



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE HUANCVELICA**



(CREADO POR LEY N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE INGENIERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

“CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN OBRAS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILPICHACA - EMPRESA ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L. 2018”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

PRESENTADO POR:

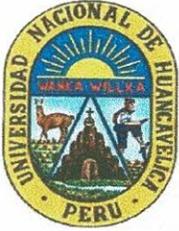
Bach. FELIPE HUAMANI ARANGO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
CIENCIAS DE INGENIERÍA**

MENCIÓN: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN EN INGENIERÍA DE PROYECTOS

HUANCVELICA

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)

UNIDAD DE POSGRADO

FACULTAD DE INGENIERIA MINAS-CIVIL-AMBIENTAL



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. Rodrigo HUAMANCAJA ESPINOZA, Dr. Jorge Washington RODRIGUEZ DEZA y Dr. Pedro Felix DE LA CRUZ CRUZADO.**

Asesor: Dr. Felisicimo German, RAMIREZ ROSALES.

De conformidad al Reglamento único de grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0330-2019-CU-UNH, Modificado con resolución N° 0776-2020-CU-UNH.

El Candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE INGENIERÍA; MENCIÓN EN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN EN INGENIERÍA DE PROYECTOS.**

Don, **HUAMANI ARANGO Felipe**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **"CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN OBRAS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILPICHACA - EMPRESA ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L. 2018"**.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

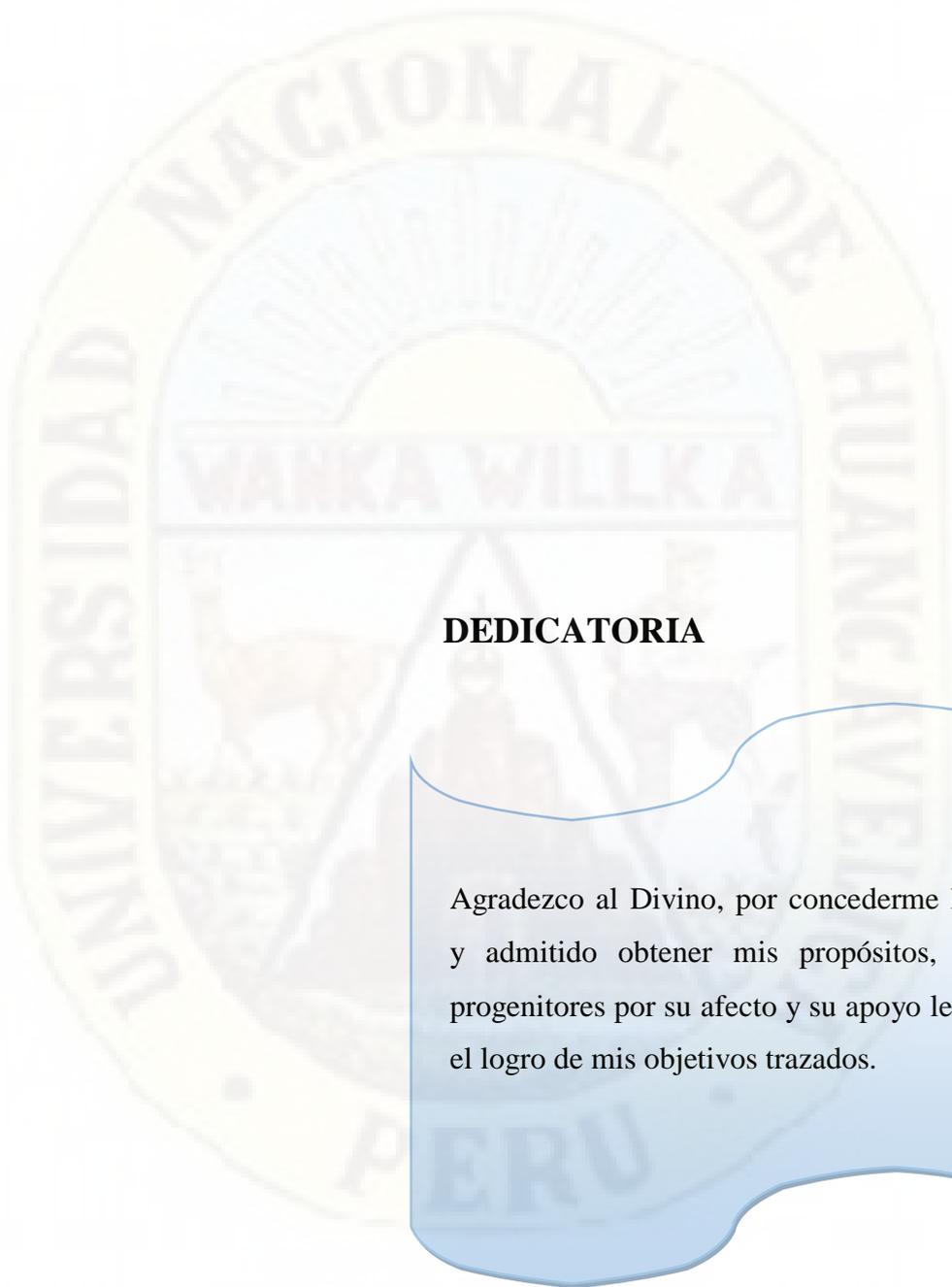
Con el calificativo: Aprobado Por: ...**MAYORIA**...
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Lircay, a los veintiún días del mes de julio del año 2021.

.....
Dr. Rodrigo HUAMANCAJA ESPINOZA
Presidente del Jurado.

.....
Dr. Jorge Washington RODRIGUEZ DEZA
Secretario del Jurado

.....
Dr. Pedro Felix DE LA CRUZ CRUZADO
Vocal del Jurado



DEDICATORIA

Agradezco al Divino, por concederme la vida y admitido obtener mis propósitos, a mis progenitores por su afecto y su apoyo leal para el logro de mis objetivos trazados.

RESUMEN

La tesis que trata en el presente estudio es sobre el clima laboral en el desempeño del personal en obras civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018”, con el objetivo principal determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal, el instrumento aplicado es un cuestionario sobre clima laboral y desempeño de personal constituida por 40 ítems, 20 por cada variable, donde se determinó que el instrumento es válido mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach (0,958 o 95,8% y 0.951 o 95.1%), se constató que es confiable para recoger información sobre las variables. Los resultados que se tiene del coeficiente de correlación rho de spearman, el valor calculado $Rho = 0.780$, el cual está fuera del 95 % de confiabilidad de aceptar H_0 , de tal modo, que rechazamos la hipótesis nula (H_0): Así mismo, la probabilidad del error para negar la hipótesis nula (H_0) es = 0.000, en tal sentido este valor de p, es menor al nivel de significancia planteado de 0.05, de tal forma, no haya forma alguna para admitir la hipótesis nula (H_0), por no ser estadísticamente significativo. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H_1), así que podemos confirmar con un 95% de confiabilidad que el Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018”

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, Desempeño del personal.

ABSTRACT

The thesis dealt with in this study is about the work environment in the performance of personnel in civil works of the District Municipality of Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018 ”, with the main objective of determining the influence of the work environment on staff performance, the instrument applied is a questionnaire on work environment and staff performance made up of 40 items, 20 for each variable, it was determined that the instrument is valid through Cronbach's alpha reliability coefficient (0,958 o 95,8% y 0.951 o 95.1%), was found to be reliable in collecting information on the variables. The results of the correlation coefficient, the calculated value $Rho = 0.780$, which is outside the 95% reliability of accepting H_0 , in such a way that we reject the null hypothesis (H_0): Likewise, the probability of error to deny the null hypothesis (H_0) is $= 0.000$, in this sense this value of p is less than the proposed level of significance of 0.05, in such a way, there is no way to admit the null hypothesis (H_0), because be statistically significant. Therefore, we accept the alternative hypothesis (H_1), so we can confirm with 95% reliability that the Work environment significantly influences the performance of the personnel in Civil Works of the District Municipality of Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018”

KEY WORDS: Work environment, Staff performance.

ÍNDICE

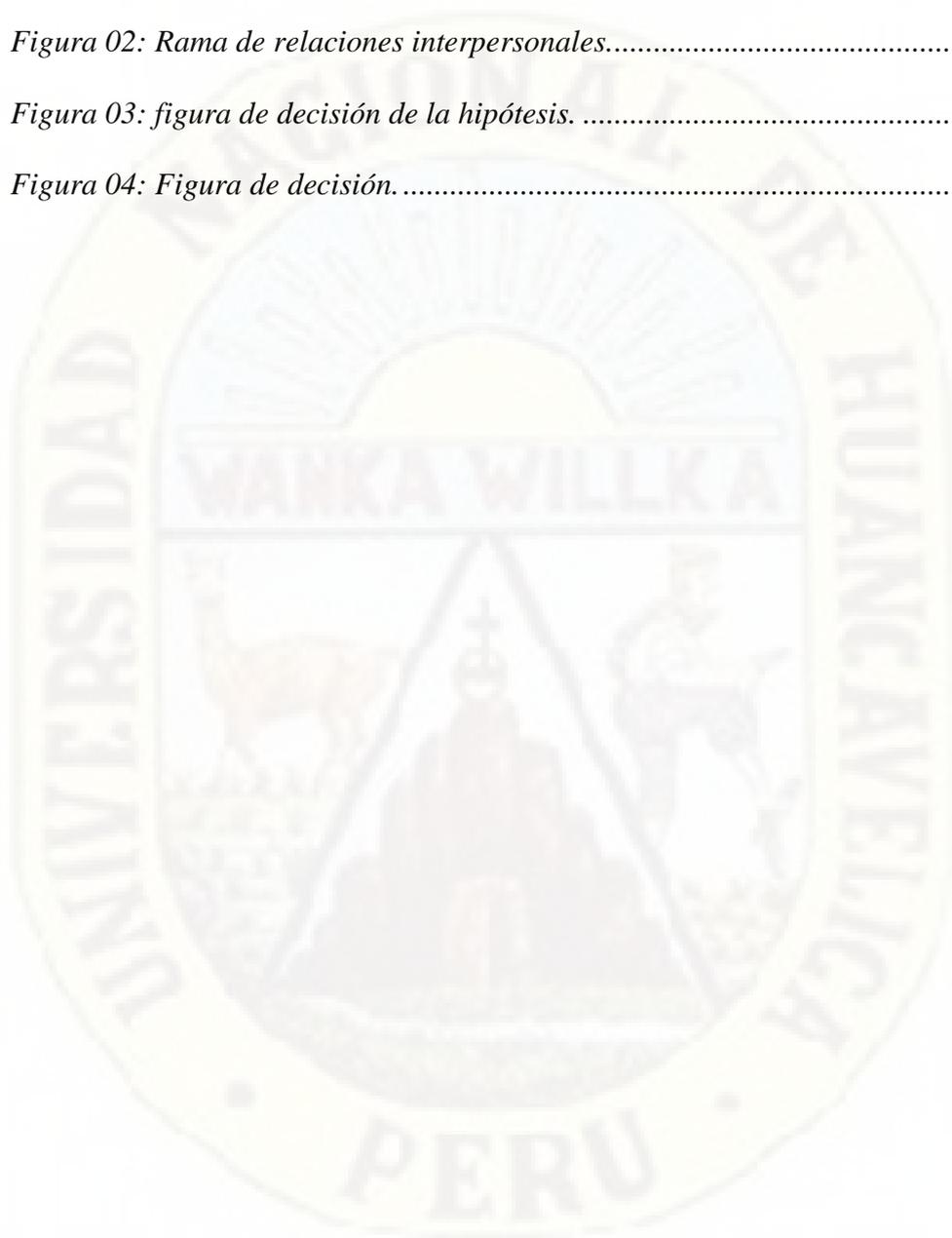
1. CAPITULO I	16
1.1. El Problema.....	16
1.1.1. Planteamiento del problema	16
1.1.2. Formulación del problema	17
1.1.2.1. Problema General.....	17
1.1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.1.3. Objetivos.....	18
1.1.3.1. Objetivo General.....	18
1.1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
1.1.4. Justificación.....	19
1.1.4.1. Justificación Teórica.	19
1.1.4.2. Justificación Práctica.	19
2. CAPITULO II	21
2.1. Marco Teórico.....	21
2.1.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.1.2. Antecedentes Nacionales.	26
2.1.1.3. Antecedentes Locales.....	29
2.1.2. Bases Teóricas.....	31
2.1.2.1. Clima Laboral.	31
2.1.2.1.1. Factores del clima laboral.....	31
2.1.2.1.2. Dimensiones del clima laboral.	33
2.1.2.1.3. Funciones del Clima Laboral.....	35
2.1.2.1.4. Variables que influyen en el Clima Laboral.....	35
2.1.2.1.5. Influencias de la Sociedad sobre el Clima Laboral.	35
2.1.2.1.6. Algunas determinaciones específicas del Clima Laboral.....	37
2.1.2.1.7. Tipos de Clima Laboral.	38
2.1.2.1.8. Factores que determinan el Clima Laboral.....	39
2.1.2.1.9. Características del Clima Laboral.....	40
2.1.2.1.10. Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.	40
2.1.2.2. Teoría X y Teoría Y de McGregor.	41

2.1.2.3. Comunicación.....	42
2.1.2.3.1. Importancia de la comunicación.....	43
2.1.2.4. Remuneración.....	46
2.1.2.4.1. Fases de la Remuneración en la Historia.....	46
2.1.2.4.2. Definiciones de la Remuneración.....	47
2.1.2.5. Capacitación.....	48
2.1.2.5.1. Definiciones de Capacitación.....	48
2.1.2.5.2. Enfoque de Capacitación y Desarrollo.....	49
2.1.2.5.3. Propósitos de la Capacitación.....	51
2.1.2.6. Desempeño laboral.....	53
2.1.2.6.1. Definiciones de Desempeño Laboral.....	53
2.1.2.6.2. Evaluación del Desempeño.....	54
2.1.2.6.3. Métodos de la evaluación del desempeño.....	54
2.1.2.6.4. Beneficios de la evaluación del desempeño.....	57
2.1.2.7. Eficiencia.....	58
2.1.2.7.1. Evaluación de la Eficiencia.....	59
2.1.2.8. Eficacia.....	59
2.1.2.9. Efectividad.....	60
2.1.3. Formulación de hipótesis.....	61
2.1.3.1. Hipótesis General.....	61
2.1.3.2. Hipótesis Específicas.....	61
2.1.4. Definición de términos.....	61
2.1.5. Identificación de variables.....	65
2.1.6. Operacionalización de variables.....	66
3. CAPITULO III.....	68
3.1. Metodología de la Investigación.....	68
3.1.1. Tipos de investigación.....	68
3.1.2. Nivel de investigación.....	68
3.1.3. Método de investigación.....	69
3.1.4. Diseño de investigación.....	69
3.1.5. Población muestra muestreo.....	70
3.1.5.1. Población.....	70

3.1.5.2. Muestra.	70
3.1.5.3. Muestreo.	71
3.1.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	71
3.1.6.1. Técnicas.	71
3.1.6.2. Instrumentos.....	71
3.1.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	72
3.1.8. Descripción de la prueba de hipótesis	73
3.1.8.1. Formulación de la hipótesis nula y alterna.	73
3.1.8.2. Región crítica y nivel de significancia.....	73
3.1.8.2.1. Regla de decisión.....	74
4. CAPITULO VI	75
4.1. Presentación De Resultados	75
4.1.1. Presentación e interpretación de datos	75
4.1.1.1. Fiabilidad de variables.	75
4.1.4. Discusión de resultados.....	118
4.1.5. Proceso de prueba de hipótesis.....	127
4.1.5.1. Planteamiento de la hipótesis General.	127
4.1.5.2. Nivel de significancia.	127
4.1.5.3. Prueba de Hipótesis específicas:.....	130
5. CONCLUSIONES	135
6. RECOMENDACIONES	137
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	138

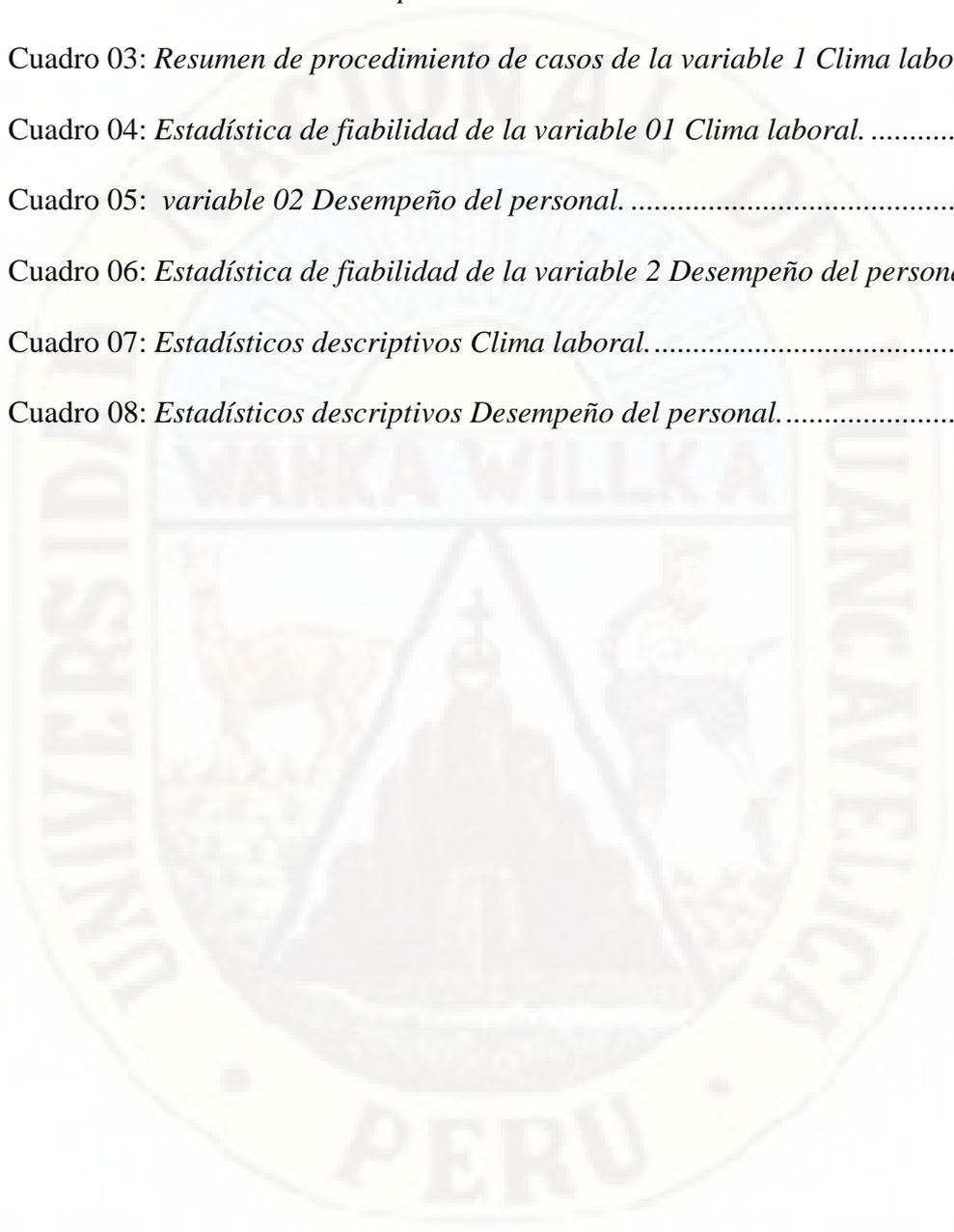
ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 01: Factores del clima laboral.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 02: Rama de relaciones interpersonales.....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 03: figura de decisión de la hipótesis.</i>	<i>74</i>
<i>Figura 04: Figura de decisión.....</i>	<i>128</i>



ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 01: <i>Estructura escala tipo Likert</i>	72
Cuadro 02: <i>Estructura escala tipo Likert</i>	72
Cuadro 03: <i>Resumen de procedimiento de casos de la variable 1 Clima laboral</i>	75
Cuadro 04: <i>Estadística de fiabilidad de la variable 01 Clima laboral</i>	75
Cuadro 05: <i>variable 02 Desempeño del personal</i>	76
Cuadro 06: <i>Estadística de fiabilidad de la variable 2 Desempeño del personal</i>	76
Cuadro 07: <i>Estadísticos descriptivos Clima laboral</i>	76
Cuadro 08: <i>Estadísticos descriptivos Desempeño del personal</i>	77



ÍNDICE DE TABLA

<i>Tabla 01: La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores.</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 02: Existe un ambiente de compromiso en el grupo de trabajo.</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 03: La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja.</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 04: Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 05: Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma.</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 06: Para completar su trabajo el tiempo es suficiente.</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 07: Para el desempeño de mis labores el ambiente de trabajo es favorable. .</i>	<i>84</i>
<i>Tabla 08: He recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de mi parte.</i>	<i>85</i>
<i>Tabla 09: Cumplir con las tareas diarias asignadas en el trabajo, permite el desarrollo del personal.</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 10: Mi supervisor se preocupa por las condiciones seguras del trabajo.</i>	<i>87</i>
<i>Tabla 11: Para mi supervisor antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador.</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 12: Los supervisores de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L expresan reconocimientos cuando los resultados superan las metas.</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 13: Los jefes en la empresa Ingenieros Consultores S.R.L se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 14: La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena.</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 15: El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 16: La información de los tableros de avisos y señalizaciones me proporciona información útil sobre mi trabajo.</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 17: Se ofrecen programas de capacitación en el área para desarrollar bien mis actividades.</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 18: Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de la empresa.</i>	<i>95</i>

<i>Tabla 19: Las condiciones de los materiales, equipos e infraestructura con los que cuenta la empresa para realizar bien mi trabajo es.</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 20: Mi remuneración es de acuerdo a las responsabilidades de mi cargo que realizo.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 21: ¿La necesidad es el medio que te motiva a generar tus propios ingresos?</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 22: ¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?.....</i>	<i>99</i>
<i>Tabla 23: ¿El ambiente de trabajo me motiva para trabajar?.....</i>	<i>100</i>
<i>Tabla 24: ¿Recibo incentivos por realizar bien mi trabajo?.....</i>	<i>101</i>
<i>Tabla 25: ¿Pongo mucho empeño en mejorar el rendimiento en el trabajo?</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 26: ¿Persiste hasta que alcanza la meta trazada?</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 27: ¿Se considera responsable de las tareas que les son asignadas?.....</i>	<i>104</i>
<i>Tabla 28: ¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple a tiempo con el pago de su salario?</i>	<i>105</i>
<i>Tabla 29: ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?.....</i>	<i>106</i>
<i>Tabla 30: ¿La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L le proporciona los implementos adecuados de seguridad para cada labor?.....</i>	<i>107</i>
<i>Tabla 31: Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo ¿le gusta cooperar?....</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 32: ¿Valora y respeta las opiniones del equipo de trabajo?.....</i>	<i>109</i>
<i>Tabla 33: ¿Realiza sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.?.....</i>	<i>110</i>
<i>Tabla 34: ¿El jefe tiene confianza en sus trabajadores para delegar un trabajo importante?</i>	<i>111</i>
<i>Tabla 35: ¿El jefe fomenta el compañerismo para realizar la ayuda mutua?</i>	<i>112</i>
<i>Tabla 36: ¿Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados?.....</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 37: ¿El trabajo que realiza permite contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renunciadas, destituciones y otros?</i>	<i>114</i>
<i>Tabla 38: ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?.....</i>	<i>115</i>

Tabla 39: ¿El jefe promueve los ascensos sobre la base del mérito de cada trabajador? 116

Tabla 40: ¿Con su desarrollo personal Contribuye a la reducción de los accidentes de trabajo? 117

Tabla 41: Prueba de hipótesis. 127



ÍNDICE DE GRAFICO

Grafico 01: La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores.	78
Grafico 02: Existe un ambiente de compromiso en el grupo de trabajo.	79
Grafico 03: La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja.	80
Grafico 04: Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	81
Grafico 06: Para completar su trabajo el tiempo es suficiente.	83
Grafico 07: Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	84
Grafico 08: He recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de mi parte.	85
Grafico 09: Cumplir con las tareas diarias asignadas en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	86
Grafico 10: Mi supervisor se preocupa por las condiciones seguras del trabajo.	87
Grafico 11: Para mi supervisor antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador.	88
Grafico 12: Los supervisores de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. expresan reconocimientos cuando los resultados superan las metas.	89
Grafico 13: Los jefes en la empresa Ingenieros Consultores S.R.L se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.	90
Grafico 14: La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena.	91
Grafico 15: El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.	92
Grafico 16: La información de los tableros de avisos y señalizaciones me proporciona información útil sobre mi trabajo.	93
Grafico 17: Se ofrecen programas de capacitación en el área para desarrollar bien mis actividades.	94
Grafico 18: Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de la empresa.	95
Grafico 19: Las condiciones de los materiales, equipos e infraestructura con los que cuenta la empresa para realizar bien mi trabajo es.	96

Grafico 20: Mi remuneración es de acuerdo a las responsabilidades de mi cargo que realizo.....	97
Grafico 21: ¿La necesidad es el medio que te motiva a generar tus propios ingresos?	98
Grafico 22: ¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?.....	99
Grafico 23: ¿El ambiente de trabajo me motiva para trabajar?.....	100
Grafico 24: ¿Recibo incentivos por realizar bien mi trabajo?.....	101
Grafico 25: ¿Pongo mucho empeño en mejorar el rendimiento en el trabajo?.....	102
Grafico 26: ¿Persiste hasta que alcanza la meta trazada?	103
Grafico 27: ¿Se considera responsable de las tareas que les son asignadas?.....	104
Grafico 28: ¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple a tiempo con el pago de su salario?.....	105
Grafico 29: ¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicando?	106
Grafico 30: ¿La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L le proporciona los implementos adecuados de seguridad para cada labor?.....	107
Grafico 31: Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo ¿le gusta cooperar?	108
Grafico 32: ¿Valora y respeta las opiniones del equipo de trabajo?	109
Grafico 33: ¿Realiza sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. ?.....	110
Grafico 34: ¿El jefe tiene confianza en sus trabajadores para delegar un trabajo importante?.....	111
Grafico 35: ¿El jefe fomenta el compañerismo para realizar la ayuda mutua?	112
Grafico 36: ¿Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados?.....	113
Grafico 37: ¿El trabajo que realiza permite contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renuncias, destituciones y otros?	114
Grafico 38: ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?	115
Grafico 39: ¿El jefe promueve los ascensos sobre la base del mérito de cada trabajador?.....	116

Grafico 40: ¿Con su desarrollo personal Contribuye a la reducción de los accidentes de trabajo?..... 117



INTRODUCCIÓN

Según (Dominguez, y otros, 2013). En las empresas, el desempeño laboral establece uno de los elementos definitivos para conseguir los fines y objetivos esperados, por eso es de mucha importancia que los empleados estén valorados de acuerdo a la labor ejecutado, por lo tanto la evaluación no es la única forma para controlar y renovar el desempeño laboral.

El desempeño laboral del personal en las obras es un problema que muy poco se le presta atención y más aún si tiene que ver con las aptitudes o capacidades que posee el personal de la empresa. Para ello (Chiavenato, 2000), plantea que el comportamiento del trabajador es la búsqueda de objetivos fijados, características, capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza. La situación del ambiente laboral son las relaciones que establecen entre sí en el mundo globalizado donde se caracteriza por una alta competitividad y la búsqueda impostergable de la excelencia, la calidad de los servicios que ofrecen dentro de una organización.

Según los estudios de (Huaripoma, y otros, 2017) el clima laboral y desempeño laboral nos ayudaran a entender el funcionamiento de la entidad y como repercuten estas variables sobre los trabajadores. El clima laboral es estimado como la apreciación del medio donde se realiza el trabajo diario de los trabajadores en la empresa, esto interviene en el desempeño laboral, como, en el aumento de la producción; que puedan afectar distintos aspectos como el comportamiento, conveniencias en el trabajo, la relación con la compañía y las propias labores que realiza cada trabajador.

CAPITULO I

1.1. El Problema

1.1.1. Planteamiento del problema

En las empresas de nuestro país, es fundamental que una empresa tenga un buen clima laboral, ya que es el factor más importante que afecta directamente en el desempeño de los trabajadores de la Empresa. Es muy usual ver empresas en las cuales el clima laboral no es el adecuado, ya que muchas veces los trabajadores están sometidos a largas jornadas laborales, al estrés constante, falta incentivos, remuneración inadecuada, etc. lo cual indiscutiblemente se verá reflejado en su calidad de vida y en el desempeño de los trabajos que realiza.

