.

Gamonal (2018) en su investigación "*Clima y desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Producción de Planillas PNP-2017*" para obtener el título de administración de empresas. En donde el objetivo general reconoce la

relación entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Producción de Planillas PNP-2017. En esta investigación desarrollada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 50 trabajadores administrativos. La metodología que se empleo fue el método de investigación científica, hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo. Las herramientas utilizadas fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables clima y desempeño laboral. Estas herramientas fueron sometidas a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que llegaron a determinar que los cuestionarios son válidos y de confiabilidad obtenidos para el instrumento clima laboral es de 0,904 podemos afirmar que el instrumento tiene una muy alta confiabilidad y para el instrumento desempeño laboral es de 0,943, podemos afirmar que el instrumento tiene una muy alta confiabilidad. Se concluye en la existencia de una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r=0,660$, $p<0.05$) y directamente proporcional, entre el clima y el desempeño laboral en el departamento de Producción de Planillas PNP 2017. En este antecedente nos dan a conocer la existencia de una relación estadísticamente significativa, muy alta y directamente proporcional, entre el clima y el desempeño laboral en el departamento de Producción de Planillas PNP 2017.

Salinas (2017) en su investigación: "*Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017*" para obtener el título de administración de empresas, su propósito fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores Administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, teniendo ocho objetivos específicos como

son: Determinar la relación entre los componentes Autonomía, Apoyo, Remuneración, Relaciones personales, Conflicto, Compromiso, Comunicación y Motivación con el Desempeño laboral. Para esto se realizó una investigación de tipo correlacional de corte transversal; obteniendo una muestra de 152 Trabajadores Administrativos Nombrados, lo cual se les aplicó dos encuestas para medir el Clima Organizacional, Desempeño Laboral y su relación entre las variables. Se concluye en la existencia de una relación significativa entre el Componente Autonomía y el Desempeño Laboral. Existe relación significativa entre el Componente Apoyo y el Desempeño Laboral. No existe relación significativa entre el Componente Remuneración y el Desempeño Laboral. Existe relación significativa entre el Componente Relaciones y el Desempeño Laboral. Existe relación significativa entre el Componente Conflicto y el Desempeño Laboral. Existe relación altamente significativa entre el Componente Compromiso y el Desempeño Laboral. Existe relación significativa entre el Componente Comunicación y el Desempeño Laboral. Este antecedente permite conocer el tipo de relación entre el Componente Motivación y el Desempeño Laboral. En General Existe relación altamente significativa entre Clima Organizacional y Desempeño laboral. Aunque, es necesario especificar que dicha relación es moderada.

Torres (2018) en su investigación: “*Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Etiquetas Perú Gráfico del distrito de San Martín de Porres, 2017*”, para obtener el título de Administrador y en la cual tuvo como propósito constatar la relación de la existencia entre el clima laboral y desempeño laboral; es decir, en qué medida el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Etiquetas Perú Gráfico en el distrito de San

Martín de Porres en el año 2017. La prueba se realizó a 40 trabajadores con un rango de edad entre 20 a 65 años de ambos sexos, cuya relación con la empresa es de contrato por tiempo determinado y también de contrato por tiempo indeterminado. Para las variables trabajadas se les aplicó dos instrumentos. Se determina con la aceptación de la hipótesis principal a una relación alta y positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral (0.782; $p < 0.05$). Este antecedente permitió llegar a conocer la escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SP (2004) y Cuestionario Estructurado de Desempeño Laboral de Edgar Quispe Vargas (2015).

Roblero (2013), en su investigación: *“La Motivación y su relación con el desempeño laboral” publicado por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México*”, con la intención de obtener un licenciado en administración de empresas, cuyo objetivo fue de explicar la relación de la motivación con el desempeño laboral en las organizaciones; en la actualidad la motivación es primordial para obtener un efectivo desempeño laboral, ya que todas las personas tienen anhelan satisfacer sus necesidades, es por eso que es necesario emplear esfuerzos para lograr los objetivos propuestos por la organización o de manera personal para tener éxito. Se concluye que la motivación es el elemento primordial que incita a la persona a tener un alto desempeño laboral. Este antecedente nos confirma la base teórica, pues permite reflejar la manera en la que una organización conforme logra satisfacer las necesidades de los empleados, está incidiendo en el proceso de la motivación, es decir mayor satisfacción es igual a un alto desempeño.

Huamaní (2015), en su investigación: *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de Transporte del Metro de Lima, la Línea 1 en el 2013”* publicado por la Universidad Nacional

Tecnológica de Lima Sur, para obtener el título de licenciado en administración de empresas. Cuyo objetivo es explicar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los conductores de trenes; La población fue de 71 colaboradores y la muestra de 60 colaboradores, aplicando un cuestionario para recolectar la información, el constando de 53 preguntas que especificaban los elementos de las variables en cuestión. Se concluyó con los resultados obtenidos que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio productivo y medianamente satisfactorio para tener un mejor desempeño laboral; además se comprueba la hipótesis de que el clima de la organización influye en el desempeño laboral del personal del área de transporte del metro de Lima. En este antecedente nos da a conocer que la empresa es responsable de replantear su sistema de gestión para revertir los resultados, manteniendo un buen clima organizacional para un mejor desempeño de los conductores de trenes, del área de transporte del metro de Lima, Línea 1.

A fin de abordar el clima laboral en la que el personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo se desenvuelve, es primordial definir este concepto y para ello se revisó la bibliografía científica; Chiavenato y Mascaro (2009) “Son las propiedades motivacionales del ambiente Laboral; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes... el clima laboral es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral” (p.20).

También se puede citar a Litwin y Venegas (2010), quienes definen al clima laboral como:

“Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento... jugando un papel importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. teniendo una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.” (p.36).

En este sentido se tiene en cuenta los conceptos explorados, en función del autor que sustenta la presente investigación Litwin y Stringer (1968), quienes sostienen que el clima en la empresa viene a ser un conjunto de enunciados, los cuales pueden ser medibles, por medio de diferentes indicadores e instrumentos que la misma empresa puede diseñar o recurrir al instrumento planteado por el autor, en el medio laboral donde se desenvuelve. Este clima hace que el trabajador pueda ser afectado ya sea de manera directa o de forma indirecta y esto a su vez provoca modificación en su conducta ya sea para mejorar o en caso contrario para perjudicar su comportamiento.

El Clima Laboral, se le considera directamente relacionado con la motivación en los miembros de la municipalidad distrital de Laredo. En este sentido al tratarse de una relación se comprueba que es directamente proporcional, en la medida que al existir una elevada motivación entre los participantes, el clima tiende a mejorar y ser más positivo para el desarrollo de las actividades de los trabajadores, lo que a la larga logra desarrollar relaciones de satisfacción, animo, interés y colaboración entre los trabajadores Cole y Butterfield (2005).

En la revisión de la literatura se encuentra que el clima es multidimensional y está formado por un conjunto de características únicas que describen e identifican a una empresa de otra. Dichas características son duraderas en el tiempo e influyen sobre el

comportamiento de los miembros de la municipalidad distrital de Laredo (Hernández, 2011).

El clima laboral, viene a ser una serie de características que identifican a una empresa y la diferencian de otra, tales como la percepción que tiene un trabajador sobre el medio en el que se desenvuelve durante su jornada de trabajo, y que a su vez son compartidas entre ellos. El medio físico, las condiciones mínimas para el buen desarrollo de sus funciones y tareas, los lazos interpersonales que hacen de un grupo de trabajadores en un equipo de trabajo, y finalmente la documentación existe al respecto donde se encuentran plasmadas las funciones, de manera formal y los reglamentos que en muchas ocasiones se encuentran de manera informal (McGregor & Cutcher-Gershenfeld, 2006).

Según lo revisado, la percepción que tienen los trabajadores sobre la empresa y su clima de trabajo o ambiente laboral, son la base para la determinación del comportamiento de los trabajadores, lo que se manifiesta en sentimientos y actitudes, lo que a su vez define la existencia del clima ya sea positivo o negativo en la empresa, afectando directamente en las relaciones entre los trabajadores y en el cumplimiento de sus tareas o actividades asignadas a cada trabajador o grupo de trabajadores (Silva Rodriguez, 2018).

De lo expuesta hasta el momento se puede concluir que el clima laboral viene a ser la percepción que cada trabajador tiene respecto al medio en el que se desempeña y desarrolla sus funciones, influyendo directamente en su comportamiento y desde luego en su desempeño dentro de la empresa. En este sentido se afirma, también, que el clima de la empresa o clima laboral es la percepción del trabajador sobre el

ambiente físico y la comunicación entre los miembros de la institución (Robbins, 2004a).

El clima laboral, también es definido por Palma (2004), como la percepción del trabajador del ambiente donde labora, destacando los factores vinculados directamente como es la realización personal, involucramiento con las funciones asignadas de forma personal o en equipo, la forma de la supervisión, el acceso a la información, la coordinación con sus compañeros de trabajo o con sus jefes directos, las condiciones físicas que la empresa pone a su disposición para el desarrollo de tarea (Palma Carrillo, 2014).

Dimensiones del clima laboral:

De acuerdo a la teoría revisada se adopta el trabajo de los profesores Litwin y Stringer (1968), quienes formulan nueve dimensiones:

Dimensión Estructura: hace referencia a la percepción del colaborador en base a las normas y reglas, que se le asigna en el desarrollo de sus labores.

Dimensión Responsabilidad: hace referencia a la autonomía que presenta el trabajador en la toma de decisiones referente al desarrollo de sus funciones.

Dimensión Recompensa: hace referencia a la percepción sobre la remuneración que recibe por concepto del trabajo realizado.

Dimensión Desafío: hace referencia a los sentimientos de desafío que provocan un reto respecto al desarrollo de sus funciones.

Dimensión Relaciones: hace referencia a la percepción del trabajador que tiene respecto al tipo de relación entre él y sus compañeros de trabajo, así como la relación que existe con sus jefes inmediatos ya sean formales o informales, así como si se da en el caso de tener subordinados a la vez.

Dimensión Cooperación: hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores respecto al clima existente para la ayuda y en el compartir de las funciones para la culminación de una fusión en particular o de común acción entre sus similares, sus subordinados o con los jefes directos formales o informales.

Dimensión Estándares: hace referencia a la apreciación por parte de los trabajadores sobre los niveles de rendimiento que la empresa espera de cada uno de ellos de forma individual y en grupo.

Dimensión Conflicto: hace referencia al nivel de tolerancia respecto a las diferencias de opinión que pueden producirse entre ellos o a nivel de trabajador – jefe, así como a la forma de encontrar soluciones que se les da a los conflictos dentro de la empresa.

Dimensión Identidad: hace referencia al sentimiento que presenta el trabajador respecto a la pertenencia a un grupo o empresa.

Variable desempeño Laboral

En la revisión de la literatura a fin de poder obtener una teoría suficientemente robusta que asegure la calidad del trabajo de investigación, se encontró lo siguiente:

El desempeño laboral se entiende como las acciones o forma de manifestación observables y relevantes del trabajador al momento del desarrollo de su tarea o función, de acuerdo a sus objetivos o metas que la empresa le asigna de manera individual o en grupo (Chiavenato, Fuente Chavéz, & Montaña Serrano, 2006).

