



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE
GOBIERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO:
2019**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. BLAS QUISPE CASTRO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A Dios: Gracias, Señor, por brindarme el poder, la sabiduría, el juicio y la inteligencia para realizar esta tarea con éxito.

A mi madre Timotea, por darme vida hasta el día de hoy y por brindarme una excelente guía para llevarme por el buen camino.

A mi padre Gregorio por su inquebrantable apoyo, consejo y amor, que han forjado los horizontes de mi vida.

Mi pareja Toya y mis hijos Yoshinori, Dei Aron De Greyito y Keddin. Por ser la razón por la que vivo y sigo adelante, animándome a alcanzar mis metas personales y profesionales.

A mis hermanos Efraín, Rosalía, Yolanda, Nicomedes, Richar y Celestino, agradezco su amor, comprensión y apoyo a mis ambiciones profesionales.

A mis profesores universitarios por su generosidad al compartir sus conocimientos y sugerencias para ayudarme a tener éxito.

Blas Quispe Castro



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Sociales y con gratitud a la Escuela Profesional de Sociología por mi formación profesional. A los docentes por su disposición y aporte en lograr mi meta.

Al director/asesor D. Sc. Felipe Supo Condori, quien me oriento y apoyo con sus concejos y sugerencias durante el proceso de ejecución de la tesis.

Finalmente, un agradecimiento especial Abog. Martin Ticona Maquera Alcalde de la Municipalidad Provincial de Puno, por darme la oportunidad de desarrollar la investigación y a los trabajadores por darme un poco de su tiempo.

Blas Quispe Castro



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

RESUMEN 9

ABSTRACT..... 10

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA 13

1.2.1. Pregunta General 13

1.2.2. Preguntas Específicas 14

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 14

1.3.1. Hipótesis General..... 14

1.3.2. Hipótesis Específicas 15

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 15

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 17

1.5.1. Objetivo General..... 17

1.5.2. Objetivos Específicos 17

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

2.1.1. A nivel Internacional 19

2.1.2. A nivel Nacional 24



2.1.3. A nivel regional-local	30
2.2. MARCO TEÓRICO	32
2.2.1. Sociología del trabajo	32
2.2.2. Naturaleza y disciplina: Max Weber y el Trabajo Industrial.....	40
2.2.3. El trabajo como expresión del antagonismo social.....	57
2.2.4. El clima organizacional	66
2.2.5. La sociología y el clima organizacional	73
2.2.6. Desempeño laboral	80
2.3. MARCO CONCEPTUAL	83
2.3.1. Clima organizacional	83
2.3.2. Clima laboral	83
2.3.3. Variables	83
2.3.4. Responsabilidad.....	83
2.3.5. Recompensa.....	84
2.3.6. Identidad	84
2.3.7. Desempeño laboral	84
2.3.8. Conocimiento.....	84
2.3.9. Habilidades	84
2.3.10. Personalidad.....	85

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	86
3.1.1. A partir del enfoque de la epistemología de la investigación científica	86
3.1.2. A partir del análisis de la profundidad de la investigación.....	86
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	87



3.2.1. Ejes de análisis de la investigación.....	87
3.2.2. Dimensiones de análisis de la investigación.....	87
3.2.3. Unidad de análisis de la investigación.....	88
3.2.4. Unidad de observación de la investigación	88
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	88
3.3.1. Población	88
3.3.2. Muestra	89
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	89
3.4.1. Técnicas de investigación	89
3.4.2. Instrumentos de investigación	89
3.5. PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	90
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	90
3.6.1. Operacionalización de variables por dependencia.....	92

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	95
4.1.1. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno	96
4.1.2. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno	103
4.1.3. Identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno	112
4.1.4. Contrastación de hipótesis planteadas	121



4.1.5. Prueba de hipótesis estadística	140
4.2. DISCUSIÓN	144
4.2.1. Acerca de la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno	145
4.2.2. Acerca de la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno.....	147
4.2.3. Acerca de la identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno	154
V. CONCLUSIONES.....	160
VI. RECOMENDACIONES	162
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	163
ANEXOS.....	168
Anexo A: Matriz de Consistencia	169
Anexo B: Cuestionario de encuesta de investigación.....	171

ÁREA: Política, gestión pública y planificación

TEMA: Clima organizacional y desempeño laboral

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 17 de junio del 2022



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Caracterización de trabajadores por edad	97
Tabla 2	Caracterización de trabajadores por género	98
Tabla 3	Caracterización de trabajadores por instrucción educativa.....	99
Tabla 4	Caracterización de trabajadores por condición laboral	100
Tabla 5	Caracterización de trabajadores por nivel ocupacional.....	102
Tabla 6	Caracterización de trabajadores por nivel remunerativo.....	103
Tabla 7	Grado de influencia del clima organizacional por edad.....	105
Tabla 8	Grado de influencia del clima organizacional por género	106
Tabla 9	Grado de influencia del clima organizacional por grado de instrucción educativa	108
Tabla 10	Grado de influencia del clima organizacional por condición laboral	109
Tabla 11	Grado de influencia del clima organizacional por grupo ocupacional	110
Tabla 12	Grado de influencia del clima organizacional por nivel remunerativo.....	112
Tabla 13	Grado de influencia del desempeño laboral por edad	114
Tabla 14	Grado de influencia del desempeño laboral por género.....	115
Tabla 15	Grado de influencia del desempeño laboral por grado de instrucción educativa	117
Tabla 16	Grado de influencia del desempeño laboral por condición laboral.....	118
Tabla 17	Grado de influencia del desempeño laboral por grupo ocupacional.....	119
Tabla 18	Grado de influencia del desempeño laboral por nivel remunerativo	121
Tabla 19	Caracterización de las condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos.....	146



RESUMEN

Como problema percibido en la gestión pública de una institución gubernamental de carácter municipal es tanto el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores que influyen o no influyen, así como problema general formulada en la investigación en referencia ha sido: ¿Cómo es la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019? Fue el objetivo general formulada de la investigación: **Determinar la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).** El tipo de investigación a partir de la epistemología de la investigación científica ha sido el Hipotético-Deductivo, conocido procedimentalmente como cuantitativo. **El diseño de la investigación ha sido de carácter no-experimental y descriptivo.** El nivel de análisis a partir de la profundidad de la investigación fue de carácter descriptivo y explicativo. La población como universo de análisis y el tamaño de muestra de la investigación, constituye la participación de todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno según su condición laboral y nivel remunerativo al que pertenecen, **el mismo que constituye 590 actores sociales como unidad de observación.** El tipo de muestra fue de conveniencia, no probabilístico. Como resultados de la investigación existen influencias del clima organizacional y del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Se espera de los resultados de la investigación que sirvan como consecución de estrategias para mejorar la gestión de gobierno del responsable como jefe de pliego de la Municipalidad Provincial de Puno.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, gestión, gobierno municipal, trabajadores.



ABSTRACT

As a perceived problem in the public management of a municipal government institution it is both the organizational climate and the work performance of the workers that influence or do not influence, as well as a general problem formulated in the research in reference has been: How is the influence of the organizational climate and work performance of workers in the government management of Puno Provincial Municipality in the year 2019?, the research general objective formulated was: Determine the influence of the organizational climate and work performance of workers that affects the governance of Puno Provincial Municipality in the year 2019. The research type from the epistemology of scientific research has been the Hypothetical-Deductive, procedurally known as quantitative. The research design has been non-experimental and descriptive character. The analysis level based on the depth of the research was descriptive and explanatory character. The analysis population as a universe and the sample size of the research, constitutes the participation of all the workers of Puno Provincial Municipality according to their employment status and remuneration level to which they belong. The sample type was convenience, not probabilistic (Casal y Mateu, 2003, p. 5). As results of the research, there are influences of the organizational climate and the work performance of the workers in the government management of Puno Provincial Municipality in the year 2019, the same that is differentiated according to the social and labor conditions and remuneration levels to which they belong. The research results are expected to serve as the achievement of strategies to improve the government management to the responsible as boss of Puno Provincial Municipality.

Keywords: Organizational climate, job performance, management, municipal government, workers.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: Influencia del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno: 2019. Tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019. La investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Puno, que funge como órgano de gobierno local, como componente de una unidad de análisis. El presente trabajo de investigación se ha dividido en cinco diferentes capítulos generales, el primero de los cuales aborda y detalla el planteamiento del problema. En este capítulo se describe claramente la problemática que existe en relación al clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno. Este capítulo es el primero de los cinco capítulos generales que se han estudiado. En este capítulo también se considera el marco teórico-conceptual relacionado con la sociología del trabajo, el clima organizacional y el desempeño laboral. El segundo capítulo es la revisión bibliográfica, en la que se consideran los antecedentes, se retoman estudios anteriores para tener un conocimiento previo sobre el tema y evitar duplicidades, así como situaciones de analogías de dichas investigaciones y objetivos de la investigación. En el tercer capítulo, se discuten los materiales y procedimientos, que se refieren a los siguientes aspectos: el tipo y diseño del estudio, el tipo de población y el tamaño de la investigación, las técnicas y el procesamiento de la investigación. Los resultados y la discusión de la investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno han sido abordados en el cuarto capítulo de la



investigación; además de entender estos temas como objetivos específicos, en este capítulo se ha considerado el contraste entre la hipótesis de investigación y las estadísticas que se han planteado. Finalmente, se ha reflexionado sobre los resultados de la investigación, tanto en las conclusiones como en las recomendaciones.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Brunet (1999) Sin embargo, el municipio debe tener las capacidades y la cultura organizativa necesarias para generar un trabajo decente y un entorno propicio para el desarrollo de las actividades económicas; esto mejorará la calidad de vida de los trabajadores. Sostiene que el municipio, en su papel de gobierno local, debe liderar su desarrollo económico. Cree que esto es necesario para que el municipio cumpla su función. En una línea similar, César Acua, director de la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE), destacó que para que las municipalidades hagan un trabajo digno, el gobierno central debe dotarlas de recursos suficientes.

Dado que el grado de clima organizativo desempeña un papel en la atracción y retención del talento, el mantenimiento de un rendimiento laboral saludable, la motivación de las personas y el logro de su compromiso, una organización debe esforzarse por ser un lugar agradable para trabajar y gratificante para sus empleados a fin de tener éxito. En este caso concreto, los miembros de la plantilla. Para ello, es fundamental tener en cuenta que experimentar satisfacción en el trabajo no es un comportamiento en sí mismo, sino una actitud que las personas tienen respecto al papel que desempeñan en la organización. Del mismo modo, las actitudes tienen una estrecha relación no sólo



con la conducta posterior, sino también con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación. Además, las actitudes tienen un impacto significativo en las decisiones que toman los individuos. En consecuencia, se puede lograr la eficiencia en una organización cuando se han formado actitudes favorables en los individuos que trabajan en ella hacia la misma y hacia el trabajo que contribuye a la gobernanza de los gobernantes. Esto es absolutamente necesario para que una empresa sea eficiente. (Chiavenato, 2009).

Sin embargo, a pesar de la importancia del desempeño laboral en las organizaciones y del papel que juegan las municipalidades distritales en el desarrollo económico del Perú, no existen estudios relevantes sobre el tema que indaguen sobre el desempeño laboral y su relación con el clima organizacional en estas instituciones; en consecuencia, nos interesa determinar cómo influye el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

En el transcurso de nuestra investigación sobre el tema, nos planteamos las preguntas que se enumeran a continuación.:

1.2.1. Pregunta General

¿Cómo es la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos,



auxiliares y de servicios)?

1.2.2. Preguntas Específicas

¿Cuál es la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen?

¿Cuál es el grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen? Asimismo, ¿según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad?

¿Cuál es el grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen? Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad. Asimismo, ¿según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

Existe influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles



remunerativos (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).

1.3.2. Hipótesis Específicas

- A.** La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 es diferenciada por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).

- B.** Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.

- C.** Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El ser humano es, ante todo, un ser social y organizado, pero ésta no es su única característica definitoria. Debido a la naturaleza intrínsecamente social del



hombre, éste tiene una propensión a formar conexiones que se caracterizan por la colaboración e interdependencia continuas para lograr los objetivos que se propone. Las entidades estatales, incluidos los municipios, como organizaciones, son unidades sociales con una finalidad, en las que los colaboradores realizan diferentes tareas de forma coordinada para contribuir al cumplimiento de la misión de la entidad. Esto puede decirse de las entidades estatales, incluidos los municipios, como organizaciones. Como todo está directamente relacionado con el talento de un individuo, el puesto que ocupa y las condiciones del entorno organizativo que le rodea, es habitual que las organizaciones estatales, como los municipios, descuiden el entorno laboral. Esto, a su vez, reduce las posibilidades de generar valor y aumentar la productividad laboral de las personas.

Para satisfacer las expectativas y necesidades de los trabajadores, las empresas modernas se centran en el clima organizativo y el rendimiento laboral de sus empleados. Esto se hace porque la satisfacción de las expectativas y demandas de los trabajadores mejoran su calidad de vida personal y crea condiciones dentro de la empresa que fomentan el alto rendimiento y la prestación de un servicio de calidad.

Esto indica que el desempeño de los trabajadores está determinado por su percepción de las condiciones del clima organizacional en el que se desenvuelven. Esto es razón suficiente para que las entidades estatales, como los gobiernos municipales, realicen acciones que les permitan diagnosticar e intervenir en el clima que perciben sus empleados.

Es muy importante abordar este tema del clima organizacional y los efectos



del desempeño laboral en la gestión del gobierno local de la Municipalidad Provincial de Puno. Se cree que este problema existe dentro de este entorno, y es la razón por la que existe.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).

1.5.2. Objetivos Específicos

- A.** Caracterizar el análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 en relación a sus condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directivos, ejecutivos, profesionales, técnicos y auxiliares).

- B.** Identificar el grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de



responsabilidad, recompensa e identidad.