Sin embargo, ahora muchas empresas han empezado a tomar la debida importancia para mejorar, puesto que, es necesario tener un buen clima laboral para poder realizar el trabajo adecuadamente y ser competitivos con las otras Empresas Constructoras, de igual forma donde los recursos financieros son limitados para la ejecución de las obras, para lo cual se hace necesario maximizar el desempeño de los trabajadores, contar con un clima laboral adecuado entre sus miembros, tener objetivos claros y una gestión eficiente, entre otros.

Con Respecto al clima laboral, en la actualidad en la Empresa no se realiza medición alguna para identificar el nivel en el que se encuentra y cuáles serían sus fortalezas y principalmente las debilidades que podrían estar ocasionando problemas. Además, hay que tener en cuenta que el recurso humano es el más importante en las Empresas, por lo tanto, se le debe de dar un ambiente adecuado para que el personal pueda desarrollar sus labores satisfactoriamente. Ese ambiente en el cual los trabajadores desarrollan sus actividades es lo que se conoce como clima laboral.

Respecto al desempeño del personal, en la institución tampoco se realiza alguna medición o evaluación del desempeño de los trabajadores que permita verificar el nivel de cumplimiento de sus funciones, así como el cumplimiento de los objetivos individuales y grupales; lo único que se realiza es la evaluación del cumplimiento mediante el cronograma de actividades de trabajo por parte de la Residencia. Según Heliergel y Slocum (2004) manifiestan que el propósito de la evaluación del desempeño es mejorar la efectividad de la organización.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Problema General.

¿De qué manera influye el clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?.

1.1.2.2. Problemas específicos.

- a) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?.

- b) ¿En qué medida favorece el clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?.
- c) Cuáles son los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de La Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?.

1.1.3. Objetivos

1.1.3.1. Objetivo General.

Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

1.1.3.2. Objetivos Específicos.

- a). Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.
- b). Determinar en qué medida favorece el clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.
- c). Establecer los aspectos discordantes a mejorar en la relación del clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

1.1.4. Justificación

1.1.4.1. Justificación Teórica.

Porque la reciente investigación determinó la existencia de la influencia del clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. Para que tenga como un fin fundamental ver el interior de la empresa y hacer de esta empresa una comunidad socialmente intachable, para obtener máximo aprovechamiento del potencial humano y beneficiarse de una fuente de aprendizaje, garantizando progreso, satisfacción y bienestar de cada trabajador de la empresa, así como también ayudará a sensibilizar los directivos de la empresa para que tomen en cuenta las estrategias que favorezcan el clima laboral armonioso que le permita potenciar los objetivos y resultados esperados.

1.1.4.2. Justificación Práctica.

La justificación práctica de este trabajo de investigación de acuerdo con los objetivos de estudio que se tiene como finalidad de descubrir soluciones determinadas a las dificultades del clima laboral y el desempeño del personal en la estructura interna que posee la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.

Para que las propuestas que se desarrollan sirviera para mejorar la actitud del potencial humano de la empresa hacia el trabajo; los beneficiarios directos con los resultados de esta investigación serán los trabajadores y la empresa en su totalidad, así como también los proveedores y los clientes, ya que se tendrá una mejora significativa de su clima laboral, lo que garantiza un cambio favorable en la actitud hacia el trabajo del personal de la empresa.

Así mismo, estas propuestas contribuirán a la empresa a mejorar las prácticas motivacionales, realizar capacitaciones, remuneración justa y otorgamiento de incentivos; orientado a aumentar aún más su desempeño laboral.



CAPITULO II

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1.1. Antecedentes Internacionales.

Según (Uria, 2011), En su tesis Titulado “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. De la Ciudad de Ambato, Ecuador”.

Tuvo como objetivo primordial Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda, la hipótesis principal fue: el mejoramiento del clima organizacional, incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda, el resultado fue Analizando los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores y ejecutivos de la empresa y refiriéndonos específicamente a la pregunta número 13 que planteada respectivamente manifiesta lo siguiente: ¿Cree Ud. que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral actual? y ¿ Cree Ud. que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores?, el 97% y el 75% respectivamente expresado a favor lo confirma. La creación de un programa de mejoramiento del clima organizacional permitirá fortalecer varios factores, tales como: Mejorar el estilo de liderazgo que se practica en la organización. Reforzar la identificación del empleado con la

empresa, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo. Mantener un nivel elevado de motivación de los trabajadores. Mejorar los canales de comunicación a fin de que el empleado esté enterado de las actividades que la empresa realiza, de esta manera se fomentará su participación y se evitará una resistencia ante los cambios. Las mejoras realizadas a futuro permitirán a la empresa mantener resultados positivos en cuanto al ambiente laboral y por consiguiente en el desempeño de sus trabajadores, al convertirse en una empresa motivadora, recíproca y atractiva y las conclusiones son: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda.
- El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.
- Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.
- Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.
- No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional.

- Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales.
- Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

Según (Zans, 2017), En su tesis titulado Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

Se determinó como Objetivo: Analizar El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016, la hipótesis fue: El Clima Organizacional incide positivamente en el desempeño laboral de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016, el resultado fue: Según los resultados obtenidos de la interrogante, de cómo calificarían el clima organizacional de la entidad, los datos se encuentran equitativos en lo corresponde a Favorable con 34%, al igual que Medianamente Favorable 34% y Desfavorable con 32%, pero al unir los desfavorables y medianamente desfavorables sobre pasan el 60%, elemento que se debe tomar en cuenta por parte de la institución ya que sus trabajadores no encuentran favorable el clima organizacional, aspecto de relevancia para la buena marcha y logro de los objetivos y metas y la Conclusión fue:

- El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable,

siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

- Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación.
- Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

Según (Sierra, 2015), en su tesis "El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V."

cuyo objetivo fue: Establecer el Clima Laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz, El resultado fue: El proceso investigativo realizado permitió por un lado, de manera técnica la comparación entre los hallazgos encontrados en los estudios preparados en años anteriores de diferentes autores y por otro con los resultados producto de la aplicación del instrumento hacia los colaboradores de la institución , lo que valida el análisis que a continuación se discute.

El Clima Laboral, según Chiavenato (2009) se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de los integrantes. Desde esta referencia, esa en línea con esta investigación al proponer como objetivo principal, conocer el Clima Laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, lo que

permitió desde la especificidad a partir de los resultados obtenidos, establecer si el Clima Laboral favorece o desfavorece la armonía de trabajo dentro de la institución. Derivado de lo anterior se propone una guía metodológica con la finalidad de contribuir en la mejora de aspectos que no han resultado favorables según datos recogidos de fuente primaria, como lo son los colaboradores que participaron en el proceso, se concluye en:

- Se estableció que el clima laboral del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad la remuneración.
- Se determinó que el respeto y la amabilidad son los elementos valiosos y que armonizan el liderazgo, lo cual se potencia para un clima laboral saludable.
- Las relaciones interpersonales entre compañeros de la misma unidad es agradable, existe armonía y apoyo entre ellos. Sin embargo al relacionarse con otras áreas de trabajo es lo contrario.
- Los colaboradores están conscientes del aporte que brindan a la institución, así mismo una parte coincide que existe falta de oportunidad en el desarrollo personal y profesional.
- Se determinó que los colaboradores se sienten integrados e identificados con la institución, lo cual es importante.

Según (Williams Rodriguez, 2013), en su tesis "Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública".

El objetivo del presente estudio fue: Conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral de una dependencia municipal, la Hipotesis

fue: Un estudio de clima laboral contribuye a detectar tanto áreas de oportunidad como fortalezas en la dependencia municipal, la cual por cierto cuenta con una tendencia regular a nivel general, esto con base a la percepción del talento humano el resultado fue: Dentro de la gráfica de liderazgo de la organización, los ítems correspondientes a explicar objetivos y aquel enfocado al diálogo o confianza con el superior inmediato, se encuentran en un nivel regular con un 38% y 47% respectivamente. Estos están seguidos por aquellos que están enfocados a centrar los objetivos en la organización y transmitirlos de manera clara, ubicándolos en un nivel, aceptable con porcentajes de un 57% y 58% correspondientemente. El ítem con un mayor valor porcentual es aquel referente a delegar las actividades con un 75% ubicándolo en un nivel aceptable y se concluye que el clima laboral se encuentra en un 46% dentro de un sistema colegiado, siendo su dimensión mejor evaluada el trabajo en equipo con un 74% y siendo la de menor puntuación la de motivación con un 17% (dichas cifras se detallan en el apartado de resultados).

Se utilizó un diseño metodológico Ex pos facto transversal descriptivo y cuenta con el sustento de la psicología del comportamiento organizacional de Robbins (1999), como marco de referencia.

2.1.1.2. Antecedentes Nacionales.

Según (Huamani, 2015) En su tesis “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 Uno en el 2013”

Planteó como objetivo: Explicar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los conductores de trenes, del área de transporte del metro de lima línea 1 en el 2013, la hipótesis fue: El clima organizacional influye en el

desempeño laboral del personal del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013, los resultados más resaltantes fueron: El 70% de la población muestra encuestado es del sexo masculino, y el 30% del sexo femenino, esto representa que en su mayoría a la población total que también tiene esa misma proporción en cuanto a la cantidad de hombres y mujeres, conductores de los trenes, El 40 % de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que a veces hay reconocimiento a su grupo de trabajo al superar las metas esperadas, El 45% de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que a veces, el ambiente que se respira en esta organización es tenso, El 51% de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que a veces, están satisfechos con el sueldo y prestaciones, El 46.7% de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que a veces, han sobrepasado la línea amarilla de estacionamiento el tren en la estación, El 60% de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que en hora valle, Con mayor frecuencia práctica coasting, El 55 % de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que siempre, Cuida y salvaguarda los recursos de la empresa, El 46.7% de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que a veces, los problemas se discuten de manera constructiva, sin buscar culpables, El 61.7 % de los encuestados que representa al mayor porcentaje del 100%, opina que no es suficiente los programas de capacitación, que brinda la empresa y las conclusiones fueron: El personal de conducción de trenes del metro de lima, la línea 1; están restringidos al cumplimiento estricto de los procedimientos estipulados en el ROI (Reglamento Operativo Interno) en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son

buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de Lima, línea 1 es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral.

Los supervisores y jefes juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador.

La comunicación dentro de sus funciones es fundamental y vital que se de forma clara, precisa, sencilla y consecuente; para el normal funcionamiento de todo el sistema.

El personal de conducción de trenes del metro de Lima, línea 1 se identifica con los valores, creencias, procedimientos, reglas y normas de la organización en sus funciones.

Según (Chaparro, 2016) en su Investigación titulado: Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016.

Planteó como objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016, la Hipótesis fue: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo del directivo y el clima institucional según los docentes de la I.E. Fe y Alegría N° 25 del distrito de San Juan de Lurigancho Ugel 05, los resultados fueron Se observa que el coeficiente de correlación rho Spearman es = ,755 con un valor $p = ,000$ menor al nivel $p = ,05$, por tanto se determina que existe relación positiva de magnitud fuerte entre el liderazgo del directivo y el clima institucional, asimismo se observa que esta relación es estadísticamente significativa, por tanto se rechazó la hipótesis nula confirmando la hipótesis alterna dado que existe relación entre las variables 134 según los encuestados de la Institución educativa Fe y

Alegría N° 25 del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2017 y las conclusiones fueron: Se determina que existe relación entre el liderazgo del directivo y el clima institucional, se probó la hipótesis general con un coeficiente de correlación de $r=0.755$, una $p=0.001$ ($p < .05$), confirmándose que Existe relación directa y significativa entre el liderazgo del directivo y el clima institucional de la I.E. Fe y Alegría N° 25 del distrito de San Juan de Lurigancho Ugel 05 – Según esta conclusión la percepción que tenga cada individuo de una organización en este caso una institución educativa dependerá de las condiciones sociales, administrativas, sus creencias y actitud determinando en él su comportamiento el cual se manifestará en sus labores dentro de la institución.

2.1.1.3. Antecedentes Locales.

Según (García & Torres, 2016) En su tesis: Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016.

Como objetivo de la tesis fue: Determinar la influencia de la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016, la Hipótesis general fue: Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016, el resultado de la hipótesis fue: Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016, donde el estadístico de prueba es la t-student es $t_o = 17,117$,esto se puede interpretar que existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud

ética y el desempeño laboral del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016 y la conclusión fue:

1. Para la ejecución de la presente investigación se ha aplicado un muestreo probabilístico ya que de la población fue 176 servidores públicos, garantizando así la representatividad de la muestra extraída, por tanto los más recomendables durante la aplicación se tomó en cuenta los criterios de inclusión, “aplicación de instrumento a servidores públicos ubicados en la oficina al momento del trabajo de campo”.

2. La investigación comprueban las hipótesis propuestas, se afirma que la práctica de la actitud ética de los servidores públicos tiene una influencia directa y significativa con el desempeño laboral, mostrando mayor interés al sentido de compromiso institucional, es decir los funcionarios se sienten comprometidos con los objetivos de la institución y muestran sentido de identificación con la institución, así como también muestran mejoras en la productividad diaria, entendiendo la manera que contribuyen al éxito institucional.

Según (Bonilla & Huaman , 2011) En su tesis Titulado: “Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de yauli - Huancavelica, 2011”

Tiene como objetivo del estudio: Determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica, 2011, la Hipótesis general fue: El Clima Organizacional se relaciona lineal y positivamente con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de Yauli – Huancavelica, 2011. el resultado fue: En el estudio se ha comprobado que existe relación significativa entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli – Hvca, 2011 Al respecto hay estudios que demuestran la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño

Laboral, también hay estudios que niegan esta relación y la conclusión fue: La relación encontrada entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.53, la cual resulta ser Positiva, es decir a medida, que mejoran el Clima Organizacional de la Institución mejora Correlativamente el Desempeño Laboral. Por lo tanto queda comprobada la Hipótesis General de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula.

2.1.2. Bases Teóricas

2.1.2.1. Clima Laboral.

El clima laboral es el espacio donde los empleados realizan sus actividades, en este caso dentro de la empresa, Las organizaciones son únicas, tienen sus propias costumbres, hábito y todos juntos constituyen el clima laboral.

En otro orden de ideas, (Williams, 2013) menciona que “El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta”.

2.1.2.1.1. Factores del clima laboral.

Los factores del clima laboral han sido investigados de manera muy detallada y profunda en los últimos tiempos (Brunet, 1999) lo clasifica de acuerdo a tres factores.

Figura 01: Factores del clima laboral.



- **Comunicación.**

Según (Mejia, 2010), éste factor trata sobre diversos aspectos relacionados con la posibilidad de expresar las percepciones acerca del trabajo y de la efectividad de los canales de comunicación para el desarrollo normal de las actividades.

- **Liderazgo.**

Según (Mejia, 2010) éste factor comprende aspectos relativos a la forma en cómo se dirige una organización. Cómo son percibidos y sentidos las relaciones entre las jefaturas y colaboradores, así como los estilos de liderazgo que son practicados para la coordinación del personal y las tareas.

- **Relaciones Interpersonales.**

(Mejia, 2010) trata acerca de la percepción que se tiene de la calidad de las relaciones del personal, existente dentro y entre los equipos que conforman.

- **Desarrollo Personal y Profesional.**

(Mejia, 2010) ésta dimensión trata de poner de manifiesto la percepción de los empleados del crecimiento y desarrollo personal y profesional dentro de la Institución.

- **Identificación con la Institución.**

(Mejia, 2010) ésta dimensión considera la identificación que tiene el personal con relación a la Institución, sus actitudes hacia la misma y los sentimientos que de ésta se derivan.

- **Estabilidad Laboral.**

(Mejia, 2010) éste factor detecta la seguridad que siente el personal por laborar en un proyecto estable. Considera la percepción y el sentimiento que tienen los empleados en relación a la estabilidad en su trabajo.

- Remuneración.

Mejía (2010) ésta dimensión detecta la apreciación de la persona de sentirse remunerado adecuadamente a su entorno.

- Orientación a la Calidad.

Mejía (2010) ésta dimensión considera el grado de calidad en los procesos que se realizan en la Institución, así como el valor calidad llevada a la práctica por todo el personal.

- Condiciones Ambientales

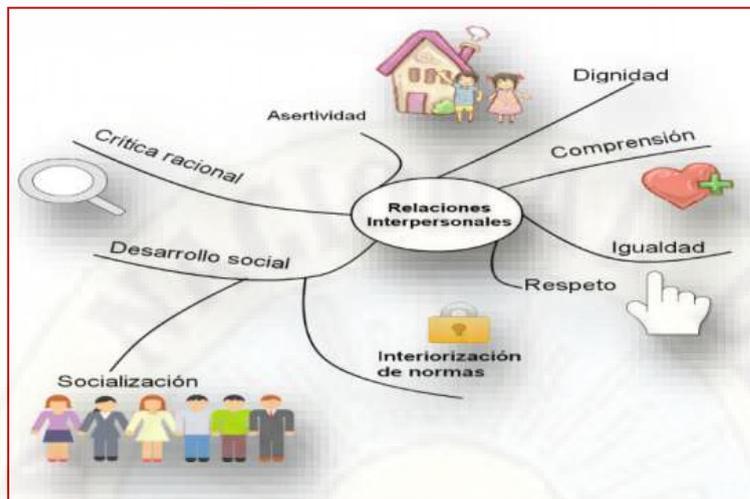
Mejía (2010) con éste factor se pretende conocer las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y la percepción que el empleado tiene de ellas.

2.1.2.1.2. Dimensiones del clima laboral.

A). Relaciones interpersonales.

Según (Brunet, 1999), es una interacción recíproca entre dos o más personas, se trata de relaciones sociales que existe dentro de la organización o Empresa, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social, tiene lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, las comunidades religiosas y todo tipo de contexto donde existan dos o más personas en común.

Figura 02: Rama de relaciones interpersonales.



Fuente: www.Google.com.pe

B). Estilo de dirección.

El estilo es algo preciso, identificable y principio de triunfo o frustración en el campo de la orientación. Tiene que ver con el conocimiento, creatividad, experiencia y el manejo de metodologías cualitativos. Esto nos dice como determinados individuos consiguen con similares recursos efectos superiores que otras personas logran.

C). Liderazgo.

Es el que impulsa, produce, consolida cambios sociales u organizacionales, enfrenta problemas y conflictos, facilita soluciones desde el colectivo, es imaginativo, se adapta a los procesos, es servicial, orienta, es ético, escucha, se actualiza y comunica, motiva, se arriesga, comparte un ideario y códigos grupales en el ambiente conocido, es integrador, cooperativo, creativo y propositivo, rota los roles, diversifica, democratiza los procesos, garantiza horizontalidad y consenso, asume derechos y deberes.

2.1.2.1.3. Funciones del Clima Laboral.

En la base del funcionamiento organizacional: define límites, genera un sentido de identidad para los miembros, facilita el compromiso, permite mantener la estabilidad y unidad de la organización, define pautas, normas, controla y guía los comportamientos de las personas que participan en ella. (Williams, 2013).

2.1.2.1.4. Variables que influyen en el Clima Laboral.

Las variables, según García (1995) son:

- Características individuales son: Los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización y que difieren de las de otras personas, por tanto sus motivaciones serán distintas.
- Las características del trabajo son: Son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar o desempeñarse el empleado y que pueden o no satisfacer sus expectativas personales.

“Las características de la situación de trabajo: son los factores del ambiente laboral del individuo, factores estos que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados.”

2.1.2.1.5. Influencias de la Sociedad sobre el Clima Laboral.

Según (Bordas, 2016) plantea que las tendencias que conforman nuestra sociedad en el presente influirán en los climas de las organizaciones futuras. Algunas de estas importantes tendencias sociales y sus repercusiones son:

- **Niveles educacionales:** Como resultado de la educación moderna, es razonable suponer que los empleados, ahora tienden a ser más conscientes del mundo que los rodea. Buscarán puestos donde se utilice con plenitud sus habilidades y capacidades.

- **Diversidad de la fuerza de trabajo:** En las últimas dos décadas se ha visto un crecimiento en el número de trabajadores de sexo femenino y de grupos minoritarios. Con esta diversidad, será más difícil la creación de un ambiente de trabajo que sea más motivador y creativo.
- **Adelantos Tecnológicos:** Muchas organizaciones ahora operan con equipos diferentes a los que se usaban hace veinte años o menos. Muchas prevén cambios todavía más grandes para el futuro.
- **Contratos Laborales:** Los contratos con los Sindicatos influyen directamente en lo que pueden hacer las organizaciones en dos áreas importantes del clima organizacional: sistemas de diseños de puestos y sistema de recompensas.
- **Reglamentos Gubernamentales:** Aunque muchos de estos no tienen influencias directas sobre el clima organizacional, todos ellos tienden a disminuir las opciones de la organización. Será cada vez más difícil funcionar de una forma individualizada que satisfaga las necesidades de una fuerza de trabajo diversa.
- **Crecimiento Organizacional:** Las grandes organizaciones dominan en forma creciente el ambiente de trabajo de nuestra sociedad. Es difícil crear ambientes de trabajo motivadores, creativos, en las grandes organizaciones donde los empleados no ven fácilmente una conexión entre su propia conducta y el desempeño total de la organización.
- **Atractivo del descanso:** Desde que la industria de la recreación en tiempo libre ha tenido un gran crecimiento en la sociedad, cada día es más atractivo dejar de trabajar; entonces el trabajo tendrá que ofrecer al empleado algo que no pueda obtener fuera.

2.1.2.1.6. Algunas determinaciones específicas del Clima Laboral.

De acuerdo a Gibson (1992) existen unas determinaciones específicas que deben ser tenidas en cuenta al hablar de Clima Laboral:

- **Condiciones económicas:** Las condiciones de la economía pueden influir en muchas de las propiedades propuestas. Las percepciones de riesgo, recompensas y conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización.
- **Estilo de liderazgo:** Es posible que este tenga un fuerte impacto en el clima laboral. Es posible que influya en los estilos adoptados por los gerentes en todos los niveles de la organización.
- **Políticas organizacionales:** son guías o lineamientos para orientar generales a observar en la toma de decisiones sobre algún problema dentro de la organización como la política de selección del personal, políticas de remuneración, etc.
- **Valores gerenciales:** Es casi seguro que los valores de alta gerencia influyen en el clima organizacional. Como resultado los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como paternalistas, impersonales, formales o informales, agresivas, pasivas, dignas o indignas de confianza.
- **Características de los miembros:** La edad, el modo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino y femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional.

- **Tipo de actividad:** La actividad a la que se dedica una organización influirá en su clima. Este clima puede influir en el tipo de personas atraídas como posibles empleados y en la forma en que se comportarán después de contratarlos.

2.1.2.1.7. Tipos de Clima Laboral.

Según Likert (citado por Robbins, 1998) existen dos tipos de clima Laboral: el Clima tipo Autoritario y el Clima de tipo Participativo.

A). El Clima de Tipo Autoritario está constituido por:

- **Autoritarismo Explotador:** En este tipo de clima la dirección no confía en sus empleados.

La mayoría de las decisiones son tomadas en la cima de la organización. Los empleados perciben y trabajan en una atmósfera tensa, con muy pocas recompensas, donde predomina el miedo y la desconfianza; las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con base al miedo, la comunicación sólo existe en forma directa, con instrucciones específicas.

- **Autoritarismo Paternalista:** Aquí existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, como la establecida entre un amo y su siervo. Existe la confianza entre la dirección y los subordinados; aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores. Los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades de los empleados, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

B). El Clima de Tipo Participativo está integrado por:

Así mismo el clima de tipo Participativo (citado por Robbins, 1998):

-Participativo – Consultivo: En este tipo de clima, la dirección tiene confianza en sus empleados; las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos. Para motivar a los empleados, usan la recompensa y los castigos ocasionales; satisfacen las necesidades de prestigio y de estima, existe la interacción por ambas partes. Perciben un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar. La comunicación que establece es de tipo descendente.

-Participativo en Grupo: La dirección tiene plena confianza en sus empleados, la toma de decisiones se da de forma equitativa en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral. La forma de motivar es la participación e implicación, por el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

2.1.2.1.8. Factores que determinan el Clima Laboral.

Para (Chaparro, 2016) Existen algunas aportaciones recurrentes que han dado como resultado propuestas de dimensiones del clima laboral que permiten fijar las principales variables de los modelos que perfilan la determinación y medición de su comportamiento en las organizaciones, existen cuatro factores fundamentales:

- Contexto, tecnología y estructura.
- Posición jerárquica del individuo y remuneración.
- Factores personales: Personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.
- Percepción que tienen sobre el clima laboral los trabajadores, los colegas y los superiores.

2.1.2.1.9. Características del Clima Laboral.

Según Litwin y Stringer (1999) Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Se pueden resaltar estas principales características:

- Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo.
- Tiene cierta permanencia.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.
- Es afectado por diferentes variables estructurales, como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

2.1.2.1.10. Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.

(Ramos, 2012) Esta teoría postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Estas escaseces se compensan mediante decisión de

rango, debido a que la necesidad básica no ha sido compensada, mediante la motivación de la conducta; una vez que se logra disipa su dominio de motivación. Es así que un nivel más alto de escasez se cambiará con un elemento de motivación.

El grado de escaseces tiene cuatro insuficiencias básicas, así como también de crecimiento: Necesidades básicas:

- a). **Fisiológicas:** Nacen del ambiente físico del ser y son necesarios para permanecer, como el hambre de comida, casa, ropa como primera necesidad.
- b). **Seguridad:** trata de la necesidad de sentirse con mucha confianza en la empresa; incluye seguridad en el trabajo, tener un sitio de trabajo encantador y todos los beneficios de ley.
- c). **Afecto, amor, pertenencia:** Se demuestran por la escasez de conservar las relaciones afectuosas con los otros individuos. Se compensan por medio de la interacción y la participación entre grupos de individuos, ejemplo: mejora de los equipos de individuos, actividades de nivel cultural, juegos deportivos y entretenimientos.
- d). **Estima o Reconocimiento:** Involucra ser respetado por el resto de los empleados y la propia persona; mediante la declaración del esfuerzo y el trabajo. Se consigue mediante los estímulos y premios que dan engrimiento y modestia a los individuos que realizan una labor.

2.1.2.2. Teoría X y Teoría Y de McGregor.

Douglas McGregor: autor de las teorías "Teoría X" y "Teoría Y". Suposiciones confrontadas de orientación; en la parte inicial, los directores piensan que los empleados sólo funcionan bajo ultimátum, y en la segunda parte, los directores

afirman en el principio el individuo desea y requiere laborar. “Posteriormente de observar de como los directivos tratan con sus trabajadores,

La Teoría X demanda de cuatro indicios de los gerentes:

- 1). A los trabajadores no les gusta el trabajo y permanentemente pueden evitarlo.
- 2). Puesto que no les gusta laborar, por lo que se tiene que exigirles, dar un control y un ultimátum con sanciones para alcanzar las metas.
- 3). Los trabajadores impedirán los compromisos y reclamarán saberes serios siempre que tengan la oportunidad.
- 4). Los trabajadores ven su seguridad antes que los demás componentes de la labor y lucirán pocas codicias.

2.1.2.3. Comunicación.

(Chiavenato, 2001) Sostiene que la comunicación implica intercambios realizado por las personas. Es un puente de significados entre las personas. Toda comunicación necesita dos individuos: La que remite un mensaje y un emisor que lo recoge. Un individuo solo no realiza una comunicación, puesto que el acto de comunicarse solo puede completarse cuando existe un receptor. La comunicación se consigue por medio de un proceso que posee de 5 elementos:

- a). **Emisor:** individuo que emite y manda el mensaje.
- b). **Canal:** Fracción del medio que se refiere a la dirección de cierto mensaje entre dos partes apartados.
- c). **Receptor:** dispositivo ubicado entre el canal y el destinatario; Decodifica el mensaje con el destino.
- d). **Destino:** Persona que toma la misión encargada por el emisor.

2.1.2.3.1. Importancia de la comunicación.

(Newstron, 2007) Sostiene que: Las organizaciones no existieran sin comunicación. Si no existe la comunicación, los trabajadores no saben el trabajo que están realizando sus compañeros, la parte administrativa no puede recibir ningún informe así como también la parte de los supervisores y jefes de las cuadrillas no pueden dar capacitaciones. Es imposible realizar las coordinaciones de trabajo, puesto que los trabajadores no comunican sus necesidades y emociones a los otros empleados.

Podemos expresar con mucha seguridad que la comunicación es de mucha importancia en la organización ayuda a alcanzar todos los puestos principales de la gerencia: planeación, organización, orientación y vigilancia, para de esa forma las empresas obtengan sus fines y superen el reto que tuvieron. Si la comunicación es poderoso, tiende a animar un excelente trabajo y satisfacción en la labor.

A). Propósito de las Comunicaciones.