Se encuentra también, que el desempeño del trabajador viene relacionado con las expectativas sobre las funciones que le son asignadas, la forma de reaccionar respecto a las metas y la consecución de logros, así como su deseo de desarrollarse profesionalmente. De esta manera, el desempeño laboral viene a estar relacionado con las habilidades y conocimientos que el trabajador posee para el desarrollo de una

función específica y que le son asignadas por la empresa a fin de alcanzar las metas de la organización (Robbins & Dávila Martínez, 1998).

Así mismo, el desempeño laboral viene a ser la forma en la que los trabajadores de la empresa se desarrollan de manera eficaz a fin de poder alcanzar metas, dentro de las normas y estándares establecidas. De esta manera el desempeño laboral es el rendimiento que el trabajador pone en manifiesto en el cumplimiento de sus funciones y tareas que la empresa exige de acuerdo al cargo que desempeña dentro de esta Robbins (2004).

Factores del desempeño laboral:

Los factores internos, tienen las características de poder ser modificables de forma más rápida y bajo menos esfuerzo. Lo que permite clasificarse en dos grupos diferenciados: duros y blandos. Los pertenecientes al grupo de los duros, pero de los factores internos están conformados por la materia prima, la tecnología, maquinaria y equipo; por otro lado, pero complementariamente se encuentran los blandos, los que están formados por la forma de dirección y el método de trabajo, los procedimientos y normas que la empresa tiene y por la fuerza de trabajo (Schermerhorn, 2010).

Los factores externos, estos factores afectan a la productividad de la empresa, tal como la inflación, la competencia en el mercado y la población y su capacidad de compra. También se puede tener en cuenta los cambios estructurales de toda nación y de forma directa influyen en la producción de las empresas (Schermerhorn, 2010).

Medición del desempeño.

Esta medición del desempeño del personal constituye un sistema imprescindible para la dirección de la empresa. Por otra parte, un sistema de evaluación del desempeño es un medio poderoso para generar información, útil acerca de la

disponibilidad actual y potencial de los recursos humanos de dicha empresa. Así mismo, esta evaluación o medición tiene el propósito de reconocer el esfuerzo individual que cada trabajador tiende a realizar, con el objeto de alcanzar y/o mejorar los resultados que de este se esperan dentro de un período determinado de tiempo (Marchant, 2006).

La evaluación del desempeño tiende a presentar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los trabajadores de una organización. Desarrollándose de forma objetiva sobre la base del producto del trabajador, contando con objetivos fijos, responsabilidad en las partes tanto en evaluado como evaluador; todo esto se convierte en insumos para la planificación y proyección de acciones futuras de cara a un mayor desarrollo del individuo, del grupo y de la organización (Silva Rodriguez, 2018).

Dimensiones del desempeño laboral.

Dimensión nivel de productividad, la cual al estar en relación con los trabajadores es sinónimo de rendimiento, en la cual se toma en cuenta los conceptos de eficiencia y la eficacia Chavenato y Chiavenato (2013).

Dimensión condiciones laborales, la cual refiere al medio físico en las que el trabajador se desenvuelve dentro de la empresa al momento de cumplir con sus funciones. Encontrándose las condiciones ambientales de para el desarrollo del trabajo: Iluminación, temperatura, ruido e higiene. Se encuentra también las condiciones de tiempo: Duración de la jornada, horas extras, períodos de descanso, etc. Condiciones sociales: Organización informal, estatus, etc. Chiavenato (1999)

Dimensión motivación, la cual refiere a los impulsos anhelos deseos que mueve al trabajador a alcanzar los objetivos de la empresa, así como a sus propios objetivos.

Mostrando una relación entre el trabajador y las funciones que realiza Chiavenato (1999).

Dimensión organización, la cual refiere a las habilidades que tiene el trabajador para mejorar la producción de acuerdo a los objetivos y metas trazadas por la empresa Chiavenato (1999).

Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Clima Laboral	Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento... jugando un papel importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. teniendo una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. (Litwin, Stringer & Venegas G, 2010)	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> Claridad de la tarea definida. Estructura lógica de la tarea. Claridad en saber quién toma las decisiones en la empresa. Conocimiento claro de las políticas de la organización. Conocimiento claro de la estructura organizativa. Simplicidad para realizar trámites. Exceso de reglas y detalles no permiten evaluar nuevas ideas. Falta de organización y planificación afecta la productividad Conocimiento en saber a quién reportar. Claridad en conocer las normas, métodos y procedimientos.
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y verificación de todo lo realizado. Autonomía en la realización de tareas. Responsabilidad por la tarea trazada por los superiores. Toma de iniciativa para hacer las cosas. Solución de problemas por sí mismos. Exceso de excusas al cometer errores. Desinterés por tomar responsabilidad en la organización
		Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de un sistema de ascenso. Recompensas e incentivos mejores que amenazas y críticas. Recompensas según el desempeño. Exceso de crítica.

			<p>En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.</p> <p>Conocimiento de sanciones.</p>
		Desafíos	<p>Toma de riesgos en momentos oportunos.</p> <p>Tomar de riesgos grandes para el crecimiento de la organización.</p> <p>Decisiones con precaución logra la máxima efectividad.</p> <p>Riesgo por una buena idea.</p>
		Relaciones	<p>Atmósfera amistosa dentro de la organización.</p> <p>Clima de trabajo agradable y sin tensiones.</p> <p>Dialogo insuficiente dentro de la organización.</p> <p>Personal frío y reservado.</p> <p>Agradable relación con los superiores</p>
		Cooperación	<p>Exigencia a un rendimiento bastante alto.</p> <p>Toda tarea realizada puede tener mejoras.</p> <p>Claridad para mejorar el rendimiento personal y grupal.</p> <p>Personal contento mejor productividad.</p> <p>Importancia de llevarse bien con los</p> <p>Satisfacción de tu desempeño.</p>
		Estándares	<p>Equivocarse no está permitido por los superiores.</p> <p>Conocimiento de mis aspiraciones por parte de mis superiores.</p> <p>Exceso de desconfianza entre los trabajadores.</p> <p>Apoyo de mi superior en una tarea difícil.</p> <p>Enfatización de mi superior en el factor humano.</p>
		Conflicto	<p>organización que premia el silencio para evitar desacuerdos.</p> <p>Jefes promueven conflicto entre unidades y departamentos</p> <p>Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas.</p> <p>Posibilidad de decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.</p> <p>Conocimiento claro de la importancia de toma de decisiones fáciles y rápidas.</p>
		Identidad	<p>Identificación con la organización.</p> <p>Agradable relación con tu superior.</p> <p>Lealtad hacia la organización.</p> <p>Preocupación por sus propios intereses.</p>

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Laboral	se entiende como las acciones o forma de manifestación observables y relevantes del trabajador al momento del desarrollo de su tarea o función, de acuerdo a sus objetivos o metas que la empresa le asigna de manera individual o en grupo (Chiavenato et al., 2006)	Nivel de productividad	<p>Trabajo a tiempo.</p> <p>Cumplimiento de objetivos.</p> <p>Conocimiento claro de las funciones de las distintas áreas de la institución</p> <p>Claridad de tus habilidades y destrezas para realizar tareas.</p> <p>Adaptación a los cambios en la organización.</p> <p>Aceptación a mayores responsabilidades</p> <p>Conocimiento claro del horario de trabajo.</p>
		Condiciones laborales	<p>Conocimiento del manual de funciones y el reglamento de la organización.</p> <p>Preocupación de tu superior por mejorar las condiciones laborales.</p> <p>Adecuadas instalaciones laborales.</p> <p>Correcta ubicación de equipos.</p> <p>Herramientas y materiales ayuda en la mejora de tu desempeño.</p> <p>Seguridad de las instalaciones.</p>
		Motivación	<p>Reconocimiento de tu superior por tu esfuerzo.</p> <p>Conocimiento a Programas de capacitación.</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Prestigio laboral.</p> <p>Incentivo al desarrollo de tus actividades.</p> <p>Funciones que desempeñas van acorde con sus honorarios</p>

		Organización	<p>Solución de conflictos</p> <p>Buenas relaciones laborales</p> <p>buena actitud de servicio en su trabajo</p> <p>jefes e intercambio de ideas con el personal administrado.</p> <p>Fomentación al trabajo en equipo.</p> <p>Facilidad en trabajo de equipo.</p>
--	--	--------------	---

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el clima laboral y el desempeño del personal obrero contratado de la municipalidad distrital de Laredo -2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel del clima laboral del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018.
- b) Determinar el nivel del desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018.
- c) Relacionar el clima laboral con el desempeño del personal obrero contratado de la municipalidad distrital de Laredo – 2018.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El clima laboral se relaciona positivamente con el desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo - 2018.

1.4.2. Hipótesis específicas

El clima laboral del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018 es inadecuado

El nivel de las dimensiones del desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018 es deficiente

La relación del clima laboral con las dimensiones del desempeño del personal
obrero de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018 es significativa

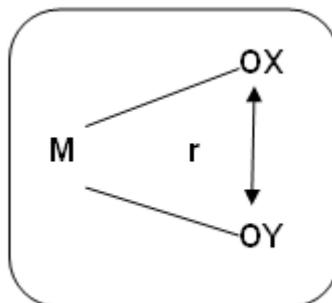
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque va a cuantificar los resultados de acuerdo a la escala Likert, los mismos que generan indicadores que permiten recoger la información que logra satisfacer la pregunta de investigación. Asimismo, la investigación es de tipo aplicada y de corte transversal por que se analiza en un momento determinado (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

La investigación desarrolló un diseño correlacional, de corte transversal, usado para medir la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal obrero contratado en la Municipalidad Distrital de Laredo – La Libertad.

La representación esquemática del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra (El personal de la municipalidad distrital de Laredo - 2018).

O x: Observación de la variable independiente: clima laboral

O y: Observación de la variable dependiente: desempeño del personal

r: Correlación posible entre las variables.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población de estudio fue representada por todo el personal obrero contratado de la Municipalidad distrital de Laredo ($N=36$). En la presente investigación se trabaja con una muestra igual a la población, incluyendo al total de los elementos de la población, por ser pequeña esta entidad el personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018 cuenta con solo 36 colaboradores ($n=36$), como $N=n$. Esto se conoce como población muestral.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica que se usó fue la encuesta, y como instrumento de recolección de datos de los obreros contratados de la Municipalidad distrital de Laredo, se diseñó un cuestionario con el test tipo escala de Likert (Totalmente de Acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) Ver (Anexo 1 y anexo 2).

La confiabilidad del instrumento, se realizó un análisis estadístico, con la ayuda de un profesional experto, el cual usó dos métodos para precisar la fiabilidad del cuestionario, los cuales son:

Para medir el nivel del clima laboral

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 36 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel del clima laboral en

el personal obrero de la Municipalidad Distrital de Laredo, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,634 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual) = 0,630

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,730

Concluyendo que:

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Significativa.