- C.** Identificar el grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Tras realizar una extensa búsqueda bibliográfica sobre el tema del clima organizacional y el desempeño laboral, así como la disponibilidad de la escasa bibliografía que se encuentra accesible en bibliotecas, centros de documentación y fuentes de información en línea, nos remitimos a la que se relaciona a continuación:

2.1.1. A nivel Internacional

Zans (2016) realizó una investigación denominada “*Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016*”, tesis desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. La presente investigación presento 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. Utiliza un enfoque cuantitativo que no incluye ningún experimento, y se aplicó el método de conveniencia al seleccionar el tamaño de la muestra de 59 individuos. Este método entra en la categoría de métodos de muestreo no probabilísticos. La presente investigación llegó a la conclusión de que el clima organizacional en FAREM es optimista en un grado significativo; como resultado, se considera que está entre moderadamente favorable y desfavorable. Esto se debe a que el liderazgo que se lleva a cabo es poco participativo, y no tiene ninguna



disposición para mantener un buen clima organizacional. En el mismo sentido, se ha observado que el rendimiento laboral en la facultad es bajo. A pesar de ello, las tareas se cumplen y se realizan en el momento adecuado y preciso. Por otro lado, el proceso de toma de decisiones se realiza en gran medida de forma individualizada y no existe un proyecto de formación. En conclusión, los empleados de los departamentos de enseñanza y administración creen que una mejora del clima organizativo contribuiría positivamente al rendimiento laboral, así como a las relaciones interpersonales, lo que a su vez les hace sentirse bien mientras están en el trabajo. En consecuencia, creen que debería desarrollarse.

Castro (2016), hizo una investigación denominada *“El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas”*, estudio realizado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y desempeño de trabajadores de PYMES potosinas para comprender el impacto que presenta los valores en los trabajadores y facultar que las empresas puedan comprender la conducta humana. Esta investigación se llevó a cabo utilizando metodologías cuantitativas. Cien empleados potosinos de pequeñas y medianas empresas participaron voluntariamente en este estudio. Los resultados del estudio sugieren que las hipótesis sobre la conexión entre los valores relacionados con el trabajo, la motivación laboral y el rendimiento adaptativo son correctas, como indican los resultados del estudio. Los resultados sugieren que los trabajadores tienen las aspiraciones más modernas en cuanto a ser



adaptables y tener la capacidad de ir más allá de sí mismos.

Sum (2015) analiza motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación tuvo como objetivo general: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zonal 1 de Quetzaltenango. Se realizó utilizando el método de investigación descriptiva, que consiste en observar y estudiar minuciosamente el comportamiento humano y social en contextos naturales. Los hallazgos de esta investigación indican que el grado de motivación que posee el personal administrativo de la empresa de alimentos ubicada en la zona 1 de Quetzaltenango tiene un efecto sobre el nivel de productividad que muestra dicho personal.

Uría (2011) analiza el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda. De la ciudad de Ambato. La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. Se llevaron a cabo los pasos del proceso metodológico de investigación descriptivo, explicativo y correlacional. En este estudio, en el que participaron cuarenta empleados diferentes, se demostró mediante el uso de análisis estadísticos que la mejora del ambiente de la empresa conduce a la mejora del rendimiento de los empleados en sus respectivos puestos de trabajo. El tamaño de la muestra para este estudio fue de cuarenta empleados de Andelas Cía. Ltda.



Marroquín y Pérez (2011) analizan el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, la investigación tuvo como objetivo general del estudio: Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, Para realizar el análisis de los numerosos procesos y actividades que tienen lugar en los restaurantes de comida rápida elegidos, se siguió el enfoque metodológico y se utilizó el método cuantitativo. Se comprobó estadísticamente que el entorno organizativo del personal del restaurante es beneficioso para la organización, y también se demostró que las actividades que se les asignaron son beneficiosas para su rendimiento laboral.

González y Méndez (2003) analizan la incidencia del clima organizacional en la motivación del trabajador del sector salud en el Estado Carabobo. Caso de estudio: “Servicio de Nefrología Pediátrica de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera”. La investigación tuvo como objetivo general: Descubrir la incidencia del clima organizacional en la motivación del trabajador. Para lograr este objetivo, se llevó a cabo el procedimiento metodológico habitual en las ciencias sociales. Utilizando la escala de Likert, el diseño fue exploratorio, descriptivo y correlacional. En este estudio, la muestra estuvo constituida por 37 trabajadores, lo que se demostró estadísticamente al correlacionar el clima organizacional con la motivación, obteniendo una relación directa y fuerte, demostrar que la cultura de la organización influye en el nivel de motivación del trabajador del servicio de nefrología pediátrica. Este estudio se llevó a cabo con el fin de determinar si la cultura de la organización tiene o no un efecto sobre el nivel de motivación



mostrado por el trabajador del servicio de nefrología pediátrica.

Castillo (2003) analiza en la investigación titulada: ***“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes adscritos a la Escuela Básica Bolivariana “Simón Planas”. Municipio Torres - Estado Lara”***. Siendo el objetivo principal de la investigación: Establecer la relación entre el clima organización y la satisfacción laboral de los docentes adscritos a la Escuela Básica Bolivariana “Simón Planas”, Municipio Torres, Estado Lara. La investigación fue de carácter descriptivo y correlacional. La conclusión general sugiere que los factores que contribuyen al clima organizacional existente en la Escuela Básica Bolivariana "Simón Planas" son, entre otros, los siguientes: escasa participación de los docentes en las reuniones convocadas por la dirección; escasa comprensión; escaso estímulo a los docentes; y falta de motivación que les impide mantenerse y desempeñarse en un clima organizacional positivo. Todo ello se desprende de la siguiente conclusión general. Entre estas variables destacan los siguientes factores: sólo un pequeño número de instructores asistió a las reuniones convocadas por la dirección.

Finalmente, Rodríguez (2004) realizó un trabajo de investigación titulado: ***“Clima Organizacional en los Ambulatorios Urbanos de Barquisimeto del Municipio Iribarren, Estado Lara de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado”***. Este estudio es una investigación transversal descriptiva. Se utilizaron los siguientes instrumentos y equipos: a) una encuesta para medir el sentimiento de las personas sobre la cultura de la organización.



b) una entrevista organizada y abierta, con el objetivo de determinar cómo se siente la alta dirección de las organizaciones de salud en Barquisimeto sobre el clima organizacional de los Ambulatorios; esto se hará para medir la percepción del clima. c) una matriz FODA para analizar el clima organizacional y determinar sus oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades. Según los resultados, la mayoría de los miembros del equipo sanitario de los Ambulatorios Urbanos tienen una impresión positiva del clima organizacional en el que trabajan. Este porcentaje se sitúa por encima del 64,3%.

2.1.2. A nivel Nacional

Coello (2014) realizó una investigación titulada *“Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”*, estudio desarrollado en la Universidad de Guayaquil. La presente investigación presentó como objetivo: Identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento. En la técnica de investigación se utilizan métodos cuantitativos y descriptivos. Según las conclusiones de nuestra investigación, las condiciones de trabajo extrínsecas de los consultores empleados por Inbound Pymes son muy beneficiosas. En consecuencia, han alcanzado un alto grado de satisfacción, lo que nos permite descartar la idea de que esta cuestión sea la responsable directa del bajo rendimiento de los consultores. Como consecuencia de esto, se ha visto que las condiciones externas son excepcionalmente favorables y satisfactorias, lo que indica un



ambiente positivo y agradable para el grupo de Pymes receptoras, lo que contribuirá a su satisfacción y conveniencia. Esto se hace para el disfrute y la conveniencia de las personas que se unirán al club de las PYMES Receptoras. Por otro lado, es evidente que existe un alto nivel de insatisfacción con sus condiciones fundamentales, como la remuneración que reciben, la evaluación de su trabajo, su participación activa tanto en el grupo como en la empresa, y sus interacciones interpersonales. El hecho de que se declaren grandes niveles de infelicidad es indicativo de este punto. Durante el grupo focal, que tuvo en cuenta el propósito de la formación, el turno previo y la retroalimentación del grupo de consultores, se pudo demostrar que "sus líderes" o supervisores tienen algunos problemas de comunicación y organización. Además, se tuvo en cuenta el objetivo de la formación.

Bobadilla (2017) realizó una investigación titulada ***“Clima Organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo”***, tesis desarrollada en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El presente estudio presentó como objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores de Huancayo. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología de investigación aplicada, así como un diseño de estudio descriptivo correlacional. Los participantes en este estudio procedían de escuelas secundarias situadas en Santiago Antez de Mayolo, Franklin Roosevelt, San Pedro y Eugenio Paccelly. Hubo un total de 104 docentes. La información se obtuvo mediante el uso de un cuestionario, que sirvió como herramienta principal de recogida de datos de la encuesta. Los resultados del



análisis mostraron que existe una conexión entre el clima organizacional y una serie de factores diferentes. Para determinar la naturaleza de esta conexión, se llevó a cabo la prueba de Chi-cuadrado con la comprobación de la hipótesis como guía. Podemos rechazar la hipótesis nula a favor de la alternativa, ya que el estadístico Chi-cuadrado (0,8199) es mayor que el Chi teórico (0,711) cuando el nivel de significación se fija en $\alpha=0,05$ y el valor $gl=4$. Esto demuestra que existe una relación entre las variables, ya que la hipótesis alternativa ha sido aceptada mientras que la hipótesis nula ha sido rechazada como resultado de esta evidencia.

Quispe (2015), realizó una investigación titulada *“Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”*, tesis desarrollada en la Universidad Nacional José María Arguedas. Su objetivo de investigación fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. La investigación se llevó a cabo en el Reino Unido mediante un diseño no experimental, transversal y correlacional; la muestra incluyó a 64 personas, entre ellas directivos, subdirectores, jefes de oficina, asistentes y otros colaboradores; los datos se recogieron mediante el uso de una encuesta; el instrumento utilizado para la investigación fue de diseño propio. Para dar sentido a los resultados, se aplicó la estadística descriptiva. A continuación se enumeran los resultados de la investigación: La prueba estadística de correlación arrojó un valor de 0,743 con respecto al objetivo general, lo que indica que existe una relación directa que es indirectamente positiva en cierto grado. Esto parece indicar que existe algún



tipo de asociación. Además, hay un alto nivel de significación debido a que las pruebas estadísticas demostraron que los resultados tienen un valor inferior a 0,001. En consecuencia, dado que el valor p es inferior a 0,05, no existe una cantidad suficiente de pruebas estadísticas para concluir que la asociación no está presente.

Benítez (2012) hizo una investigación denominada “*Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C*”, tesis desarrollada en la Universidad Nacional de Trujillo. Su objetivo de investigación fue: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Empresa Consorcio La Arena S.A.C en la Región La Libertad. La investigación se realizó utilizando un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 55 personas, entre directivos, personal administrativo y trabajadores, y la recolección de datos se realizó utilizando diversas técnicas, como el análisis documental, la entrevista, la encuesta, la observación directa y la navegación en Internet, así como fichas, guías de entrevista, cuestionarios, guías de observación y buscadores. Ambos valores indicaron niveles medios en sus respectivas escalas y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.8706, lo que indica que el clima organizacional tiene un efecto directo en el grado de desempeño que alcanza el personal que labora en el Consorcio La Arena S.A.C. Los hallazgos indicaron una calificación de 160.5 puntos con respecto al clima organizacional, y una calificación de 65.3 puntos con respecto al desempeño. Ambas cifras representaron niveles considerados como ordinarios en sus respectivas escalas.



Mino (2014) analiza la investigación titulada: ***“Correlación entre el clima organizacional y desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”***. Siendo el objetivo general: Determinar si existe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. La investigación se llevará a cabo mediante un diseño metodológico de tipo y nivel descriptivo, y también incluirá un análisis del grado de conexión entre las variables. Se utilizará una muestra de 21 personas, todas ellas empleadas en la empresa. Según los resultados, el grado de correlación entre la variable de clima y la variable de rendimiento es de 0,281, que se sitúa en el rango de 0,2 a 0,3. Tanto el clima como el rendimiento son variables que pueden verse afectadas por factores externos. Esto sugiere que la asociación positiva no es especialmente fuerte, lo que a su vez sugiere que la variable de clima sólo ejerce una influencia moderada sobre la variable de rendimiento.

Franco (2001) realizó una tesis de psicología titulada: ***“Relación entre los factores del clima organizacional y las competencias del desempeño laboral en docentes del Consorcio de Colegios Parroquiales del Departamento de Piura”***. Existe una asociación sustancial entre las características del clima organizacional y las competencias de desempeño laboral de los docentes del Consorcio de Colegios Parroquiales del Departamento de Piura, según una investigación correlacional. En este estudio participaron 210 profesores, de los cuales 99 eran hombres y 111 mujeres. El



nivel de significación para esta conexión se estableció en 0,05. (Consortio de Colegios Parroquiales del Departamento de Piura).

Álvarez (2001) señala que la cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Señala que el Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Según las conclusiones del estudio, la cultura organizativa en el INO está desequilibrada debido a que el área explícita (operativa) no coincide con el área implícita (creencias y valores). Debido al estilo de liderazgo predominante en la organización, que es autoritario, existe cierta reticencia al cambio dentro del INO. El ambiente no fomenta la participación ni la iniciativa. Las actividades laborales están sometidas a un nivel anormalmente alto de control y supervisión. La ausencia de una carrera y de proyecciones profesionales incita a los trabajadores cualificados, tanto permanentes como contratados, a abandonar la institución para trabajar en otra organización.

Vásquez (2007) analizó: *“El nivel de clima organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”*. La investigación tuvo como objetivo general: Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería. Como parte de una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal, se utilizó la escala Likert. En esta encuesta, el 48% de la población estaba formada por 80 enfermeras que



trabajaban como profesionales de la enfermería. Según los resultados de la prueba Chi-cuadrado, estas enfermeras tienen un nivel de motivación moderado, siendo la identificación y la autonomía los dos aspectos más importantes de la motivación. Por el contrario, las características de retroalimentación, importancia y diversidad de tareas son indicativas de un bajo nivel de motivación.