(Chiavenato I. 2001) La comunicación constituye uno de los aspectos básicos de la actividad gerencial. El fin de administrar es conseguir que los individuos cumplan los trabajos designados y que el trabajo se realiza con eficiencia y eficacia, es de mucha necesidad la comunicación constante oportunamente. Los cuales Tienen dos propósitos principales:

- Facilitar la investigación y la razón necesaria para que los individuos logren efectuar sus labores.
- Facilitar las condiciones necesarias que suscitan la estimulación, la reciprocidad y la satisfacción en los oficios.

Estos dos propósitos suscitan un contexto que lleva a alcanzar la fuerza de unidad y mejorar el desempeño en las tareas ejecutadas.

B). Clases de Comunicación.

(Diez del Castro, Redondo, Barreiro, & Lopez, 2002) Menciona que la comunicación tiene lugar en las empresas según varios patrones, consideraremos las posibilidades en base a dos de ellos, la orientación y alcance jerárquico y el medio empleado para la transmisión, son los siguientes:

a).Según el organigrama

i)Vertical: tiene dos modalidades. Implica que estarán siempre presentes, como mínimo dos niveles jerárquicos.

- **Arriba-abajo.** La comunicación de superior a empleado es lo más habitual, aun hoy en día, mayoritariamente en muchas de las organizaciones.

El objetivo primordial de este tipo de comunicación es la de esclarecer al empleado metas y labores. Asimismo puede envolver en la búsqueda sobre la conducta propia y esclarecimientos sobre planes u otro tipo de experiencias en la empresa.

- **Abajo-arriba.** Despreciada en el pasado, se ha rehabilitado hoy en día, al considerar que el subordinado está capacitado para compartir de alguna forma la responsabilidad por la obtención del bien o servicio de la organización.

El contenido más habitual de estas comunicaciones consiste en relatos sobre el estado de trabajos en ejecución, solicitud formal de consejo o dictamen sobre problemas presentados, y posibles mejoras de eficiencia. Las formas más usuales de este tipo de comunicación son las cajas de sugerencias, los informes a los superiores y la participación en reuniones de grupo.

ii) Horizontal: Este tipo de comunicaciones se efectúa entre dos individuos del mismo rango o nivel y entre niveles diferentes pero no pertenecientes a la misma línea directa de mando.

Pueden revestir la forma de reuniones programadas o no programadas, conversaciones telefónicas, escritos o encuentros personales. Aunque en menor proporción que la comunicación vertical, las relaciones horizontales ocupan también un lugar importante en el tiempo de trabajo de los directivos.

iii) Diagonal: La comunicación diagonal produce un intercambio de información entre personas o grupos de distintos niveles jerárquicos, y que no están situados en la misma cadena directa de mando. Si es formal, la comunicación diagonal se establece habitualmente para complementar situaciones de ejercicio de autoridad funcional.

- **Lateral:** Este tipo de comunicación se ocasiona entre personas que pertenecen a un mismo nivel jerárquico, pertenecientes o no a la misma empresa. Estos canales, a diferencia de los verticales, pueden ser tanto programados como no programados. La organización puede emplearlos, por ejemplo, como medio de coordinación entre departamento o como medio de actuación rápido en algún tipo de decisiones. También pueden establecerse al margen de los conductos oficiales.

b). Según el medio empleado

- **Oral:** La comunicación oral sigue siendo la preferida por gran número de directivos. Además de encuentros personales, son también comunicaciones orales las llamadas telefónicas y las reuniones.

Hay varias mejoras en la utilización de este tipo de método. Que Admite la interacción directa entre emisores y receptores. Por consiguiente, ahorra tiempo y

evita malentendidos. La inmediatez del proceso completo hace este tipo de comunicación insuperable para actuaciones urgentes.

- **Escrita:** Este tipo de comunicación exige algún tipo de soporte que la contenga (físico o magnético). Por su carácter duradero, responsabiliza al que emite. Esto provoca que se suele formular con mayor cuidado que la oral.

La información escrita toma múltiples variedades. Podemos pensar en cartas, memorandos, informes, resúmenes, transcripciones de llamadas o reuniones, manuales de cualquier tipo, avisos o información electrónica disponible para su impresión. En relación a la comunicación oral, presenta las desventajas de mayores costes en tiempo y por material de uso. Su gran superioridad radica en la posibilidad de multiplicar su conocimiento de forma idéntica para todo receptor.

- **Simbólica:** Las personas se comunican también mediante gestos y expresiones. Las organizaciones realizan gran número de acciones como signo de advertencia o engaño para sus competidores.

2.1.2.4. Remuneración.

2.1.2.4.1. Fases de la Remuneración en la Historia.

A). La remuneración en las formas primitivas de producción artesanal:

La remuneración del trabajo independiente, en las formas primitivas de producción era muy simple, pues normalmente se alcanzaba en forma directa través de la propia producción, que permitía cubrir las necesidades personales, en forma directa (consumo), o indirecta (mercadeo, trueque). El fruto o premio del trabajo personal era la remuneración misma, que se alcanzaba por medio de su venta, adquiriendo así el dinero para comprar los productos de otros artesanos o del campo.

B). La remuneración a inicios del sistema capitalista:

La remuneración del trabajo dependiente, en la primera fase del sistema capitalista, revestía una mayor complejidad porque los actores de la producción eran dos: el capital (la gerencia) y el trabajo (los trabajadores). Los trabajadores obtienen la remuneración de su actividad laboral en forma directa, mediante el salario, estipulado por el entorno; mientras los empresarios, la recibían en forma de utilidades, interés, etc., de acuerdo a sus expectativas o la prosperidad del negocio.

C). La remuneración en el sistema industrial contemporáneo:

(Dominguez, Ramirez, & Garcia, 2013) Los trabajadores se organizaron en sindicatos con el fin de defender sus intereses. Su primera estrategia de acción estuvo orientada a rechazar el monopolio patronal de la oferta y la demanda en la labor dentro de la empresa, estableciendo su propio control de la oferta de trabajo mediante la contracción colectiva. Como consecuencia del desarrollo sindical, el concepto liberal de empresa evoluciono notablemente, poniéndose en práctica la negociación colectiva, que pronto fue reconocida por las legislaciones del trabajo de los principales países industrializados del mundo. Por medio de las negociaciones colectivas, los trabajadores lograron una justa participaciones en el establecimiento de los salarios y otras condiciones de empleo, sin que por ello la empresa perdiese nunca su iniciativa administrativa.

2.1.2.4.2. Definiciones de la Remuneración.

(Montoro, 1980) La remuneración que el hombre recibe a cambio de la prestación laboral realizada en el ámbito de la vida económico- social, ya sea dicho trabajo manual o de cualquier otro tipo, recibe, entre otros, los nombres de salario, sueldo, honorarios, etc.- la utilización de estos términos está de acuerdo al prototipo de la

labor que se realiza, del nivel o categoría profesional del trabajador y otro factor más del sector laboral al que pertenezca la actividad desarrollada por el sujeto.

De acuerdo con esta triple modalidad de remuneración del trabajo, la doctrina ha distinguido tres clases de salarios:

- Salario en metálico o dinero.
- Salario en especie.
- Salario mixto.

2.1.2.5. Capacitación.

2.1.2.5.1. Definiciones de Capacitación.

(Díaz, 2008) Nos indica que la capacitación desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de esas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Asimismo, las tecnologías exigen un cambio rápido para que los trabajadores mejoren de manera rápida sus sapiencias, capacidades y destrezas, a fin de maniobrar las nuevas técnicas y sistemas.

La razón principal de instruir a los nuevos trabajadores, es proporcionarle las sapiencias, capacidades y destrezas que solicitan para alcanzar un desempeño placentero. A medida que los trabajadores permanecen en el puesto, la formación adicional da la oportunidad de adquirir sapiencias y destrezas nuevas. Es viable que sean más enérgicos en el lugar y puedan desempeñar otro puesto en nuevos espacios o a niveles más elevados

Los peritos opinan que el diseño de formación debe de orientar por lo menos en cuatro asuntos coherentes:

- Objetivos de capacitación.

- Deseo y motivación de la persona.
- Principios de aprendizaje.
- Características de los instructores.

2.1.2.5.2. Enfoque de Capacitación y Desarrollo.

Según (Williams, 2013) Al seleccionar una técnica en especial para su uso en capacitación deben considerarse varios factores. Ni una destreza es siempre la mejor, el principal método depende de:

- A). Instrucción directa sobre el puesto:** Se realiza durante los tiempos de la labor, se emplea fundamentalmente para instruir a los trabajadores a desempeñar su labor actual, La capacitación es distribuida por un capacitador conocedor del tema a tratar, un supervisor o un compañero de labor que cuenta con una capacitación previa.
- B). Rotación de puestos:** con el propósito de proveer a sus trabajadores experiencia en los puestos de trabajo que se requiere, algunas empresas promueven la rotación de sus personales que están realizando una función para realizar otra función. Los movimientos de puestos es casi siempre por instrucción estratégica.
- C). La Relación experto-aprendiz:** las técnicas de preparación que usan entre el maestro y un novato (aprendiz) en ello se observa visiblemente las ventajas que se tiene, como en las cuadrillas de personales calificados. Como son los Ferreros, encofradores y especialistas en tarrajeo.
- D). Conferencias, videos y películas, audiovisuales y similares:** Las reuniones, la demostración de videos, películas, audiovisuales, etc., obedecen más de la comunicación y no de la imitación y la colaboración participativa. Las

capacitaciones admiten habitualmente el sustento económico del tiempo, así como de recursos, los más considerables.

E). Lectura, estudios individuales, instrucción programada: Los materiales para la educación de la enseñanza propia resultan de gran necesidad en situaciones de esparcimiento territorial, por ejemplo, se tiene mucha dificultad para poder reunir un grupo de participantes que pudieran asistir a una capacitación. de esta manera se pueden envolver los cursos establecidos en las lecturas, audio visual, libretas de educación proyectada así como también mediante algunos programas de aparatos como son las computadoras.

F). Capacitación en laboratorio (sensibilización): La preparación en el laboratorio es para hacer la capacitación en forma grupal. Se utiliza en primer lugar para aumentar las destrezas interpersonales. Se puede manejar también para la mejora de las sabidurías, destrezas y conductas apropiadas para los nuevos trabajos que se realizaran a futuro.

segun (Siliceo, 2004) Define: la capacitación radica en una actividad proyectada y está fundamentada en las carencias reales de la compañía o una asociación y está encaminado hacia una evolución en las sapiencias y actitudes del colaborador.

El autor menciona la importancia de la capacitación, ya que este es esencial para: la meta principal de una empresa que se esté desarrollando plenamente, es de suma importancia la capacitación para que los trabajadores tengan un mejor desenvolvimiento dentro de la empresa, bien capacitado y perfeccionado para de esa manera desempeñe de manera satisfactoria sus cargos luego de haber descubierto las escaseces existentes dentro de la empresa. Entonces mediante las capacitaciones los trabajadores se forman educativamente para saciar las necesidades presentes de la

empresa y se predicen las necesidades en el futuro con relación de la capacitación y la destreza de los trabajadores.

2.1.2.5.3. Propósitos de la Capacitación.

A). (Siliceo, 2004) Menciona que: la capacitación tiene ocho propósitos fundamentales, los cuales han sido concluidos con base en la experiencia del mismo, estos son:

- **Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales:** los métodos de la educación moderna y las psíquicas humanitarias que se aplican en la existencia de las organizaciones, dejaron en claro que se puede cambiar las conductas de los trabajadores mediante las capacitaciones, como un indicador de la efectividad en el aprendizaje para asegurar cambios en las empresas.
- **Elevar la calidad del desempeño:** ver los casos de carencia en el desempeño individual de los trabajadores por no poseer habilidades, lo cual representa el descubrimiento de la importancia de una capacitación técnica y administrativa. Por lo tanto, se tendrá presente que no todas las dificultades de incapacidad tendrán solución mediante la capacitación, a veces, las dificultades de desempeño en forma deficiente demandan que la capacitación se realice a los niveles de rangos superiores de los empleados de la empresa en donde se encuentra los problemas, pues la incapacidad de los directivos genera dificultades en el desempeño de los empleados de la empresa.
- **Resolver problemas:** la parte de la dirección de la empresa afronta día a día los problemas trascendentales: los problemas económicos, administrativos, técnicos y humanitarios. La enseñanza organizacional, posee una ayuda para

que el trabajador vaya solucionando sus dificultades y optimizando su efectividad en el trabajo.

-Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa: los primeros sentimientos de un trabajador de su compañía, debe tener una mayor incidencia en su producción y actitud hacia la labor, La parte de la dirección afirman que se tiene una transmisión que los nuevos participantes conozcan y entiendan los asuntos como:

- La Historia de la compañía.
- La misión, sus valores y su filosofía.
- Sus infraestructuras.
- Su Ubicación geográfica.
- La parte del grupo directivo.
- Las confianzas de la compañía en relación a los trabajadores.
- Las estrategias generales y específicas de los recursos humanos.
- Las técnicas de producción y los productos.
- Los clientes y métodos de comercialización de la compañía.
- Los medios y oportunidades de desarrollo en el interior de la compañía.

El cumplimiento del programa es responsabilidad de los directivos del nuevo trabajador, deberán influir también aspectos vinculados directamente en el trabajo realizado como son los objetivos, política y procedimientos, estructura organizacional, estándares de desempeño, normas de la empresa en que ingresa el nuevo trabajador. Así como los objetivos, estrategias y la mención de su lugar de trabajo.

Un evento eficaz de estímulo y alineación del trabajador es realizado mediante una inversión que ocasiona costosas utilidades.

-Actualizar conocimientos y habilidades: Un decidido desafío corporativo radica al tanto de los nuevos avances tecnológicos y las técnicas para realizar que la labor perfeccione y la empresa sea la más segura. Los cambios técnicos que se hacen en la compañía, provocan reformas en la realización de los trabajos.

-Preparación integral para la jubilación: la otra manera de entender la formación como un compromiso social de la compañía, es una etapa donde no se destinan capitales para su planteamiento apropiado. Estamos describiendo un periodo del proceso de la vida desigual que debe ser productiva, donde los métodos de capacitación sean prudente en la preparación de los personales en la etapa de prejubilación y que tengan un apoyo, por lo tanto mejora de la actividad de la vida de los trabajadores en general.

2.1.2.6. Desempeño laboral.

2.1.2.6.1. Definiciones de Desempeño Laboral.

El desempeño laboral se refleja en la forma de como los empleados realizan su trabajo, este es evaluado a través del rendimiento de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones o actividades, por medio de las cuales un trabajador tiene en consideración factores como la sapiencia de liderazgo, el mandato del espacio, las habilidades organizativas y la producción para indagar cada uno de los trabajadores de forma separada.

Según (Gonzales, 2011) Es un asunto que permite alinear, continuar, examinar y perfeccionar la capacidad de las personas para que estas logren mejores resultados y se desarrollen continuamente.

La determinación del desempeño se debe puntualizar anticipadamente mediante estos grupos de elementos:

- En primer lugar es obtener los fines que se persiguen.
- En segundo lugar es de qué manera conseguirlo, Hoy cada individuo que labora debe tener fines claros y determinados para poder lograrlo. Estos permiten priorizar las responsabilidades, Asimismo para formalizar el trabajo las organizaciones puntualizan de la forma más transparente posible cómo obtenerlos o cuales son las competencias exigibles. Las competitividades son el acumulado de sapiencias, destrezas, cualidades y valores que un individuo debe desempeñar en un lugar definido. En la orden que se precisen transparentemente, más calma poseerá el trabajador para estar al tanto de lo que está realizando.

2.1.2.6.2. Evaluación del Desempeño.

(Koontz, 1999) Define que: La Evaluación de Desempeño consiste en la realización de una comparación de lo realizado durante un periodo determinado por un empleado contra lo que la organización en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, Habitualmente, el quien examina es el trabajador superior que tenga conocimiento del puesto.

2.1.2.6.3. Métodos de la evaluación del desempeño.

(Alles, 2006) Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden:

- Características.
- Conductas.
- Resultados.

Los establecidos en las características son lo más consumidos, si bien no son lo más imparciales. Los establecidos en conductas ofrecen a los trabajadores búsqueda más encaminada a la tarea, por lo cual son excelentes para el progreso de los individuos. Los métodos basados en características son diseñados y pensado para calcular hasta donde un trabajador tiene ciertas particularidades como: la confianza, creatividad, ánimo o mando, que la empresa supone es significativo para su vida en el presente o futuro.

A. Método de Escala Gráfica

(Paola, 2002) Se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Esta regla maneja una fórmula de dos entrada en el cual las rayas horizontales simbolizan los elementos de valoración del desempeño y las partes en forma vertical simbolizan los valores de diferenciación de tales componentes.

Los factores se eligen primeramente para precisar en cada trabajador las condiciones que se quiere examinar. Cada uno de los componentes se aprecia de forma sumatoria, simple y equitativa, para impedir desviaciones. Por el contrario, en este elemento se dimensiona un desempeño, que va desde el trabajador más insatisfecho hasta el trabajador muy satisfecho.

Un proceso de examinación del desempeño por niveles gráficas puede realizar mediante diversos métodos de clasificación, de los cuales los más distinguidos son:

- Escalas gráficas continuas

- Escalas Gráficas Semi continuas
- Escalas Gráficas discontinuas.

Cierto número de compañías usan la técnica de escala gráfica con mando de puntos, con el objetivo de ponderar los efectos para proveer las verificaciones entre los trabajadores. Los elementos se promedian y ganan valores en puntajes, de acuerdo con su valor en la estimación. Después de haber realizado la valoración, suman los puntos logrados por los trabajadores.

a). Ventajas del método de escalas gráficas.

(Idalberto, 2007) Menciona tres ventajas del método de escala grafica estos son:

- Brinda a los evaluadores una herramienta de valoración sencillo de imaginar y fácil de emplear.
- Admite un punto de vista completo y breve de los elementos de examinación, o sea, las peculiaridades del desempeño que son más significativos para la compañía y el ambiente de cada estimado ante ellas.
- Facilita considerablemente la labor del estimador y el reconocimiento de la evaluación que no es muy difícil.

b). Desventajas del método de escalas gráficas

(Idalberto, 2007) Según el autor las desventajas del método de escala grafica son:

- No ofrece plasticidad al evaluador, quien se debe ajustar al elemento de validación.
- Está sujeto a obstrucciones propias de los examinadores, quienes desarrollan a divulgar su apreciación de los trabajadores en todos los elementos de examinación. Cada individuo descubre y demuestra las circunstancias de acuerdo a su pensamiento, la interrupción personal, de decisión apasionada y

psicológica, el cual lleva a los evaluadores a meditar que un trabajador destacado es óptimo en todos los componentes. Esta consecuencia transporta a un estimador muy rígido a meditar que todos sus empleados que son frágiles en todos los aspectos.

- Extiende a hundir en instrucciones y nivelar los efectos de las evaluaciones.
- Requiere de instrucciones netamente matemáticos y estadísticos para amonestar torsiones, así como el predominio personal de los estimadores.
- Presentar los efectos rígidos de todos sus empleados.

2.1.2.6.4. Beneficios de la evaluación del desempeño.

El provecho de la examinación del desempeño es de corto, mediano y largo plazo; para ello se debe planear, coordinar y desarrollar de manera idónea, ello beneficia directa e indirectamente al gerente, los trabajadores y a la organización en su conjunto.

A). Beneficios para el gerente.

Según (Idalberto, 2007) Evaluar el desempeño y el comportamiento de los trabajadores, con base en elementos de examinación principalmente, poseer con un medio de cálculo o medida capaz de contrarrestar la imparcialidad.

- Suministrar medidas para optimizar el desempeño de sus trabajadores.
- La comunicación con sus empleados, con la intención de hacerles entender que la examinación del desempeño es un método justo, el cual les admite estar al tanto cómo está su desempeño de los empleados.

B). Beneficios para el trabajador.

Según (Idalberto, 2007) Conocer las reglas del juego, o sea, cuáles son los aspectos de la conducta y el desempeño de los empleados que la compañía evalúa.

- Reconocer cuáles son las posibilidades de su gerente en su desempeño y según la examinación de éste, cuáles son sus partes sobresalientes y frágiles.
- Conocer las estrategias que toma el gerente para corregir su desempeño mediante programas de capacitación, de desarrollo, etc. y las que el propio trabajador debe tomar por cuenta propia (corregirse, mayor entrega, más cuidado en la labor, capacitaciones por su propia cuenta, etc.).
- El trabajador realiza una autoevaluación y una crítica particular en cuanto a su progreso y el control de los trabajadores.

C). Beneficios para la organización

(Idalberto, 2007) Evalúa su potencial humano al corto, mediano y largo plazo, asimismo define cuál es la contribución de cada empleado.

- Reconocer a los trabajadores que requieren mejorarse mediante las capacitaciones en las áreas señaladas de la actividad y selecciona a los empleados listos para una promoción o transferencia.
- Activa su capacidad de recursos humanos, al brindar ocasiones de trabajo a los trabajadores (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el incentivo a la producción y el progreso de las relaciones interpersonales en la labor.

2.1.2.7. Eficiencia.

(Mokate, 1999) La definición y la interpretación de la eficiencia resultan más complejas que en el caso de eficacia. Hay muchas más interpretaciones del concepto de eficiencia y algún grado de prejuicio en contra del concepto.

- El Diccionario Larousse explícitamente incluye en su definición tanto los insumos utilizados como los resultados logrados; señala que la eficiencia radica en “la energía para conseguir algo. Correlación que hay entre la actividad

desarrollada, el período de tiempo gastado, la inversión ejecutada en realizar una actividad y el resultado conseguido. Llamado Productividad.

2.1.2.7.1. Evaluación de la Eficiencia.

(Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Montalvan, 2002) Al evaluar la eficiencia por lo general es más difícil evaluar los productos que los insumos, en especial en organizaciones de servicio en la que los productos tienden a ser cualitativos en lugar de cuantitativos.

Nos indica que al igual que sucede con la eficacia, si una organización no ha elaborado indicadores de eficiencia, hay algunos indicadores preliminares que pueden utilizarse para guiar una evaluación:

Costos por servicio o programa proporcionado.

- Costos generales en relación con los costos totales del servicio o programa.
- Productos por empleado.
- Costo por cliente atendido.
- Ausentismo del empleado y tasas de recambio de personal.
- Tasa de terminación de programas.
- Frecuencia de avería de los sistemas.
- Puntualidad de la prestación de servicios.

2.1.2.8. Eficacia.

(Arizabaleta, 2004) Sobre la eficacia la autora menciona, Por eficacia, el logro de los resultados propuestos. Desde la óptica del proceso, debe entenderse que todo proceso es una cadena, que siempre tiene proveedores y clientes y es este último el que determina el orden de resultados. La eficacia mide la capacidad de innovación.

Son atributos del producto y/o servicio calidad, precio, oportunidad, confiabilidad, comodidad y amabilidad.

Según (Cohen & Franco, 1993) La “eficacia” evalúa “el valor en que se consiguen las meta y fines. En los habitantes favorecidos, en un tiempo definido” Mientras que la “efectividad” constituye la relación entre los resultados (previstos y no previstos) y los objetivos. Así, estos autores proponen la efectividad como una medida que reconocería resultados diferentes a los que fueron esperados en la delimitación de los objetivos de la iniciativa.

2.1.2.9. Efectividad.

(Arizabaleta, 2004) Menciona que la efectividad, Es la medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles. Podría decirse que es más que el resultado de la eficacia y la eficiencia. Se relaciona con aspectos internos y externos. Entre los aspectos internos encontramos rendimiento, productividad, competitividad. Mientras los aspectos externos encontramos participación, crecimiento y cobertura.

(Cameron, 2005) los argumentos claves para hacer investigación sobre este tema son:

1. La efectividad organizacional es una definición principal en la teoría de la organización.
2. La efectividad es una variable dependiente, por ejemplo depende de la evaluación social, decisiva en estudios organizacionales.
3. Los individuos constantemente se enfrentan con la necesidad de hacer juicios sobre la efectividad organizacional.
4. La supervivencia de la organización depende de esos juicios.

5. Elaborar parámetros sobre la efectividad organizacional facilita los estudios comparativos.

2.1.3. Formulación de hipótesis

2.1.3.1. Hipótesis General.

El Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

2.1.3.2. Hipótesis Específicas.

- a). Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.
- b). El clima laboral favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.
- c). Existen los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

2.1.4. Definición de términos.

- **Administración:** (Brunet, 1999) Disciplina cuya meta es el enlace eficiente de los dineros de un conjunto beneficiaria para conseguir sus metas con la máxima producción y calidad.
- **Capital Humano:** (Diaz, 2008) Acumulación previa de inversiones en educación, constitución en la labor, salud y otros elementos que elevan la productividad laboral.

- **Cargo:** (Idalberto, 2007) Conjunto de tareas y responsabilidades que constituyen el trabajo asignado a un solo empleado.
- **Comunicación:** (Huaripoma & Rosado E., 2017) Proceso de intercambio de información, en el que un emisor transmite a un receptor algo a través de un canal esperando que, posteriormente se produzca una respuesta del receptor en un determinado contexto.
- **Comportamiento Laboral:** (Newstron, 2007) Es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.
- **Compensación:** (Chiavenato M,2000) Todo tipo de recompensa que los individuos reciben a cambio de su trabajo.
- **Competencias:** (Montoro, 1980) Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.
- **Coordinación:** (Koontz, 1999) Proceso de armonizar todas las actividades de una organización, facilitando el trabajo y los resultados. Sincroniza recursos y actividades en proporciones adecuadas y ajusta los medios a los fines. Establecer relaciones entre varias partes del trabajo.
- **Clima Organizacional:** (Alles, 2006) Concepto que se refiere a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña sus funciones.
- **Desaprender:** (Alles, 2006) Dejar de aprender y volver a crear una idea de cómo afrontar los cambios en la organización.

- **Desempeño:** (Alles, 2006) Conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones
- **Dirección:** (Bonilla & Huaman , 2011) Proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros de la organización relacionadas con las tareas.
- **División del Trabajo:** (Cameron , 2005) Designación de tareas específicas a cada una de las partes de la organización.
- **Eficacia:** (Palma, Manual de Escala de Clima Laboral, 1999) Capacidad para determinar los objetivos adecuados "hacer lo indicado".
- **Eficiencia:** (Ramos, 2012) Capacidad para reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización. "hacer las cosas bien".
- **Estrategia:** (Williams, 2013) Esquema que contiene la determinación de los objetivos o propósitos de largo plazo de la empresa y los cursos de acción a seguir. Es la manera de organizar los recursos.
- **Evaluación de Desempeño:** (Zans, 2017) Acción sistemática de evaluar la conducta y el trabajo de una persona en relación a sus responsabilidades.
- **Grupo de Trabajo:** (Huamani, 2015) Conjunto organizado de trabajadores que se hace responsable por un resultado.
- **Liderazgo:** (Chaparro, 2016) Proceso que ayuda a dirigir y movilizar personas y/o ideas. Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a la consecución de un objetivo.
- **Misión:** (Diez del Castro, Redondo, Barreiro, & Lopez, 2002) Propósito, finalidad que persigue en forma permanente o semipermanente una organización, un área o un departamento. Razón de ser de una organización.

- **Negociación:** (Gonzales, 2011) Proceso mediante el cual dos o más partes - que tienen intereses tanto comunes como opuestos- intercambian información a lo largo de un período, con miras a lograr un acuerdo para sus relaciones futuras.
- **Normas:** (Mokate, 1999) Reglas para la conducta aceptada y esperada. Estándares de conducta aceptables en un grupo y compartidos por todos sus miembros.
- **Organigrama:** (Huamani, 2015) Gráfico de la estructura formal de una organización, señala los diferentes cargos, departamentos, jerarquía y relaciones de apoyo y dependencia que existe entre ellos.
- **Organización:** (Huaripoma & Rosado E., 2017) Proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas. Es un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución cuyos esfuerzos coordinados tienen por objeto alcanzar metas en ambiente dinámico.
- **Percepción:** (Alles, 2006) Proceso mental y cognitivo que nos capacita para interpretar y comprender lo que nos rodea. Proceso por el que el individuo organiza una información abundante (estímulos) de acuerdo a pautas significativas.
- **Políticas:** (Arizabaleta, 2004) Guías para orientar la acción; criterios o lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre problemas que se repiten una y otra vez en el ambiente de una organización.

- **Sistema Organizacional:** (Alles, 2006) Es una disposición intencional de roles, en la que cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible.
- **Teoría:** (Brunet, 1999) Es una explicación sistemática de los hechos que son observados y leyes relacionadas con un particular aspecto de la vida.
- **Visión:** (Alles, 2006) Una percepción clara del futuro de una organización.