Tabla 1: Estadísticos de Fiabilidad

	Variable Laboral	Clima	Variable Desempeño de Personal Obrero
Alfa de Cronbach	0,730		0,784
Guttman	0,634		0,582
Corrección de Spearman-Brown			
(Longitud iguales desigual)	0,630		0,691

Para medir el nivel del desempeño laboral

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 27 elementos con las mismas características de la población de

estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel de desempeño laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo 2018, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0, 582 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brown presentó los siguientes resultados:

-Instrumento utilizado (Longitud desigual) = 0,691

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,784

Concluyendo que:

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Significativa.

2.4. Procedimiento

El procedimiento metodológico fue el siguiente:

La identificación de las fuentes de donde se obtuvo los datos. Estos fueron proporcionados por el personal de la Municipalidad Distrital de Laredo - 2018.

La localización de las fuentes. El personal de la Municipalidad Distrital de Laredo - 2018.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se elaboraron y se precisaron los pasos a usar en la aplicación de los dos instrumentos, así mismo se determinó su confiabilidad y validación de los mismos.

La preparación y presentación de los datos recolectados: Se procesaron los datos encontrados y se elaboraron las tablas de frecuencias y figuras estadísticas, que seguidamente se interpretan y analizan.

Todos estos datos fueron procesados en una computadora usando el software estadístico SPSS 24, para poder realizar la prueba de hipótesis (correlación de variables estadísticas) y alfa de Cronbach.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Respecto al objetivo de determinar el nivel del clima laboral del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018.

Se obtuvo los siguientes resultados para cada dimensión del clima laboral:

3.1.1 Para la Dimensión estructura

Tabla 2 Dimensión estructura de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	33,3	33,3	33,3
	Regular	20	55,6	55,6	88,9
	Alto	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 2 se observa que el 11,1% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión estructura de la variable clima laboral, mientras que el 55,6% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 33,3% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 1:

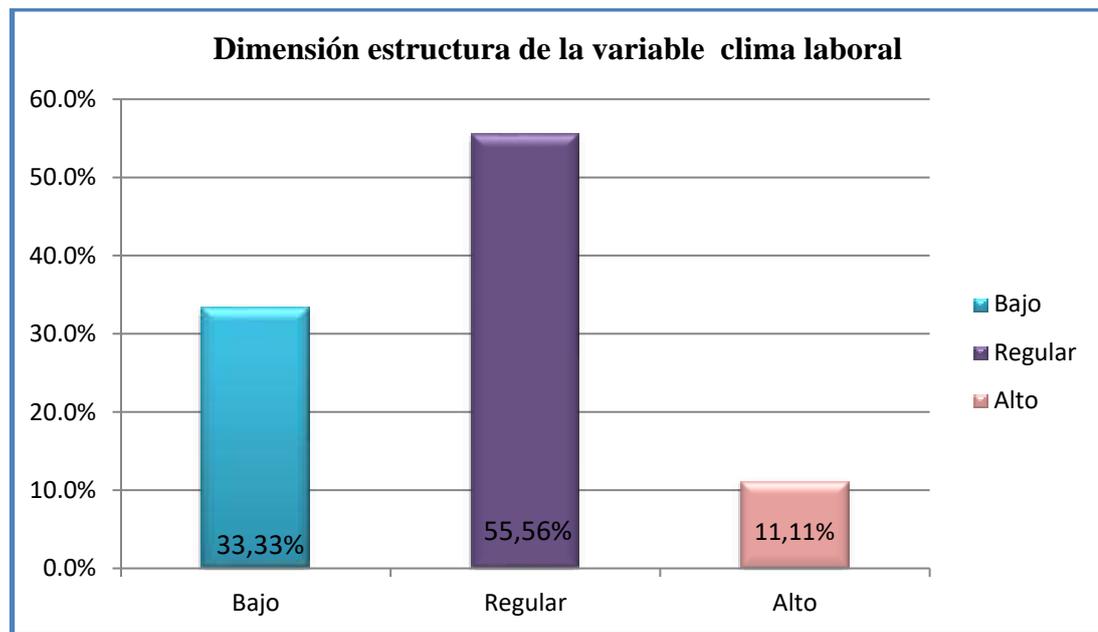


Figura 1. Dimensión estructura de la variable clima laboral.

Fuente: Tabla 2

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 55.56%, seguido de un 33.33% de quienes señalaron bajo y finalmente, un 11.11% quienes señalaron alto.

3.1.2 Para la Dimensión responsabilidad.

Tabla 3 Dimensión responsabilidad de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	33,3	33,3	33,3
	Regular	22	61,1	61,1	94,4
	Alto	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 3 se observa que el 5,6% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión responsabilidad de la variable clima laboral, mientras que el 61,1% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 33,3% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 2:

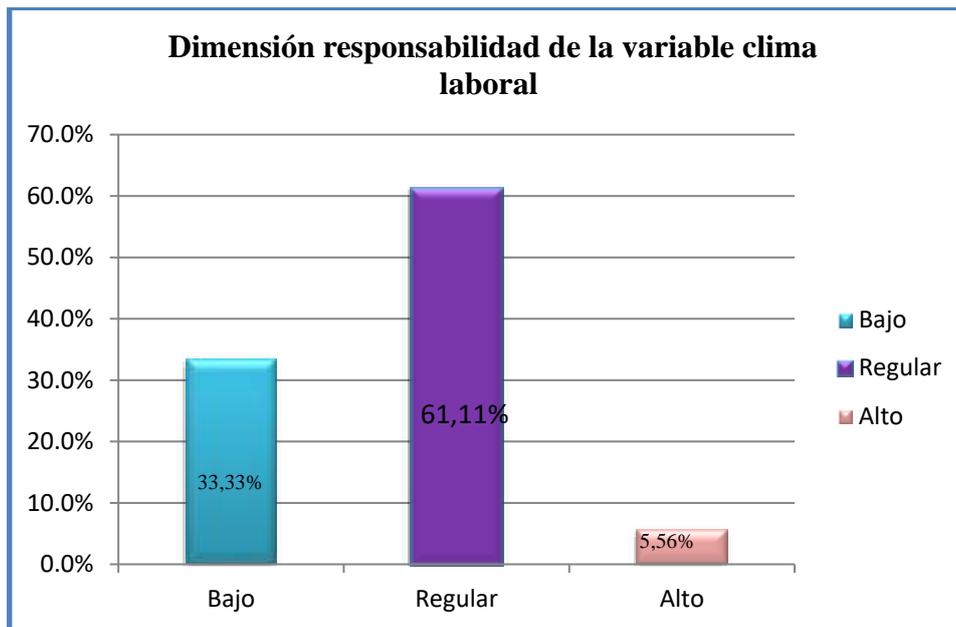


Figura 2. Dimensión responsabilidad de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 3

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 61.11%, seguido de un 33.33% de quienes señalaron bajo y finalmente, un 5.56% quienes señalaron alto.

3.1.3 Para la Dimensión recompensa.

Tabla 4: Dimensión recompensa de la variable clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	7	19,4	19,4	19,4
Regular	29	80,6	80,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 4 se observa que el 80,6% de los encuestados encuentran en un nivel regular a la Dimensión recompensa de la variable desempeño del personal, y el 19,4% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 3:

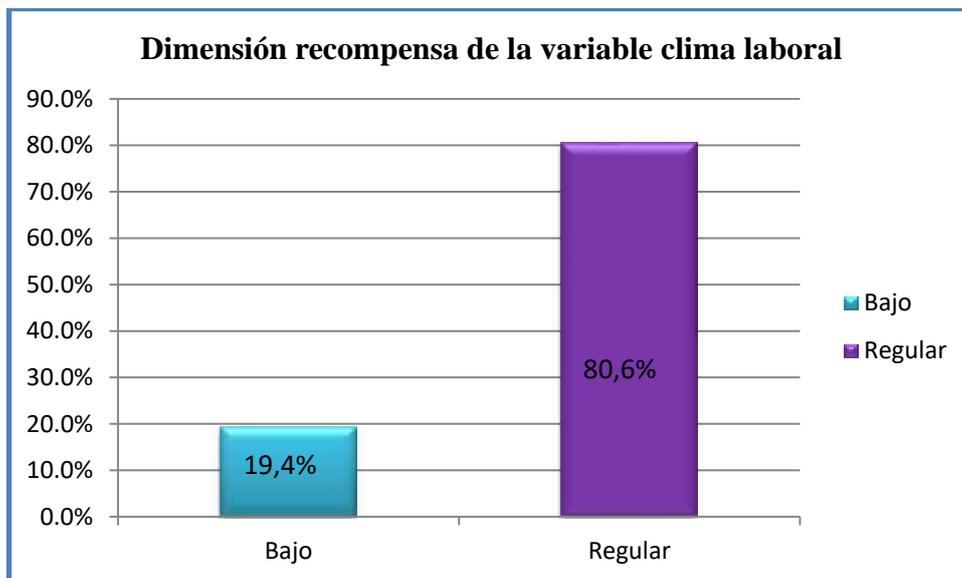


Figura 3 Dimensión recompensa de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 4

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 80,6 %, seguido de un 19,4% de quienes señalaron bajo.

3.1.4 Para la Dimensión desafíos.

Tabla 5: Dimensión desafíos de la variable clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	3	8.3	8.3	8.3
Regular	22	61.1	61.1	69.4
Alto	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100	100	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 5 se observa que el 30,6% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión desafíos de la variable clima laboral, mientras que el 61,1% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 8,3% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 4:

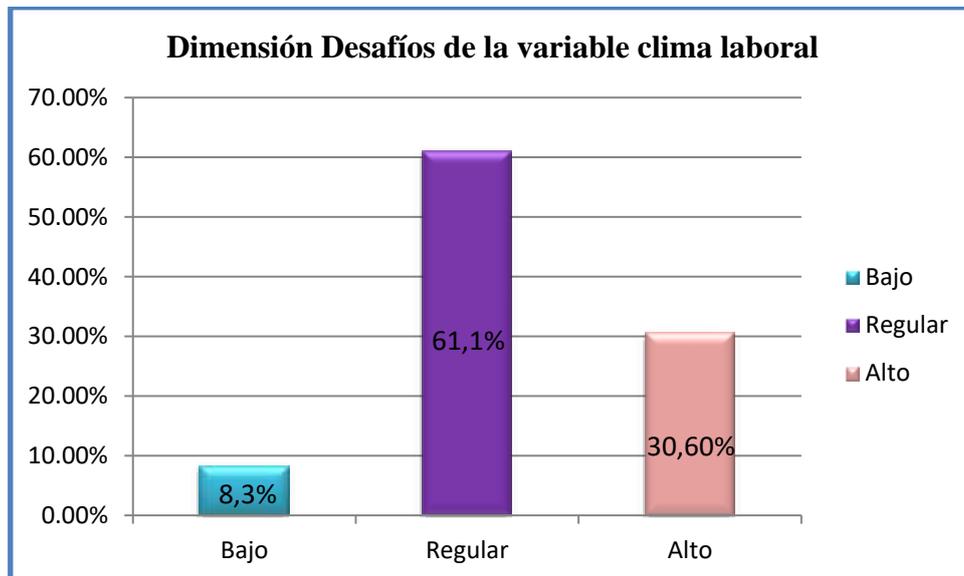


Figura 4 Dimensión desafíos de vida de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 5

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 61.11%, seguido de un 30,6% de quienes señalaron alto y finalmente, un 8.3% quienes señalaron bajo.