2.1.3. A nivel regional-local

Recharte (2017) en su tesis titulada: *“Modelo de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno: 2015”*; tuvo como objetivo general: Conocer el modelo de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno-2015 en relación a la comunicación, responsabilidad e identidad institucional. Sin embargo, no se puede desconocer un liderazgo emergente desde los niveles intermedios y en las diversas áreas porque pueden aportar creatividad e iniciativa para el logro de las metas y objetivos de la institución. Esto se debe a que el modelo de liderazgo burocrático se impone en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno a través de la posición jerárquica que impone la disciplina y el cumplimiento de funciones. Desarrollo del liderazgo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, ejemplificado por un 33, se refleja en la capacidad de innovación de los trabajadores al asumir nuevas funciones. Sin embargo, es importante señalar que los grados de identificación, responsabilidad y comunicación no son universales ni exigibles, sino que los trabajadores que demuestran estas características son los que llevan más tiempo trabajando. Debido a que el



personal no es muy cooperativo entre sí, el ambiente organizacional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno se considera regular, pero no muy excelente. Esto se debe a los grados de responsabilidad, comunicación e identidad institucional que se manejan. Los trabajadores, los funcionarios y los directivos coinciden en que el clima de la organización no es satisfactorio. Esto se debe a límites como la falta de motivación de los recursos humanos y el nombramiento de directivos que desconocen la visión y el objetivo al inicio de sus actividades. Ambos factores restringen la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Estas limitaciones tienen un efecto directo y negativo en el desempeño de la institución, como lo demuestra el hecho de que no se haya cumplido el Plan Operativo Anual 2015.

Larico (2014) en su tesis titulada: ***“Estilo de liderazgo y clima organizacional en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – 2013”*** tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Como resultado de su investigación, extrae la siguiente conclusión: El estilo de liderazgo tiene un efecto perjudicial sustancial en el clima organizacional de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. La evidencia empírica revela que cuanto más transaccional es el estilo de liderazgo percibido por los empleados municipales, menos saludable es el ambiente de trabajo organizacional. Esto es atribuible a la inherente verticalidad y burocratización de la estructura de la organización. Este tipo de organización prioriza la



consecución de sus objetivos y metas sobre el desarrollo de sus recursos humanos. Según los resultados de las encuestas correspondientes, el liderazgo transaccional es el estilo de liderazgo predominante en el Departamento de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. Es decir, los empleados municipales consideran que sus jefes están más enfocados en lograr las metas planificadas mediante el uso de incentivos positivos (seguir trabajando) o negativos (dejar de trabajar) (ser sujeto de despido). En contraste, un ejercicio de liderazgo transaccional en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca reveló que la mayoría del clima organizacional es poco saludable (o por mejorar). Luego de evaluar diez indicadores de clima, como Identidad, Conflicto y Cooperación, Motivación, Comunicación Organizacional, Estructura, Toma de Decisiones, Remuneración, Confort e Innovación, agrupados en tres dimensiones: cultura organizacional (62%), diseño organizacional (68%) y potencial humano (75%), se puede concluir que el clima organizacional puede mejorar (78%) si el estilo de liderazgo se vuelve más transaccional.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Sociología del trabajo

Ghio (2014) Los llamados obreristas o autonomistas italianos, la línea radical inglesa con Richard Hyman y el enfoque del marxismo económico estadounidense de Harry Braverman no abandonaron la discusión sobre qué es el trabajo y trataron de mantener su carácter crítico. A pesar de ser una minoría en el campo, estos grupos no abandonaron la discusión sobre lo que es el



trabajo. Probablemente hubo otras perspectivas críticas sobre el concepto de trabajo a lo largo del siglo XX, pero sólo hablaremos de aquellas cuya contribución fue reconocida por la comunidad académica.

En 1974 se publicó la edición inglesa de *Labor and Monopoly Capital* de Harry Braverman. Su libro se centra en la evolución histórica de las prácticas industriales y las formas de trabajo en las sociedades capitalistas. Es fascinante escuchar la opinión de Braverman sobre la estructura organizativa del trabajo en las empresas modernas, no sólo en Occidente sino también en la Unión Soviética. Imagínese vivir en un mundo en el que cada trabajador tiene un control total sobre las herramientas de producción., los economistas soviéticos sostenían que el estudio de la satisfacción laboral no tenía sentido. Aunque afirmaban la superioridad sobre la práctica capitalista en cuanto a la propiedad de los medios de producción por parte de los trabajadores, las prácticas de salud y seguridad, la planificación racional, etc., Braverman sostenía que en cuanto a la organización y la división del trabajo no se afirmaban diferencias significativas. (Braverman, 1987: 28).

De hecho, el autor afirma que los trabajos de Lenin, en los que habla de la importancia de investigar y conocer las partes ventajosas del taylorismo, son sólo un ejemplo de las formas en que se mantuvo el proceso laboral en la Unión Soviética. Esta práctica es problemática porque ejemplifica la normalización del método de producción existente. Esto hace que la práctica sea preocupante. Porque si incluso los países que se oponían al capitalismo se organizaron en torno al funcionamiento de la industria moderna, parecía imposible invertir la



división del trabajo. Esto condujo a la aparición de un auténtico determinismo técnico, en el que la organización del trabajo parece ser un resultado directo de la tecnología y no al revés. (Braverman, 1987: 28).

Este punto de vista genera una sociología que se contenta con la permanencia de la forma actual de las interacciones sociales. Ante esto, el tema a examinar ya no es el trabajo en sí, sino la reacción del trabajador ante él, y la sociología tiene sentido en este sentido. (Braverman, 1987: 43). El proceso laboral en el contexto de las relaciones sociales capitalistas es, según Braverman, el tema más importante a investigar. A través de una interpretación única de los textos de Marx, demuestra que el rasgo distintivo del capitalismo es la compra y venta del trabajo humano. Para que esto ocurra, deben cumplirse tres condiciones: los productores deben estar desvinculados de los medios de producción (lo que significa que no tienen más remedio que vender su fuerza de trabajo), los trabajadores deben no tener restricciones legales (lo que significa que son libres de vender su fuerza de trabajo) y debe haberse formado un capitalista empleador. La transición del proceso laboral a la acumulación de capital es un hecho histórico más reciente que antiguo. La naturaleza de las relaciones de producción del capitalismo limita la cantidad real de trabajo que se puede realizar, a pesar de que el potencial de trabajo es ilimitado. El trabajador es obligado a vender su capacidad de trabajo, y como resultado, también entrega su deseo de trabajar al capitalista; este es el proceso de alienación.

Desde este punto de vista, Braverman investiga varias facetas de la creciente alienación de los trabajadores en el transcurso del proceso laboral, así



como el control de esta alienación por parte de los capitalistas. Mientras Braverman escribía en Estados Unidos durante la década de 1970, el trabajo académico en el campo de las relaciones industriales en Gran Bretaña estaba dominado por las metodologías empiristas de la época. Era la misma década en la que Braverman escribía en Estados Unidos. Éstas se centraban en preocupaciones más prácticas y dejaban de lado la argumentación teórica. En este marco, se creó en Inglaterra un centro de tendencia marxista para el estudio de las relaciones laborales, cuyo núcleo neurálgico era la Universidad de Warwick. El trabajo realizado por Richard Hyman desempeñaría un papel fundamental en este enfoque, que acabaría dando lugar al enfoque marxista o radical de las relaciones laborales. Hyman entra en debate con dos escuelas de pensamiento principales en su obra *Industrial Relations, a Marxist Introduction*, que se publicó por primera vez en 1975. Estas escuelas de pensamiento se conocen como los empiristas y los sistémicos. (Senén González y Ghiotto, 2007).

En respuesta a estas formas de pensar, Hyman propone modernizar el pensamiento marxista para producir un marco teórico alternativo para analizar las relaciones industriales. Según Hyman, nuestra sociedad está segmentada en clases, y estas clases se diferencian entre sí por quién posee los medios de producción de forma privada. Esto vuelve a situar el conflicto en el centro, dado que la sociedad es dinámica y generalmente no gravita hacia la confluencia sino hacia la lucha entre clases. El estudio de los procedimientos que se utilizan para regir las relaciones laborales tendría que convertirse así en el énfasis principal de las relaciones industriales. El estudio del trabajo en su



forma salarial es donde Hyman sitúa su foco principal en su obra sobre el capitalismo y el trabajo. El hecho de que el trabajo se considere una mercancía en el capitalismo ayuda a definir la tensión fundamental en esta sociedad: el salario que quiere el trabajador es un coste para el empresario, que se esforzará por mantenerlo lo más bajo posible. (Hyman, 1981: 33).

A pesar de la importancia de las aportaciones de Braverman y Hyman, cabe destacar que ambos aceptan la perspectiva del trabajo en cuanto a la naturaleza del mismo. Es importante recordar esto. ¿Qué implica esto precisamente? Implica que el concepto de trabajo es visto en términos de una categoría transhistórica: como una actividad que media entre el hombre y la naturaleza, produciendo cosas para satisfacer los deseos humanos. (Postone, 2006).

En esta estructura social, la actividad laboral se basa en el dominio de una clase sobre otra, lo cual es un atributo definitorio del capitalismo. En cambio, el socialismo se concibe como la eliminación de la explotación de clase dentro de una economía industrializada, además de la colectivización de los medios de producción y la planificación económica. En el contexto de este paradigma, la actualización del trabajo se considera el componente fundacional del potencial de la libertad humana. Aparte del hecho de que la nueva sería la economía política del trabajo, nada separa al marxismo de otras economías políticas hasta ahora.

En el marxismo ortodoxo, *El Capital* no se considera una obra que inicie la crítica de la economía política. Esto se debe a que *El Capital* es la obra más



famosa e influyente de Marx. Para comprender este aspecto de la obra de Marx, es necesario situar la crítica en el epicentro de los propios principios filosóficos de Marx. Según este punto de vista, el principio central del pensamiento de Marx es su argumento sobre la doble naturaleza de las condiciones de trabajo. En el capitalismo, el trabajo puede verse tanto en su forma física como en su forma abstracta. En cambio, el marxismo convencional, que define el socialismo como la materialización del trabajo, se limita a sustituir un término por otro sin afectar al carácter fundamental de las relaciones sociales. Es posible que esto facilite la comprensión de nuestra crítica a autores como Braverman y Hyman.

Como se ha subrayado, sus análisis son de la máxima importancia en el proceso de formulación de una estrategia global y holística para tratar las relaciones laborales. Por otro lado, se limitan a un análisis del trabajo meramente en términos de su potencial para producir resultados y no abordan el concepto de trabajo en sí mismo. En Braverman se presenta una crítica a las formas industriales de trabajo, aunque no se desarrolla de forma significativa. Por el contrario, restringe la discusión de este tema al comienzo de su obra, antes de profundizar en las características del trabajo industrial en la década de 1970. Se mantiene el énfasis en el proceso laboral. Sin embargo, hay algunas cuestiones fundamentales que deben abordarse en una crítica del trabajo bajo el capitalismo, sobre todo el carácter del trabajo abstracto. Mientras estos puntos de vista crecían en Estados Unidos y el Reino Unido, otra tendencia en la Europa continental impulsó un cambio de la perspectiva marxista tradicional sobre el trabajo. Durante el conflicto laboral de la década de 1960, estos



llamados obreristas o autonomistas italianos se desarrollaron con intensidad. Desde mediados de la década de 1950, la perspectiva obrerista italiana puede considerarse a la luz de las huelgas que los empleados de las fábricas del norte de Italia organizaron contra sus empleadores. Alcanzó su punto álgido durante lo que se conoció como el Otoño Caliente italiano de 1969 y los años siguientes, que estuvieron marcados por levantamientos, huelgas, actos de sabotaje y una serie de guerras que se prolongaron desde 1969 hasta 1977.

No se puede exagerar la importancia de utilizar este método. En este contexto, se examinan tres aspectos importantes de los escritos filosóficos de pensadores como Mario Tronti, Raniero Panzieri y Toni Negri. Al principio, rompieron los vínculos con una corriente del marxismo que mantenía una interpretación positivista y científica de las ideas de Marx. La forma tradicional de marxismo ponía un fuerte énfasis en el crecimiento de las fuerzas productivas, que, cuando se ponía en oposición a los vínculos sociales de la producción, creaba un potencial revolucionario casi por defecto (Cleaver, 1985). Era una forma de marxismo conocida como "sin sujeto" o "con sujeto automático". Según esta teoría, la ruptura del modo de producción capitalista sería provocada por las leyes objetivas de la reproducción del capital. Como una especie de represalia, el movimiento obrero italiano invirtió el sistema elevando a la clase obrera por encima de las regulaciones del capitalismo. Para lograrlo, era necesario situar la acción humana en el centro tanto del análisis como de la acción política. La idea de la composición de la clase obrera se desarrolló a partir de esta inversión, que se basa en la noción de que son los movimientos de la clase obrera los que impulsan los movimientos del capital,



y no al revés. Este concepto de composición de la clase obrera se desarrolló sobre la base de esta inversión. Debido a esta inversión, y en segundo lugar, llegamos al núcleo del obrerismo, que es la negación del trabajo como la actividad alrededor de la cual el capital organiza la existencia. Este es el corazón del obrerismo. Además, esta actividad es esencial. Por lo tanto, en lugar de identificar el capitalismo como la propiedad privada de los medios de producción, podríamos decir que es un marco social que se construye sobre el trabajo forzado. Esto contrastaría con la definición tradicional de capitalismo. (p. 4). (Cleaver, 1985, página 33)

Esta reevaluación de la función del trabajo conduce a una re conceptualización de la clase obrera. La clase obrera ya no se define como los individuos que deben vender su fuerza de trabajo para subsistir, es decir, los trabajadores o asalariados, sino que se define como la clase de personas a las que el capital puede imponer el trabajo, es decir, la sociedad en su conjunto. Este cambio de perspectiva da lugar a una re conceptualización de la clase obrera. Como trabajadores industriales, campesinos o desempleados, el tipo de trabajo impuesto es secundario. Porque la relación salarial es, en última instancia, vulnerable al cambio, pero el papel básico del capital es homogeneizar a los humanos como fuerza de trabajo, como trabajo abstracto. La transformación de los seres humanos en mano de obra abstracta no la logra el capital simplemente mediante el pago de salarios. La imposición del trabajo es el problema fundamental del capital; no importa cómo se logre (Cleaver, 1985: 48). Por lo tanto, la lucha contra el capitalismo no puede ser (exclusiva y principalmente) una lucha por la socialización de los medios de producción;



más bien, debe ser una lucha contra el trabajo capitalista, contra el trabajo que crea valor (abstractamente). Como conclusión de nuestro estudio de las tres perspectivas críticas presentadas, nos gustaría señalar que su existencia en el contexto de las disputas de los años 60 no es casual. En realidad, los enfoques empiristas, sistémicos e incluso los marxistas tradicionales fueron incapaces de explicar la génesis de movimientos que no eran inequívocamente obreros. Examinaron lo que era nuevo y diferente en el capitalismo de la posguerra, así como las crisis que le siguieron, y procedían de Estados Unidos, el Reino Unido e Italia. Cuestionaron las características fundamentales del trabajo, así como el valor de las ideas preexistentes para conocerlo.