2.1.5. Identificación de variables

X: Variable 01

Clima Laboral

Y: Variable 02

Desempeño del Personal

2.1.6. Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variable
X: Clima Laboral	Asocia múltiples cualidades que aportan en las áreas de la organización, atributos o propiedades que en muchas ocasiones en el ambiente de trabajo concreto son observadas, percibidas, sentidas o practicadas por las personas que componen la organización y que determinan su conducta.	El clima laboral es la interacción entre todos los elementos fundamentado en una estructura y un proceso, basado en la comunicación, remuneración y la capacitación.	Comunicación	-Comunicación Descendente -Comunicación Ascendente - Comunicación Horizontal - Comunicación Diagonal	Cualitativa Cuantitativa.
			Remuneración	- Promoción para ascender - Recompensas e incentivos -Sistemas de pago basados en el desempeño. - Servicios sociales - Equidad en la remuneración	
			Capacitación	- Capacitación de pre ingreso. - Capacitación de inducción. - Capacitación Promocional.	
Variable dependiente					
Y: Desempeño del Personal	El colaborador desarrolla competencias laborales alcanzadas en las que se emplean y unen como	El desempeño laboral comprende el desarrollo adecuado de capacidades referidas al cargo	Eficiencia	-Descansar bien y ejercitarse. -Espacio de trabajo limpio y ordenado. -Lugar de trabajo bien	Cualitativa

<p>una organización, sabidurías, capacidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivación, rasgos personales y valores que ayudan a conseguir los resultados que se desean, en comunicación con las pretensiones técnicas, productivas y de servicios de la compañía.</p>	<p>que pone a prueba su emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.</p>		abastecido.	
			-Tener un cronograma definido	
			-No tener distracciones.	
			-Estado de ánimo positivo.	
			-No tener errores.	
		-No tener desperdicios.		
		Eficacia	-Obtener la entrega de obra en el tiempo determinado.	
Efectividad	-Conseguir la entrega de obra una y otra vez en el tiempo determinado.			
	-Conseguir la eficiencia y la eficacia para obtener la efectividad.			

CAPITULO III

3.1. Metodología de la Investigación.

3.1.1. Tipos de investigación.

Según Carrasco (2006), la investigación aplicada se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad.

Ya que el propósito es conocer los resultados inmediatos que se busca a través de la encuesta que se aplicó a la fuente primaria, para buscar soluciones y respuestas a preguntas concretas, luego las hipótesis ser comprobadas a través de los métodos estadísticos y las conclusiones para producir cambios dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L, en las Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca 2018.

3.1.2. Nivel de investigación.

Según Tamayo, (2006), la investigación Descriptiva comprende el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición de los fenómenos.

En la presente investigación se utilizó un nivel Descriptivo, ya que se registró la encuesta realizada, análisis y la interpretación de los resultados del clima laboral y el

desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca
- Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

3.1.3. Método de investigación.

Según Hernández .S, Fernández .C y Baptista. P (2006). Son aquellos que apoyan la investigación de una u otra manera conociendo la realidad de la situación encontrada.

La investigación es del método mixto que implica combinar los métodos cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio.

- **Método cualitativo:** Mediante las encuestas identificamos las actitudes, conductas de los trabajadores dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L
- **Método cuantitativo:** Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.1.4. Diseño de investigación.

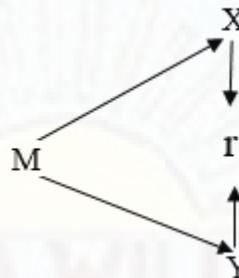
El diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transversal, Descriptivo - correlacional; **no experimental** porque que solo se observó los hechos tal como se dieron en su contexto natural.

Transversal, porque la recolección de datos se dio en un tiempo corto o único para luego ser recogidos los datos sin manipulación alguna en su estado natural y luego ser analizados dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. las cuales no fueron provocadas intencionalmente, donde el investigador solo observo la recolección de datos .

Descriptivo, por que describe las características (conductas, capacidades, cualidades y otros), de los trabajadores de la empresa.

Correlacional, porque se determina la relación de las dos variables entre clima laboral y desempeño laboral, según (Hernández Sampiere, 2006), el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

X = Variable 01. Clima Laboral

Y = Variable 02. Desempeño del Personal

r = Relación de las variables de estudio.

3.1.5. Población muestra muestreo.

3.1.5.1. Población.

La población de estudio lo conforman 40 trabajadores de la Empresa ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L, en las Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – 2018, según a la base de datos de la Empresa.

3.1.5.2. Muestra.

Según Hernández (2003) expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) Individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Según Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

La toma de muestra está representado por 40 trabajadores de la empresa ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L, de las Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - 2018.

3.1.5.3. Muestreo.

El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, pues la muestra es pequeña por la naturaleza del estudio, porque según Gonzáles, Oseda, Ramirez, Gave (2014, p. 167), (...) los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

3.1.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.1.6.1. Técnicas.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, según Carrasco. (2007) es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene.

- Técnica de Encuesta
- Técnica de Entrevista
- Técnica de la Observación

3.1.6.2. Instrumentos.

Para recojo de la información del proyecto de investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para la percepción del clima laboral y el nivel de desempeño del personal.

Instrumento de clima laboral

El cuestionario de percepción de clima laboral está estructurado bajo una escala tipo Likert de cinco categorías:

Cuadro 01: Estructura escala tipo Likert

Categorías	Puntajes
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Fuente: Sonia Palma

Instrumento de desempeño del personal

El cuestionario de percepción de desempeño del personal está estructurado bajo una escala tipo Likert de cinco categorías:

Cuadro 02: Estructura escala tipo Likert.

Categorías	Puntajes
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Fuente: Sonia Palma

3.1.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Entre las principales técnicas que se aplicaron en este estudio tenemos:

- ❖ La codificación
- ❖ La tabulación
- ❖ Técnicas estadísticas

Estas técnicas permitieron clasificar los datos, para la presentación en tablas, de esta manera poder interpretar dichas informaciones.

Posteriormente se procesó la información de las encuestas en una base de datos en el programa estadístico SPSS v. 23. La estructura de la base de datos fue de acuerdo a la Operacionalización de variables del estudio.

3.1.8. Descripción de la prueba de hipótesis.

3.1.8.1. Formulación de la hipótesis nula y alterna.

H₀: El Clima laboral no influye positivamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

H₁: El Clima laboral influye positivamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

3.1.8.2. Región crítica y nivel de significancia.

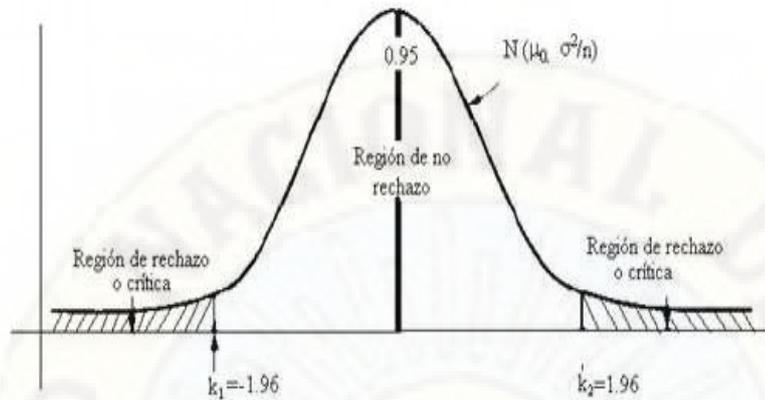
$$\alpha = 0.05 \%$$

Quiere decir que se está trabajando:

- 5% de error o nivel de significancia.
- 95 % de certeza o confianza

3.1.8.2.1. Regla de decisión.

Figura 03: figura de decisión de la hipótesis.



Fuente: Propio del investigador.

Se utilizó la Regla de Decisión, relacionando el Valor p calculado con el Valor p teórico del Cuadro = 0.05. Dónde: Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará H_a .

CAPITULO IV

4.1. Presentación De Resultados.

4.1.1. Presentación e interpretación de datos.

4.1.1.1. *Fiabilidad de variables.*

Se trata de determinar y evaluar el aspecto de fiabilidad de las variables intervinientes en el estudio ver cuadro N° 03

Cuadro 03: *Resumen de procedimiento de casos de la variable 1 Clima laboral.*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Se puede analizar en el cuadro 03 que de un total de 40 casos procesados para la variable 1 Clima laboral, se han considerado validos un total de 40 casos y no se han excluido ninguno.

Cuadro 04: *Estadística de fiabilidad de la variable 01 Clima laboral.*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,958	20

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

En el cuadro 04 se puede interpretar que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,958 o 95,8%, la cual indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación.

Cuadro 05: *Resumen de procedimiento de casos de la variable 02 Desempeño del personal.*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Se puede analizar en el cuadro 05 que de un total de 40 casos procesados para la variable 2 Desempeño del personal, se han considerado validos un total de 40 casos y no se han excluido ninguno.

Cuadro 06: *Estadística de fiabilidad de la variable 2 Desempeño del personal.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	20

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

En el cuadro 06 se puede interpretar que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,951 o 95,1%, la cual indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación.

Cuadro 07: *Estadísticos descriptivos Clima laboral.*

	N	Míni mo	Máxi mo	Sum a	Media	Desviación estándar	Varian za
X1	20	1	5	156	3,90	1,236	1,528
X2	20	1	5	153	3,82	1,299	1,687
X3	20	1	5	152	3,80	1,471	2,164
X4	20	1	5	152	3,80	1,305	1,703
X5	20	1	5	164	4,10	1,194	1,426

X6	20	1	5	166	4,15	1,122	1,259
X7	20	1	5	149	3,72	1,219	1,487
X8	20	1	5	140	3,50	1,468	2,154
X9	20	1	5	140	3,50	1,432	2,051
X10	20	1	5	145	3,62	1,372	1,881
X11	20	1	5	146	3,65	1,312	1,721
X12	20	1	5	149	3,73	1,450	2,102
X13	20	1	5	152	3,80	1,305	1,703
X14	20	1	5	154	3,85	1,331	1,772
X15	20	1	5	143	3,58	1,279	1,635
X16	20	1	5	161	4,03	1,330	1,769
X17	20	1	5	146	3,65	1,272	1,618
X18	20	1	5	149	3,72	1,377	1,897
X19	20	1	5	141	3,52	1,414	1,999
X20	20	1	5	150	3,75	1,463	2,141
N válido (por lista)	20						

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Cuadro 8: Estadísticos descriptivos Desempeño del personal.

	N	Míni mo	Máxi mo	Sum a	Media	Desviación estándar	Varian za
Y1	20	1	5	146	3,65	1,388	1,926
Y2	20	1	5	160	4,00	1,155	1,333
Y3	20	1	5	145	3,63	1,372	1,881
Y4	20	1	5	164	4,10	1,150	1,323
Y5	20	1	5	158	3,95	1,108	1,228
Y6	20	1	5	163	4,08	,997	,994
Y7	20	1	5	160	4,00	1,198	1,436
Y8	20	1	5	162	4,05	1,197	1,433
Y9	20	1	5	169	4,23	1,050	1,102
Y10	20	1	5	165	4,13	1,223	1,497
Y11	20	1	5	159	3,98	1,310	1,717
Y12	20	1	5	155	3,88	1,305	1,702
Y13	20	1	5	153	3,82	1,375	1,892
Y14	20	1	5	156	3,90	1,215	1,477
Y15	20	1	5	151	3,78	1,368	1,871
Y16	20	1	5	157	3,92	1,347	1,815
Y17	20	1	5	154	3,85	1,292	1,669
Y18	20	1	5	162	4,05	1,197	1,433

Y19	20	1	5	164	4,10	1,236	1,528
Y20	20	1	5	164	4,10	1,128	1,272
N válido (por lista)	20						

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

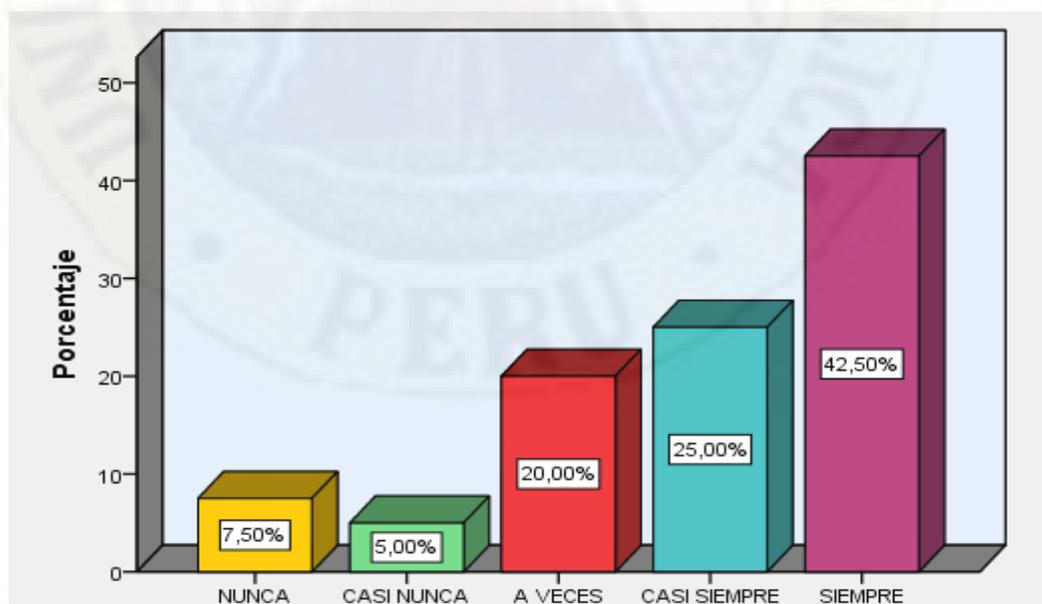
4.1.2. Aplicada la encuesta de clima laboral a los miembros de la muestra se obtuvo lo siguiente.

Tabla 01: ¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 1	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	2	5,0	12,5
	A VECES	8	20,0	32,5
	CASI SIEMPRE	10	25,0	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 01: ¿La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores?.



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

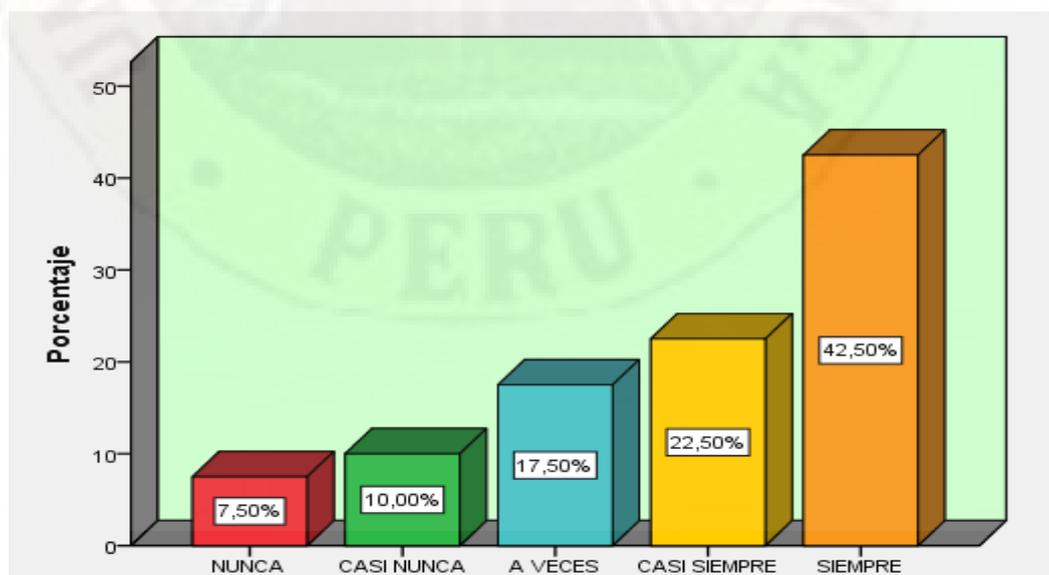
DISCUSIÓN: En la tabla N°01 y grafico N°01, se muestra que el 42.50% (17) de los encuestados consideran que siempre la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 02: *¿Las actividades en las que trabaja te permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 2	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	4	10,0	17,5
	A VECES	7	17,5	35,0
	CASI SIEMPRE	9	22,5	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 02: *¿Las actividades en las que trabaja te permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.?*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

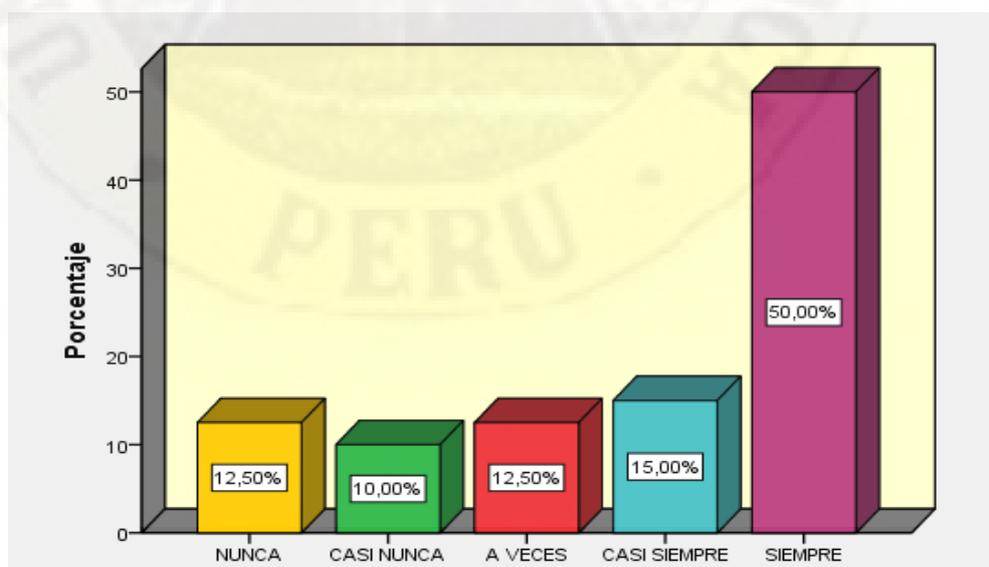
DISCUSIÓN: En la tabla N°02 y grafico N°02, se muestra que el 42.50% (17) de los encuestados consideran que Las actividades en las que trabaja te permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L., el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 17.50% (7) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 03: *¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 3	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	5	12,5	35,0
	CASI SIEMPRE	6	15,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 03: *¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

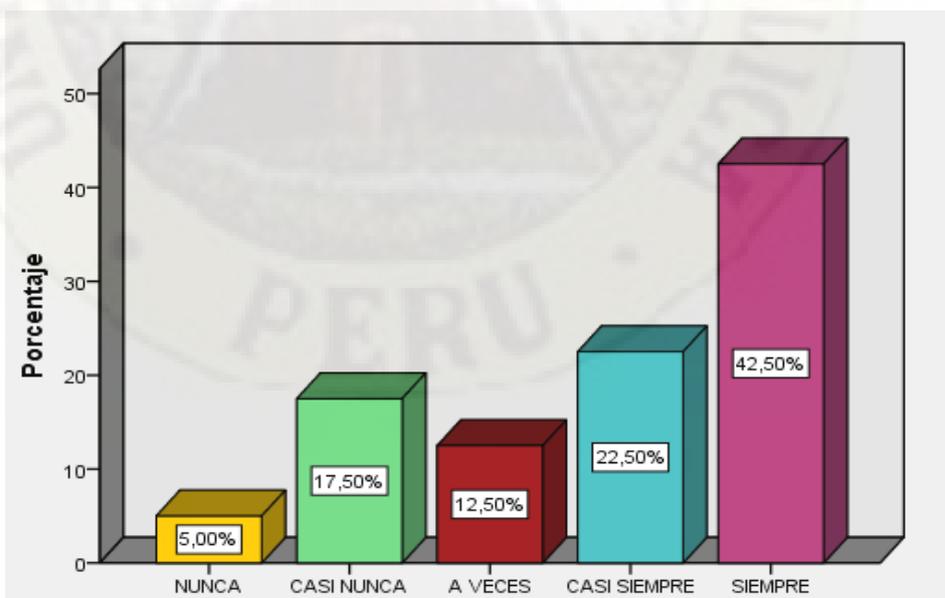
DISCUSIÓN: En la tabla N°03 y grafico N°03, se muestra que el 50.00% (20) de los encuestados consideran que la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra siempre que valora a las personas con quienes trabaja., el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 04: *¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 4	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	7	17,5	22,5
	A VECES	5	12,5	35,0
	CASI SIEMPRE	9	22,5	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 04: *¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

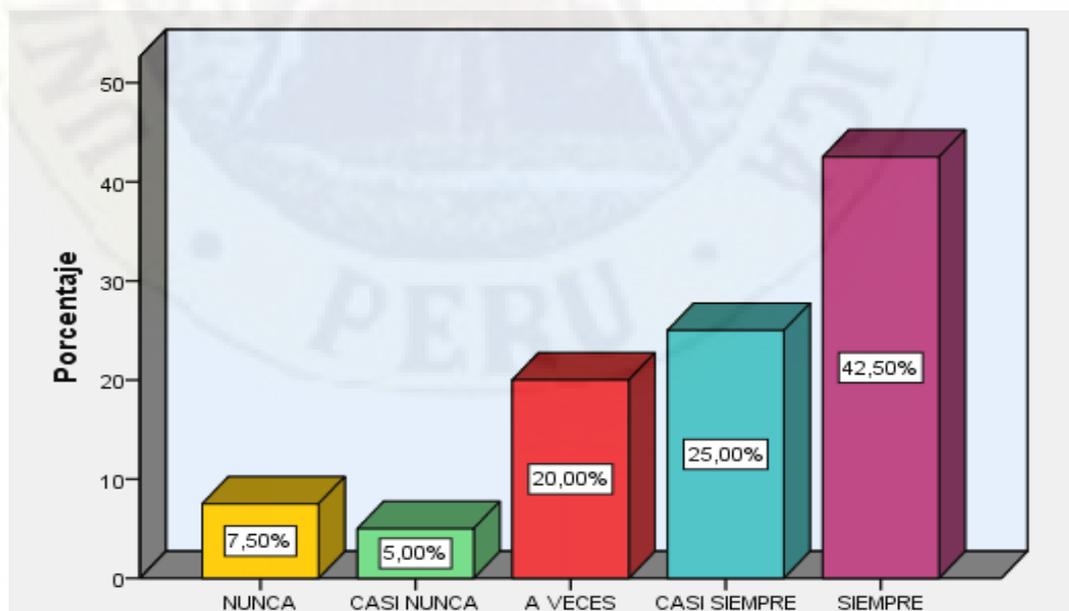
DISCUSIÓN: En la tabla N°04 y grafico N°04, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores tienen siempre la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 17.50% (7) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 05: *¿Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 5	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	2	5,0	12,5
	A VECES	8	20,0	32,5
	CASI SIEMPRE	10	25,0	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 05: *¿Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

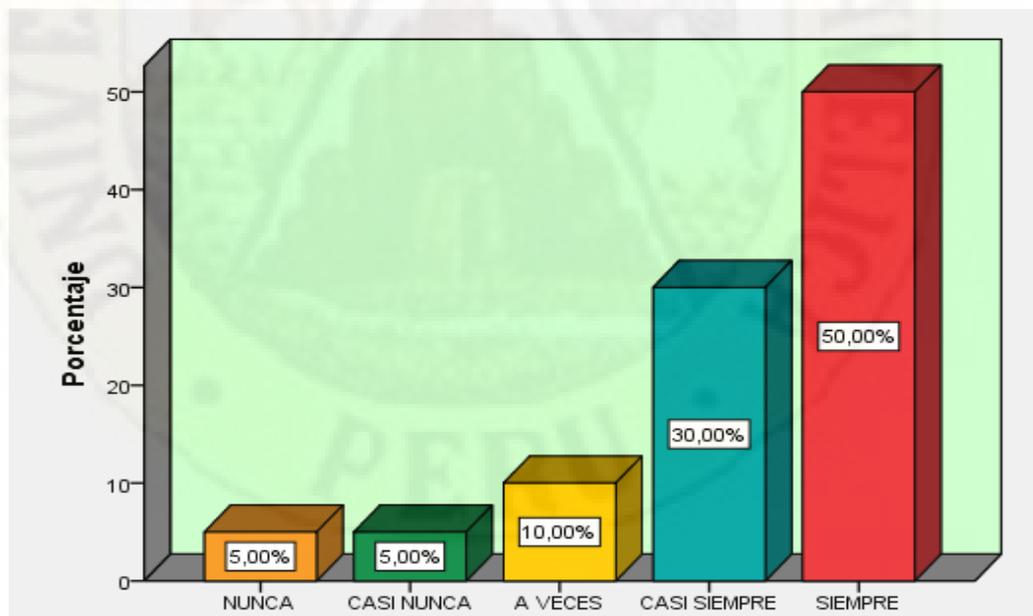
DISCUSIÓN: En la tabla N°05 y grafico N°05, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores que al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 06: ¿Para completar su trabajo el tiempo es suficiente?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 6	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	5,0	10,0
	A VECES	4	10,0	20,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 06: ¿Para completar su trabajo el tiempo es suficiente?.