3.1.5 Para la Dimensión relaciones.

Tabla 6: Dimensión Relaciones de la variable clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	22.2	22.2	22.2
Regular	20	55.6	55.6	77.8
Alto	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100	100	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 6 se observa que el 22,2% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión relaciones de la variable clima laboral, mientras que el 55,6% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 22,2% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 5:

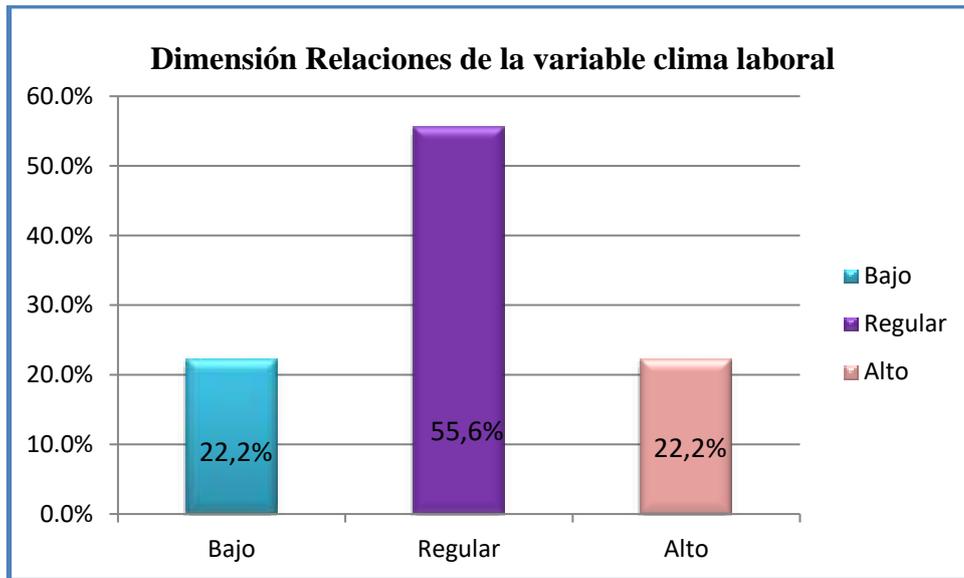


Figura 5. Dimensión Relaciones de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 6

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 13 se observa que el 22,2% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión relaciones de la variable clima laboral, mientras que el 55,6% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 22,2% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 12:

3.1.6 Para la Dimensión cooperación.

Tabla 7: Dimensión Cooperación de la variable clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	5,6	5,6	5,6
Regular	22	61,1	61,1	66,7
Alto	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 7 se observa que el 33,3% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión cooperación de la variable clima laboral, mientras que el 61,1% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 5,6% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 6:

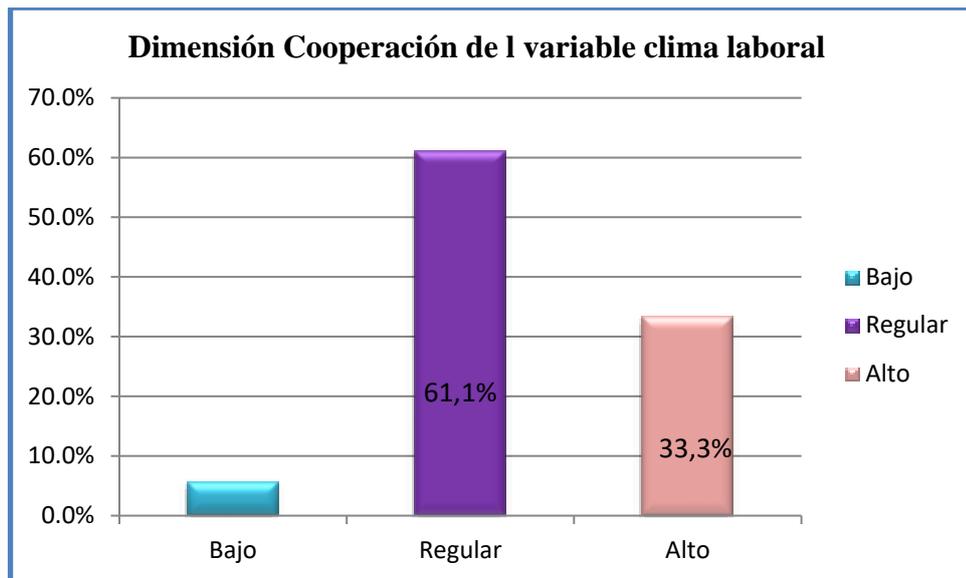


Figura 6 Dimensión Cooperación de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 7

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 61.11%, seguido de un 33.33% de quienes señalaron alto y finalmente, un 5.56% quienes señalaron bajo.

3.1.7 Para la Dimensión cooperación.

Tabla 8: Dimensión estándares de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	41,7	41,7	41,7
	Regular	21	58,3	58,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 8 se observa que el 58,3% de los encuestados encuentran en un nivel regular a la Dimensión estándares de la variable clima laboral, y el 41,7% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 7:

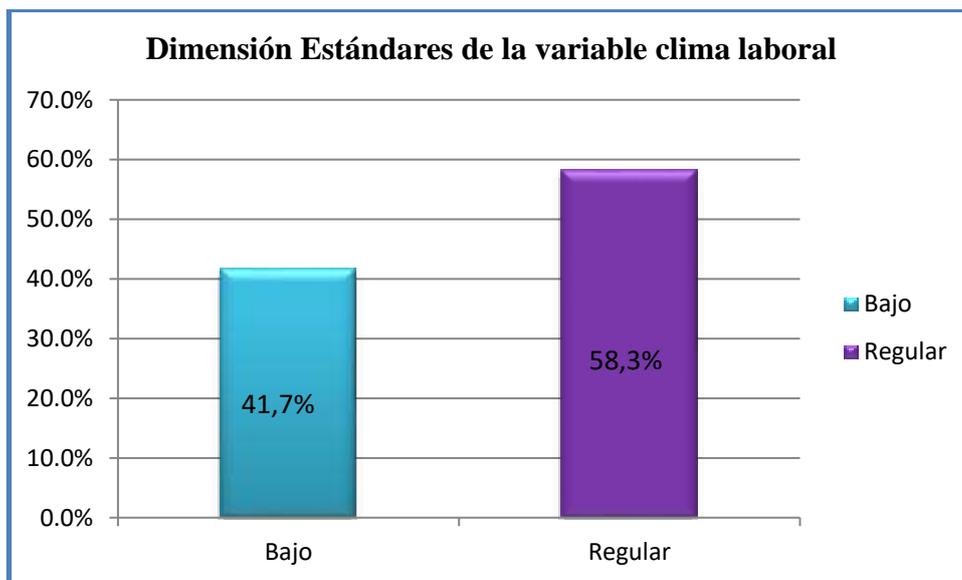


Figura 7 Dimensión estándares de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 8

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 58,3%, seguido de un 41,7% de quienes señalaron un nivel bajo.

3.1.8 Para la Dimensión conflicto laboral.

Tabla 9: Dimensión conflicto laboral de la variable clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	2,8	2,8	2,8
Regular	23	63,9	63,9	66,7
Alto	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 9 se observa que el 33,3% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión conflicto laboral de la variable clima laboral, mientras que el 63,9% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 2,8% en un nivel bajo.

Tal como se representa en la siguiente figura 8:

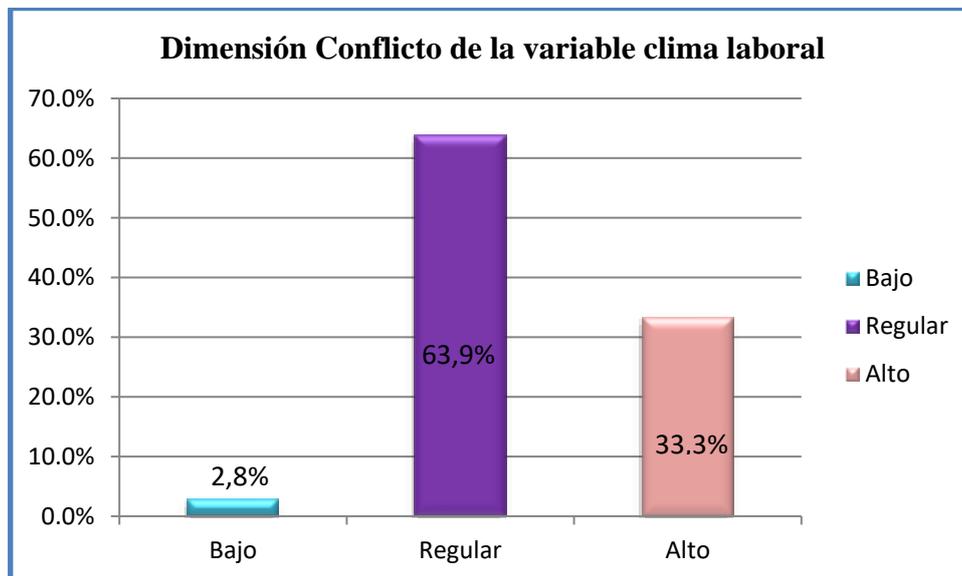


Figura 8. Dimensión conflicto laboral de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 9

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 63.89%, seguido de un 33.33% de quienes señalaron un nivel alto y finalmente, un 2.78% quienes señalaron bajo.

3.1.9 Para la Dimensión Identidad.

Tabla 10: Dimensión Identidad de la variable clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	12	33.3	33.3	33.3
Regular	20	55.6	55.6	88.9
Alto	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100	100	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 10 se observa que el 11,1% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión identidad de la variable clima laboral, mientras que el 55,6% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 33,3% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 9:

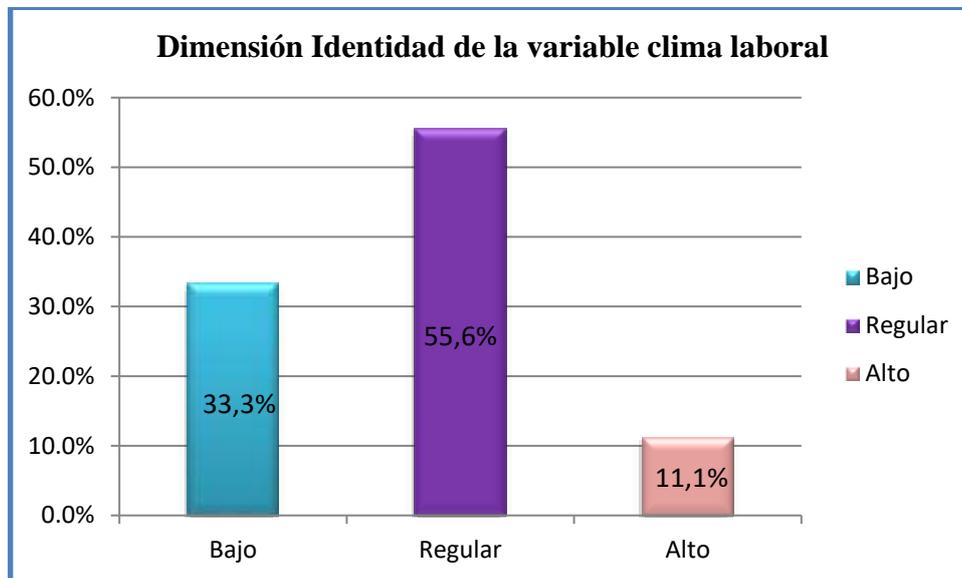


Figura 9 Dimensión identidad de la variable clima laboral

Fuente: Tabla 10

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 55,6%, seguido de un 33,3% de quienes señalaron bajo y finalmente, un 11,1% quienes señalaron un nivel bajo.