En consecuencia, es de suma importancia que las ideas marxistas vuelvan a surgir, aunque ya no respalden con entusiasmo el verdadero experimento socialista que llevó a cabo la Unión Soviética. Durante esta época de transición, se sentarán las bases para la formación de una visión del mundo que se preste a la sociología del trabajo y de las relaciones industriales.

2.2.2. Naturaleza y disciplina: Max Weber y el Trabajo Industrial

Basso (2011) La investigación de Max Weber sobre los efectos de la actividad industrial en el cuerpo de los trabajadores es uno de los ejes más importantes de su obra. Es necesario adaptar los conceptos de las ciencias naturales al mundo social de la industria debido a la exigencia de una disciplina constante de los hombres en el trabajo para transformar sus cuerpos en instrumentos útiles y hacer que sus movimientos y comportamientos sean medibles y predecibles. Esta exigencia obliga a adaptar los conceptos de las



ciencias naturales. Aquí es donde las ciencias sociales empiezan a tomar forma al desglosar y reconstruir las acciones y comportamientos del hombre. Sus leyes no tienen principios morales o éticos inherentes, pero nunca son apolíticas. Por ejemplo, la negativa de los trabajadores a integrarse plenamente en el sistema de producción, que los científicos consideran un impedimento para la progresión de la racionalización, ejemplifica el carácter político de sus leyes en su totalidad.

Cuando Max Weber tenía sólo 24 años, hizo la afirmación de que "una parte de la humanidad existe sólo para trabajar para otros, y mecánicamente, para ganar su salario". Esta afirmación puede considerarse una primera y precoz realización de un *Trennung* que determinará la trayectoria de la primera producción madura de Weber: su atención, por un lado, a las condiciones de posibilidad históricamente determinadas del surgimiento de un nuevo orden social y por otro, a la aparición de Esta intersección de pensamientos en torno a la iniciativa empresarial y las condiciones de trabajo ha merecido, hasta este momento, muy poca atención. Esto podría deberse al hecho de que en la literatura secundaria, los escritos sobre la moral protestante y el espíritu del capitalismo, por un lado y los trabajos sobre la industria y las circunstancias de los empleados en la fábrica cerrada, por otro lado, se han estudiado prácticamente siempre de forma independiente.

Sin embargo, la coincidencia de estas investigaciones, que a menudo están relacionadas pero de forma diferente, proporciona el telón de fondo sobre el que sedimentarán conocidas categorías analíticas, como la distinción entre



funciones organizativas (Leistungen) y funciones operativas (Arbeit), o la controvertida distinción entre racionalidad formal y racionalidad material, que aquí se retoma principalmente en el contexto de la relación entre los fenómenos de racionalización (técnica y valor). Esta relación entre reificación y racionalización presenta un importante conflicto por lo demás pacificado entre los procesos de nomologización de las ciencias sociales (en términos de racionalización) y los fenómenos correlativos de producción, modificación y, en última instancia, alteración del objeto de investigación (en términos de reificación), con el fin de hacerlo lo más adecuado posible para la enseñanza en la educación terciaria nomológica. Este conflicto surge porque la reificación busca hacer más tangible el objeto de investigación, mientras que el racional Weber utilizó palabras bastante exactas para describir este fenómeno, al que se refirió como una "aproximación de la realidad al principio teórico". Este proceso se produce de forma constante y recíproca. El argumento se centrará en este desacuerdo, que requiere un examen de la naturaleza del vínculo entre la ciencia social y la ciencia natural y servirá como tema unificador del argumento. La bibliografía secundaria prácticamente no aborda de forma conjunta el tema de las condiciones de trabajo en la industria y en las plantas cerradas.

La fábrica es el lugar donde se concentra con más frecuencia la lucha. Aquí es donde la lucha entre la racionalidad material y la racionalidad formal, así como la lucha entre las diversas formas de racionalidad heurística, es más evidente y directa. De hecho, las condiciones de trabajo que implican una invariante común, en el sentido amplio de condiciones de taller, son las más



probables en una fábrica. Estas condiciones permiten determinar una serie de regularidades observables y en consecuencia, un grado de previsibilidad, cuya apreciación puede servir de banco de pruebas para diversas disciplinas. La materia prima que se presentará en la investigación es el resultado de una interacción entre el espíritu coagulado de la máquina y el espíritu disciplinado de la artesanía. Esta interacción da como resultado la creación de un material que se muestra algo resistente y poco dispuesto a ser tomado como objeto, a pesar de ser el objeto de la investigación.

La existencia del trabajador hace que la fábrica sea indistinguible de las condiciones del taller, al igual que el trabajador es indistinguible de un átomo sin voluntad (*willenloses Atom*). El afán de racionalización tecnológica y económica es el principal impulso para que el trabajador fabril comprenda su singularidad. Taylor ya había identificado una serie de atributos que hacen que un hombre (un trabajador) sea lo suficientemente universal para desempeñar sus funciones como uno de los requisitos para el éxito de un director de fábrica. Evidentemente, se trata de una universalidad potencial de funciones, de saber hacer el mayor número posible de cosas, de forma competente, en el menor tiempo posible: una universalidad que se cultiva, por tanto, desde la perspectiva, como diría Weber, de la rentabilidad, y en consecuencia, desde la perspectiva racional-instrumental del director de la fábrica, con la que lleva a cabo una actuación (*Leistung*) al frente de una fuerza de trabajo constituida por otros cuerpos. Weber llamaría a esta perspectiva "rentabilidad". En este marco, la única y más eficaz forma de gestión científica es el rendimiento del trabajo, que es visto como la combinación perfecta de impulsos neurológicos y



musculares para su maximización. En esta situación, la perspectiva es más limitada; sin embargo, sólo a partir de este proceso de racionalización y de la peculiaridad de su objeto el hombre trabajador y la actividad físico-mental de la producción- un movimiento acabará implicando a todo el complejo físico, incluyendo la personalidad, el temperamento y el modo de vida del trabajador. Esto es así porque el hombre trabajador es el objeto del movimiento, y el hombre trabajador es lo único que hace única la producción de mercancías. Es un proceso de absorción de las actividades del hombre trabajador, reconocido en su universalidad y visto desde una perspectiva específica, la de la necesidad de racionalización tecnológica y económica.

Este será el punto en el que comienzan las encuestas de Weber: por un lado, las exigencias de la industria y por otro lado, la investigación de las cualidades caracterológicas de los trabajadores, vistas no sólo en términos de rentabilidad, sino también como una investigación del tipo humano producido por las condiciones modernas de existencia. Este será el punto de partida de las encuestas de Weber. Parece que Weber conoce las necesidades técnicas y económicas de la racionalización, así como las condiciones históricas y materiales que deben existir para que ésta se produzca en este caso. La racionalización nunca es el resultado de un experimento de laboratorio exitoso o de una organización impuesta desde el exterior. Más bien es un conjunto de procesos enraizados en la realidad y sus instituciones que, con sus actos, obligan, transforman, remodelan los órdenes y entidades, en última instancia, los cuerpos en los que se infiltran.

El "hombre" complejo se define por su singularidad, pero la mirada que



lo observa, la del gestor científico o el ojo evaluador del científico, recoge y procesa una serie de informaciones que invariablemente ayudan a modelar y construir en parte el objeto de su propia observación. Puede pensarse que esta información contribuye a la construcción del complejo "hombre". El hombre es investigado en todos los aspectos de su universalidad, incluyendo su personalidad, su forma de vida, su dinámica familiar, su historia personal, e incluso sus vicios ocultos, su estado de ánimo y sus actividades sexuales. Nada se pasa por alto en esta investigación. Además, la perspectiva del investigador, así como la ubicación del trabajador en su entorno primario (el lugar de trabajo), garantizan que cada observación sea pertinente en cuanto a la exigencia de lograr un rendimiento funcional. Así pues, hay que estudiar los rasgos característicos para saber qué trabajadores son los más adecuados para cada industria. Su historia personal a este respecto, el caso del trabajador de los círculos pietistas es instructivo puede resultar útil para examinar las múltiples formas de distanciarse consciente o inconscientemente del esfuerzo productivo. Para anticipar si habrá o no una reducción del rendimiento el lunes, se observa la actividad sexual durante el fin de semana, que es el único momento en que se practica realmente.

El punto de vista del científico tiene un doble impacto: por un lado, establece una jerarquía basada en el grado de adecuación de los distintos tipos de personas a las condiciones de trabajo de la moderna industria cerrada y por otro, influye en el comportamiento de las personas, útil para la selección de personal; por otro, determina qué tipo de persona sobrevive mejor a estas condiciones. Por supuesto, no se trata de un proceso estático de búsqueda y



recolección, sino de una dinámica de adaptación progresiva: las numerosas referencias a la selección y la adaptación, que son términos extraídos de un léxico más general, se entienden mejor en términos weberianos, pero re articulados en el carácter antinatural de las condiciones de la fábrica. Consideremos únicamente las dinámicas que caracterizan la batalla por la existencia dentro del aparato industrial. En este proceso, la mirada del científico es sin duda vigilante y tímida, pero no es en absoluto imparcial. Tu comentario, estés o no de acuerdo con él, contribuye significativamente, cinematográficamente hablando, a la representación de lo que ocurrió aquí.

Las construcciones conceptuales a través de las cuales los científicos ejercen su intervención son un indicador clave de la productividad de dichas observaciones. No se capta en una imagen de reducción evidente del presupuesto, sino que se disecciona, destruye, fragmenta y vuelve a ensamblar de acuerdo con su técnica, objetivo y ángulo de observación. Al definir el rendimiento mental relativo, Kraepelin observa el alma desgarrada del parto y dice que es el resultado de los juicios mayoritarios de la “cámara inferior” y las percepciones de la “cámara superior” de los cuadros mnémicos. De la misma manera que Vesalio observó el cadáver indefenso que había sido desgarrado para estudiar los intestinos del cuerpo, Kraepelin observa el alma desgarrada del trabajo para investigar las entrañas del alma. Por lo tanto, la fábrica sirve tanto de laboratorio experimental de la racionalización del trabajo como de lugar de investigación científica y sistematización de la degeneración provocada por el lado de la sombra del proceso de racionalización, también conocido como objetivación. Ambas funciones se llevan a cabo en la fábrica.



Weber y Kraepelin, ambos afiliados a la Universidad de Heidelberg, utilizan enfoques heurísticos divergentes, aunque comienzan en el mismo lugar y parten del mismo material observable (el trabajador) (la fábrica). Una investigación multifacética sobre la relación entre el cuerpo y la mente o entre el cuerpo y el alma en un entorno en el que la interacción mutua es efectiva se incluye en el proceso de reducción del ser humano como un todo a sus componentes más fundamentales. Estos componentes pueden ser físicos, mentales o espirituales.

La reflexión de Weber se sitúa dentro de los pliegues de esta disección y recomposición; busca abrir un espacio en el que el elemento social, a pesar de adquirir (donde es heurísticamente fructífero) analogías con las formaciones conceptuales propias de las ciencias naturales, encuentra simultáneamente su propia dimensión disciplinar distintiva. En las Erhebungen, como en el ensayo Sobre la psicofísica del trabajo industrial, esta trayectoria encuentra una reverberación en un plano de investigación no experimental, sino empírico. En la búsqueda de una rearticulación profunda, el término geistig, que ya había sido objeto de una serie de ataques mordaces por su uso en el texto de ética protestante, es particularmente ilustrativo. Ampliado para incluir el rendimiento más estereotipado, a menudo puramente mecánico, el término se considera finalmente totalmente inapropiado, justificadamente demasiado amplio, y sobre todo desprovisto de su elemento esencial, que está representado por aquellas relaciones de valor que típicamente asociamos con los objetos intelectuales del trabajo.

Observando que, estrictamente hablando, no hay ningún trabajo que sea



verdaderamente físico, Weber se inclina por la palabra solicitación del sistema nervioso central en lugar del término "geist". La necesidad de adaptar el concepto a la mecanización cada vez mayor (y, en ciertas industrias, a la repetición cada vez mayor) del trabajo requiere una reformulación de los diversos significados de una frase como geistig, que conduce a los impulsos eléctricos del sistema nervioso central, o más concretamente, al límite de la materialidad orgánica. Esta idea idéntica, a la que Weber había dado la particularidad del empresario burgués (una forma particular de espíritu), es aquí despojada de todos aquellos componentes que caracterizan la diferencia específica entre los dos tipos de personas (sobre todo la relación de valor), porque en última instancia se reduce a algo medible. Si es cierto que se trata del proceso de apropiación de una conceptualidad propia de un orden disciplinario particular, frente a los tradicionales conceptos metafísicos inapropiados para los objetivos limitados y sectoriales de la investigación específica, entonces hay que tener en cuenta también el contexto estructural en el que esta reformulación conceptual posee su propio nivel de imputabilidad y su propio conjunto de posibilidades.