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

DISCUSIÓN: En la tabla N°06 y grafico N°06, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan que para completar su trabajo el tiempo es siempre suficiente,

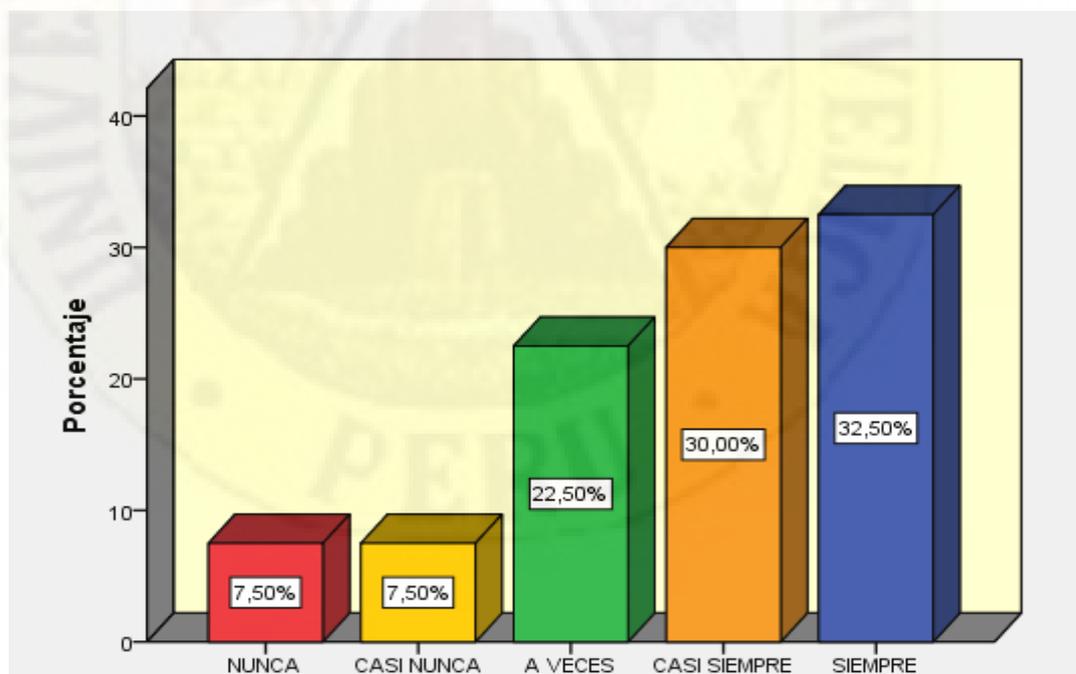
el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 07: *¿Para el desempeño de sus labores el ambiente de trabajo es favorable?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
CASI NUNCA	3	7,5	7,5	15,0
A VECES	9	22,5	22,5	37,5
CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	67,5
SIEMPRE	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 07: *¿Para el desempeño de sus labores el ambiente de trabajo es favorable?*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

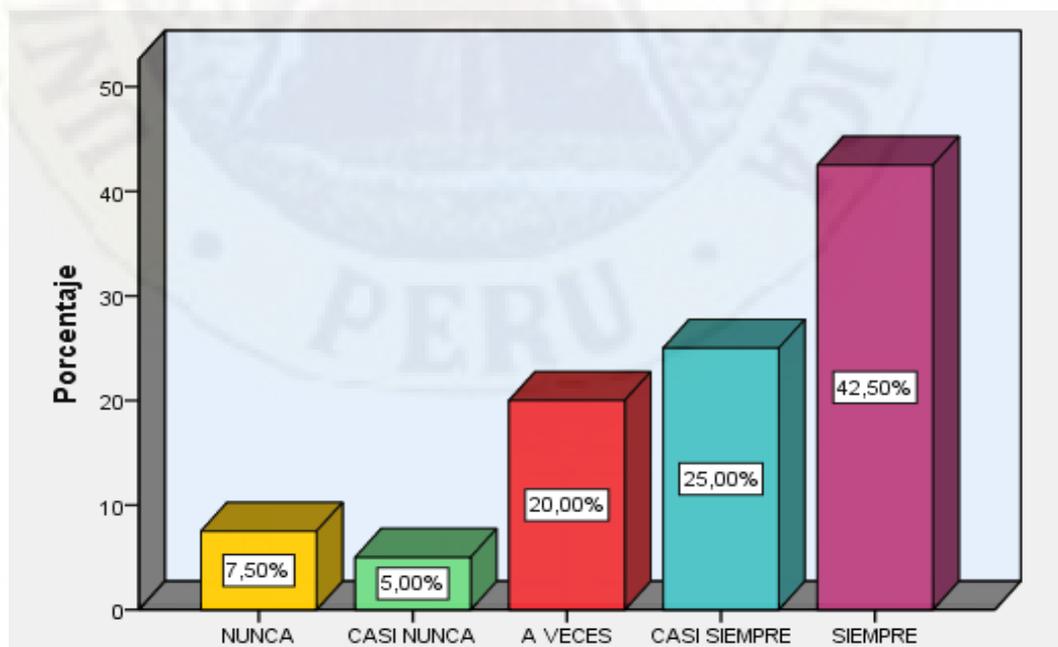
DISCUSIÓN: En la tabla N°07 y grafico N°07, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que para el desempeño de sus labores el ambiente de trabajo es favorable., el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 22.50% (9) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 08: *¿Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 8	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	2	5,0	12,5
	A VECES	8	20,0	32,5
	CASI SIEMPRE	10	25,0	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 08: *¿Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.?*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

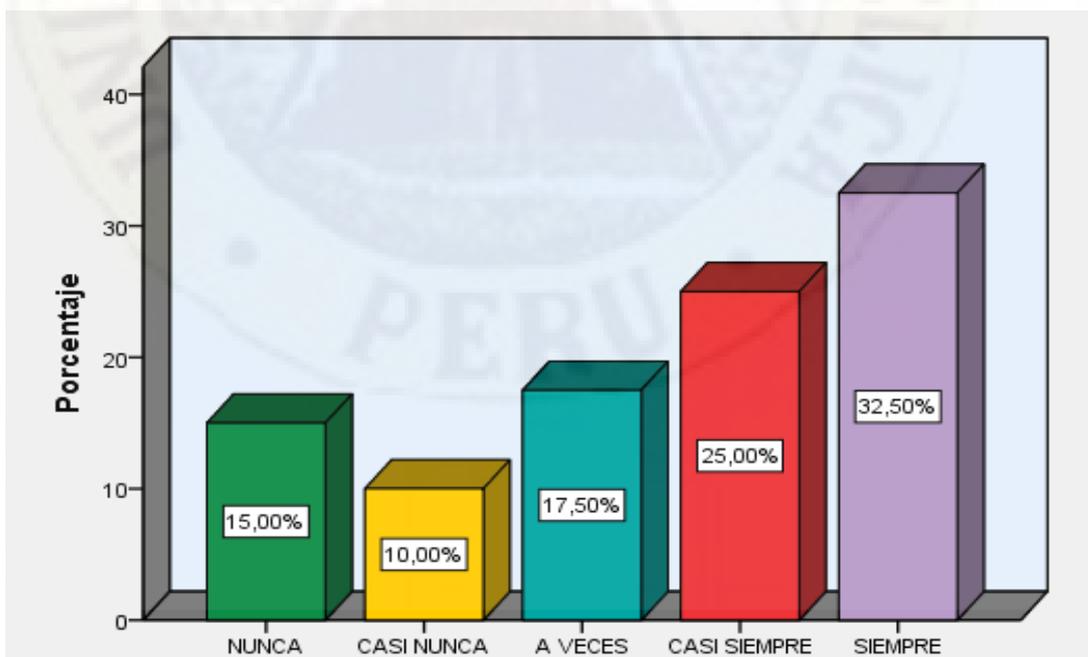
DISCUSIÓN: En la tabla N°08 y grafico N°08, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores menciona que han recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L., el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 09: *¿Cumplir con las tareas diarias asignadas en el trabajo, te permite desarrollar personalmente?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 9	NUNCA	6	15,0	15,0
	CASI NUNCA	4	10,0	25,0
	A VECES	7	17,5	42,5
	CASI SIEMPRE	10	25,0	67,5
	SIEMPRE	13	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 09: *¿Cumplir con las tareas diarias asignadas en el trabajo, te permite desarrollar personalmente?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

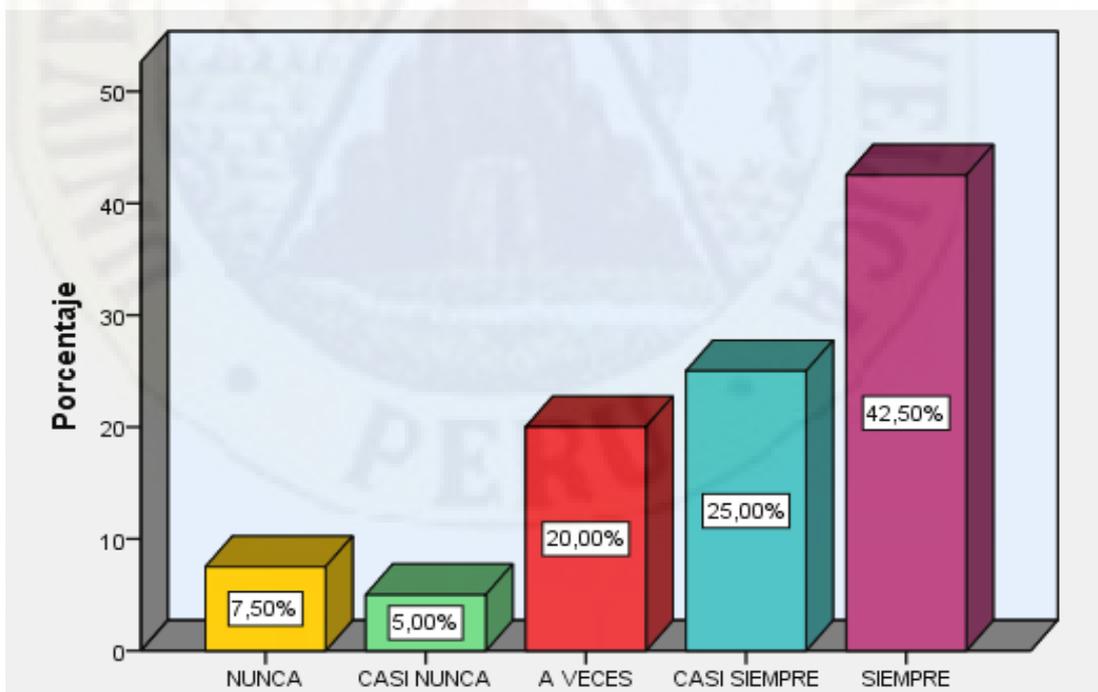
DISCUSIÓN: En la tabla N°09 y grafico N°09, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que siempre Cumplen con las tareas diarias asignadas en el trabajo y que le permite desarrollar personalmente., el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 17.50% (7) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 15.00% (6) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 10: *¿El supervisor se preocupa por las condiciones seguras del trabajo?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 10	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	2	5,0	12,5
	A VECES	8	20,0	32,5
	CASI SIEMPRE	10	25,0	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 10: *¿El supervisor se preocupa por las condiciones seguras del trabajo?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

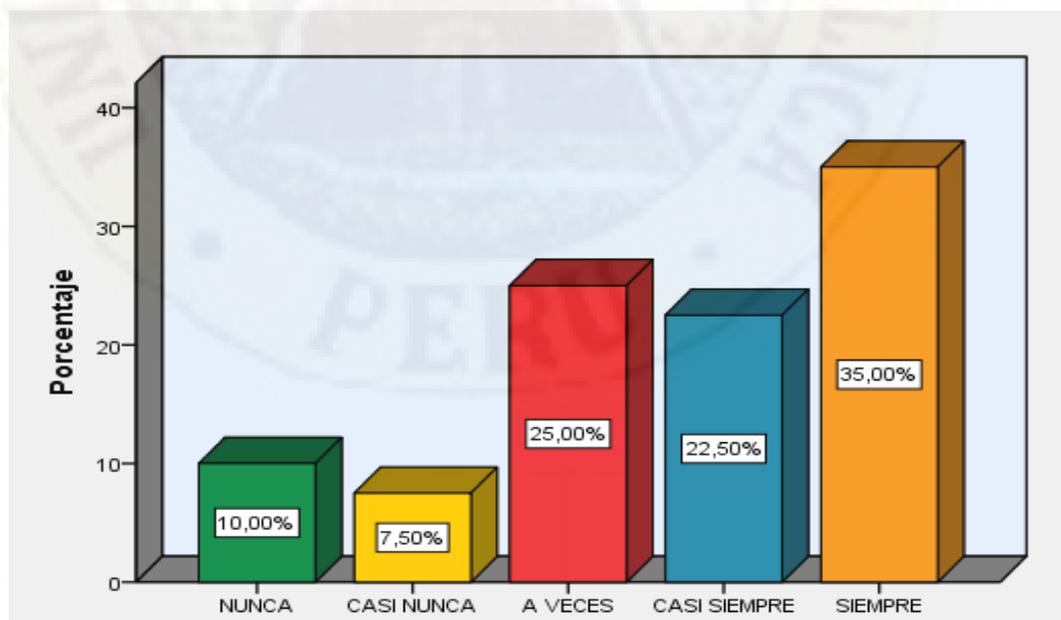
DISCUSIÓN: En la tabla N°10 y grafico N°10, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores mencionan que siempre el supervisor se preocupa por las condiciones seguras del trabajo, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 11: *¿Para el supervisor antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 11	NUNCA	4	10,0	10,0
	CASI NUNCA	3	7,5	17,5
	A VECES	10	25,0	42,5
	CASI SIEMPRE	9	22,5	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 11: *¿Para el supervisor antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

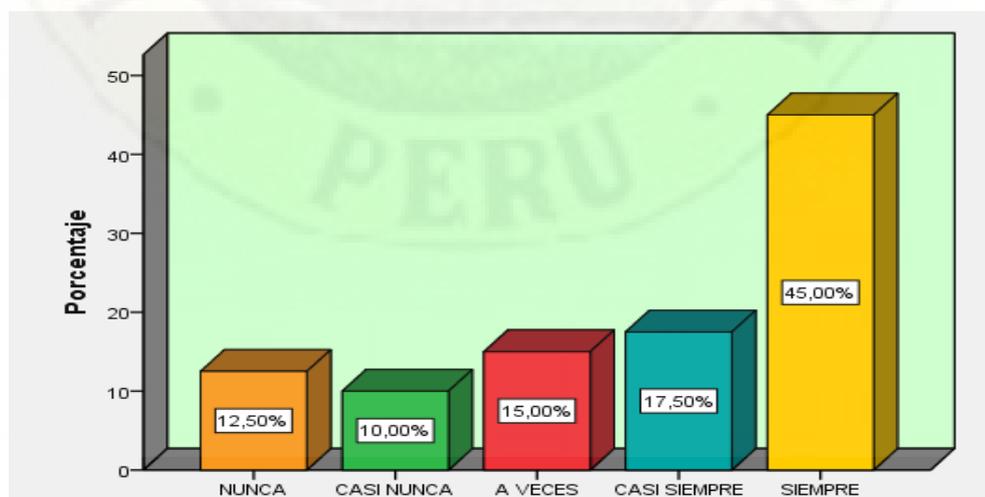
DISCUSIÓN: En la tabla N°11 y grafico N°11, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre para el supervisor antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 25.00% (10) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 12: *¿Los supervisores de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. expresa reconocimiento cuando los resultados superan las metas?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 12	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	6	15,0	37,5
	CASI SIEMPRE	7	17,5	55,0
	SIEMPRE	18	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 12: *¿Los supervisores de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. expresa reconocimiento cuando los resultados superan las metas?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

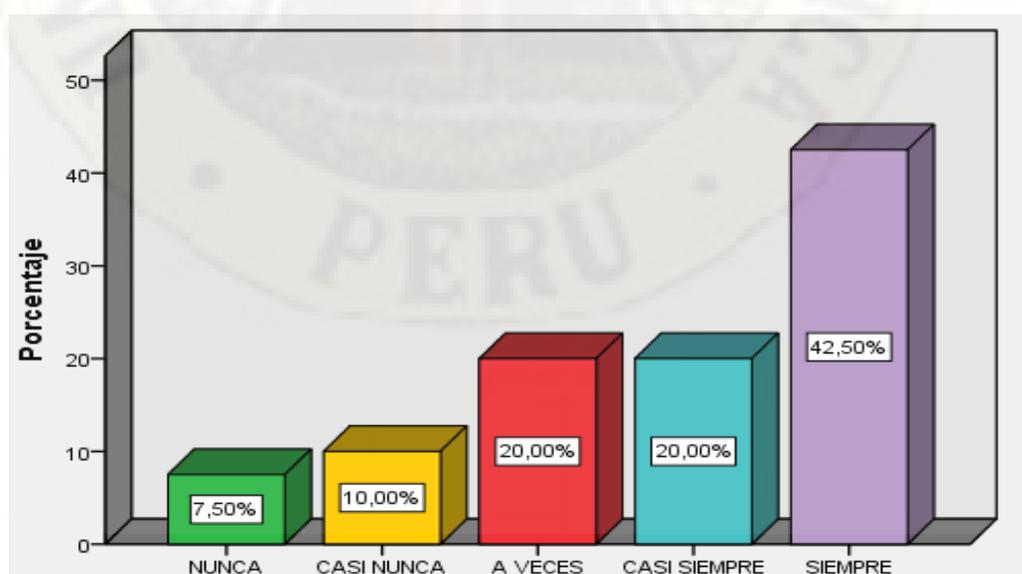
DISCUSIÓN: En la tabla N°12 y grafico N°12, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores mencionan que siempre el supervisors de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. expresa reconocimiento cuando los resultados superan las metas, el 17.50% (7) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 13: *¿La empresa Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por la comunicación interna entre los trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
ITEM 13	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	4	10,0	17,5
	A VECES	8	20,0	37,5
	CASI SIEMPRE	8	20,0	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 13: *¿La empresa Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por la comunicación interna entre los trabajadores?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

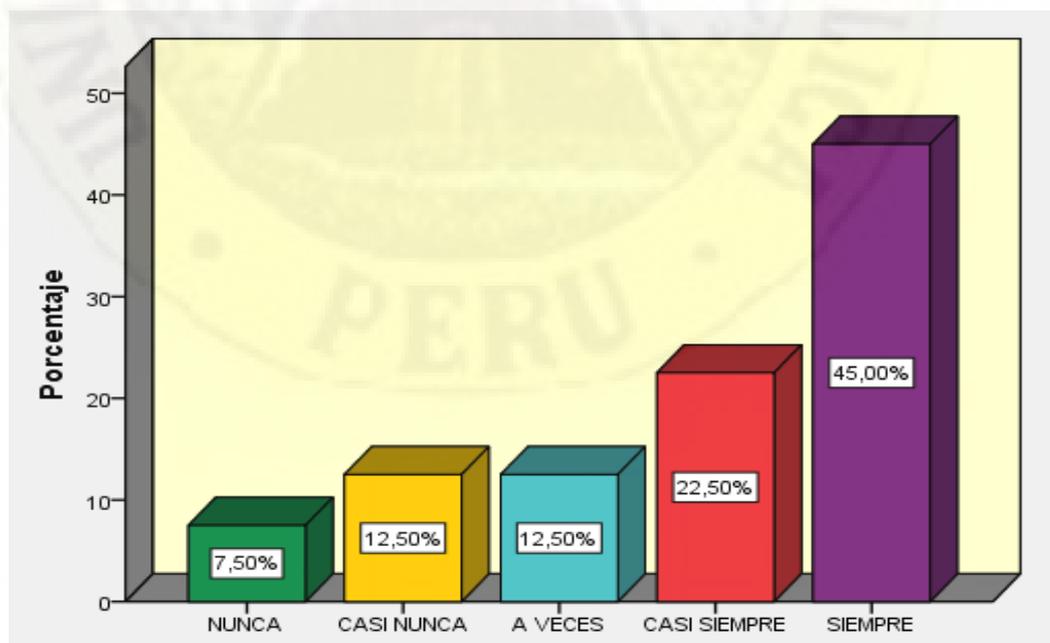
DISCUSIÓN: En la tabla N°13 y grafico N°13, se muestra que el 42.50% (18) de los trabajadores mencionan que siempre La empresa Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por la comunicación interna entre los trabajadores., el 20.00% (8) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 14: *¿La confianza en los grupos de trabajo entre sus compañeros es buena y armoniosa?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 14	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	20,0
	A VECES	5	12,5	32,5
	CASI SIEMPRE	9	22,5	55,0
	SIEMPRE	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 14: *¿La confianza en los grupos de trabajo entre sus compañeros es buena y armoniosa?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

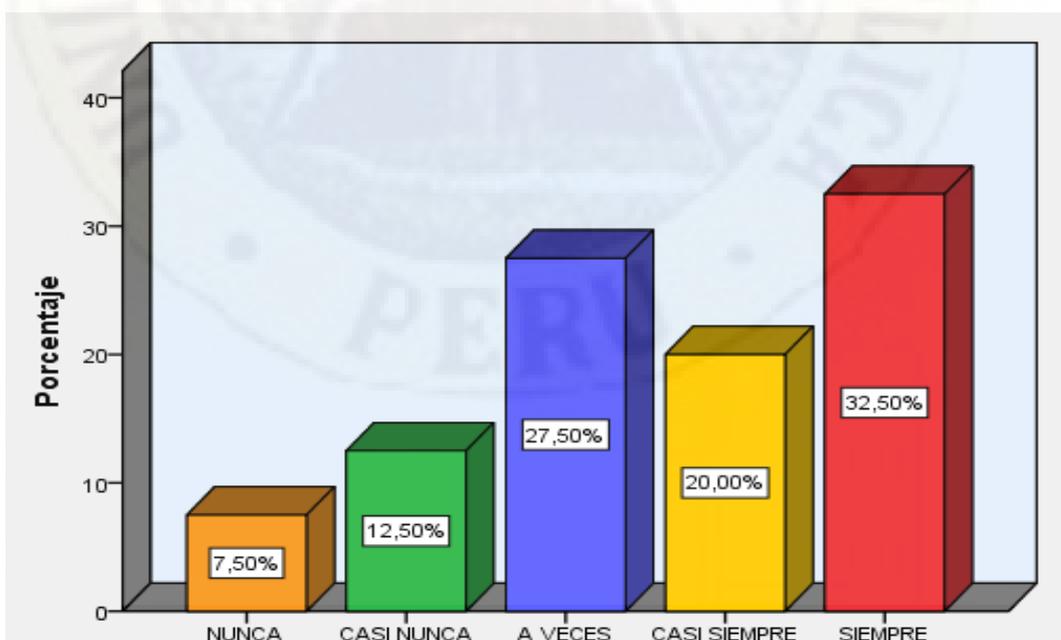
DISCUSIÓN: En la tabla N°14 y grafico N°14, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores mencionan que siempre La confianza en los grupos de trabajo entre sus compañeros es buena y armoniosa. El 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 15: *¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 15	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	20,0
	A VECES	11	27,5	47,5
	CASI SIEMPRE	8	20,0	67,5
	SIEMPRE	13	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 15: *¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

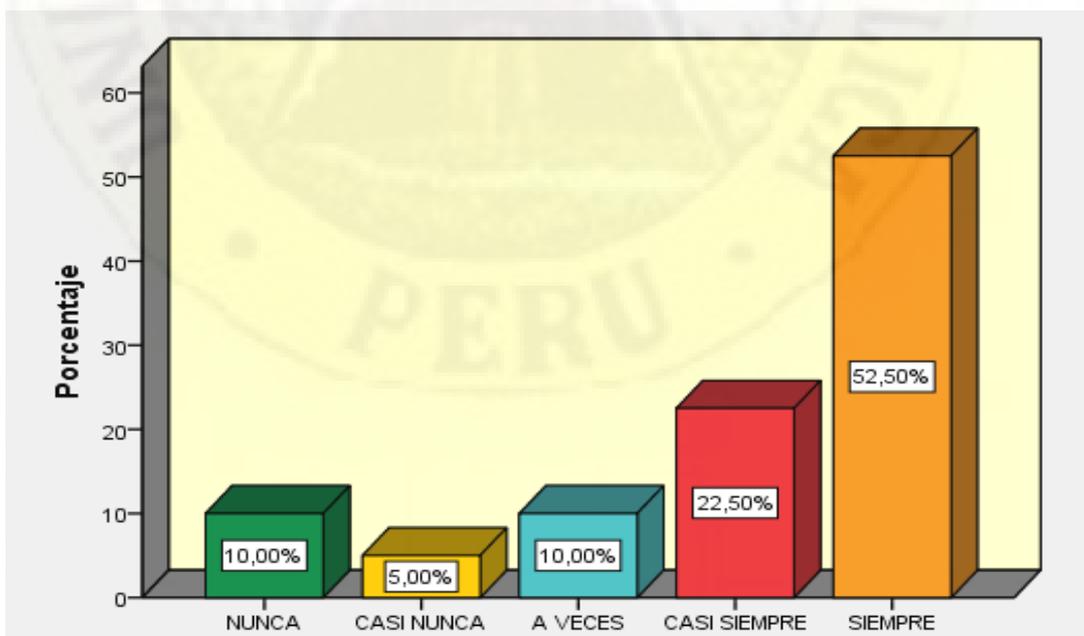
DISCUSIÓN: En la tabla N°15 y grafico N°15, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que siempre el trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas, el 20.00% (8) de los encuestados consideran casi siempre, 27.50% (11) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 16: *¿La información de los tableros de avisos y señalizaciones le proporciona información útil sobre su trabajo?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 16	NUNCA	4	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	5,0	15,0
	A VECES	4	10,0	25,0
	CASI SIEMPRE	9	22,5	47,5
	SIEMPRE	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 16: *¿La información de los tableros de avisos y señalizaciones le proporciona información útil sobre su trabajo?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

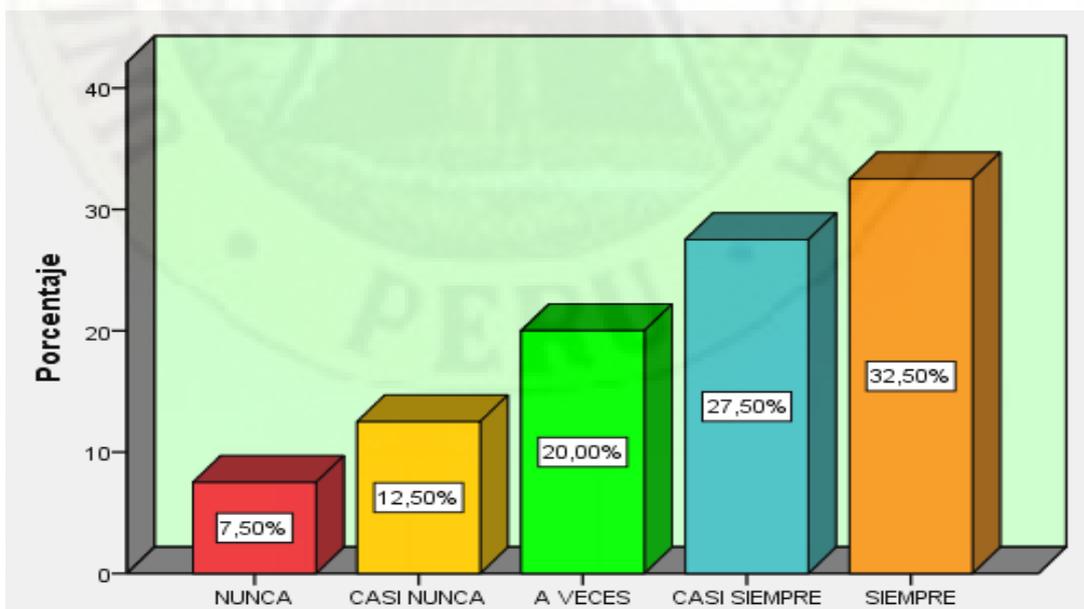
DISCUSIÓN: En la tabla N°16 y grafico N°16, se muestra que el 52.50% (21) de los trabajadores mencionan que siempre la información de los tableros de avisos y señalizaciones proporcionan información útil sobre su trabajo, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 17: *¿Se ofrecen programas de capacitación en el área para desarrollar bien las actividades?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 17	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	20,0
	A VECES	8	20,0	40,0
	CASI SIEMPRE	11	27,5	67,5
	SIEMPRE	13	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 17: *¿Se ofrecen programas de capacitación en el área para desarrollar bien las actividades?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

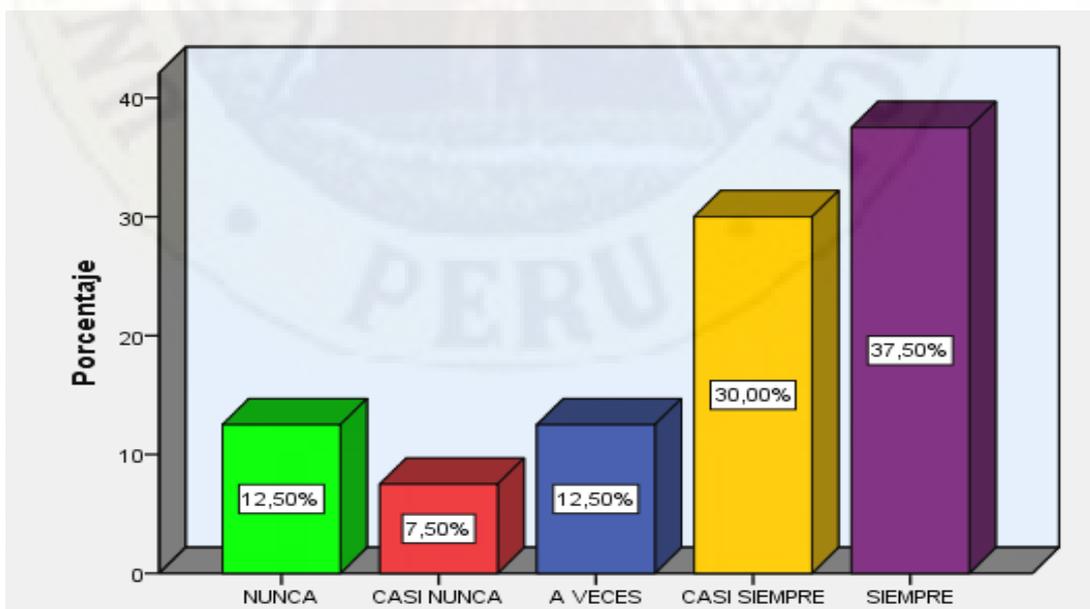
DISCUSIÓN: En la tabla N°17 y grafico N°17, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que siempre se ofrecen programas de capacitación en la empresa para desarrollar bien sus actividades, el 27.50% (11) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 18: *¿Los beneficios que recibes son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las empresas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 18	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	3	7,5	20,0
	A VECES	5	12,5	32,5
	CASI SIEMPRE	12	30,0	62,5
	SIEMPRE	15	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 18: *¿Los beneficios que recibes son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las empresas?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