Tabla 11: Variable Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	6	16.7	16.7	16.7
Regular	29	80.6	80.6	97.2
Alto	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo n°2)

En la tabla 11 se observa que el 2,8% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la variable clima laboral, mientras que el 80,6% de ellos encuentra a esta dimensión

en un nivel regular y el 16,7% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 10:

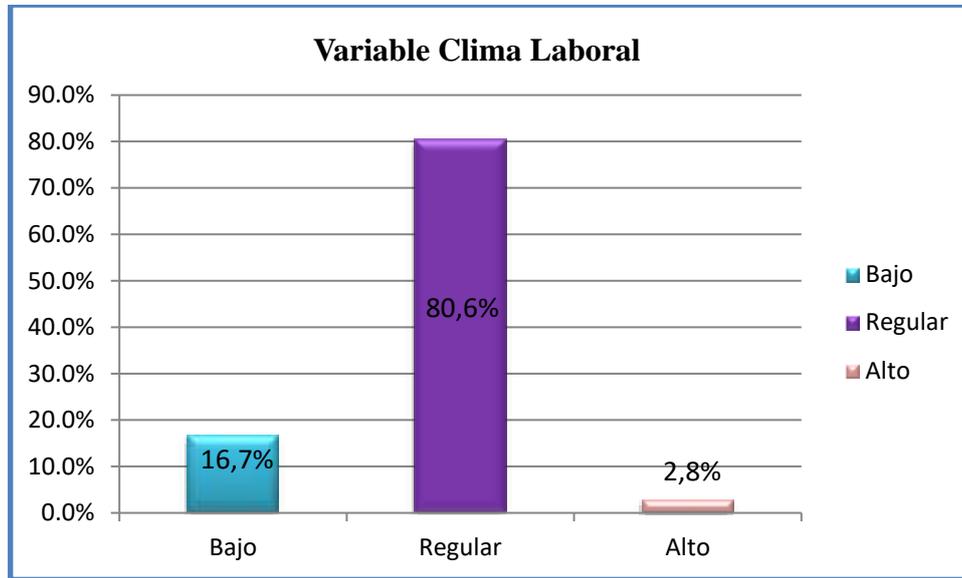


Figura 10: Variable Clima Laboral

Fuente: Tabla N°11

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 80,6%, seguido de un 16,7% para el nivel bajo y para el nivel alto el 2,8%.

Respecto al objetivo de Identificar el clima laboral del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018. Se obtuvo los siguientes resultados según la dimensión del clima laboral.

Se identificó a la dimensión recompensa de la variable clima laboral con el más alto porcentaje teniendo como resultado un 80,6% el cual se encontró en un nivel regular, del total de elementos encuestados (n=36), según la frecuencia 29 respondieron estar en un nivel regular y 7 respondieron encontrarse en un nivel bajo según la dimensión.; por otro lado la dimensión estándares de la variable clima laboral se

encontró con un alto 58,3% en un nivel regular seguido de un bastante alto 41,7 % en un nivel bajo; en este resultado podemos darnos cuenta que la dimensión estándares es donde la Municipalidad distrital de Laredo debe enfocarse para poder tener mejoras en el clima laboral entre su personal .

3.2 Respecto al objetivo de Determinar el nivel del desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018.

Se tuvo los siguientes resultados del desempeño laboral, de acuerdo a sus dimensiones:

3.2.1 Para la Dimensión nivel de productividad

Tabla 12: Dimensión nivel de productividad de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	2,8	2,8	2,8
Regular	5	13,9	13,9	16,7
Alto	30	83,3	83,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo n°2)

En la tabla 12 se observa que el 83,3% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión nivel de productividad de la variable desempeño laboral, mientras que el 13,9% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 2,8% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 1:

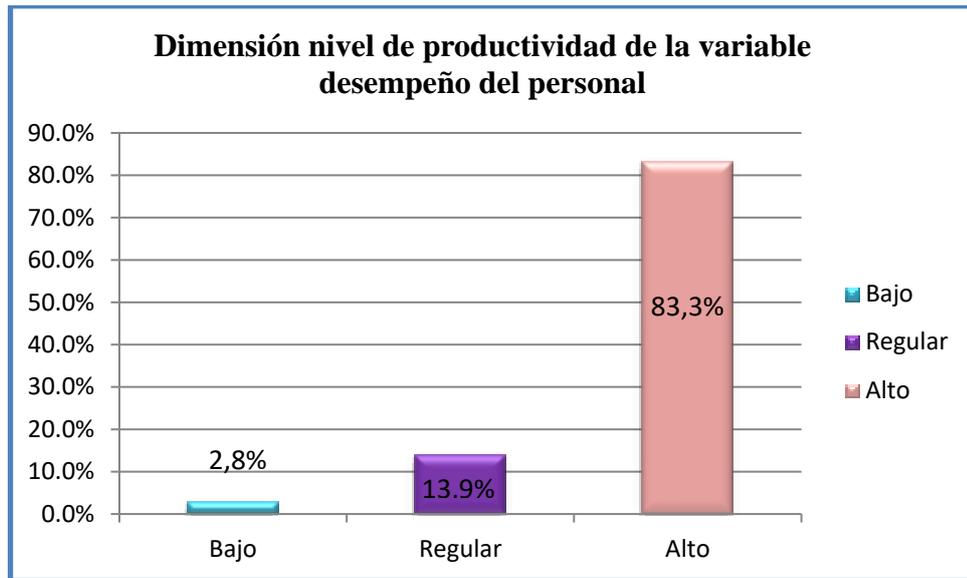


Figura 11: Dimensión nivel de productividad de la variable desempeño laboral.

Fuente: Tabla12

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como alto con un 83.33%, seguido de un 13.89% de quienes señalaron regula y finalmente, un 2.78% quienes señalaron un nivel bajo.

3.2.2 Para la Dimensión condiciones laborales.

Tabla 13: Dimensión condiciones laborales de la variable desempeño del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	12	33,3	33,3	33,3
Regular	22	61,1	61,1	94,4
Alto	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo n°2)

En la tabla 13 se observa que el 5,6% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la Dimensión condiciones laborales de la variable desempeño laboral, mientras que el 61,1% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 33,3% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 12:

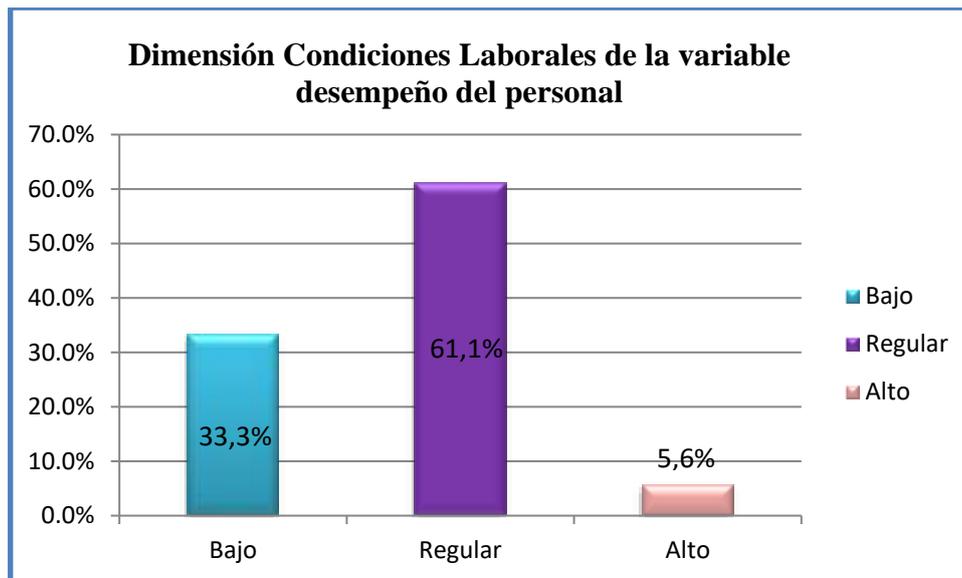


Figura 12: Dimensión condiciones laborales de la variable desempeño laboral.

Fuente: Tabla 13

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 61.11%, seguido de un 33.33% de quienes señalaron bajo y finalmente, un 5.56% quienes señalaron alto.

3.2.3 Para la Dimensión motivación.

Tabla 14: Dimensión motivación de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	21	58,3	58,3	58,3
Regular	15	41,7	41,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo n°2)

En la tabla 14 se observa que el 41,7% de los encuestados encuentran en un nivel regular a la Dimensión motivación de la variable desempeño laboral, y el 58,3% en un nivel bajo. Tal como se representa en la siguiente figura 13:

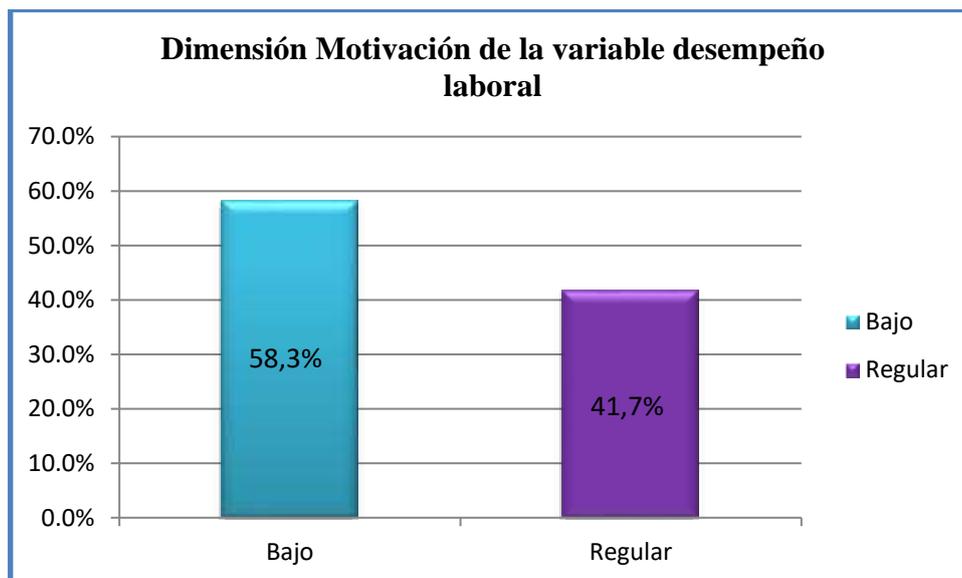


Figura 13: Dimensión motivación de la variable desempeño laboral

Fuente: Tabla 14

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como bajo con un 58.33%, seguido de un 41.67% de quienes señalaron un nivel regular.