Un ejemplo que sigue siendo muy claro es el proceso de descomposición y recomposición de los cuatro temperamentos originales en cuatro combinaciones de intensidad y duración del estado emocional respectivo. Como resultado, las características cualitativas tradicionales de cada temperamento se pierden, pero los temperamentos se vuelven más mensurables. Por lo tanto, el proceso de realizar un estudio analítico del trabajo penetra tanto en el cuerpo como en la mente del trabajador, y pone en marcha



un proceso de composición en el que la objetivación de los procesos y acciones psicofísicas se vincula al registro de las cualidades cuantitativas. Los procesos de reificación y nomologización son en realidad dos aspectos diferentes de un mismo proceso global. La nomologización de la ciencia social, a la que la ciencia natural sólo ofrece una faceta útil, encuentra en esta investigación fabril una nueva confirmación de la especificidad de su trayectoria. Esta especificidad se manifiesta en la referencia singular a la fábrica, es decir, al entorno social en el que afina sus instrumentos teóricos. En otras palabras, la investigación en la fábrica proporciona una nueva confirmación de la especificidad de la trayectoria de las ciencias sociales. Los componentes psicológicos, fisiológicos y psicofísicos se funden aquí en un marco irreductible tanto a las herramientas conceptuales como a la metodología y, sobre todo, al propósito que se persigue. Este propósito es definir un contexto que, al definirse como social, debe ser capaz de ver todos los requisitos derivados de esta ciencia desde una perspectiva diferente: Por lo tanto, un acontecimiento verdaderamente social como la transformación del orden de producción podría conducir a una reducción del uso de los músculos más grandes a favor del uso de los más pequeños, o podría conducir a una expansión del rendimiento intelectual, incluyendo la actividad de silabeo, que es la más fundamental de las actividades. La totalidad del aparato psicofísico será rebajada al nivel de un mero objeto sobre el que actuará el sistema de lo real, subsumiéndolo y moldeándolo de acuerdo con su propio funcionamiento y objetivo. Cuando Weber comienza su trabajo como inspector en Oerlinghausen, tendrá una profunda comprensión del proceso asociativo que afecta a todos y cada uno de los músculos del trabajador. No podrá subrayar



con la máxima atención la importancia de la interacción entre el entorno y la actitud en un entorno propiamente social hasta que se sitúe físicamente en el interior de la planta. Sólo entonces será capaz de hacer este punto.

Quizás lo más intrigante de este proceso de formación disciplinar es que, a pesar de las numerosas y también útiles analogías con la investigación en ciencias naturales, Al centrarse en el aspecto puramente social de estos procesos, podemos desenterrar la manipulación política encubierta que se produce en la periferia de la investigación y las hipótesis científicas que son responsables de la configuración del conocimiento. En esta fase del diálogo, la perspectiva weberiana adquiere su propia singularidad. En la literatura weberiana sobre la industria cerrada, esto se demuestra con una claridad similar a la de la posterior recopilación de esquemas de la Sociología del Derecho. En este aspecto, los comentarios weberianos son muy explícitos:

En general, la industria no da prioridad al ahorro de energía, sino a la reducción de costes. Por otra parte, los medios para alcanzar este objetivo no siempre coinciden con el desarrollo de lo racional en el plano fisiológico. Más bien, el desarrollo del máximo rendimiento económico del uso del capital puede, por diversas razones, apartarse un poco del desarrollo del máximo rendimiento fisiológico del uso de la fuerza. Esta desviación puede producirse en cualquier punto del proceso.

El trabajo es el único tipo de fuerza en el sector industrial para el que es teóricamente posible desarrollar un potencial fisiológicamente ideal. El conflicto se iniciará en el plano social y pasará posteriormente al disciplinario.



Encuentra aquí una matriz común, o se podría decir un mismo fondo ontológico, para los espacios irreductibles de racionalidad disciplinaria que existen entre ambos (que, después de Weber, J. C. Maxwell ya había elaborado en sus rasgos esenciales), que son constitutivamente insuficientes para comprender la esencia del proceso. Si se tiene en cuenta el carácter no aleatorio de la joven declaración de Weber y su origen creativo en términos de disciplinas, se puede abordar el concepto de este ensayo con una comprensión más clara de lo que intenta comunicar. En un texto aparentemente objetivo en la superficie, como las Encuestas de Weber, en el que casi accidentalmente revela que la sustitución de la selección moderna según el principio de la rentabilidad económica privada por una forma de solidaridad económica comunal alteraría radicalmente el espíritu que predomina en este enorme espacio, sin que nadie pueda prever las consecuencias, se pueden entender ahora mejor algunas conclusiones el aparato que ha alterado tanto el rostro espiritual de la humanidad que ahora es prácticamente irreconocible lo alterará aún más. En ambas afirmaciones se puede reconocer el valor social intrínseco de los conceptos de origen biológico, que aquí se sitúan en un sentido estrictamente weberiano en una dimensión sociológica, es decir, como que ha estado en última instancia e inextricablemente relacionado con la resolución histórica del sistema socioeconómico capitalista de llegar a serlo y no otra cosa. Del mismo modo que las leyes de la economía derivan su potencial nomológico, su homogeneidad, su uniformidad y su continuidad de disposición de una situación de interés históricamente determinada, también la selección y adaptación del trabajador, con todos los problemas sociales que produce, encuentra su propia fertilidad nomológica y conceptual. Si consideramos la



reflexión de Weber sobre la Ley de Gresham, Weber-Fechner y la utilidad marginal, podemos ver que estas leyes derivan su potencial nomológico de una situación de interés.

El conflicto de racionalidad no se sitúa en un plano indiferenciado, como un conjunto de puntos de vista lógicos por los que considerar científicamente los hechos de la realidad; dentro de este plano, la relación de valor del simple investigador sería el único elemento a efectos de determinar una diferencia específica y por tanto la delimitación de una delimitación, en los ensayos metodológicos de Weber. En cambio, el conflicto de la racionalidad se sitúa como un conjunto de puntos de vista lógicos para considerar los hechos de la realidad. Parece que los hechos de la realidad, la presencia efectiva de un aparato técnico-productivo, la verdadera jaula de hierro capaz de preexistir incluso en el sistema capitalista, determinarán, sino una jerarquía del grado de racionalidad, sí la imposibilidad de hacer interactuar la racionalidad instrumental de la gestión empresarial con cualquier reflexión ética, solidaria o no, que implique una posible formación de comunidad. Esto parece ser así porque los hechos de la realidad determinarán si una jerarquía del grado (Victor Turner).

Una ilustración intrigante de esta introducción de un componente político puede verse en la investigación de uno de los conceptos centrales de Kraepelin, que Weber tomó prestado ampliamente, en particular en el concepto de ejercicio. Esta investigación descubrió también una interesante consecuencia de esta introducción de un componente político. Dentro de las



grandes empresas industriales, se trata de un proceso que implica la división del trabajo, la especialización del trabajo y, lo que es más importante, la descomposición del trabajo. Supone, en cada situación, un ajuste de la presión ejercida sobre el aparato psicofísico del trabajador. En el contexto de las cualidades tecnológicas del proceso de fabricación, se decide la definición y el nivel de actividad psicofísica que se exige a la mano de obra. El trabajador posee una serie de atributos históricamente definidos que lo hacen más o menos apto para realizar una tarea específica (debido a las características inherentes al fenómeno, el componente genético es el único factor que puede, para Weber, servir de árbitro final en la determinación de los componentes del comportamiento que son de origen causal). A partir de ahí, podrá realizar un entrenamiento y adquirir un conjunto de habilidades que le permitan alcanzar el máximo nivel de aptitud física necesario para el Arbeit.

Con el ejercicio, el trabajador puede llegar a ser un elemento máximo adaptado a las condiciones requeridas. También es posible que no funcione en absoluto, o que se niegue a hacerlo, en cuyo caso será juzgado como insuficiente por el ojo tembloroso del científico, y se abandonará o se llevará a otro entorno de investigación. Es fascinante ver cómo, en el curso de la adaptación a un nuevo entorno, Weber, adoptando a Kraepelin sin sus fuertes razones biológicas, concede una función causalmente esencial a algo que raramente es medible, a saber, las partes de la voluntad subjetiva. En el trabajo, la adaptación es sobre todo una cuestión de hábito, que requiere la repetición continua de la misma tarea. Sin embargo, la aplicación de este mecanismo está íntimamente ligada a la voluntad de someterse a él o en términos weberianos,



a la disciplina requerida para la gran empresa, que está correlacionada con las variaciones de la personalidad. Los trabajadores asociados al círculo pietista que Weber descubrió en Oerlinghausen y con los que podemos definir el aspecto del trabajador con mentalidad empresarial descrito en la Ética protestante, la cuestión es relativa: surgen por la calidad de su rendimiento y se oponen a cualquier forma de sindicalización. Weber descubrió el círculo pietista en Oerlinghausen. Sin embargo, los pietistas sólo constituyen una pequeña parte de la población, y la resistencia de los empleados contra la *Versachlichung* y a favor del ritmo tradicional de trabajo representa, en opinión del científico, una importante barrera para el pleno despliegue de la racionalización. La influencia política directa de un proceso aparentemente objetivo y científico, como es la automatización de los impulsos voluntarios, se ve claramente en este caso. Detrás de palabras como hábito, adaptación, adquisición de la práctica, constancia de la práctica y remanencia de la práctica se esconde el mecanismo de automatización conocido como remanencia de la práctica, en el que la exigencia de adecuación del trabajador a la propia condición es paralela a la anulación del componente volitivo de la acción que permite realizar el ejercicio con la máxima eficacia. Esto permite que la acción se lleve a cabo con la máxima eficacia. La presencia de un significado subjetivo intencional se menciona aquí en los Conceptos Sociológicos Fundamentales de Pasantes como la característica que distingue la acción social de todos los demás tipos de acción. Esto no está presente en la forma de los límites de la acción tradicional, la actividad condicionada por la masa, o incluso en ciertas circunstancias de fabricación. La máxima disciplina del trabajador y, en consecuencia, la anulación asintótica del componente intencional de la acción,



llevará a Weber a comparar, desde un punto de vista sociológico, la condición de los trabajadores de las fábricas con la de los esclavos cartagineses acuartelados en la Sociología del Poder. [La práctica de la racionalización, que se difunde fácilmente en el espíritu constreñido de la maquinaria, descubre, en la necesidad de penetrar incluso en la fuerza de trabajo, un material muy resistente (denso), representado en el cuerpo y en la mente del trabajador. Esto crea un ambiente en el que debe surgir inevitablemente un conflicto, entre el poder autoritario de la racionalidad de la renta (encarnado en el programa de gestión empresarial y en la parte operativa de la investigación científica) y la resistencia a la objetivación o La aproximación problemática entre elementos volitivos y deterministas, entre selección y adaptación, e incluso entre adaptabilidad al trabajo (Arbeitseignung) e inclinación al trabajo, revela un campo de fuerzas, una lucha en la que se determina la composición específica del acercamiento del principio teórico a la realidad. La realidad es entrenable y organizable, pero no está inmediatamente a disposición de los principios teóricos que la querrían tras la descomposición y recomposición de sus elementos, en la medida en que hace posible una incorporación social del Körper informabile ad libitum, según criterios (desde el punto de vista específico en que se sitúan) cada vez menos irracionales. La realidad es entrenable y organizable; sin embargo, no está inmediatamente a disposición de Los principios teóricos encuentran su propia fecundidad heurística en el punto de observación desde el que se fijan; su científicidad encuentra su fundamento no en una especie de naturalidad, sino en la propia sedimentación radical de un aparato productivo y consecuentemente en la capacidad de demostrar constantes nomológicas en forma de imputaciones causales



determinadas como posibilidades típicas. En otras palabras, su cientificidad encuentra su fundamento en la capacidad de demostrar constantes nomológicas en forma de imputaciones causales determinadas como posibilidades típicas. Por lo tanto, la revelación de la dimensión social en los procesos de creación, disciplina e integración no excluye la posibilidad de un espacio de separación.

Se creía que se basaba en rasgos inalterables inherentes o determinados por la tradición o el entorno. Se estableció que el aspecto más importante era el tipo de interés que tenían los trabajadores en la cantidad o la calidad de su trabajo. Para ello se realizaron ajustes en la estructura salarial y se dio tiempo suficiente para que los efectos se hicieran patentes.

No se puede hablar, pues, de legalidad en lo que se refiere a las leyes de la economía, la determinación de los salarios y la fijación de las condiciones de trabajo, todo lo cual era, hasta hace relativamente poco tiempo, el monopolio de los ricos y el receptáculo típico-ideal de la acción orientada a la finalidad constitutiva de la bolsa. En el espacio que media entre ambos términos, vuelve a ponerse de manifiesto la peculiaridad, por el lado teórico, de la nomología propia de la ciencia social y, por el lado social, la función nunca meramente pasiva de la realidad en la formulación de los principios teóricos. Y es que la nomología propia de la ciencia social está en el lado teórico. En el lado social, la función de la realidad en la formulación de los principios teóricos está en el lado social. De hecho, la legalidad incluye una referencia a una medida en la que los procesos de nomologización, o el descubrimiento de leyes, encuentran su condición de posibilidad. Esta condición de posibilidad nunca es algo



interno a los procesos mismos, sino que es siempre y en última instancia algo externo a los procesos. Esto se manifiesta en la imposibilidad de una disciplina completa del trabajo, la imposibilidad de una desautorización de los componentes subjetivamente intencionales en vista de una completa automatización del impulso voluntario, el esfuerzo de eliminación -para Weber, ni remotamente explicable- de la perspectiva subjetiva de los trabajadores, así como la determinación (necesariamente cuantitativa) del precio del trabajo, de la mercancía y del capital. Todos estos factores contribuyen a la incapacidad de disciplinar completamente. Sobre la base de este excedente fundamental, se forma el potencial para el conflicto político, así como el espacio para que tenga lugar. En consecuencia, es vital apoyarse en la afirmación de Weber sobre la preexistencia de la maquinaria de producción con respecto a la forma político-económica de su organización. Al hacerlo, hay que reconocer el potencial de una estructura comunitaria que transforma el espíritu de la jaula. En referencia a la lógica totalmente neutral de las encuestas, esta designación de lo que a Weber le parece la opción final realizable (aunque obviamente no por ello) no es de naturaleza externa ni pleonástica. Por el contrario, esto revela una importante laguna en su comprensión que tiene que ser llenada.