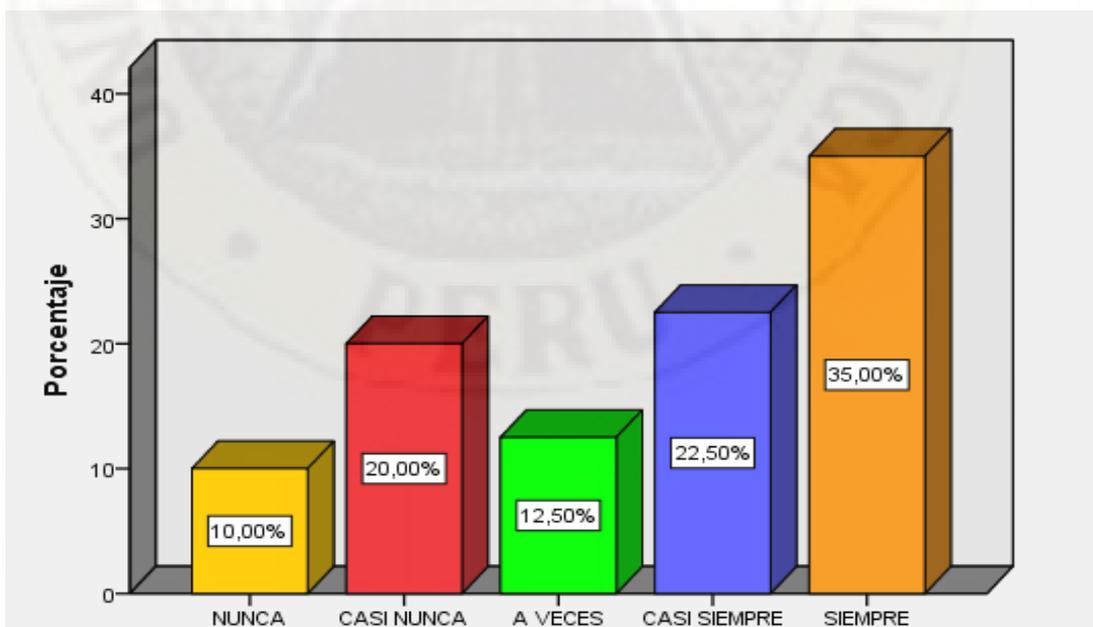
DISCUSIÓN: En la tabla N°18 y grafico N°18, se muestra que el 37.50% (15) de los trabajadores mencionan que siempre los beneficios que reciben son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las empresas, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 19: *¿Las condiciones de los materiales, equipos e infraestructura con los que cuenta la empresa para realizar bien su trabajo es buena?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 19	NUNCA	4	10,0	10,0
	CASI NUNCA	8	20,0	30,0
	A VECES	5	12,5	42,5
	CASI SIEMPRE	9	22,5	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 19: *¿Las condiciones de los materiales, equipos e infraestructura con los que cuenta la empresa para realizar bien su trabajo es buena?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

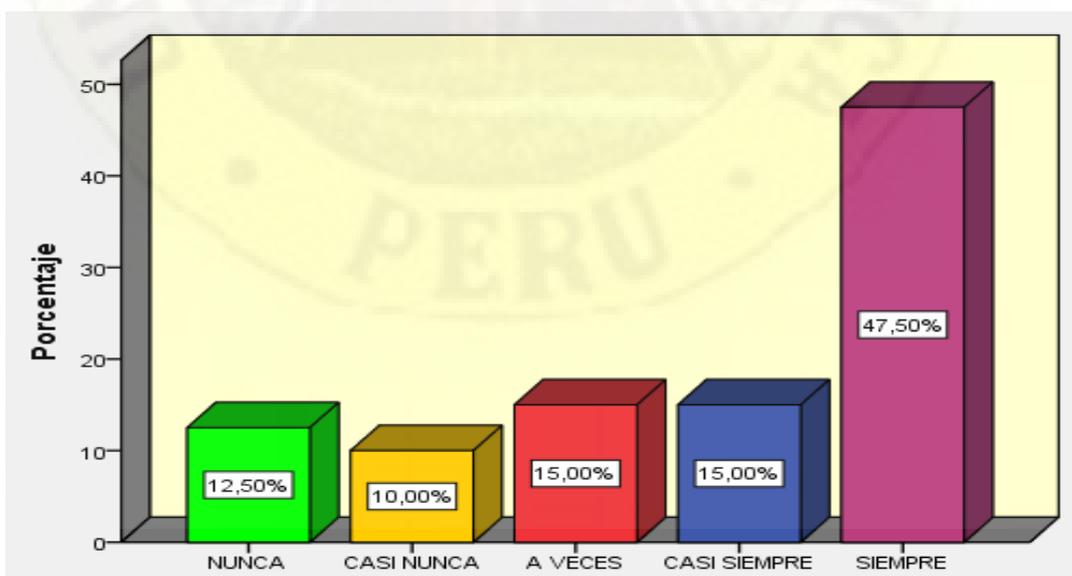
DISCUSIÓN: En la tabla N°19 y grafico N°19, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que las condiciones de los materiales, equipos e infraestructura con los que cuenta la empresa para realizar bien su trabajo es buena, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 20.00% (8) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 20: *¿La remuneración es de acuerdo a las responsabilidades del cargo que se realiza?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 20	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	6	15,0	37,5
	CASI SIEMPRE	6	15,0	52,5
	SIEMPRE	19	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 20: *¿La remuneración es de acuerdo a las responsabilidades del cargo que se realiza?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

DISCUSIÓN: En la tabla N°20 y grafico N°20, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre la remuneración es de acuerdo a las responsabilidades del cargo que se realiza., el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

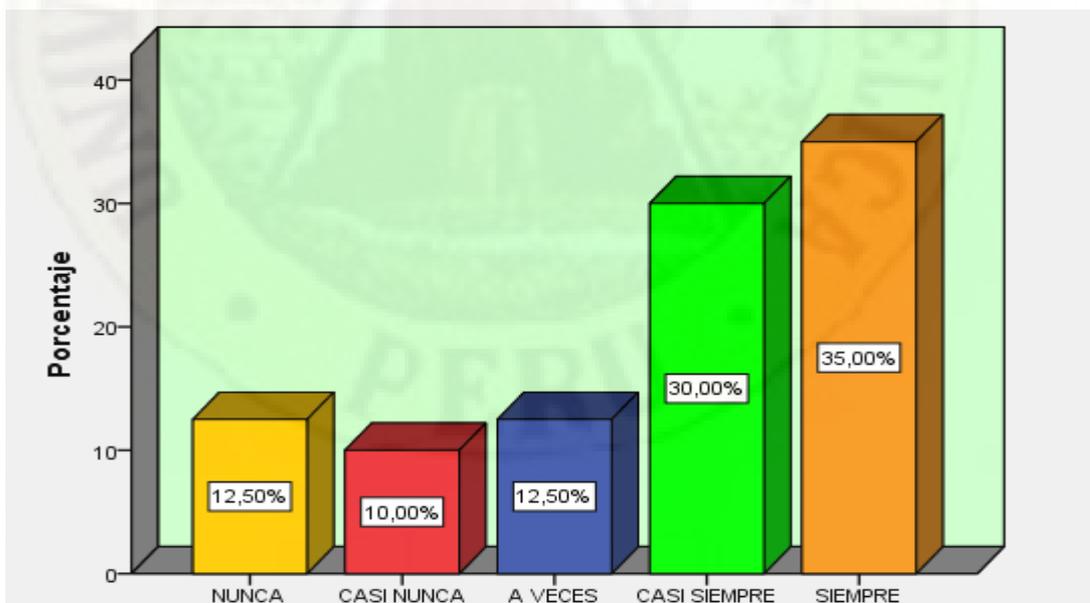
4.1.3. Aplicada la encuesta de desempeño del personal de la muestra se obtuvo lo siguiente.

Tabla 21: *¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 21	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	5	12,5	35,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 21: *¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

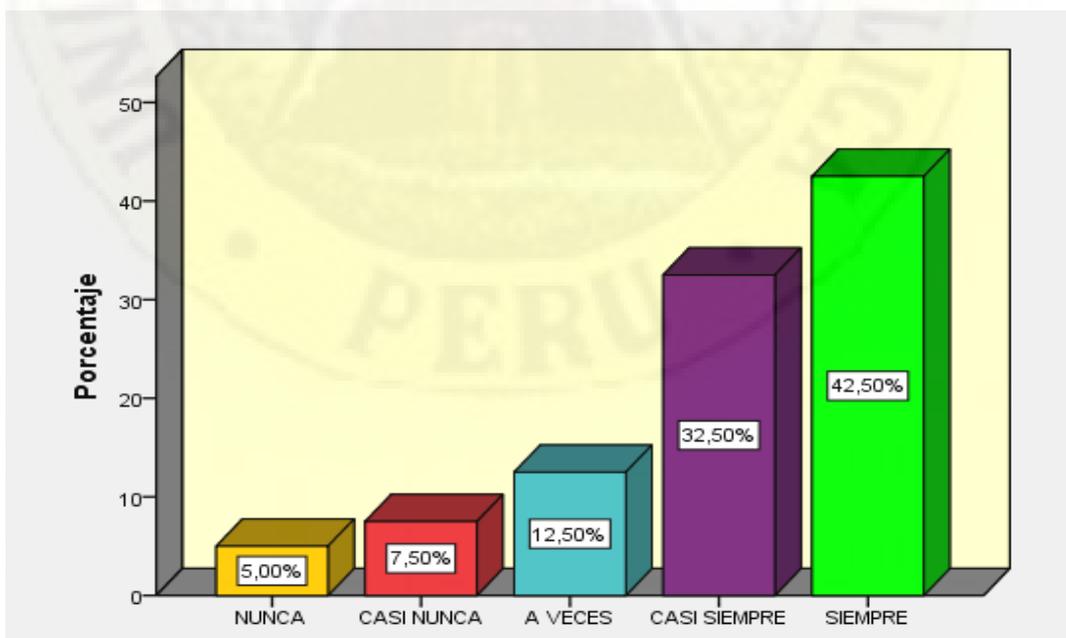
DISCUSIÓN: En la tabla N°21 y grafico N°21, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 22: *¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal y emocional?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 22	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	3	7,5	12,5
	A VECES	5	12,5	25,0
	CASI SIEMPRE	13	32,5	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 22: *¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal y emocional?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

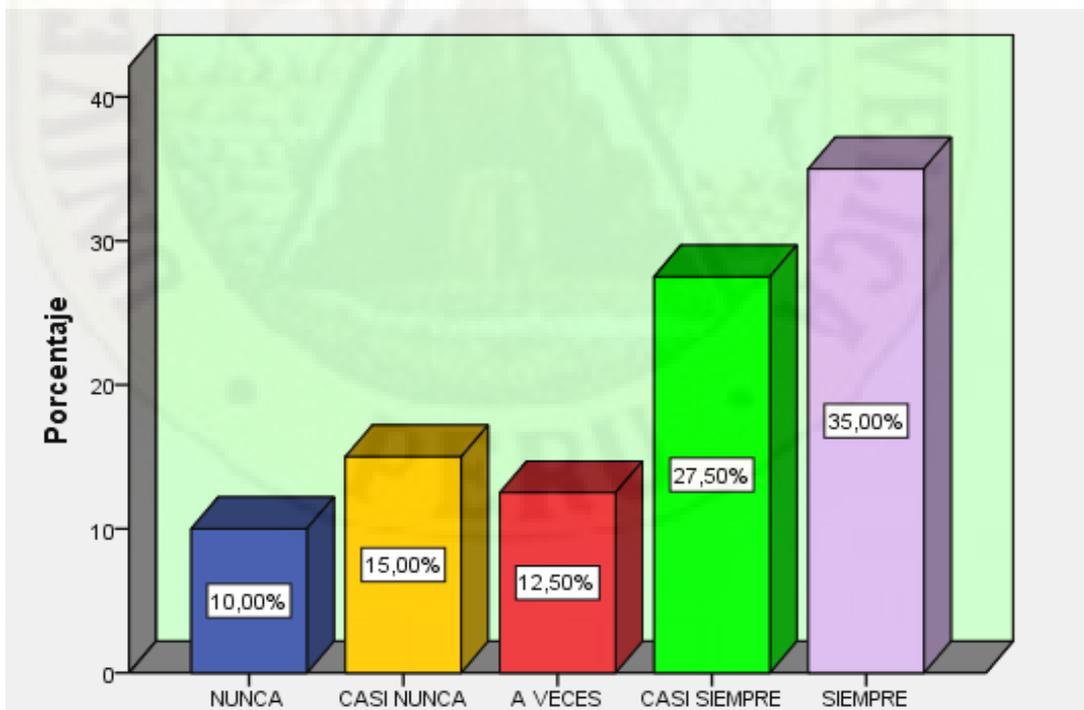
DISCUSIÓN: En la tabla N°22 y grafico N°22, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores mencionan que siempre Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal y emocional. el 32.00% (13) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 23: *¿El ambiente de trabajo te motiva para trabajar?.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 23	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	25,0
	A VECES	5	12,5	12,5	37,5
	CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	35,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 23: *¿El ambiente de trabajo te motiva para trabajar?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

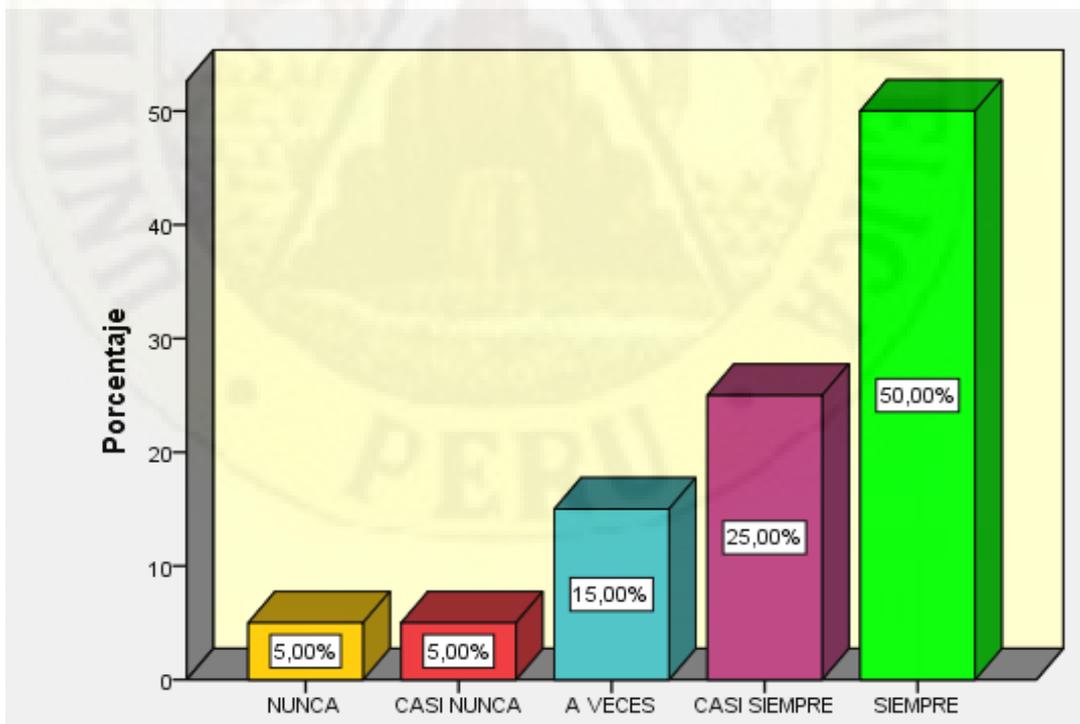
DISCUSIÓN: En la tabla N°23 y grafico N°23, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre el ambiente de trabajo le motiva para trabajar, el 27.50% (11) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 15.00% (5) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 24: *¿Recibe incentivos por cumplir bien su trabajo?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 24	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	5,0	10,0
	A VECES	6	15,0	25,0
	CASI SIEMPRE	10	25,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 24: *¿Recibe incentivos por cumplir bien su trabajo?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

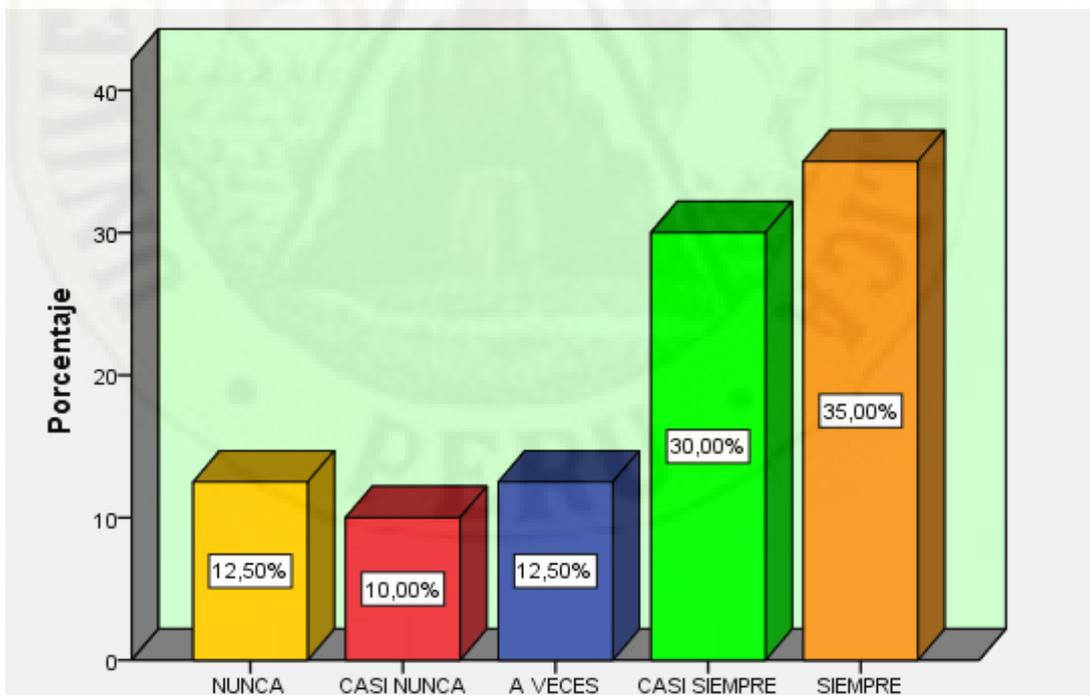
DISCUSIÓN: En la tabla N°24 y grafico N°24, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan que siempre reciben incentivos por cumplir bien su trabajo, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 25: *¿La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 25	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	5	12,5	35,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 25: *¿La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

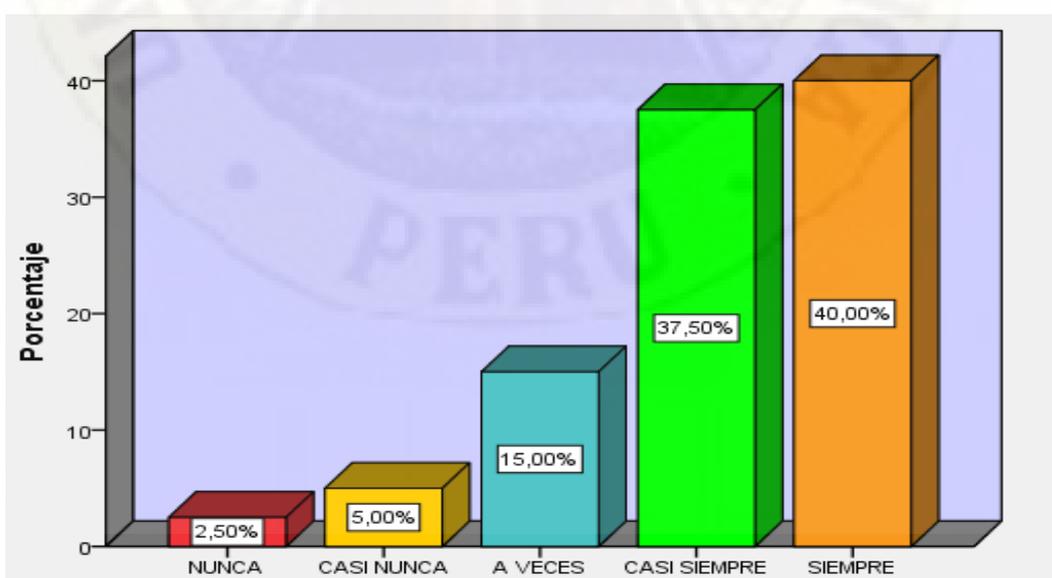
DISCUSIÓN: En la tabla N°25 y grafico N°25, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan siempre la evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 26: *¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple con la Ley de seguridad y salud en el trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 26	NUNCA	1	2,5	2,5
	CASI NUNCA	2	5,0	7,5
	A VECES	6	15,0	22,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	60,0
	SIEMPRE	16	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 26: *¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple con la Ley de seguridad y salud en el trabajo?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

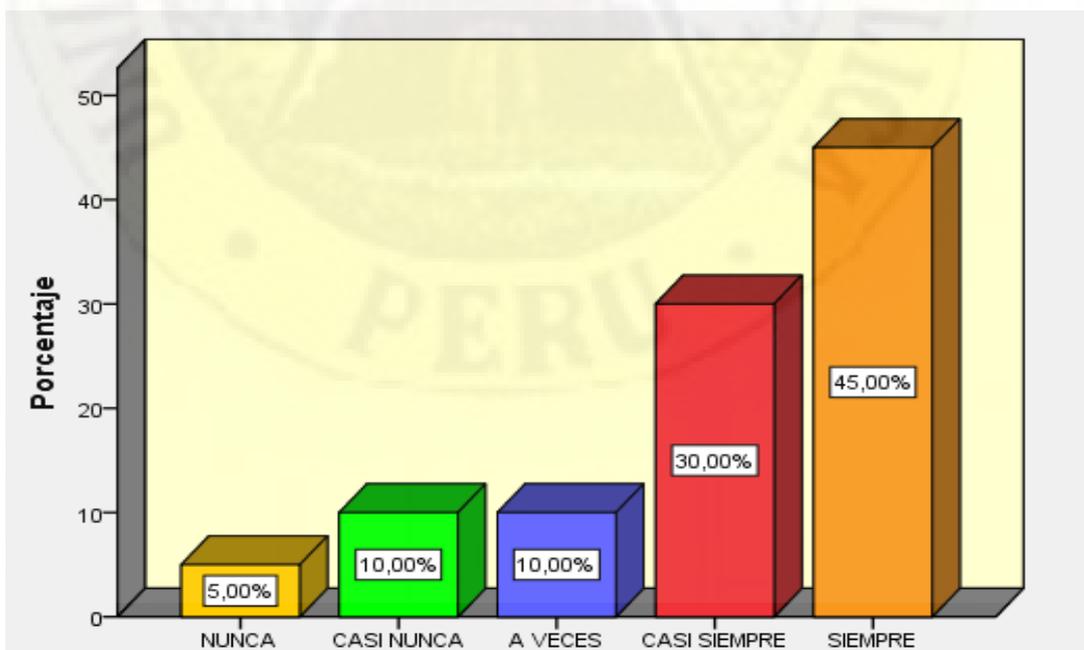
DISCUSIÓN: En la tabla N°26 y grafico N°26, se muestra que el 40.00% (16) de los trabajadores mencionan que siempre La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple con la Ley de seguridad y salud en el trabajo. El 37.50% (15) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 2.50% (1) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 27: *¿La responsabilidad del puesto que le es asignado está claramente definido?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 27	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	4	10,0	15,0
	A VECES	4	10,0	25,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	55,0
	SIEMPRE	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 27: *¿La responsabilidad del puesto que le es asignado está claramente definido?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

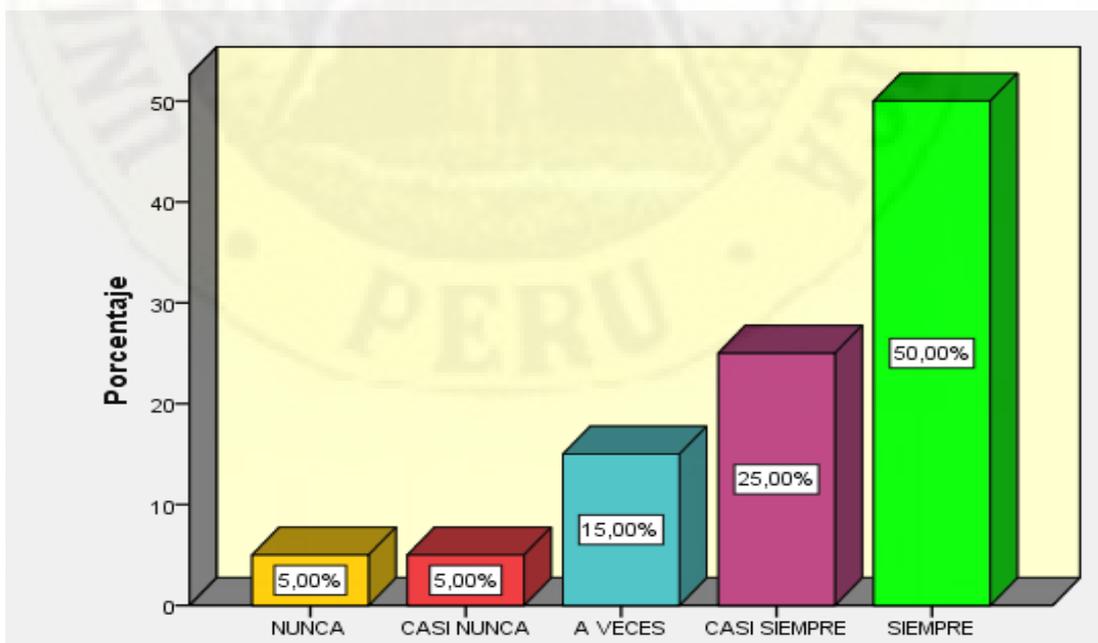
DISCUSIÓN: En la tabla N°27 y grafico N°27, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores consideran siempre a la responsabilidad del puesto que le es asignado está claramente definido, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 28: *¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple a tiempo con el pago de su salario?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 28	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	5,0	10,0
	A VECES	6	15,0	25,0
	CASI SIEMPRE	10	25,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 28: *¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple a tiempo con el pago de su salario?*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

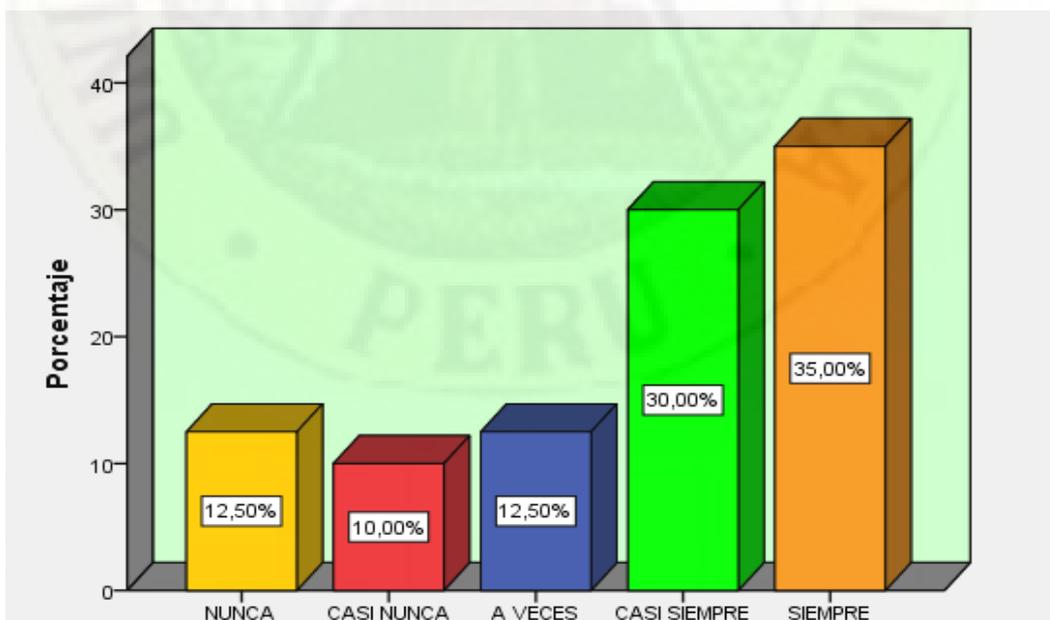
DISCUSIÓN: En la tabla N°28 y grafico N°28, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan que la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. siempre cumple a tiempo con el pago de su salario, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 29: *¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 29	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	5	12,5	35,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 29: *¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

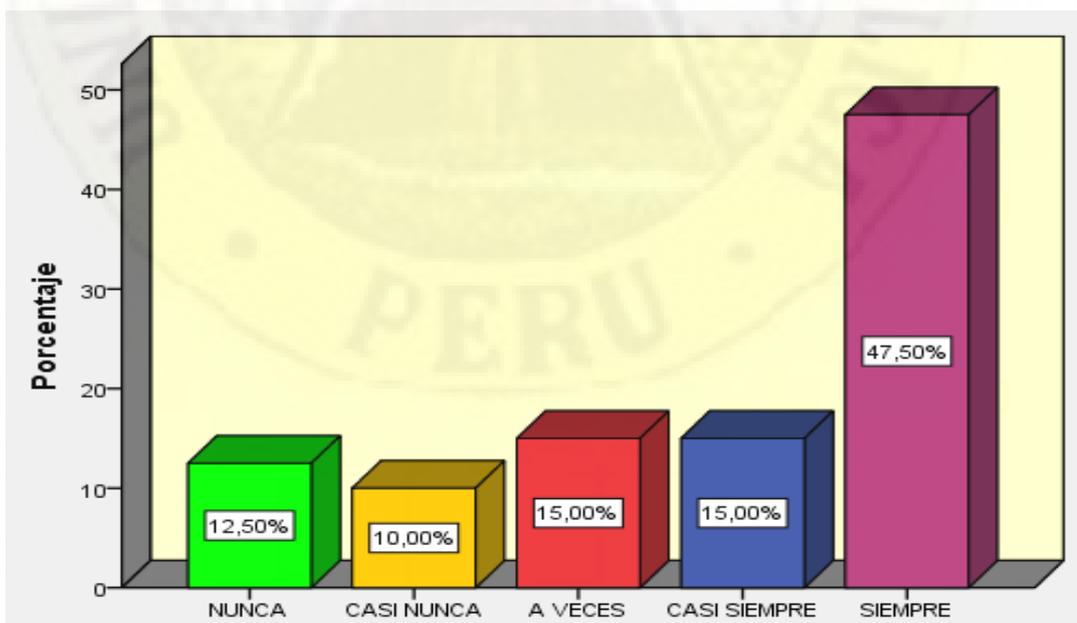
DISCUSIÓN: En la tabla N°29 y grafico N°29, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan siempre la disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 30: *¿La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L le proporciona los implementos adecuados de seguridad para cada labor?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 30	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	6	15,0	37,5
	CASI SIEMPRE	6	15,0	52,5
	SIEMPRE	19	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 30: *¿La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L le proporciona los implementos adecuados de seguridad para cada labor?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