3.2.4 Para la Dimensión organización.

Tabla 15: Dimensión organización de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	61,1	61,1	61,1

Alto	14	38,9	38,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo n°2)

En la tabla 15 se observa que el 61,1% de los encuestados encuentran en un nivel regular a la Dimensión organización de la variable desempeño laboral, y el 38,9% en un nivel alto. Tal como se representa en la siguiente figura 14:

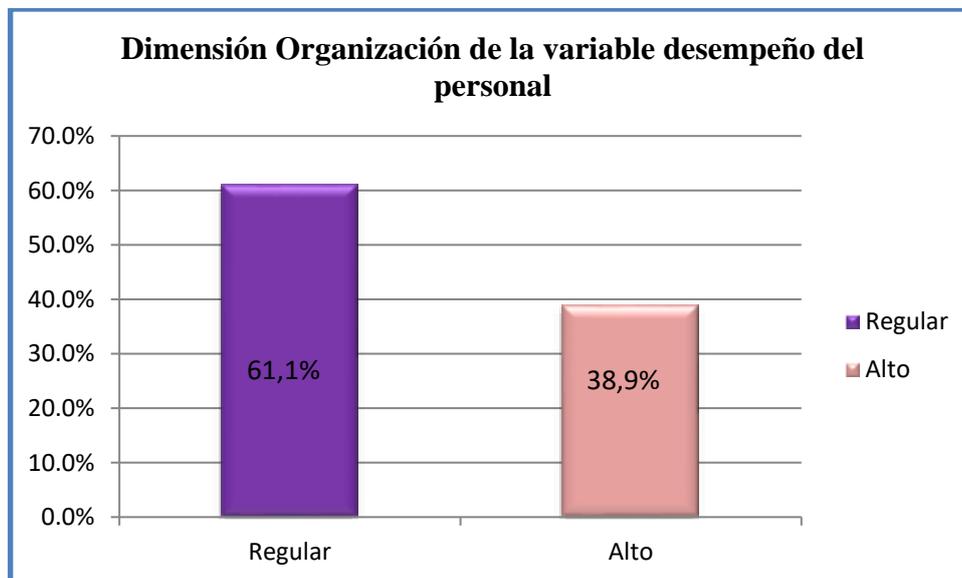


Figura 14 Dimensión organización de la variable desempeño laboral

Fuente: Tabla 15

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 61.11%, seguido de un 38.89% de quienes señalaron alto.

Tabla 16: Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	33	91,7	91,7	91,7
	Alto	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos obtenida por el instrumento denominado encuesta (Anexo 2)

En la tabla 16 se observa que el 91,7% de los encuestados encuentran en un nivel regular a la variable desempeño laboral, y el 8,3% en un nivel alto. Tal como se representa en la siguiente figura 15:

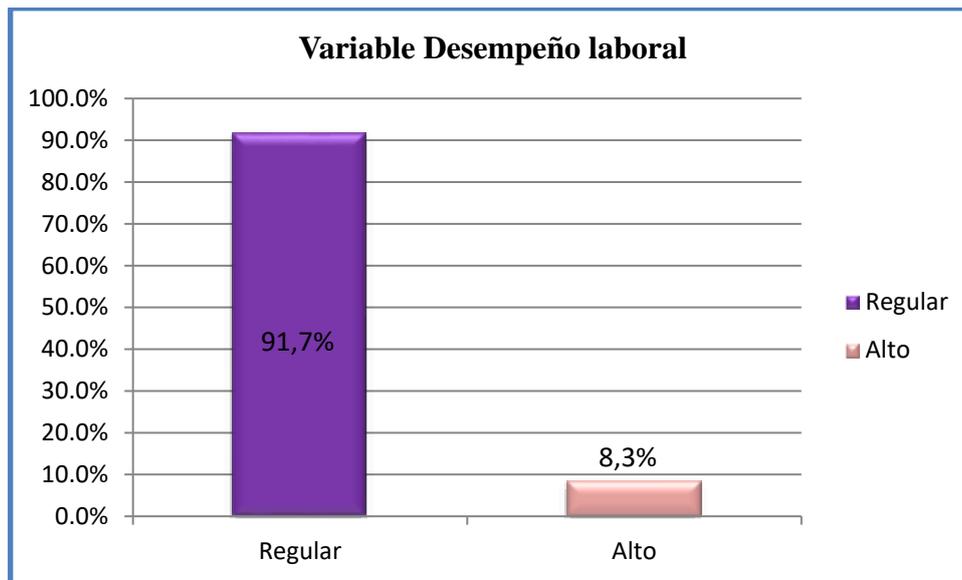


Figura 15. Variable Desempeño Laboral

Fuente: Tabla 16

Como se puede apreciar en la figura anterior, la mayoría de encuestados calificó como regular con un 91.67%, seguido de un 8.33% de quienes señalaron alto.

Respecto al objetivo de Describir el nivel de las dimensiones del desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018. Se obtuvo como resultados de acuerdo a sus dimensiones. El nivel regular se encuentra con el más alto porcentaje de todas las dimensiones de esta variable.

El nivel de la dimensión productividad de la variable desempeño del personal teniendo como resultado un 83,3% el cual se encontró en el nivel alto, del total de elementos encuestados (n=36), según la frecuencia fueron treinta las personas

quienes respondieron estar en este nivel, seguido de un 13.9% para el nivel regular siendo solo cinco personas quienes respondieron estar en este nivel y como último con un 2,8% respondiendo solo una persona estar en el nivel bajo en esta dimensión.

Para la dimensión condiciones laborales de la variable desempeño del personal con un 61,1% siendo el más alto resultado en el nivel regular seguido de un 33,3% para el nivel bajo y con un 5,6% quienes respondieron estar en el nivel alto en esta dimensión.

Para la dimensión motivación de la variable desempeño del personal respondieron con un 58,3% siendo el más alto resultado en el nivel bajo, seguido de un 41,7% con un nivel regular en esta dimensión.

Para la dimensión organización de la variable desempeño del personal con un 61,1% teniendo como resultado en el nivel regular, seguido de un 38,9% de personas quienes respondieron estar en un nivel alto en esta dimensión.

3.3 Respecto al objetivo de relacionar el clima laboral con el desempeño del personal obrero de la Municipalidad Distrital de Laredo – 2018.

Tabla 17: Estadísticos de correlación para las variables clima laboral y el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,598	,248	,225	7,67583

Fuente: Datos obtenidos con el ordenador, software SPSS, versión 23

En la tabla 17 se encuentra el estadístico de correlación de Pearson (0,598) que expresa una correlación fuerte entre las variables de estudio, así mismo una correlación directamente proporcional debido al signo positivo del estadístico.

Objetivo general:

Determinar el nivel de relación entre el clima laboral y el desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad distrital de Laredo - 2018

Tabla 18: Estadísticos de prueba de hipótesis para la correlación entre las variables clima laboral y el desempeño del personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	658,998	1	658,998	11,185	0,002
	Residuo	2003,225	34	58,918		
	Total	2662,222	35			

Fuente: Datos obtenidos con el ordenador, software SPSS, versión 23

En la tabla 18 se encuentra el nivel Sig. (0,002) menor al nivel de significancia otorgado para la presente investigación del (0,05) por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

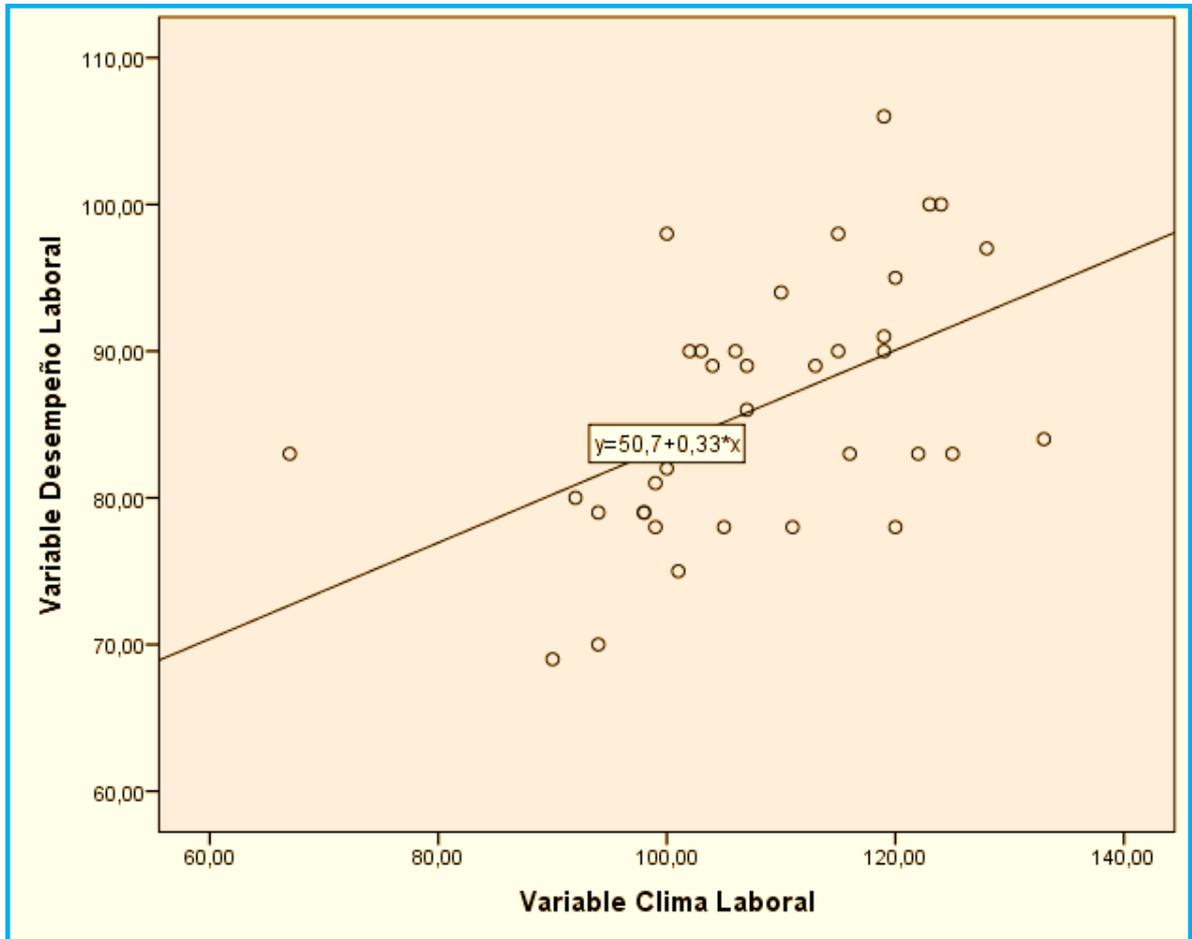


Figura 16. Nube de puntos para la variable clima laboral y el desempeño laboral.