2.2.3. El trabajo como expresión del antagonismo social

Vayamos al grano y repasemos primero las tres variantes más comunes. Hemos sugerido que se empleen estos enfoques para evaluar los problemas asociados a las actividades vinculadas al trabajo. Las tres escuelas de pensamiento (o tradiciones) abordan la cuestión de la naturaleza problemática del trabajo, ya sea en forma de empleo u ocupación, ya sea en forma de relación



salarial o no, ya sea para considerar el trabajo postformalista junto a los regulacionistas o para entender el trabajo borroso y las nuevas formas de identidad generadas por otras formas de trabajo.

¿Cuáles son las consecuencias teóricas y prácticas de estas creencias en el lugar de trabajo? A primera vista, las observaciones de Brown y Castillo parecen apoyar una definición amplia del trabajo. El trabajo parece ser una actividad social dirigida a un objetivo (la subsistencia) que media entre el hombre y la naturaleza y genera cosas para satisfacer los deseos humanos. Esto se debe a que el trabajo genera cosas para satisfacer las necesidades humanas. La esclavitud, el feudalismo y el capitalismo comparten esta cualidad entre sí. Está muy claro que la actividad del trabajo está inextricablemente ligada a la existencia de los seres humanos como especie; sin embargo, esta definición revela muy poco sobre la forma en que el trabajo se organiza de acuerdo con los vínculos sociales más amplios, en contraposición a las condiciones particulares en las que se emplean los trabajadores individuales. Hughes hizo una descripción similar, afirmando que el propósito era partir de la tarea misma, de lo que el trabajador realiza en el trabajo, para deducir los comportamientos. Esto requiere entonces comenzar con la actividad del individuo tal como aparece, sin considerar cómo el empleo contribuye a la estructura social más amplia. Entender el trabajo como una actividad proporciona una definición transhistórica que es inaplicable a la comprensión de las particularidades reales del trabajo.

Es una descripción de los rasgos que el trabajo posee o ha poseído en



cualquier momento de la historia de la humanidad. Al omitir el contexto histórico, la idea parece ontológica: el trabajo se presenta como una cualidad intrínseca del ser. Debido al método en que se ontologiza, el trabajo pierde sus características distintivas, así como las complejidades de su compleja historia histórica (Adorno, 2005). Por otra parte, el trabajo social en sí mismo, como actividad productiva del hombre en general, no es, según Karl Marx, más que una abstracción (una abstracción indeterminada) que no existe (Postone, 2006). Hablar desde esa indeterminación no proporciona ninguna profundidad explicativa a nivel teórico. Como teóricos del trabajo, debemos preguntarnos: ¿cuáles son las características del trabajo en las sociedades capitalistas? Marx exploró este tema en detalle en *El Capital*, donde encontró que una mercancía tiene valor en la medida en que es el resultado del esfuerzo humano. En su teoría del valor del trabajo, David Ricardo había abordado previamente la misma cuestión. (Dinerstein y Neary, 2009; Postone, 2006; Bonefeld, 1996).

Entonces, ¿qué es lo que diferencia a estos dos enfoques entre sí? En primer lugar, en los escritos de Marx, el trabajo no se presenta como una categoría transhistórica y genérica, es decir, el trabajo como definidor del mundo social en todo momento, sino como una mediación social particular de la modernidad, es decir, de las relaciones sociales capitalistas. En otras palabras, el trabajo no se presenta como definidor del mundo social en todo momento, sino como definidor del mundo social en todo momento (Postone, 2006). El trabajo concreto es definido por Marx como la producción de valores de uso (artículos útiles), mientras que la producción de valores de cambio para ser comercializados en el mercado (mercancías) indica la presencia del trabajo



abstracto, o abstractamente humano. Marx considera que el trabajo en el capitalismo tiene una doble naturaleza como productor de valores de uso (artículos útiles) y de valores de cambio para ser comercializados en el mercado.

La naturaleza dual del trabajo no estaba presente en los sistemas de producción anteriores; es una característica de las relaciones sociales del capitalismo. Los métodos de producción anteriores se basaban únicamente en el trabajo manual. Esto distingue a Marx de Ricardo, que no exploró la naturaleza y la forma del trabajo en el capitalismo. Por ello, Ricardo se contrapone a Marx. La naturaleza paradójica del trabajo es algo que los economistas burgueses consideran inexplicable. Marx, por otro lado, culpa a estos economistas de basar su trabajo en supuestos no teorizados y de producir abstracciones sobre formas de existencia fetichizadas en la sociedad capitalista como resultado de sus actos (Bonefeld, 2007). Marx no trata de mejorar la teoría laboral del valor de Ricardo, sino que la crítica por establecer el trabajo indiferenciado como fuente de valor y por pensar que el trabajo burgués es la forma de trabajo eternamente natural (Rooke, 2003). Sin embargo, hemos demostrado que Marx considera que la actividad productiva del hombre en general no es más que una ilusión, un concepto abstracto que no existe. Como consecuencia de esto, es esencial tener una firme comprensión de la idea de forma para no sólo comprender los puntos de vista de Marx, sino también los rasgos distintivos del trabajo bajo el capitalismo. La forma es un término que se relaciona con la transitoriedad y el carácter histórico de los diversos aspectos y realidades del capitalismo, como el trabajo, el dinero, el salario, el Estado,



etc.

El problema de nuestra noción actual del trabajo está inextricablemente ligado a la generación de valor y a la fabricación de mercancías. La forma mercantil del producto se privilegia en un solo sistema económico: el capitalismo. En otros tipos de producción, la presencia de la mercancía no era necesaria para el comercio de bienes o el carácter dual del trabajo que se realizaba. El trabajo se distribuía socialmente en las civilizaciones pre capitalistas mediante una secuencia de tradiciones, relaciones consuetudinarias, relaciones de poder manifiestas y posiblemente, decisiones intencionadas. Estos factores se combinaron para proporcionar la base del capitalismo. En las comunidades que no utilizan el capitalismo, la división del trabajo está controlada por patrones manifiestos de interacción social. (Postone, 2006: 213).

Estas asociaciones son íntimas, abiertas socialmente y cualitativamente distintas (diferentes según el estatus social, la pertenencia a un grupo, etc.). Esta forma de relaciones sociales proporciona a cada profesión su propio carácter y significado en este contexto. Los productores individuales eran el producto de una estructura social del trabajo producida espontáneamente por la civilización comercial. Sin embargo, la propia naturaleza de esta estructura hace necesaria la formación de una animosidad entre los desplazados y los que controlan los medios de producción. Este conflicto es fundamental para las relaciones sociales y la visión económica del mundo. En realidad, la raíz del capitalismo es la agresión física de un grupo social contra otro. Para decirlo de



otra manera, el proceso de imposición del trabajo capitalista es sinónimo del proceso de abstracción del trabajo. Esto sugiere que el trabajo nació a partir de otras formas de trabajo. Este cambio, que comenzó alrededor del siglo XV y que suele denominarse acumulación originaria, se produjo como resultado de la separación de los productores de los medios de producción y subsistencia. Sin embargo, esta expropiación no fue suficiente para motivar a los antiguos campesinos a buscar empleo en el creciente número de fábricas y talleres.

Por lo tanto, para ajustarse a la disciplina que exigía el sistema de trabajo asalariado, la población rural, que había sido expropiada mediante la violencia, expulsada de sus campos y reducida a la vagancia, fue sometida a leyes tiránicas y brutales, así como a latigazos, hierros candentes y torturas (Marx, 2002: 922). Como consecuencia directa de esta lucha, surgió una clase capitalista (primero agraria, y más tarde industrial), así como una clase obrera que se vio obligada a intercambiar su trabajo por mercancías.

En consecuencia, el trabajo sirve como ejemplo de la diferencia entre el trabajo y el capital. Por tanto, la forma que adopta (el trabajo como mercancía) cristaliza la tensión inherente a este modo de producción. El desarrollo del valor es lo que desencadena el conflicto inherente a las relaciones sociales del capitalismo. En consecuencia, el trabajo en una economía capitalista refleja inevitablemente la animosidad social. Además, existe un antagonismo social en el trabajo debido a su doble naturaleza concreta y abstracta. El trabajo debe ser evaluado a la luz de sus múltiples expresiones, o como se manifiesta en la sociedad. Obviamente, esto no implica que sólo el



modo de existencia sea explicativo en sí mismo, sino que sugiere que el modo de existencia es de algo, que es la apariencia de algo que no es inmediatamente visible, que no puede ser observado empíricamente y que debe ser construido a partir de sus determinaciones históricas concretas. Por lo tanto, no hay trabajo en el capitalismo. El trabajo es la manifestación del conflicto, que es el contenido subyacente de las relaciones sociales.

Repasemos los temas de la sociología del trabajo que hemos construido después de esta explicación. Como se ha observado, la mayoría de los autores del campo ven el trabajo como algo abstracto y vago. Examinar el mecanismo a través del cual el trabajo fluctúa en las distintas etapas de la génesis del antagonismo no es irrelevante. En contraste con el neoliberalismo, el trabajo aparece de forma diferente en el escenario de las formas de bienestar, por ejemplo. Para establecer estas distinciones, es necesario crear nuevas clasificaciones que tengan en cuenta estas modificaciones. Sin embargo, se convierten en categorías fenoménicas que no reconocen la función mayor del trabajo en la sociedad capitalista: la mediación social. Por eso indicamos anteriormente que el empleo no puede tener rasgos indeterminados como oficial, informal, turbio, precario, mal pagado o decente. Esto no sugiere un cambio hacia la eliminación de la abstracción, ya que actualmente el concepto se suministra con atributos. En este caso, la hostilidad se convierte en algo externo al trabajo, que se manifiesta como una huelga y una manifestación en el taller. Sin embargo, la relevancia de la cuestión laboral en el capitalismo no puede comprenderse sin una apreciación del papel del trabajo como mediador social. Estos autores acaban fetichizando las categorías como resultado de su



confusión entre las formas que adopta el trabajo y lo que expresa: los vínculos sociales negativos. Esta incertidumbre disminuye la vitalidad inherente al trabajo. (Neary, 2009).

Desligarlo de la actividad opuesta que da vida al trabajo en el capitalismo sería proclamar esto. Para decirlo más concretamente, éste es el fetiche del concepto. Al eliminar esta dinámica, el dilema se resuelve y el trabajo se reduce al estatus de una categoría abstracta: una actividad fisiológica que desarrolla nuevas características con el tiempo. En otras palabras, negar la presencia del antagonismo como fundamento de la sociedad capitalista equivaldría a eliminar el potencial crítico y dinámico de la idea de trabajo. Este sería el caso ya que el antagonismo es la fuerza motriz de la sociedad capitalista. El tratamiento académico de la hostilidad ignora los comportamientos perturbadores y quizás perjudiciales que implica la mera presencia del fenómeno. El acto de trabajar se ha eternizado, y por eso sigue existiendo hoy y seguirá existiendo en el futuro: como una categoría que se ha convertido en sinónimo del acto de trabajar. La idea de trabajo ha evolucionado hasta el punto de convertirse en un punto de acuerdo tácito entre muchos puntos de vista sobre el tema. Este enfoque científico no presta atención al desarrollo de la realidad, que es el objetivo principal de la presente conversación. No reconoce que el objeto sea siempre superior al sujeto, ni que la realidad sea superior al intelecto que intenta comprenderla (Adorno, 2005). El antagonismo es movimiento; como resultado, la actualidad del capitalismo es móvil; es una batalla continua para establecer (desde el capital) y de construir (desde el trabajo) las relaciones sociales capitalistas. El antagonismo es el movimiento



que resulta de esto. En consecuencia, las formas del capital son procesos que adoptan la forma de formas: las propias formas se están formando, rompiendo, deshaciendo y trascendiendo constantemente (políticas, económicas, organizativas).

En esta situación, el objeto de estudio supera la definición del concepto académico (trabajo decente, formal, borroso, precario, etc.). La práctica humana es una mera realidad observable empíricamente en la Sociología del Trabajo; no es el énfasis central del enfoque teórico (Bonefeld, 2007: 40). En la teoría, la práctica humana se equipara a la actividad, pero sus componentes teóricos y prácticos son distintos. En resumen, de la experiencia. En otras palabras, ni la categoría de comportamiento humano ni la categoría de trabajo poseen su esencia como creación, como constitución.

El mundo social, por otra parte, es un artefacto de la práctica que, en cada etapa de la historia, adopta ciertas formas (políticas, culturales, económicas, religiosas, etc.) que están determinadas por la red específica de vínculos sociales que existe en ese momento y lugar concretos. En el fondo, esta afirmación sostiene que los seres humanos son responsables de la creación del mundo social. Sólo la humanidad ha formado estos vínculos (Holloway, 1994; Bonefeld, 2007). Somos el objeto de la expresión creativa. Bajo el capitalismo, parecemos ser los hijos de un capital transhistórico y omnipotente. Así, la representación de la conducta humana se deforma y se invierte o por decirlo claramente, se fetichiza. Se trata de una humanidad que ha perdido su humanidad y parece que esto es el resultado de causas que vienen de fuera.