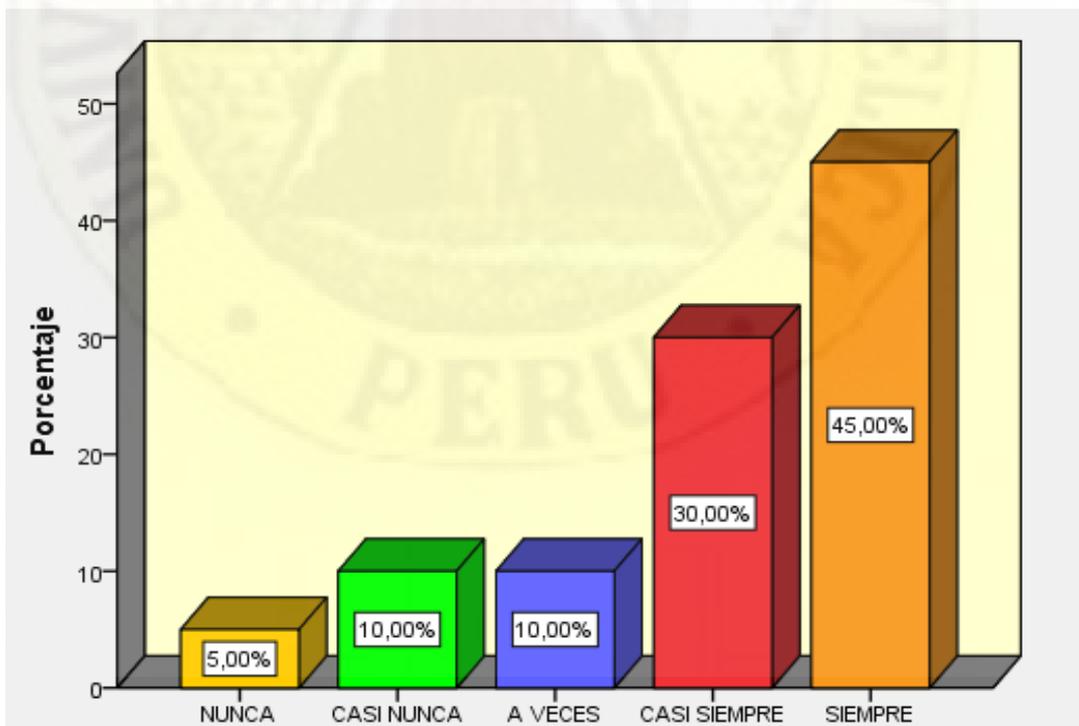
DISCUSIÓN: En la tabla N°30 y grafico N°30, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L le proporciona los implementos adecuados de seguridad para cada labor, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 31: *Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo ¿le gusta cooperar?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 31	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	4	10,0	15,0
	A VECES	4	10,0	25,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	55,0
	SIEMPRE	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 31: *Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo ¿le gusta cooperar?*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

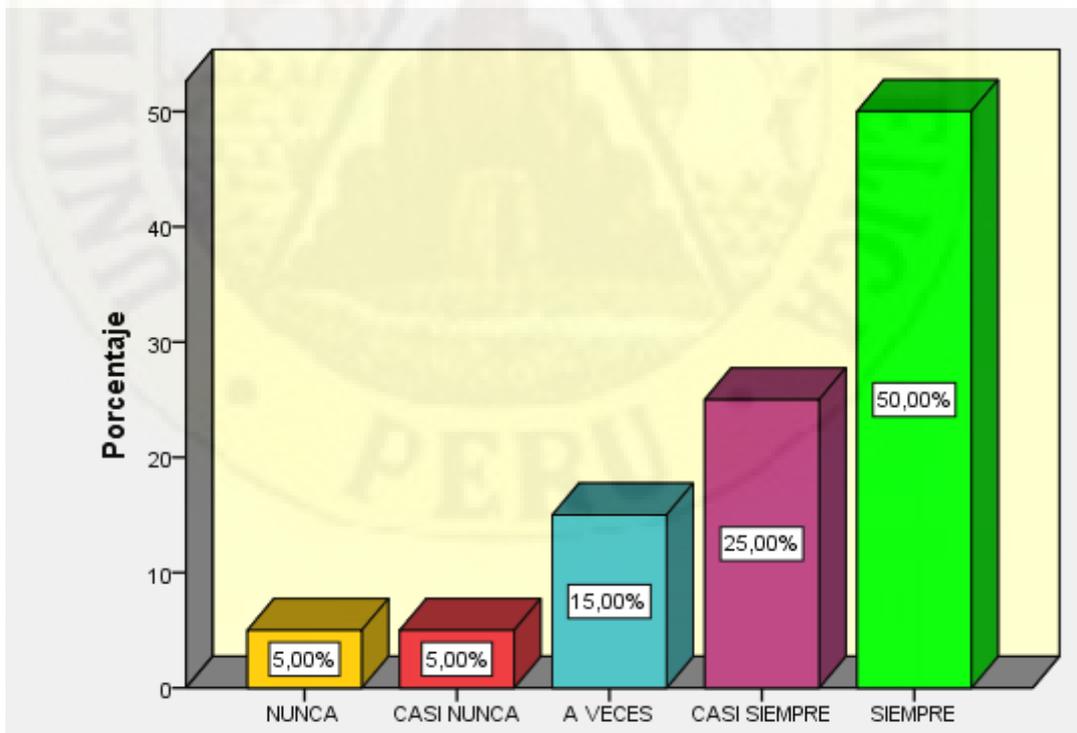
DISCUSIÓN: En la tabla N°31 y grafico N°31, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores de consideran siempre cuando se requiere hacer un trabajo en equipo les gusta cooperar, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 32: *¿Valora y respeta las opiniones del equipo de trabajo?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 32	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	5,0	10,0
	A VECES	6	15,0	25,0
	CASI SIEMPRE	10	25,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 32: *¿Valora y respeta las opiniones del equipo de trabajo?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

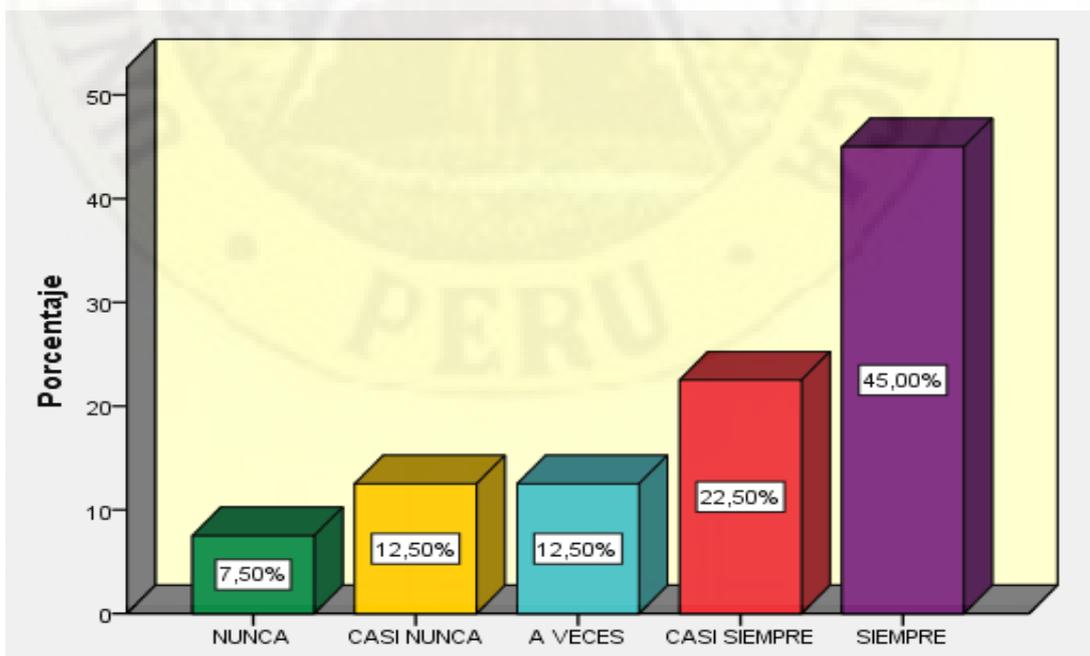
DISCUSIÓN: En la tabla N°32 y grafico N°32, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan siempre valoran y respetan las opiniones del equipo de trabajo, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 33: *¿Realiza sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. ?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 33	NUNCA	3	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	20,0
	A VECES	5	12,5	32,5
	CASI SIEMPRE	9	22,5	55,0
	SIEMPRE	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 33: *¿Realiza sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. ?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

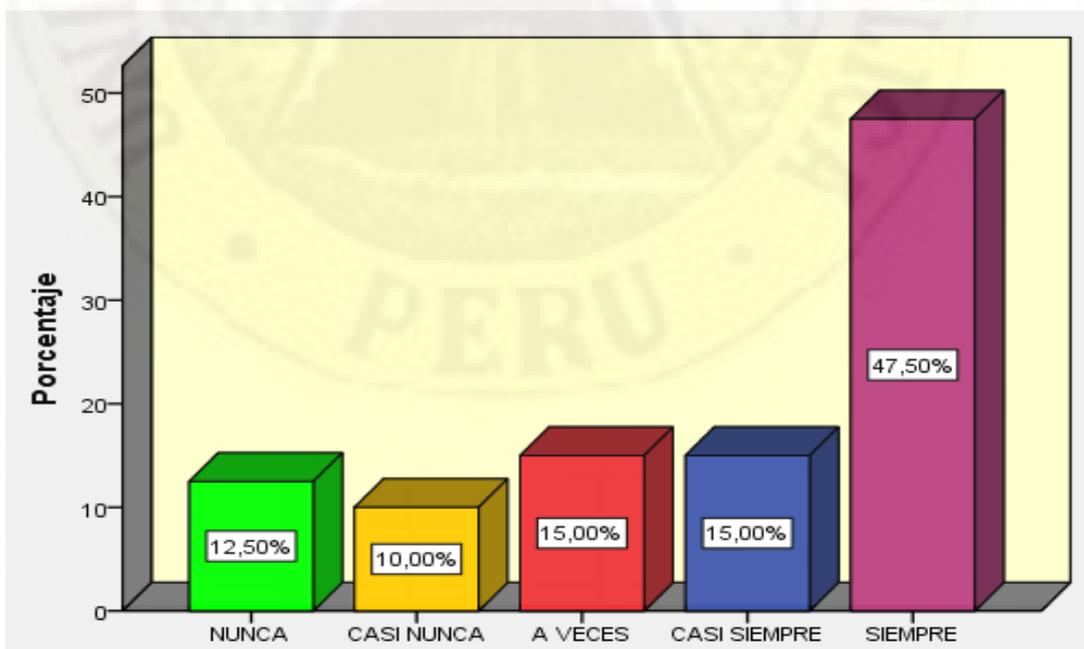
DISCUSIÓN: En la tabla N°33 y grafico N°33, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores mencionan que siempre realizan sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 34: *¿El jefe tiene confianza en sus trabajadores para delegar un trabajo importante?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 34	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	6	15,0	37,5
	CASI SIEMPRE	6	15,0	52,5
	SIEMPRE	19	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 34: *¿El jefe tiene confianza en sus trabajadores para delegar un trabajo importante?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

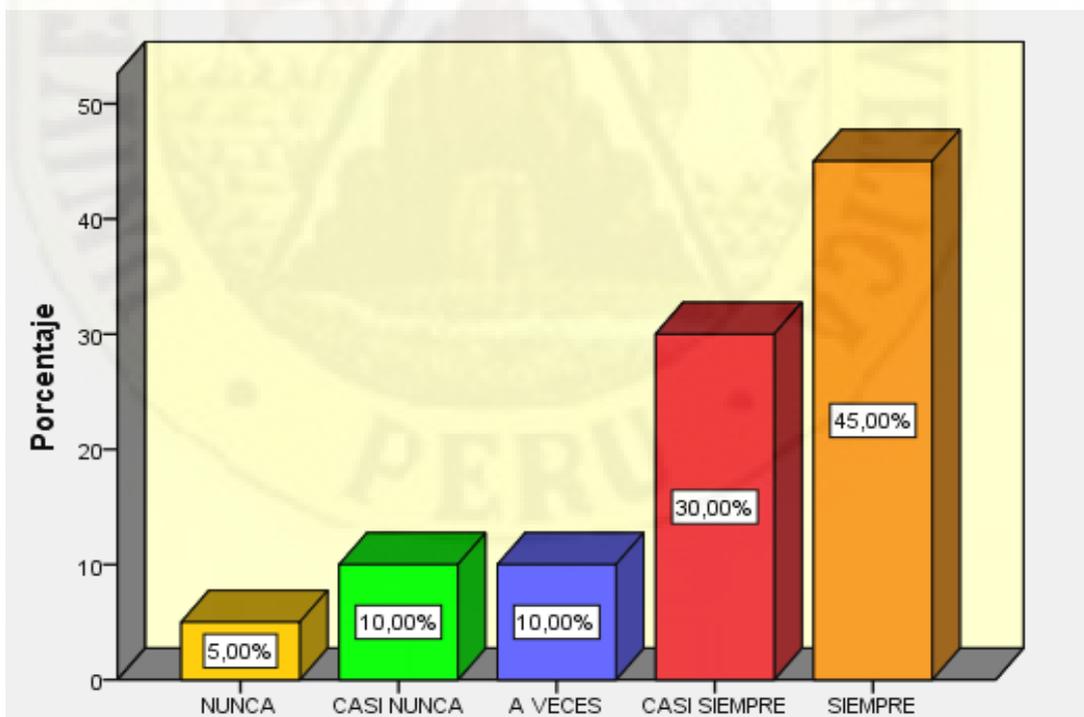
DISCUSIÓN: En la tabla N°34 y grafico N°34, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre el jefe tiene confianza en sus trabajadores para delegar un trabajo importante, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 35: *¿El jefe fomenta el compañerismo para realizar la ayuda mutua?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 35	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	4	10,0	15,0
	A VECES	4	10,0	25,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	55,0
	SIEMPRE	18	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 35: *¿El jefe fomenta el compañerismo para realizar la ayuda mutua?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

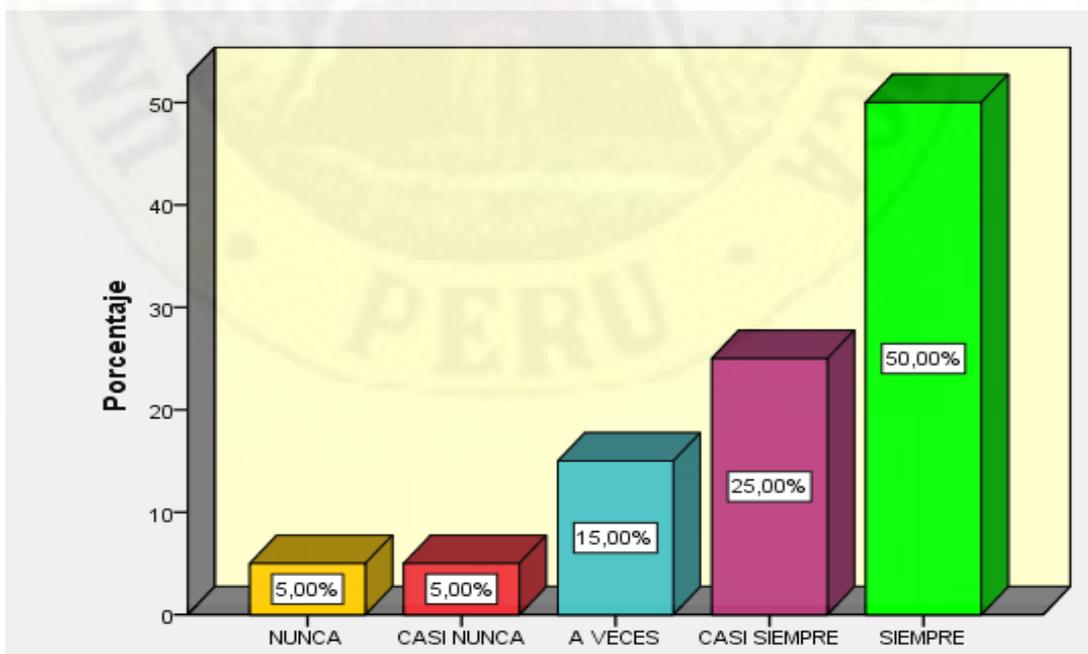
DISCUSIÓN: En la tabla N°35 y grafico N°35, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores de consideran que siempre su jefe fomenta el compañerismo para realizar la ayuda mutua, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 36: *¿Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 36	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	5,0	10,0
	A VECES	6	15,0	25,0
	CASI SIEMPRE	10	25,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 36: *¿Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

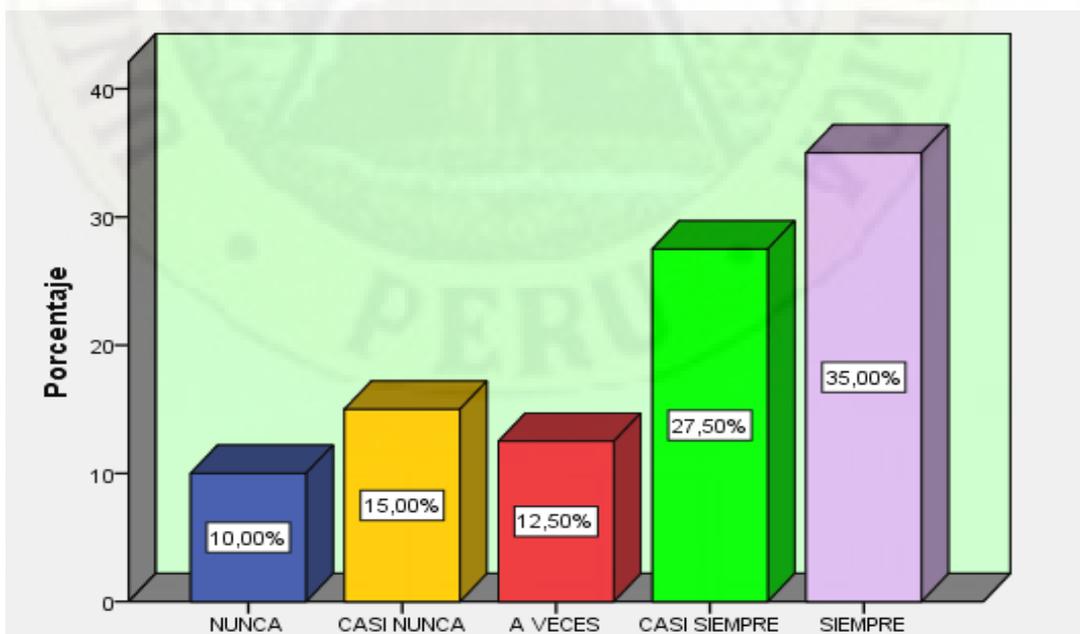
DISCUSIÓN: En la tabla N°36 y grafico N°36, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan siempre aplican la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 37: *¿El trabajo que realiza permite contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renunciaciones, destituciones y otros?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 37	NUNCA	4	10,0	10,0
	CASI NUNCA	6	15,0	25,0
	A VECES	5	12,5	37,5
	CASI SIEMPRE	11	27,5	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 37: *¿El trabajo que realiza permite contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renunciaciones, destituciones y otros?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

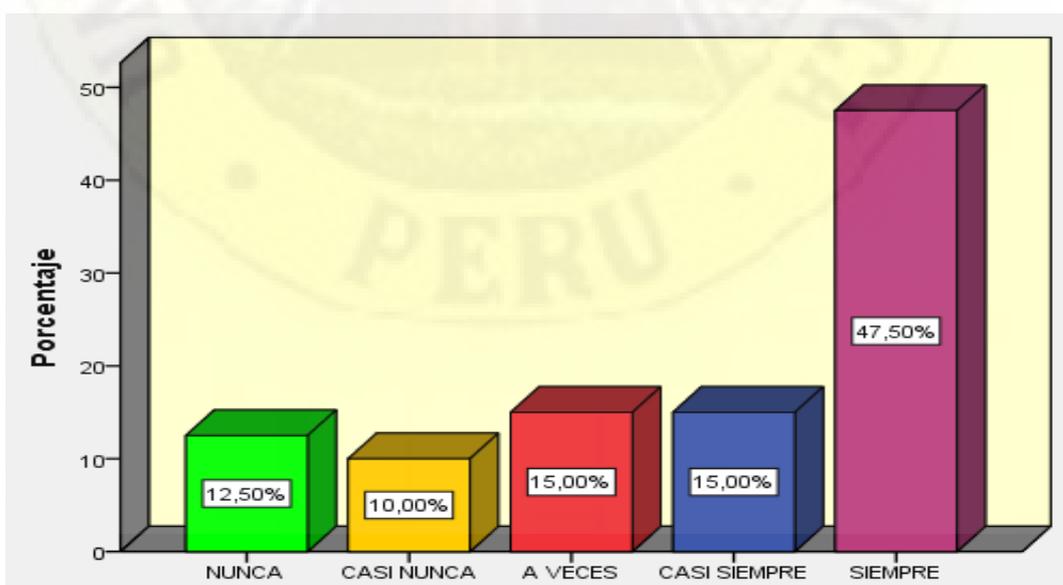
DISCUSIÓN: En la tabla N°37 y grafico N°37, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre el trabajo que realizan les permite contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renuncias, destituciones y otros, el 27.50% (11) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 15.00% (5) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 38: *¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 38	NUNCA	5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	22,5
	A VECES	6	15,0	37,5
	CASI SIEMPRE	6	15,0	52,5
	SIEMPRE	19	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Grafico 38: *¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

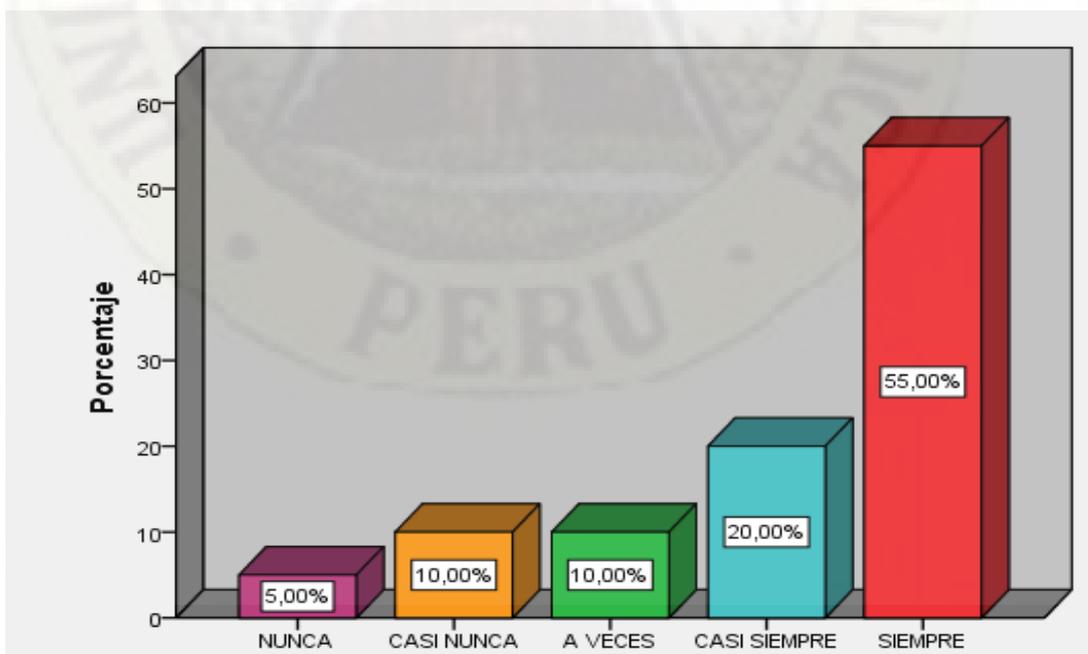
DISCUSIÓN: En la tabla N°38 y grafico N°38, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre cumplen con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 39: *¿La Empresa promueve los ascensos sobre la base del mérito de cada trabajador?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 39	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	4	10,0	15,0
	A VECES	4	10,0	25,0
	CASI SIEMPRE	8	20,0	45,0
	SIEMPRE	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 39: *¿La Empresa promueve los ascensos sobre la base del mérito de cada trabajador?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

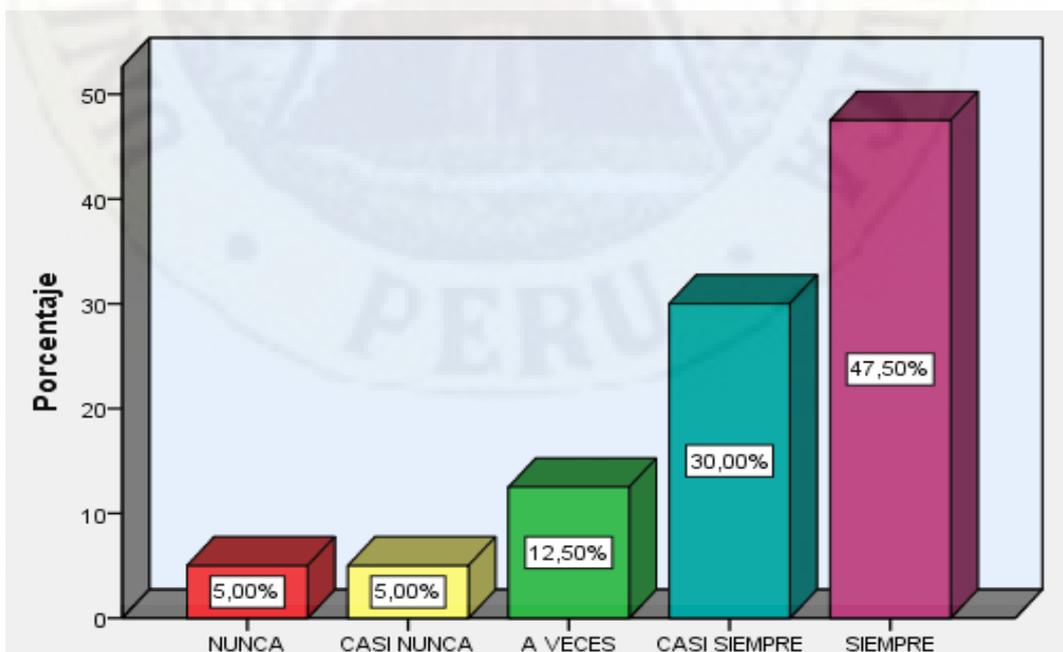
DISCUSIÓN: En la tabla N°39 y grafico N°39, se muestra que el 55.00% (22) de los trabajadores mencionan que siempre La Empresa promueve los ascensos sobre la base del mérito de cada trabajador, el 20.00% (8) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (5) de los encuestados mencionan nunca.