Fuente: Datos obtenidos con el ordenador, software SPSS, versión 23

En la figura 16 se observa la nube de puntos orientándose de izquierda a derecha y concentrándose cercanamente al modelo lineal por lo que se interpreta una correlación fuerte y positiva.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Los estudios dirigidos a conocer el clima laboral y el desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo, realizados dentro de la organización son suma importancia para sí misma, gracias a esta investigación que se realizó fue posible obtener de los mismos colaboradores de esta institución, su opinión de como se viene desarrollando las actividades respecto al clima laboral y al desempeño de ellos mismos, también fue posible saber cómo se sienten en ella al desarrollar su funciones; además que se le puede considerar a dichos estudios como un instrumento de medición posterior a la puesta en marcha de las acciones correctivas en los aspectos que sean necesarias.

Teniendo en cuenta lo mencionado, cabe decir que la presente investigación tuvo como propósito el determinar el nivel de relación entre clima laboral y el desempeño del personal obrero de la Municipalidad Distrital de Laredo - 2018, así como el de establecer el nivel existente de cada una de las variables, para que de esta manera pueda ser utilizada como una herramienta de gestión de esta institución donde se desarrolló la investigación. Se acepta la hipótesis planteada en la presente investigación, concluyendo que existe evidencia estadística para concluir que con un p-valor (0,2%) menor al nivel de significancia para el presente estudio (5%) se acepta una correlación significativa entre la variable clima laboral y la variable desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador: “El clima

laboral se correlaciona significativamente con el desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo - 2018”.

Es decir, que, al correlacionar el clima laboral con el desempeño laboral, se encontró que cuando el clima laboral es bajo, también se presenta un bajo nivel de desempeño laboral y que cuando el nivel del clima laboral es alto de la misma forma el desempeño del personal contratado tiende a un nivel alto. Estos resultados anteriores coinciden con los hallazgos de Mejía y Dyko (2017), quienes observaron en cuanto al clima laboral que la Identidad, las relaciones, conflicto laboral, responsabilidad y los estándares es deficitaria con respecto a las otras dimensiones tales como estructura, cooperación, y desafíos que se encuentran en un nivel mejor; mientras que recompensa laboral se encuentra ni tan deficitaria ni en mejor condición. Se encontró el estadístico de correlación de Pearson (0,598) que expresa una correlación fuerte entre las variables clima laboral y desempeño del personal, así mismo una correlación directamente proporcional debido al signo positivo del estadístico.

También en este sentido se coincidió con la investigación de Pujay (2019), quien demostró que el clima laboral se relaciona significativa y positivamente con el desempeño de los trabajadores en estudio, y el desempeño de los trabajadores en estudio se relaciona significativa y positivamente con el clima laboral en las.

Así mismo en la presente investigación se encontró que el 80,6% de los encuestados respondieron sentir en un nivel regular en el nivel de la variable clima laboral en la municipalidad distrital de Laredo, 2018, similarmente el 91,7% de los encuetados se encuentran en un nivel regular en la variable desempeño del personal obrero contratado de la municipalidad distrital de Laredo. Con lo expuesto se pudo establecer que el clima laboral tiene una correlación significativa (0,2%) en el

desempeño del personal lo que coincidió con el estudio realizado por Torres (2018) quien comprobó la hipótesis principal a una relación alta y positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral.

También se pudo citar el trabajo de Salinas (2018) con quien se coincidió en cuanto a los resultados que arribó en la investigación realizada, donde encontró relación significativa entre el Componente Autonomía y el Desempeño Laboral.

4.2 Conclusiones

- a. Se determinó el p-valor (0,002%) menor al nivel de significancia para el presente estudio (5%) aceptándose una correlación significativa entre la variable clima laboral y la variable desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2018.
- b. Se identificó el 2,8% de los encuestados encuentran en un nivel alto a la variable clima laboral, mientras que el 80,6% de ellos encuentra a esta dimensión en un nivel regular y el 16,7% en un nivel bajo.
- c. Se describe que el 91,7% de los encuestados encuentran en un nivel regular a la variable desempeño laboral, y el 8,3% en un nivel alto.
- d. Se encuentra el estadístico de correlación de Pearson (0,598) que expresa una correlación fuerte entre las variables de estudio, así mismo una correlación directamente proporcional debido al signo positivo del estadístico.

REFERENCIAS

- Jones, G., & George, J. (2010). Libro *Administración Contemporánea*. distrito federal mexico, mexico: Ed. Mc Graw Hill interamericana.
- Patlán, J., Martínez, E., & Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 5 (5), 1-19.
- Chicaiza, ., & Ramos, M. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*. Recuperado el 26 de febrero de 2018, de repositorio digital: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1897>
- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 105-118.
- alfaro, r., LEYTON, S., MEZA, A., & SAENZ, I. (MARZO de 2013). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupaciones en tres municipalidades*. Recuperado el 13 de FEBRERO de 2018, de REPOSITORIO UPC: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Recuperado el 14 de febrero de 2018, de Repositorio academico de la universidad de Chile: *Desempeno-laboral.pdf* (719.0Kb)

- Chiang , M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007,). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria ciencia arte y humanidades*, 61-76.
- Chiavenato, & Mascaro , S. (s.f.).
- chiavenato, I. (1998). El Capital Humano de las Organizaciones. En *Administracion de Recursos Humanos* (P. Mascaro, M. Hano, & M. Obon , Trads., Novena ed.). mexico, mexico: McGraw-Hill/interamericana edition.
- chiavenato, I. (1999). *Administracion de Recurso Humanos*. Recuperado el 20 de octubre de 2017, de <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Administraci%C3%B3n%20de%20RH-IDALBERTO%20CHIAVENATO.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). McGraw-Hill . santa fe de Bogota: 5 ed.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado el 3 de octubre de 2017, de http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* ((8a. ed.) ed.). D.F. Mexico, Mexico: McGrall-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. En *la dinámica del éxito en las organizaciones* ((2a. ed.) ed.). D.F. Mexico, Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- CLAUDE, L. (2000). *GESTION DE LAS COMPETENCIAS*. Recuperado el 12 de setiembre de 2019, de <http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- de faria, f. (1995). Desarrollo organizacional. Enfoque integral. mexico, mexico: noriega editores.

Dominguez , L., Ramirez , A., & Garcia, A. (2013). EL CLIMA LABORAL COMO UN ELEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. *REVISTA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN*, 4 (1) : 59-70.

Fernandez, J., & Anticona , E. (2015). *El coaching y las estrategias motivacionales en el desempeño laboral del recurso humano del área de recepción en los hoteles de 4 y 5 estrellas del destino turístico Trujillo*. Recuperado el 26 de octubre de 2017, de Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/11537/6496>

FERREIRA, K. (2013). *Plan Motivacional para mejorar el desempeño del personal en el Hotel Venetur Residencias Anauco*. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de <https://studylib.es/doc/5094926/plan-motivacional-para-mejorar-el-desempe%C3%B1o-del-personal-...>: <https://docplayer.es/7397536-Plan-motivacional-para-mejorar-el-desempeno-del-personal-en-el-hotel-venetur-residencias-anauco.html>

Gamonal , J. (2018). *Clima y desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Producción de Planillas PNP-2017*. Recuperado el 13 de agosto de 2019, de repositorio Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27791>

Gan, F., & Triginé, J. (2000.). *Evaluación del desempeño individual*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A.

gan, f., & trigine, j. (2012). *Clima laboral*. Madrid, españa: Ediciones Díaz de Santos.

Gomez, C., Incio, O., & O'Donnell, V. (2013). *Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial*:. Recuperado el 16 de febrero de 2018, de Repositorio PUCP: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4552>

- Huamaní, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de Transporte del Metro de Lima, la Línea 1 en el 2013*. Recuperado el 8 de febrero de 2017, de repositorio Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur: <http://repositorio.untels.edu.pe/handle/UNTELS/87>
- Mejía , L., & Dyko , G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN - Trujillo - 2017*. Recuperado el 19 de octubre de 2019, de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17562>
- Pujay, A. (2017). “*Clima laboral y desempeño de los trabajadores del servicio centro quirúrgico del hospital II Pasco – 2017*”,. Recuperado el 19 de octubre de 2019, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4404>
- Roblero, A. (2013). “*La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral*”, *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México*. Recuperado el 18 de octubre de 2019
- Salinas , L. (2017). *Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Recuperado el 19 de octubre de 2019, de repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión : <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1358>
- Sudario , M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en laboratorios Farminindustria S.A. Lince, Lima 2017*. Recuperado el 19 de octubre de 2019, de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17494>

Toasa, M. (2014). *La Motivación y su incidencia en el bajo Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la Empresa artesanal Miximfashion de la ciudad de Ambato*".

Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/7104>

Torres , S. (2017). *Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la empresa*

Etiquetas Perú Gráfico del distrito de San Martín de Porres, 2017. Recuperado el

19 de octubre de 2019, de repositorio Universidad Privada Telesup:

<https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/319>

ANEXOS

ANEXO N 1:

Encuesta de desempeño laboral

Estimado Sr. (Sra.):

A continuación, se presenta una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con el nivel de desempeño laboral. Lea con cuidado y marque con una (x) la opción de su selección.

ítem	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Realiza su trabajo a tiempo?					
2	¿Cumple con sus objetivos laborales?					
3	¿Considera que hace Ud. buen uso de los recursos que la institución pone para el uso y alcance de sus objetivos?					
4	¿Conoce las funciones					

	de las distintas áreas de la institución?					
5	¿Cuentas con las habilidades y destrezas para realizar tu trabajo?					
6	¿Te adaptas fácilmente a los cambios que se implementan en la institución donde laboras?					
7	¿Te es fácil aceptar mayores responsabilidades en tu trabajo?					
8	¿Usted abandona su puesto de trabajo, dentro del horario de trabajo?					
9	¿Conoces bien el manual de funciones y el reglamento de la institución donde laboras?					
10	¿Siente que su jefe se					

	preocupa por mejorar las condiciones laborales de la institución donde laboras?					
11	¿Las instalaciones donde realiza su trabajo, son adecuadas?					
12	¿Los muebles y equipo dentro de su oficina están debidamente ubicados?					
13	¿Las herramientas y materiales que te brinda la institución donde laboras, te ayuda a mejorar tu desempeño laboral?					
14	¿Sientes que tienes estabilidad laboral en la institución donde trabajas?					
15	¿Sientes que las instalaciones de tu					

	centro de trabajo te brindan seguridad?					
16	¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu jefe?					
17	¿La institución donde laboras cuenta con un programa de capacitación?					
18	¿Tu centro de trabajo te ayuda en tu desarrollo profesional?					
19	¿Sientes que tu actual trabajo te da prestigio laboral?					
02	¿Tu jefe incentiva el desarrollo de tus actividades?					
21	¿Considera que el sueldo que percibes está de acuerdo con las funciones que desempeñas?					
22	¿Tu jefe promueve un					

	clima laboral en el que los conflictos son discutidos abiertamente?					
23	¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
24	¿Siente que tiene buena actitud de servicio en su trabajo?					
25	¿Considera que tu jefe debe intercambiar ideas con el personal administrado?					
26	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la institución donde laboras?					
27	¿Le es fácil trabajar en equipo?					