¿Cuáles son las consecuencias de tener una visión que no tiene en cuenta la práctica humana? Que el mundo capitalista se presente como inmutable y eterno es un error común. El cosmos existe como existe.

No se trata de que nuestras actividades den lugar a interacciones sociales. Dado que el trabajo se produce siempre en un universo preestablecido, puede presentarse como una simple actividad desprovista de particularidades: Por ello, decimos hablamos del ser humano como factor humano, como factor de producción, o como portador de funciones e intereses especiales, etc. (Bonefeld, 2007: 42). Las soluciones a la llamada "crisis del trabajo" provienen de la reordenación de la producción (regulacionismo), la aparición de más empleo formal (Castillo), la exigencia de que la subjetividad siga estando conformada por el trabajo (De la Garza), la distribución de la riqueza y el aumento de los salarios, entre otros factores. Los marcos teóricos dan sentido empírico a las actividades humanas. El único sujeto que parece existir es el intelectual, el teórico que, sentado en su escritorio, relata el funcionamiento del cosmos tal como aparece y se presenta. En consecuencia, la ciencia se convierte en una colección de información y hechos, lo que resulta en un conocimiento fragmentado e incompleto. Por ello, sugerimos que eliminar el fetichismo del concepto es un paso pequeño pero significativo. Esta irrupción nos permite situar la hostilidad social en el centro de nuestro análisis laboral.

2.2.4. El clima organizacional

Según Segredo (2010), todos los profesionales con responsabilidades en la gestión de personas y recursos en la sociedad están obligados a comprender los fenómenos organizativos. Debido al rápido avance de la



ciencia y la tecnología, la sociedad contemporánea debe competir en un mercado cuya dinámica está fundamentalmente influenciada por el progreso. Desde la comprensión más profunda de las leyes de la naturaleza hasta la investigación que ha dado respuesta a muchos acontecimientos sociales, la evolución de la ciencia y la tecnología a lo largo de la historia ha permitido resolver dificultades y problemas que han mejorado considerablemente el nivel de vida de la sociedad.

A. SOCIEDAD, SISTEMAS ORGANIZACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Así, como componente de la ciencia de la gestión, la organización consiste en el conjunto de principios, normas y procedimientos que la rigen. Examina la estructura organizativa y sus componentes, así como la contribución de cada elemento al sistema, es decir, sus funciones dentro del conjunto. Por consiguiente, es esencial que el gestor evalúe las consecuencias que un cambio en un aspecto de la organización de los servicios tiene sobre los demás aspectos y el conjunto. (Fernández, y Capote, 2010).

Las organizaciones se componen de seres humanos y de las interacciones que constituyen sus múltiples facetas o subsistemas. Se incluyen recursos humanos, materiales, financieros y de información. Estos subsistemas interrelacionados, como la autoridad, las decisiones, la participación, el control y la comunicación, constituyen el marco organizativo.

Los individuos que viven en un entorno complejo y dinámico exhiben diversos comportamientos que influyen en el funcionamiento de los sistemas



que se estructuran en grupos y colectividades; como resultado de esta interacción, se mide el entorno de la organización, comportamientos que influyen en el funcionamiento de los sistemas que se estructuran en grupos y colectividades. (Segredo, 2010)

En la sociedad moderna, los sistemas organizativos están conectados con los procesos de desarrollo social y ampliamente difundidos en la medida en que sirven como mecanismo por el que la sociedad busca respuestas a sus problemas (Segredo, 2010). La organización considera a la sociedad como el sistema más amplio que es responsable de producir y alterar sus condiciones. Este punto de vista tiene en cuenta el entorno con el que la organización interactúa de forma constante para contribuir al proceso de evolución del sistema. No existe ninguna teoría científica independiente de la filosofía de la sociedad. Cada acontecimiento, incluido el crecimiento del conocimiento, sólo tiene sentido con respecto al conjunto de la sociedad. La producción y la orientación social de la investigación dependen de la naturaleza de estos vínculos, según Nez (2009).

Para llevar a cabo una investigación científica del sistema, es necesario identificar y conocer sus vínculos causales más importantes e interrelacionados. Debido a la interconexión de una gran variedad de factores y escalas, existe la posibilidad de que los cambios realizados en un aspecto del sistema tengan un efecto sobre otros aspectos del mismo. El otro aspecto difícil es comprender la naturaleza dinámica del sistema. Es esencial realizar un análisis de las fuerzas que son responsables de determinar el comportamiento



del sistema, además de la estructura y las interconexiones de los componentes. Esto implica analizar las formas en que los numerosos componentes y procesos interactúan funcionalmente entre sí para producir reacciones y aspectos emergentes del sistema, así como las formas en que el sistema se adapta y transforma. (Gallopín; Funtowicz; O'Connor, y Ravetz, 2014).

Por otro lado, conceptualmente hablando, el clima organizacional es el ambiente o la atmósfera que rodea a una institución, que puede ser modificada por una serie de factores y tiene un efecto sobre los trabajadores; la sociedad se encuentra en un estado de desarrollo continuo en el que la demanda de mejora de la calidad en casi todos los aspectos de la vida aumenta diariamente. Está completamente sumergida en una cultura de producción y consumo de bienes, que influye cada vez más en los individuos, tanto de forma favorable como negativa. El estilo de vida occidental ha dado lugar a una mayor competencia comercial y al deseo de obtener el mejor producto al menor precio. Sin duda, el avance tecnológico, el deseo de mejora y la necesidad general de mejores niveles de calidad han sido componentes beneficiosos de este sistema. Fundamentalmente, esta preocupación es impulsada desde una perspectiva económica que, nos guste o no, está interconectada con la estructura política. Judicial, social y también académica.

B. HISTORIA

La importancia del papel que parece desempeñar todo el sistema de personas que componen la organización en sus métodos de actuar, sentir y pensar y, en consecuencia, en cómo vive y crece su organización, ha contribuido al creciente interés por el tema del clima organizacional.



Fernández y Sánchez señalan que el estudio de Halpan y Croft sobre el clima en las organizaciones escolares sirve de introducción, pero que el trabajo de Kurt Lewin sirvió de antecedente al interés por el contexto que determina lo social previo a éste. Para ello, señalan que el estudio de Halpan y Croft sobre el clima en las organizaciones escolares sirve de introducción. Según Lewin, la conducta de un individuo es el producto de la interacción entre esa persona y el entorno en el que se encuentra.

Según las conclusiones de las investigaciones de Lewin sobre el comportamiento humano, el individuo y el entorno que lo rodea interactúan para producir el ambiente de trabajo. En el año 1950, Cornell estableció el concepto de "clima" como las impresiones colectivas de los individuos que componen una organización. Sin embargo, esta teoría no fue ampliamente aceptada hasta la década de 1960.

Es posible rastrear las raíces del clima organizacional hasta la corriente cognitiva de la psicología. Esto se debe a que el agotamiento de las explicaciones conductuales del comportamiento humano condujo a una reconciliación de la "caja negra" del individuo, que es donde se originó el concepto de clima organizacional. Esto plantea la cuestión de hasta qué punto la percepción de una persona puede moldear su experiencia de la realidad. Esta noción empezó a extenderse a todas las áreas de la psicología que desempeñaban un papel, incluido el tema del entorno laboral, y finalmente dominó por completo la disciplina.



En este sentido, según Rensis Likert, la respuesta a cada suceso es siempre el resultado de su percepción; lo que importa, no la realidad objetiva, es cómo se ven las cosas.

Por lo tanto. La preocupación por el estudio del clima laboral surgió de la constatación de que cada persona percibe su entorno de forma diferente y que esta percepción impacta en la conducta del individuo dentro de la empresa, con todas las repercusiones que ello tiene.

Desde 1960, la investigación del clima laboral ha evolucionado, lo que ha dado lugar a diversas definiciones del tema. Según Furnham, varios autores han definido así este tema.

Forehand y Von Gilmer. El clima laboral puede definirse como el conjunto de cualidades que distinguen a una organización de otras. Estos rasgos tienden a permanecer relativamente constantes a lo largo del tiempo y tienen un impacto en el comportamiento de los empleados.

Tagiuri, La cultura es una característica del entorno interno de una organización que influye en la conducta de sus miembros. La cultura puede estar representada por los valores de un determinado conjunto de cualidades o atributos de la organización. La cultura influye en el comportamiento de los miembros de una organización.



Schneider. Como impresiones o interpretaciones que ayudan a los individuos a dar sentido al mundo y determinar cómo comportarse.

El contexto laboral, tal y como lo define Weinert, es el conjunto de estímulos que recibe una persona dentro de una organización y que conforman su entorno de trabajo.

La posición operacionalista o fenomenológica, en cambio, sostiene que el clima laboral es una dimensión basada en las percepciones de las personas y que existe en la medida en que el grupo o la organización tiene una visión común. Así, el clima laboral es un constructo colectivo u organizativo que se ajusta a la visión sociocognitiva de la organización, y no un constructo individual. (Peiro y Prieto, 1996:84).

Guillen y Guil (1999:166) Definir el clima organizacional como la perspectiva de un grupo de individuos dentro de una organización que participan en una variedad de interacciones dentro de un contexto de trabajo.

Por otra parte, hay una serie de factores que influyen en el entorno laboral. Además, la forma en que estas variables o factores interactúan entre sí depende de las circunstancias y de las personas. La forma en que las personas evalúan estos distintos criterios se ve afectada por las circunstancias tanto internas como externas. Así, la percepción que una persona tiene del entorno laboral de la empresa está influida por aspectos psicológicos, emocionales, familiares, sociales, educativos y económicos de su vida.



Estos componentes vinculados de la vida de una persona pueden hacer que ésta vea la misma circunstancia de forma positiva o adversa, que es el punto de vista descrito anteriormente. Con frecuencia, los empleados no son del todo objetivos, sino que la acumulación de estas situaciones personales configura sus perspectivas.

No obstante, es posible medir el ambiente de trabajo incluso cuando se tienen en cuenta todos estos factores. De este modo, se podrán conocer los pensamientos y las emociones de los empleados participantes.

2.2.5. La sociología y el clima organizacional

El estudio de la interacción social ha sido durante mucho tiempo el énfasis principal de la teoría sociológica, y esta interacción se ha considerado como un sistema en la teoría sociológica tradicional. Dado que la propiedad sistémica del clima organizacional es una de las pocas áreas de acuerdo en torno al concepto de clima organizacional y que, según Luhmann, una organización es un sistema social, o al menos uno de los tres tipos de sistemas sociales descritos por Durkheim en 1893, Parsons en 1966 y Rodríguez en 1992, no es difícil deducir la conexión entre estas teorías y el clima organizacional. Durkheim propuso por primera vez la idea de los sistemas sociales en 1893, y Parsons y Rodríguez desarrollaron sus teorías en 1966 y 1992

Por otra parte, el desarrollo organizacional ha encontrado una importante fuente de recursos teóricos en la Teoría de Sistemas, que considera a las organizaciones como un sistema organizacional caracterizado por el establecimiento de condiciones que deben cumplir quienes desean ingresar y por el establecimiento de condiciones que deben cumplir los miembros



mientras permanecen en la organización.

La coordinación de dos contingencias da lugar a la formación de organizaciones como un tipo de construcción de sistemas.

Ser contingente significa que algo es como es, pero no tiene por qué serlo; es decir, no es necesario, pero no es imposible. Siempre hay una acomodación entre dos contingencias cuando dos seres humanos interactúan. Esta doble contingencia es necesaria para la formación de los sistemas sociales, dado que la formación del sistema es imposible en el caso de que uno o varios de los miembros elijan una alternativa a la presencia.

En el contexto de las organizaciones, esta doble contingencia corresponde a la contingencia de las reglas y normas que la organización ha establecido para regular el comportamiento de sus miembros, así como a la contingencia de las actividades que la organización realiza. En otras palabras, las reglas y normas que la organización ha establecido son contingentes a las actividades que la organización realiza. Las reglas y el comportamiento no representan necesariamente lo que parecen ser en cada situación.

La organización que funciona en la práctica es el producto de un compromiso entre las reglas y los comportamientos: ni las reglas ni las acciones de los miembros se cumplen tal y como están previstas.

También hay que señalar que, desde el principio del desarrollo



organizativo, se han utilizado instrumentos basados en el conocimiento de las organizaciones como sistemas sociales y de sus fenómenos como procesos complejos en un marco sistémico complejo.

A. VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Evidentemente, son numerosos los aspectos que podrían examinarse para interferir en el lugar de trabajo. No obstante, desarrollaremos de forma general y sucinta los factores de comportamiento organizativo que más han destacado los autores.

Las cualidades de la estructura organizativa contribuyen a la formación de una cultura particular dentro de la organización. Debido a ello, los miembros de la organización ven modificados sus incentivos y su conducta cambia en consecuencia. No es de extrañar que esta conducta tenga una serie de efectos en la empresa, como los que se producen en la productividad, la felicidad de los empleados, la rotación y la adaptabilidad.

Litwin y Stinger plantean la hipótesis de la presencia de nueve dimensiones que explicarían el clima actual de una empresa. Cada una de estas dimensiones está asociada a características organizativas particulares, como:

A.1 ESTRUCTURA

Representa las perspectivas de los miembros de la organización con respecto al número de normas, procedimientos, formalidades y otras restricciones a las que se enfrentan en el desempeño de sus responsabilidades. El grado en que una empresa valora la burocracia por encima de un entorno de



trabajo libre e informal.

A.2 RESPONSABILIDAD

Es la percepción que tienen los empleados sobre su capacidad para tomar decisiones sobre su trabajo. Es la medida en que su supervisión es amplia e inespecífica, es decir, la percepción de que son su propio jefe y de que su trabajo no es objeto de doble control.

A.3 RECOMPENSA

Corresponde al juicio de los miembros sobre la adecuación del premio por un trabajo bien hecho. Es el grado en que una empresa emplea las recompensas con más frecuencia que los castigos.