Tabla 40: *¿Con su desarrollo personal Contribuye a la reducción de los accidentes de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 40	NUNCA	2	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	5,0	10,0
	A VECES	5	12,5	22,5
	CASI SIEMPRE	12	30,0	52,5
	SIEMPRE	19	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

Grafico 40: *¿Con su desarrollo personal Contribuye a la reducción de los accidentes de trabajo?.*



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores

DISCUSIÓN: En la tabla N°40 y grafico N°40, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre con su desarrollo personal Contribuye a la reducción de los accidentes de trabajo, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

4.1.4. Discusión de resultados

4.1.4.1. Discusión de la encuesta de clima laboral a los miembros de la muestra se obtuvo lo siguiente.

- En la tabla N°01 y grafico N°01, se muestra que el 42.50% (17) de los encuestados consideran que siempre la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°02 y grafico N°02, se muestra que el 42.50% (17) de los encuestados consideran que siempre en las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 17.50% (7) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°03 y grafico N°03, se muestra que el 50.00% (20) de los encuestados consideran que la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

- En la tabla N°04 y grafico N°04, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores siempre tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 17.50% (7) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°05 y grafico N°05, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores mencionan que al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°06 y grafico N°06, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan que para completar su trabajo el tiempo es siempre suficiente, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°07 y grafico N°07, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que para el desempeño de sus labores el ambiente de trabajo es favorable, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 22.50% (9) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°08 y grafico N°08, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores han recibido siempre el reconocimiento por un esfuerzo extra, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

- En la tabla N°09 y grafico N°09, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que siempre que cumplen con las tareas diarias asignadas en el trabajo, que le permite desarrollar personalmente, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 17.50% (7) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 15.00% (6) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°10 y grafico N°10, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores mencionan que siempre el supervisor se preocupa por las condiciones seguras del trabajo, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°11 y grafico N°11, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre su supervisor menciona que antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 25.00% (10) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°12 y grafico N°12, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores mencionan que siempre el supervisor de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. expresan reconocimientos cuando los resultados superan las metas, el 17.50% (7) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°13 y grafico N°13, se muestra que el 42.50% (18) de los trabajadores mencionan que siempre la empresa Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por la comunicación interna entre los trabajadores, el 20.00% (8) de los encuestados

- consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°14 y grafico N°14, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores mencionan que siempre la confianza entre sus compañeros de trabajo es buena y armoniosa, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°15 y grafico N°15, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que siempre el trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas, el 20.00% (8) de los encuestados consideran casi siempre, 27.50% (11) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°16 y grafico N°16, se muestra que el 52.50% (21) de los trabajadores mencionan que siempre la información de los tableros de avisos y señalizaciones proporcionan información útil sobre su trabajo, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°17 y grafico N°17, se muestra que el 32.50% (13) de los trabajadores mencionan que siempre se ofrecen programas de capacitación en el área para desarrollar bien sus actividades, el 27.50% (11) de los encuestados consideran casi siempre, 20.00% (8) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°18 y grafico N°18, se muestra que el 37.50% (15) de los trabajadores mencionan que siempre los beneficios que reciben son tan buenos como los que

ofrecen la mayoría de la empresa, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

- En la tabla N°19 y grafico N°19, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que las condiciones de los materiales, equipos e infraestructura con los que cuenta la empresa para realizar bien su trabajo es siempre favorable, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 20.00% (8) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°20 y grafico N°20, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre su remuneración es de acuerdo a las responsabilidades de su cargo que realiza, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

4.1.4.2. Discusión de la encuesta de desempeño del personal a los miembros de la muestra se obtuvo lo siguiente.

- En la tabla N°21 y grafico N°21, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°22 y grafico N°22, se muestra que el 42.50% (17) de los trabajadores mencionan que siempre Cumplen con las tareas diarias en el trabajo que le permite el desarrollo personal y emocional, el 32.00% (13) de los encuestados consideran casi

- siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 7.50% (3) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°23 y grafico N°23, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre el ambiente de trabajo les motiva a trabajar, el 27.50% (11) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 15.00% (5) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°24 y grafico N°24, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan que siempre reciben incentivos por realizar bien su trabajo, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°25 y grafico N°25, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan siempre que la evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°26 y grafico N°26, se muestra que el 40.00% (16) de los trabajadores mencionan que siempre la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple con la Ley de seguridad y salud en el trabajo., el 37.50% (15) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 2.50% (1) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°27 y grafico N°27, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores de consideran siempre la responsabilidad del puesto que le es asignado está

claramente definido, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

- En la tabla N°28 y grafico N°28, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan que la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. siempre cumple a tiempo con el pago de su salario, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°29 y grafico N°29, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores siempre mencionan la disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°30 y grafico N°30, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L les proporciona los implementos adecuados de seguridad para cada labor, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°31 y grafico N°31, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores de consideran siempre cuando se requiere hacer un trabajo en equipo les gusta cooperar, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.

- En la tabla N°32 y grafico N°32, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan siempre valorar y respetan las opiniones del equipo de trabajo, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°33 y grafico N°33, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores mencionan que siempre realizan sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L, el 22.50% (9) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 12.50% (5) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°34 y grafico N°34, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre el jefe tiene confianza en sus trabajadores para delegar un trabajo importante, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°35 y grafico N°35, se muestra que el 45.00% (18) de los trabajadores consideran que siempre su jefe fomenta el compañerismo para realizar la ayuda mutua, el 30.00% (12) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°36 y grafico N°36, se muestra que el 50.00% (20) de los trabajadores mencionan siempre aplican la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados, el 25.00% (10) de los encuestados consideran casi

- siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 5.00% (2) de los encuestados mencionan nunca.
- En la tabla N°37 y grafico N°37, se muestra que el 35.00% (14) de los trabajadores mencionan que siempre el trabajo que realizan les permite contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renuncias, destituciones y otros, el 27.50% (11) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 15.00% (5) consideran casi nunca y el 10.00% (4) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°38 y grafico N°38, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°39 y grafico N°39, se muestra que el 55.00% (22) de los trabajadores mencionan que siempre su jefe promueve los ascensos sobre la base del mérito de cada trabajador, el 20.00% (8) de los encuestados consideran casi siempre, 10.00% (4) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 5.00% (5) de los encuestados mencionan nunca.
 - En la tabla N°40 y grafico N°40, se muestra que el 47.50% (19) de los trabajadores mencionan que siempre con su desarrollo personal Contribuye a la reducción de los accidentes de trabajo, el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 15.00% (6) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca.

4.1.5. Proceso de prueba de hipótesis

En la presente investigación se planteó la siguiente hipótesis:

El Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Analizando los datos obtenidos de las encuestas que se realizaron a los empleados de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. Planteando 20 preguntas por cada variable respectivamente en el cual se aplicaron la técnica de rho de spearman.

4.1.5.1. Planteamiento de la hipótesis General.

Ho: El Clima laboral no influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

H1: El Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

4.1.5.2. Nivel de significancia.

Para la verificación de la hipótesis se utilizó el nivel alfa $\alpha = 0,05$, es decir un 95% de un nivel confianza y un 5% de margen de error.

a) Estadístico de prueba:

Tabla 41: Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima_Laboral	,270	40	,000	,769	40	,000
Desempeño_Personal	,281	40	,000	,748	40	,000

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

De acuerdo a la Prueba de Normalidad Kolmogorov–Smirnov que se muestra en la Tabla N° 41, para las muestras menores de 50, con un nivel de significancia es “0.000 < 0.05”; por tanto, el presente estudio no tiene una distribución normal, por lo tanto se utilizara el Rho de spearman.

Tabla 42: Prueba de hipótesis.

			Clima_Laboral	Desempeño _Personal
Rho de Spearman	Clima_Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño_Personal	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

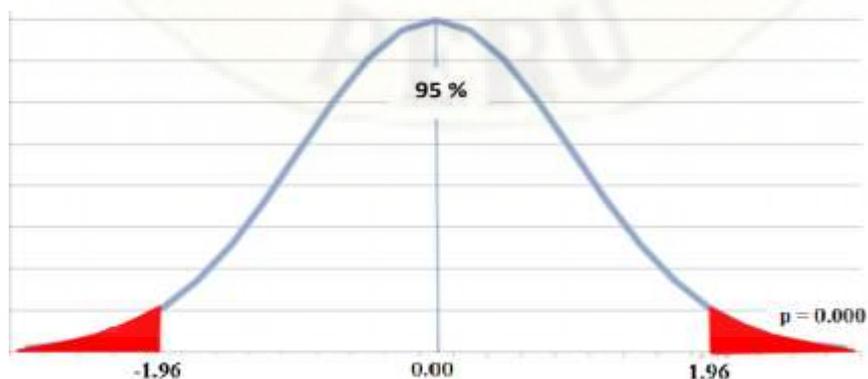
Observamos que:

$$\alpha = 0,05 \quad p=0.000$$

Decimos que:

- Si el valor $p \geq 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0)
- Si el valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa (H_a)

Figura 04: Figura de decisión.



Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Figura 05: Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.

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

Fuente: Pebe (2018).

b) Regla de decisión:

Como podemos apreciar, el valor de relación calculado $\rho = 0.780$, entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. Tiene una correlación positiva alta.

Por otro lado se puede apreciar, la probabilidad de error para rechazar la hipótesis nula (H_0) es = 0.000, en tal sentido este valor p, es menor al nivel de significancia planteado de 0.05, de tal manera, no existe evidencia alguna para aceptar la hipótesis nula (H_0), por no ser estadísticamente significativo. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H_1), y podemos afirmar con un 95% de confiabilidad que el Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

4.1.5.3. Prueba de Hipótesis específicas:

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Tabla 43: Prueba de hipótesis Correlación de Spearman.

			Clima_Laboral	Desempeño_Personal
Rho de Spearman	Clima_Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño_Personal	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Tabla 44: Tabulación cruzada Clima Laboral – Desempeño Personal.

		Desempeño_Personal					Total	
		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre		
Clima_Laboral	nunca	Recuento	2	0	0	0	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Casi nunca	Recuento	0	4	3	0	0	7
		% del total	0,0%	10,0%	7,5%	0,0%	0,0%	17,5%
	A veces	Recuento	0	0	1	1	2	4
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	5,0%	10,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	2	3	6
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	5,0%	7,5%	15,0%

	siempre	Recuento	0	0	0	3	18	21
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	45,0%	52,5%
Total		Recuento	2	4	5	6	23	40
		% del total	5,0%	10,0%	12,5%	15,0%	57,5%	100,0%

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

a) Regla de decisión:

Como podemos apreciar, el valor calculado $\rho = 0.780$, el grado de correlación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. Tiene una correlación positiva alta.

De igual forma el nivel de significancia 0.000 es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ya que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El clima laboral no favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

H1: El clima laboral favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Tabla 45: Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Clima_Laboral *	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Desempeño_Personal						

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Tabla 46: Prueba de hipótesis.

		Clima_Laboral	Desempeño_Personal
Rho de Spearman	Clima_Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,780**
		N	40
	Desempeño_Personal	Coefficiente de correlación	,780**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Fuente: Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

a) Regla de decisión:

Como el nivel de significancia o error es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia menor que 0,05 el clima laboral favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Tabla 47: Resumen de datos.

Media	3,93	4,10
Mediana	5,00	5,00
Varianza	1,815	1,579
Asimetría	-,851	-1,176
Rango	4	4
Curtosis	-,762	,170

Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Por otro lado el valor de las asimetrías de las dos variables son negativas con la cola hacia la izquierda, entonces la mayor cantidad de modas o repeticiones se encuentra a la derecha, por lo tanto podemos afirmar que el clima laboral favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existen los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y desempeño del personal en Obras Civiles de La Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Hi: Existen los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y desempeño del personal en Obras Civiles de La Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

Tabla 48: *Correlaciones de muestras emparejadas*

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Clima Laboral & Desempeño del Personal	40	,873	,000

Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Tabla 49: *Prueba t Estadísticas de muestras emparejadas.*

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
01	Clima_Laboral	75,68	40	22,853	3,613
02	Desempeño_Laboral	77,98	40	22,251	3,518

Elaboración con base a encuesta aplicada a los trabajadores.

Tabla 50: Prueba de muestras emparejadas.

		Diferencias emparejadas							
				95% de intervalo de confianza de la diferencia					Sig.
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	Inferior	Superior	t	gl	(bilateral)
Par 1	Clima Laboral - Desempeño del Personal	-2,300	11,375	1,799	-5,938	1,338	-1,279	39	,209

a) Regla de decisión:

Como la diferencia de las medias sumatorias entre las variables de Clima Laboral y Desempeño personal es de (75,68 y 77,98), variación en la Desviación estándar (22,853 a 22,251) y el nivel de significancia es mayor que 0,05 ($0,209 > 0,05$) ello nos menciona que si hay una discordancia pero no muy grande, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia mayor de 0,05 Existen los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y desempeño del personal en Obras Civiles de La Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

CONCLUSIONES

1. Conclusión general.

Mediante el presente trabajo de investigación se acepta la hipótesis general planteada, en la que se demuestra que el clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. Es decir que el valor obtenido 0.780 manifiesta una influencia significativa entre las dos variables.

2. Conclusiones específicas.

a. Se acepta la hipótesis específica 1, en la que se demuestra que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. Donde se aprecia el valor de Pearson Rho = 0.780 grado de correlación positiva y alta por ende la relación directa y significativa entre las dos variables de la investigación, de igual forma según la tabla 44: Tabulación cruzada Clima Laboral – Desempeño Personal. la categoría Siempre del clima laboral se relaciona con la categoría siempre del desempeño personal en un 45% de relación directa y significativa.

b. Se acepta la hipótesis específica 2, en la que se demuestra que el clima laboral favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. Como el nivel de significancia o error es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Según la tabla 47: Resumen de datos. Los valores de las asimetrías de las dos variables son negativas con la cola hacia la izquierda, entonces la mayor cantidad de modas o repeticiones se encuentra a la derecha, entonces se afirmó que el clima laboral favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.

c. Se acepta la hipótesis específica 3, en la que se demuestra los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. mediante la diferencia de las medias sumatorias entre las variables de (75,68 y 77,98), variación en la Desviación estándar (22,853 a 22,251) así mismo mediante el nivel de significancia que fue mayor que 0,05 ($0,209 > 0,05$) con ello se afirmó la discordancia existente pero no muy grande.

RECOMENDACIONES

1. Implementar en un Plan de Sostenibilidad en los rubros clima laboral y desempeño del personal incluyendo un programa de habilidades blandas o transversales para los jefes y gerentes de la empresa para que así desarrollen y mejoren la habilidad de comunicación, compromiso, capacidad de trabajo en equipo, responsabilidad, respecto y creatividad para impulsar el crecimiento de la empresa.
2. Elevar el clima laboral en la Empresa ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L, motivando y generando un ambiente propicio para la productividad, evitando en gran medida la toma de decisiones individuales, fortalecer y mejorar la toma de decisiones colectivas.
3. Se debe constituir de manera permanente las consultas, escuchar sus opiniones, y sugerencia de todo el personal que labora en la Empresa, las cuales se deben canalizar a través de los jefes y convertirlas en propuestas para contribuir a un clima laboral favorable.

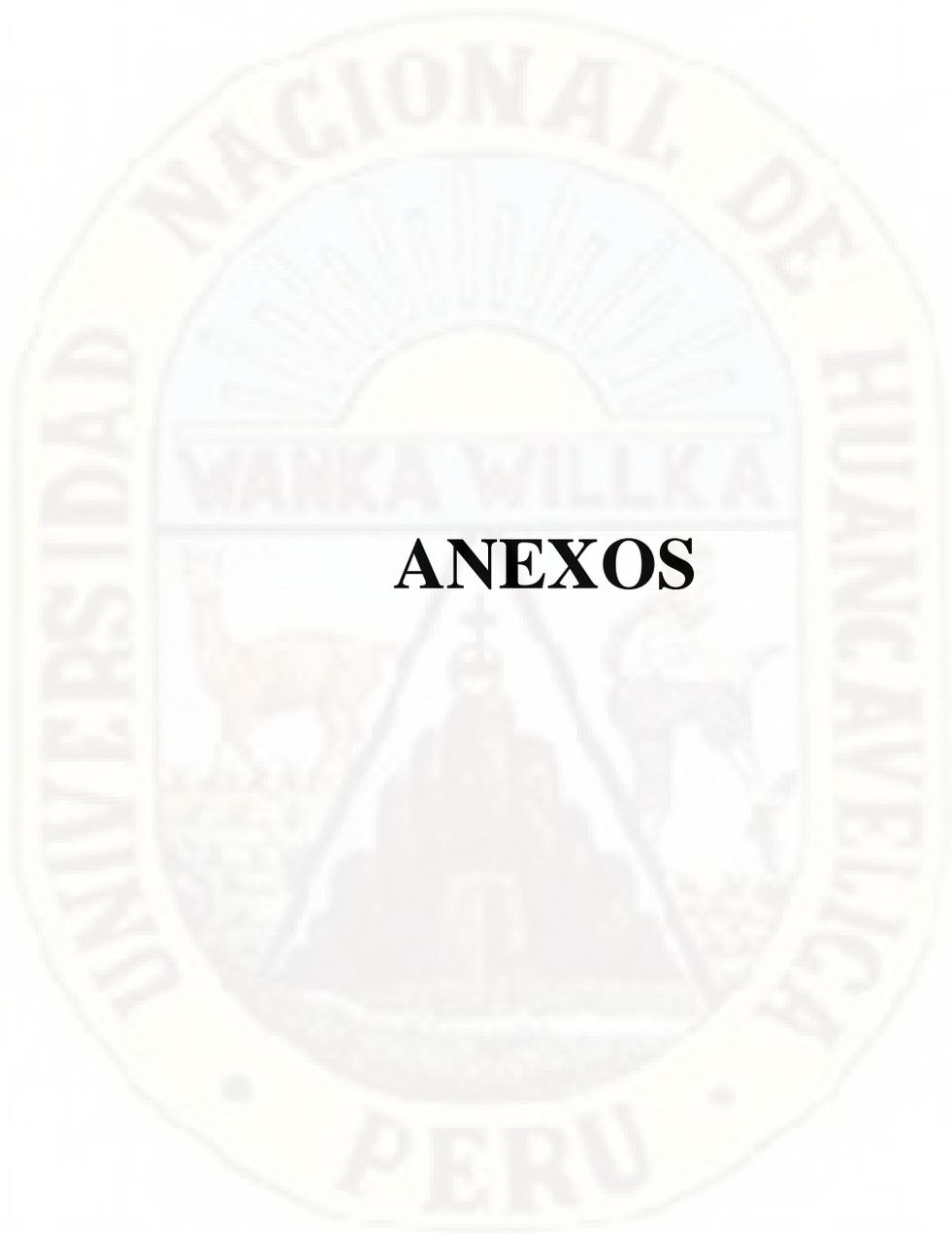
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias* . Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arizabaleta, E. (2004). *Diagnostico Organizacional*. Bogota, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Bonilla, E., & Huaman , J. (2011). “*Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de yauli - Huancavelica, 2011*”. Yauli, Huancavelica.
- Bordas, M. (2016). *Gestion Estrategica del clima laboral*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educacion a Distancia.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnosticos y consecuencias*. Mexico: s/e.
- Bunge , M. (1971). *La Investigacion Cientifica*. Barcelona: Ariel.
- Cameron , K. (2005). *Organizational Effectiveness. Its Demise and Re-Emergence*. Oxford: Smith, K.G. y Hitt, M.A.
- Chaparro, J. (2016). *Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. "Fe y Alegria N° 25"* . Lima.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion Teoria, proceso y practica*. Bogota: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Chiavenato, M. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogota, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Cohen, E., & Franco, R. (1993). *Evaluación de proyectos sociales*. Mexico : Siglo Veintiuno.
- Cosio, J., & Diaz, F. (2011). *Temas de la Administracion General*. Lima: ABC PERU SAC.: J. C. Cárdenas.

- Dessler, G. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educacion.
- Diaz, W. (2008). *Administracion de Recursos Humanos*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Diez del Castro, J., Redondo, C., Barreiro, B., & Lopez, M. (2002). *Administracion de Empresas: Dirigir en la sociedad del conocimiento*. Madrid, España.
- Dominguez, L., Ramirez, A., & Garcia, A. (2013). El clima laboral *como un elemento del compromiso organizacional*.
- Espejo, M. (2016). *Influencia de Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Direccion Regional de Agricultura Junin* . Junin.
- Gallegos Paz, F. A. (2016). *Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa, 2016*. Arequipa, Peru.
- Garcia, G., & Torres, J. (2016). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. Hunacavelica.
- Gonzales, M. (2011). *Analisis de la Gestion de competencias y su integracion de un nuevo modelos de gestion del Desempeño*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGraw-Hill.
- Huamani, N. (2015). *el clima organizacional y su innfluencia en el desempeñp laboral del personal de conduccion de trenes, del Area de Transporte del Mero de Lima* . Villa el Salvador, Lima.

- Huaripoma, M., & Rosado E., P. P. (2017). *Relacion entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una Entidad publica del Cercado de Lima*. Lima, Peru.
- Idalberto, C. (2007). *Administracion de Recursos Humanos (octava ed.)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Juarez G., Villatoro V., & Lopez L. (2002). *Apuntes de estadistica inferencial*. Mexico.
- Koontz, H. (1999). *Administracion*. . Mc Graw-Hill.
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Montalvan, G. (2002). *Evaluacion Organizacional*. Ottawa, Canada: This One.
- Mejia, M. (2020). *Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral*. . Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala.
- Mokate, M. (1999). *Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad*. Washington: DC: Banco Mundial.
- Montoro, A. (1980). *supuetos filosoficos-juridicos de la justa remuneracion del trabajo*.
- Newstron, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexivo: McGaw-Hill.
- Olaizaola, R. (2012). *Clima Organizacional y Desempeño Gerencial delPpersonal Directivo en la E.B "Dr. Francisco Espejo"*. España.
- Palma, S. (1999). *Manual de Escala de Clima Laboral*. Lima.
- Palma, S. (2005). *Escala Clima Laboral CL*.
- Palma, S. (s.f.). *Manual de Escala de clima Laboral*. Lima: 2004.
- Paola, V. (2002). *Gestiopolis*.

- Perel, V., Lopez, J., & Madgalena, F. (1996). *Administracion General*. Buenos Aires, Argentina: MACHI GRUPO EDITOR S.A.
- Ponce, A. (2007). *Administracion Moderna*. Mexico: LIMUSA.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. U. N. UNAD, Ed.
- Sanchez, J. (2012). *Evaluacion de la Eficiencia de la Investigacion*. Madrid : Diaz de Santos.
- Sherman, A., Bohlander, G., & Snell, S. (1999). *Administración de recursos humanos*. Mexico: International Thomson Editores.
- Sierra Garcia, M. A. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del area administrativa del hospital Regional de Coban A.V*. San Juan Chamelco - Guatemala.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitacion y Desarrollo De Personal*. Mexico: Limusa.
- Uria, D. (2011). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. LTA de la Ciudad de Ambato*. Ecuador.
- Williams Rodriguez, L. V. (2013). *Estudio diagnostico de clima laboral en una dependencia publica*. Nuevo Leon - Monterrey.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnostico de Clima Laboral en una Dependencia Publica*. Monterrey, Nuevo Leon.
- Zans, C. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administartivos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN*. Managua.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Clima Laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018”				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General</p> <p>¿De qué manera influye el clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>a)¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa</p>	<p>General</p> <p>Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>a) Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa</p>	<p>General</p> <p>El Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p> <p>Específicas</p> <p>a). Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>X: Clima Laboral</p> <p>Y: Desempeño del Personal.</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo</p> <p>Método de investigación.</p> <p>Cuantitativo-Cualitativo.</p> <p>Diseño de Investigación.</p> <p>- Descriptivo - correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra.</p>

<p>Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?</p> <p>b) ¿En qué medida favorece el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?</p> <p>c) ¿Cuáles son los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y desempeño del personal en Obras Civiles de La Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018?.</p>	<p>Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p> <p>b) Determinar en qué medida favorece el clima laboral en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p> <p>c) Establecer los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p>	<p>Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p> <p>b). El clima laboral favorece significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p> <p>c). Existen los aspectos discordantes a mejorar en la relación al clima laboral y desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018.</p>	<p>X = Variable 01. Clima Laboral Y = Variable 02. Desempeño del Personal r = Relación de las variables de estudio.</p> <p>Población. La población de estudio lo conforman 40 Trabajadores de la Empresa ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L, en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca -2018.</p> <p>Muestra. Estuvo representado por 40 trabajadores de la empresa ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L, en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - 2018.</p> <p>Técnica de recolección de datos. Técnica Encuesta. Técnica Entrevista. Técnica de Observación.</p> <p>Instrumento de recolección de datos. Cuestionario de encuesta.</p>
--	---	---	--



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO

PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL



Estimado trabajador: A continuación encontrara un cuestionario para medir la percepción del clima laboral en la EMPRESA ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L

Marca con X el nivel que usted ve conveniente en las siguientes preguntas:



Categorías	Puntajes
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
I. REALIZACION DEL PERSONAL						
1	La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores.					
2	Las actividades en las que trabaja te permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L					
3	La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja.					
4	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
5	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma.					
II. INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
6	Para completar su trabajo el tiempo es suficiente.					

7	Para el desempeño de sus labores el ambiente de trabajo es favorable.					
8	Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.					
9	Cumplir con las tareas diarias asignadas en el trabajo, te permite desarrollar personalmente.					
III.SUPERVISION						
10	El supervisor se preocupa por las condiciones seguras del trabajo.					
11	Para mi supervisor antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador.					
12	El supervisor de la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. expresa reconocimiento cuando los resultados superan las metas.					
IV.COMUNICACION						
13	La empresa Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por la comunicación interna entre los trabajadores.					
14	La confianza en los grupos de trabajo entre sus compañeros es buena y armoniosa.					
15	El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.					
16	La información de los tableros de avisos y señalizaciones le proporciona información útil sobre su trabajo.					
V. CONDICIONES LABORALES						
17	Se ofrecen programas de capacitación en Empresa para desarrollar bien las actividades.					
18	Los beneficios que se recibe son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las empresas.					
19	Las condiciones de los materiales, equipos e infraestructura con los que cuenta la empresa para realizar bien mi trabajo es buena.					
20	La remuneración es de acuerdo a las responsabilidades del cargo que se realiza.					



INSTRUMENTO DE MEDICION

CUESTIONARIO

DE DESEMPEÑO DE PERSONAL



Estimado trabajador: A continuación encontrara un cuestionario para medir el desempeño Laboral en la EMPRESA ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L

Marca con X el nivel que usted ve conveniente en las siguientes preguntas:



Categorías	Puntajes
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
I. MOTIVACION						
1	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					
2	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal y emocional.					
3	El ambiente de trabajo te motiva para trabajar.					
4	Recibe incentivos por cumplir bien su trabajo.					
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
II. RESPONSABILIDAD						
6	La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple con la Ley de seguridad y salud en el trabajo.					

7	La responsabilidad del puesto que le es asignado está claramente definido.					
8	La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. cumple a tiempo con el pago de su salario.					
9	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
10	La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L le proporciona los implementos adecuados de seguridad para cada labor.					
III.LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
11	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo ¿le gusta cooperar?					
12	Valora y respeta las opiniones del equipo de trabajo.					
13	Realiza sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L.					
14	El jefe tiene confianza en sus trabajadores para delegar un trabajo importante.					
15	El jefe fomenta el compañerismo para realizar la ayuda mutua.					
IV. FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
16	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					
17	El trabajo que realiza permite contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renuncias, destituciones y otros.					
18	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
19	La Empresa promueve los ascensos sobre la base del mérito de cada trabajador.					
20	Con su desarrollo personal Contribuye a la reducción de los accidentes de trabajo.					

BASE DE DATOS																				
VARIABLE X: CLIMA LABORAL																				
PERSONAS	REALIZACION DEL PERSONAL					INV. LABORAL				SUPERVISION			COMUNICACION				COND. LABORALES			
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1
2.0	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
3.0	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4.0	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
5.0	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
6.0	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3
7.0	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3
8.0	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
9.0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
10.0	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5
11.0	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
12.0	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
13.0	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
14.0	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
15.0	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1
16.0	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
17.0	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
18.0	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	1
19.0	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
20.0	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3
21.0	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2
22.0	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5
23.0	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	3
24.0	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5
25.0	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	2
26.0	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	2	5
27.0	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	2	4
28.0	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3
29.0	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2
30.0	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
31.0	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	4
32.0	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
33.0	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
34.0	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2
35.0	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
36.0	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3
37.0	3	1	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	4
38.0	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
39.0	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5
40.0	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4

BASE DE DATOS																				
VARIABLE Y: DESEMPEÑO DE PERSONAL																				
PERSONAS	MOTIVACION					RESPONSABILIDAD					LIDERAZGO Y TRAB. EQUIPO					FORM. Y DESAR.PERSONAL				
Nº	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1.0	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1
2.0	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4
3.0	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4
4.0	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
5.0	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
6.0	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2
7.0	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
8.0	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
9.0	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
10.0	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
11.0	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3
12.0	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
13.0	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
14.0	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
15.0	1	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1
16.0	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
17.0	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
18.0	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3
19.0	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
20.0	3	4	3	4	3	5	4	5	3	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3
21.0	1	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
22.0	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
23.0	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5
24.0	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
25.0	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3
26.0	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
27.0	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
28.0	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
29.0	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	5
30.0	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
31.0	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
32.0	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
33.0	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
34.0	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5
35.0	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
36.0	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5
37.0	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5
38.0	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
39.0	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
40.0	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5