ANEXO N 2:

. Encuesta clima laboral

Encuesta clima laboral

Estimado Sr. (Sra.):

A continuación, se presenta una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con el nivel de desempeño laboral. Lea con cuidado y marque con una (x) la opción de su selección.

ítem	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmen te de acuerdo
1	En esta organización las tareas están claramente definidas.					
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta organización.					

5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.					
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.					

10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.					
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
14	En esta organización					

	salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.					
18	En esta organización existe un buen sistema de					

	promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21	En esta organización hay muchísima crítica.					
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23	Cuando cometo un error me sancionan.					

24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.					
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante.					
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
28	Aquí la organización					

	se arriesga por una buena idea.					
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.					
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.					
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					
34	En esta organización se exige un					

	rendimiento bastante alto.					
35	A dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.					
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.					

40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.					
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.					
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.					
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.					
45	En esta organización se causa buena					

	<p>impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.</p>					
46	<p>La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.</p>					
47	<p>Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.</p>					
48	<p>Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.</p>					
49	<p>Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y</p>					

	rápida posible.					
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.					
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
52	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					
53	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

ANEXO N 3:

. Confiabilidad del instrumento para medir el nivel de clima laboral

**Título de la investigación: INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL OBRERO CONTRATADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO - 2018**

El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima laboral

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO PARA MEDIR EL NIVEL DEL CLIMA LABORAL

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 53 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel del clima laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,634 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual) = 0,630

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,730

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N°01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.730	53

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para medir el nivel del clima laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Tabla N°02

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Existen facilidades para solicitar un permiso en la institución donde laboras?	97,5556	178,254	,099	,675
¿Se solicitan muchos requisitos y exigencias por parte de la institución donde laboras para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo?	97,7778	176,349	,184	,667
¿Es apropiado el tiempo que se toma el	97,5833	179,393	,096	,674

<p>área correspondiente para confirmar y aceptar mi solicitud de permiso para ausentarme por motivos personales de mi centro laboral?</p>				
<p>¿La institución hace respetar su reglamento interno a todos por igual?</p>	98,2500	169,564	,717	,644
<p>¿Los requisitos que se evalúan para la renovación de mi contrato son justos?</p>	97,7778	169,378	,665	,644
<p>¿Estoy de acuerdo con las sanciones propuestas por la institución donde laboro cuando se comete una falta?</p>	97,5833	165,621	,699	,638
<p>¿Las personas que ejercen cargos de jefaturas necesitan</p>	95,9722	174,828	,668	,654

capacitación respecto a su liderazgo?				
¿Considero a mi jefe un líder?	97,7222	166,206	,683	,639
¿Tus superiores reconocen tus logros y cumplimiento de metas?	98,2222	169,321	,714	,644
¿La institución donde laboras informa oportuna y continuamente temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo al que perteneces?	97,7778	148,463	,279	,673
¿La empresa brinda capacitación en liderazgo?	98,3333	168,000	,778	,641
¿Los jefes se muestran indiferentes ante cualquier adversidad en la que esté atravesando el	97,8611	172,352	,614	,650

trabajador?				
¿La remuneración que percibo por mi trabajo es justa?	98,1389	164,409	,665	,636
¿En la institución donde laboro debería existir la posibilidad de obtener premios (bonos o comisiones)?	96,5278	165,399	,626	,639
¿Recibo de manera puntual mi sueldo?	95,9444	176,683	,664	,657
¿Existen oportunidades para hacer línea de carrera dentro de la institución donde laboro?	98,0000	169,429	,720	,644
¿Las personas que logran ascender en la institución donde laboro es porque se lo han ganado por su propio esfuerzo?	98,3611	171,209	,755	,647

¿La institución donde laboro sabe reconocer el esfuerzo y el empeño de sus colaboradores?	98,2500	172,593	,671	,650
¿Realizo mis actividades diarias sin que mi jefe me esté supervisando constantemente?	97,5833	175,507	,206	,665
¿Mi jefe considera que necesito que se me esté indicando cuales son mis responsabilidades	97,5278	186,942	-,093	,688
¿Su oficina o la institución cuenta con medidas de seguridad ante incendios?	97,6111	183,330	,007	,679
¿Su oficina está siempre limpia y ordenada?	97,2500	181,679	,047	,677
¿La institución donde labor se preocupa por	97,1667	180,714	,072	,675

los exámenes médicos anuales de sus trabajadores?				
¿Se cumple con los términos establecidos en su contrato (horarios de trabajo, sueldo, cargo, etc.)?	97,6111	183,387	,009	,679
¿Se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos en el equipo?	97,2500	186,936	-,093	,687
¿Siempre puedo decir lo que quiero, aunque no esté de acuerdo mis compañeros y mi jefe?	97,4167	176,764	,224	,664
¿Mi jefe es tolerante ante cualquier error que yo cometa o alguno de mis compañeros de equipo de trabajo?	97,2500	179,564	,072	,677

¿Cuándo ocurre un conflicto en el equipo, mi jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo?	97,2500	182,764	,028	,677
¿De tener un conflicto con mi jefe, hay predisposición de ambos para encontrar una solución?	97,0278	176,885	,187	,667
¿Tengo control de mis emociones frente a situaciones difíciles y frente a mis compañeros de trabajo?	97,6389	190,580	-,183	,694
¿Al tomar decisiones cotidianas sobre mi trabajo, antes de ponerlas en práctica siento que debo consultarlo con mi jefe para saber si está	96,8333	188,829	-,143	,690

de acuerdo?				
En ocasiones mi jefe me delega funciones importantes, diferentes al de mi equipo.	96,9444	185,825	-,058	,682
Las estrategias que se eligen en grupo no son tomadas en serio y cada quién hace lo que mejor le parece para cumplir con sus objetivos.	97,5556	176,368	,240	,663
Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil por cumplir.	97,5556	190,197	-,173	,694
Tengo una comunicación periódica con mi jefe sobre el desempeño de mi trabajo.	97,0833	188,479	-,132	,690
Escucho a personas				

realizar comentarios mal intencionados de otras, a sus espaldas.	97,5278	193,799	-,254	,701
--	---------	---------	-------	------

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,73 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Tabla N°03

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,867
		N de elementos	26
	Parte 2	Valor	,192
		N de elementos	27
	N total de elementos		53
Correlación entre formularios			,600
Coeficiente de Spearman- Brown	Longitud igual		,630
	Longitud desigual		,631
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,634

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir el nivel del clima laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,630 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,634 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el nivel del clima laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo, instrumento elaborado por el autor, **ES CONFIABLE PARA SU USO.**

ANEXO N 4:

Confiabilidad del instrumento para medir el nivel de desempeño laboral

**Título de la investigación: INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL OBRERO CONTRATADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO - 2018**

El instrumento de medición pertenece a la variable: Desempeño laboral

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO PARA MEDIR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 27 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel de desempeño laboral en el personal obrero de la Municipalidad Distrital de Laredo 2018, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0, 582 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud desigual) = 0,691

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,784

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N°01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.784	27

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para medir el nivel de desempeño laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo 2018, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Tabla N°02

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Realiza su trabajo a tiempo?	70.4722	187.628	.081	.792
¿Cumple con sus objetivos laborales?	70.6944	184.961	.181	.785
¿Considera que hace Ud. buen uso de los recursos que la institución pone para el uso y alcance de sus objetivos?	70.5000	188.600	.080	.790
¿Conoce las funciones de las distintas áreas de la institución?	71.1667	175.743	.819	.763
¿Cuentas con las habilidades y destrezas para realizar tu trabajo?	70.6944	175.018	.783	.763

¿Te adaptas fácilmente a los cambios que se implementan en la institución donde laboras?	70.5000	171.914	.772	.759
¿Te es fácil aceptar mayores responsabilidades en tu trabajo?	68.8889	182.216	.735	.771
¿Usted abandona su puesto de trabajo, dentro del horario de trabajo?	70.6389	172.123	.773	.760
¿Conoces bien el manual de funciones y el reglamento de la institución donde laboras?	71.1389	175.266	.825	.762
¿Siente que su jefe se preocupa por mejorar las condiciones	70.6944	155.418	.292	.807

laborales de la institución donde laboras?				
¿Las instalaciones donde realiza su trabajo, son adecuadas?	71.2500	174.650	.854	.762
¿Los muebles y equipo dentro de su oficina están debidamente ubicados?	70.7778	178.063	.746	.766
¿Las herramientas y materiales que te brinda la institución donde laboras, te ayuda a mejorar tu desempeño laboral?	71.0556	171.368	.707	.760
¿Sientes que tienes estabilidad laboral en la institución donde trabajas?	69.4444	170.540	.733	.759

¿Sientes que las instalaciones de tu centro de trabajo te brindan seguridad?	68.8611	185.037	.671	.775
¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu jefe?	70.9167	176.879	.759	.765
¿La institución donde laboras cuenta con un programa de capacitación?	71.2778	177.863	.848	.765
¿Tu centro de trabajo te ayuda en tu desarrollo profesional?	71.1667	179.114	.772	.767
¿Sientes que tu actual trabajo te da prestigio laboral?	70.5000	184.486	.192	.784
¿Tu jefe incentiva el desarrollo de tus actividades?	70.4444	193.511	-.041	.796

¿Considera que el sueldo que percibes está de acuerdo con las funciones que desempeñas?	70.5278	191.342	.024	.792
¿Tu jefe promueve un clima laboral en el que los conflictos son discutidos abiertamente?	70.1667	191.057	.027	.792
¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	70.0833	190.479	.041	.791
¿Siente que tiene buena actitud de servicio en su trabajo?	70.5278	195.742	-.095	.797
¿Considera que tu jefe debe intercambiar ideas con el personal administrado?	70.1667	195.286	-.083	.798

¿Se fomenta el trabajo en equipo en la institución donde laboras?	70.3333	185.600	.213	.782
¿Le es fácil trabajar en equipo?	70.1667	187.286	.091	.791

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,792 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Tabla N°03

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,807
		N de elementos	14 ^a
	Parte 2	Valor	,262
		N de elementos	13 ^b
	N total de elementos		27
Correlación entre formularios			,527
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,691
	Longitud desigual		,691
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,582

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir el nivel de desempeño laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo 2018, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes desiguales es de 0,691 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,582 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el nivel de desempeño laboral en el personal obrero de la municipalidad distrital de Laredo 2018, instrumento elaborado por el autor, **ES CONFIABLE PARA SU USO.**