A.4 DESAFÍO

Se refiere a cómo se sienten las personas de la organización respecto a los retos que ha generado su trabajo. Se refiere al grado en que una organización fomenta la aceptación de riesgos calculados en pos de objetivos predeterminados.

A.5 RELACIONES

Percepción de un buen ambiente de trabajo y vínculos sociales positivos entre los empleados y los supervisores entre los miembros de la empresa.

A.6 COOPERACIÓN

Es la opinión de los miembros de la empresa sobre la existencia de una



actitud de ayuda entre la dirección del grupo y los demás empleados. Hace hincapié en el apoyo mutuo entre la dirección y las filas.

A.7 ESTÁNDARES

Es la opinión de los miembros sobre el énfasis de los estándares de rendimiento de la organización.

A.8 CONFLICTOS

Es la opinión de los miembros de la empresa sobre la existencia de una actitud de ayuda entre la dirección del grupo y los demás empleados. Hace hincapié en el apoyo mutuo entre la dirección y las filas.

A.9 IDENTIDAD

Es la sensación de ser un contribuyente valorado y necesario en un grupo de trabajo, además de tener el sentido de pertenencia a una organización. En general, el alineamiento se refiere a la noción de que los objetivos propios y los de la empresa están de acuerdo entre sí.

El conocimiento del clima organizacional permite conocer los mecanismos que regulan el comportamiento de la organización y posibilita la introducción de cambios planificados en las actitudes y acciones de los miembros, así como en la estructura organizativa o en uno o varios de sus subsistemas. Además, el conocimiento del clima organizativo permite introducir cambios en uno o varios de los subsistemas de la organización.

La conciencia de que el entorno organizativo afecta al comportamiento manifiesto de los miembros a través de creencias estables que filtran la realidad



e influyen, entre otras cosas, en la motivación laboral y en el rendimiento profesional da lugar al valor de esta información.

Otros autores mencionan las siguientes dimensiones para calibrar el clima organizativo:

- - Actitudes sobre la organización y su administración.
- - Actitudes sobre las oportunidades de ascenso.
- - Actitudes sobre el tema del trabajo.
- - Actitudes sobre la supervisión.
- - Actitudes sobre los beneficios monetarios.
- - Perspectivas sobre las circunstancias de trabajo
- - Actitudes hacia los compañeros de trabajo

A la hora de realizar una investigación sobre el clima organizativo, es esencial estar familiarizado con las palabras estructuras y procedimientos organizativos. Existen numerosas partes que incorporan estas nociones, pero es crucial elegir qué estructura se ajusta más a la organización física de los componentes de una empresa y a las operaciones de gestión de recursos humanos.

La cultura organizativa se confunde a menudo con el clima organizativo. Sin embargo, el clima organizativo se refiere a la forma en que las personas perciben su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en un momento dado, mientras que la cultura organizativa se refiere a los supuestos, creencias y valores subyacentes de la organización. En realidad, el



entorno de una empresa refleja su carácter.

Es muy común que los empleados no estén suficientemente motivados, lo que hace que pierdan el interés por su trabajo y experimenten una disminución de la satisfacción laboral. Numerosas acciones dentro de la división de personal pueden ayudar a resolver estos problemas. Incluso si usted no supervisa al personal afectado, puede ayudar a mejorar su motivación y satisfacción laboral. Este es uno de los problemas más importantes a los que se enfrenta la gestión humana en hospitales, empresas, oficinas y escuelas, entre otras organizaciones.

De forma directa e indirecta, la gestión de personal influye en la motivación de los empleados y en su satisfacción laboral. El personal interactúa directamente con los supervisores y los empleados para imponerles diversos efectos. El asesoramiento implica con frecuencia una interacción directa con los empleados. Tiene un efecto sobre su rendimiento y su percepción de la felicidad laboral. Esto aumenta la motivación y la satisfacción. Asimismo, las políticas y prácticas de personal influyen directamente en la motivación y satisfacción de los empleados.

Las actividades y normas relacionadas con el ser humano tienen efectos importantes en el clima organizacional. El clima organizacional es la atmósfera favorable o desfavorable de la organización. Algunas organizaciones son burocráticas y se rigen por normas, mientras que otras son amables y acogedoras. Algunas empresas hacen hincapié en el trabajo, mientras que otras



enfatan el trabajo en equipo. La distinción entre el trabajo y el trabajo en equipo puede parecer menor, pero tiene un enorme impacto en la cultura de una empresa.

Las normas y operaciones del departamento de personal afectan a todos los empleados de numerosas maneras. Se dice que la gestión de personal puede casi por sí sola hacer o dañar la reputación de una organización. Dado que el impacto de la gestión humana en el clima es amplio y significativo, los especialistas en personal deben preguntarse a diario en el trabajo:

- ¿Demostramos compasión por los demás?
- ¿Los demás nos ven como una ayuda o como una carga?
- ¿Promovemos una mayor cooperación y trabajo en equipo?
- ¿Fomentamos el crecimiento de los demás?

2.2.6. Desempeño laboral

A. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO

Según Pérez (2019) Según esta idea, el rendimiento es tanto el acto como el resultado de realizarlo: llevar a cabo una obligación, realizar una actividad y completar una tarea. Esta acción también puede estar relacionada con la ejecución de una función. Normalmente, el término rendimiento se refiere al desempeño de un individuo en un entorno profesional o académico. Es el nivel de realización y éxito obtenido por el talento, la capacidad y el trabajo.

B. DEFINICIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

Según Palaci (2004), Defienda la afirmación de que "el rendimiento



laboral es el valor que una persona se esfuerza por aportar a una empresa a través de los numerosos comportamientos que realiza a lo largo del tiempo". Dichos comportamientos, mostrados simultáneamente por uno o varios sujetos en distintos periodos de tiempo, aumentarán la eficacia de la organización. Robbins (2004) argumenta que el rendimiento laboral está presente cuando se determina, ya que uno de los principales pilares de la psicología del rendimiento es el establecimiento de objetivos, que activa el comportamiento y la mejora del rendimiento al permitir que el individuo centre sus esfuerzos en objetivos o propósitos difíciles, a diferencia de cuando sus objetivos eran simples.

C. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según Mazariegos (2019), La evaluación y valoración del rendimiento de los empleados ha evolucionado hasta convertirse en una parte fundamental y esencial de la empresa moderna. Sin embargo, si nos remontamos en el tiempo, podemos ver que las metodologías de evaluación y medición han cambiado junto con la evolución de los negocios. A mediados del siglo XIX, en plena Revolución Industrial, los empresarios podían evaluar y cuantificar el rendimiento de la maquinaria que utilizaban, es decir, cuántas unidades podían fabricar o producir al día con la tecnología existente, mediante una técnica muy sencilla. A pesar de que, en el momento de evaluar la productividad de sus empleados, carecían de los elementos y componentes necesarios para estimar y medir su rendimiento, los métodos de evaluación utilizados en el siglo XX se fueron sofisticando. Las empresas empezaron a cuantificar el rendimiento de los empleados y a evaluar las habilidades y competencias necesarias para



determinados puestos. La investigación y los datos se utilizarán entonces para comparar los distintos perfiles de personal y su rendimiento.

D. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Robbins y Coulter (2000), Consideran el desempeño del trabajo como un método o canal para determinar si una organización (o una persona o un proceso) ha tenido éxito en el cumplimiento de sus actividades y objetivos. El propósito general de la evaluación del desempeño del trabajo a nivel organizativo es proporcionar una medida del logro de las metas y objetivos estratégicos de la organización a nivel individual.

E. FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según Arias (2011) El autor sostiene que el nivel de éxito de una persona está determinado por una serie de elementos etéreos, algunos de los cuales se enumeran en los párrafos siguientes:

El conocimiento: Este criterio se refiere a la necesidad de conocimientos teóricos y operativos del individuo para llevar a cabo su trabajo. Una parte importante de esta información se deriva de los objetivos, misiones, planes y estrategias, así como de las sugerencias, tanto de la organización como de la región.

Las habilidades: Esta dimensión se refiere a las capacidades cognitivas y psicomotoras necesarias para ejecutar y completar una tarea.



La personalidad: Este componente se refiere a la gestión de las interacciones interpersonales, los pensamientos y las emociones que se expresan ante los demás.

Las expectativas: En este tema se catalogan las repercusiones previstas de la actuación, especialmente en términos de incentivos y castigos.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Clima organizacional

Referido al entorno o ambiente que rodea a una institución u organización la cual afectada por variables y sus efectos son notorios en los miembros de dicha institución.

2.3.2. Clima laboral

Es también conocido como el clima organizacional, es la atmosfera que rodea a los trabajadores de un determinado lugar donde se realizan actividades laborales.

2.3.3. Variables

Son las partes del clima organizacional, que describen como es, dependiendo de su cuantificación, y procesando los resultados dará el diagnóstico del clima organizacional.

2.3.4. Responsabilidad

Es el grado de dedicación a una institución demostrado por el cumplimiento puntual de las actividades programadas.



2.3.5. Recompensa

Resultado del cumplimiento de las normas y prioridades, la cual es recíproca al esfuerzo académico, intelectual o físico.

2.3.6. Identidad

Inicialmente, la relación entre un individuo y la organización a la que pertenece es estrictamente laboral.

2.3.7. Desempeño laboral

El desempeño es el acto y el resultado de realizar: llevar a cabo una responsabilidad, participar en una actividad o cumplir una tarea. Esta acción también puede estar vinculada o asociada a la ejecución de un papel. Normalmente, el concepto de rendimiento se refiere al desempeño de un individuo en su trabajo o en su entorno académico. Se refiere al nivel de realización y logro alcanzado por el talento, la capacidad y el esfuerzo.

2.3.8. Conocimiento

Se trata de una referencia a la noción de que, para ejecutar bien un trabajo, una persona necesita tener conocimientos tanto teóricos como prácticos. Una parte importante de esta información se deriva de los objetivos, misiones, planes y estrategias, así como de las sugerencias, tanto de la organización como de la región.

2.3.9. Habilidades

Es la capacidad mental y psicomotriz necesaria para ejecutar y realizar una tarea.



2.3.10. Personalidad

Se refiere a la gestión de las interacciones interpersonales, los pensamientos y los sentimientos que se muestran ante los demás.



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. A partir del enfoque de la epistemología de la investigación científica

A la luz de la epistemología subyacente a la investigación científica, el método de investigación que se aplicó en esta investigación fue el enfoque hipotético-deductivo, también denominado método cuantitativo tanto en el procedimiento como en la metodología. Además, se utilizaron el análisis de documentos y el análisis de contenido, cada uno por su lado, como metodologías e instrumentos.

3.1.2. A partir del análisis de la profundidad de la investigación

El carácter descriptivo y explicativo del nivel de análisis de la presente investigación se basa en la profundidad de la misma; descriptivo ya que ha caracterizado el análisis situacional de los trabajadores Municipales de la Provincia de Puno en el año 2018 por sus condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios). Asimismo, ha sido de carácter explicativo por cuanto, ha analizado e identificado en qué medida los grados de influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores ha influenciado en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2018, según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen los trabajadores. Respecto a sus variables de influencia como clima organizacional



que comprende la responsabilidad, recompensa, e identidad. Finalmente, con respecto a la influencia de las variables de desempeño laboral que comprende el conocimiento, habilidades y personalidad.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue descriptivo y no experimental.

3.2.1. Ejes de análisis de la investigación

- Social.
- Económico y
- Cultural.

3.2.2. Dimensiones de análisis de la investigación

En las dimensiones de análisis de la investigación se incluyeron:

- La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019 en relación a sus condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).
- La identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.



- La identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.

3.2.3. Unidad de análisis de la investigación

El objetivo de esta unidad de estudio fue conocer el grado de incidencia de la cultura organizacional en el nivel de productividad que exhiben los funcionarios que trabajan en la administración de la Municipalidad Provincial de Puno.

3.2.4. Unidad de observación de la investigación

La unidad de observación ha estado conformada por personal de la administración de la Municipalidad Provincial de Puno., en relación a sus condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población sirve como universo de análisis para la investigación, y el tamaño de la muestra de la investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno según su condición laboral, ocupación y nivel de remuneración, un total de 590 trabajadores.



3.3.2. Muestra

3.3.2.1. Tipo de muestra

Este es el mismo número de trabajadores que ha estado bajo la forma probabilística aleatoria simple por conveniencia, que consiste en la selección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características son similares a las de la población. (Casal y Mateu, 2003, p. 5) por lo mismo que no se ha considerado una fórmula estadística.

3.3.2.2. Tamaño de muestra

Para el año del 2019: $n_0 = 590$ trabajadores según su condición laboral, ocupacional y nivel remunerativo.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Técnicas de investigación

La técnica de investigación utilizada fue:

- La encuesta.
- Análisis documental

3.4.2. Instrumentos de investigación

El instrumento utilizado fue:

- Ficha de cuestionario de encuesta.
- Ficha de análisis de contenido.



3.5. PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En una hoja de cálculo de Excel, las variables y los análisis se mostraron mediante enfoques estadísticos descriptivos e inferenciales.

3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 es diferenciada por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado), niveles ocupacionales y remunerativos (funcionarios, directivos, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).

VARIABLE DE ANÁLISIS	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	INDICADORES	S/.	ÍNDICES
CARACTERIZACIÓN DEL ANÁLISIS SITUACIONAL DE LOS TRABAJADORES	CONDICIONES SOCIALES	Edad		- N° de trabajadores
		Género		- N° de trabajadores
		Grado de instrucción		- N° de trabajadores
	CONDICIONES LABORALES	Nombrado		- N° de trabajadores
		Contratado		- N° de trabajadores
	NIVELES OCUPACIONALES	Funcionarios		- N° de trabajadores
		Directores		- N° de trabajadores
		Ejecutivos		- N° de trabajadores
		Profesionales		- N° de trabajadores
		Técnicos		- N° de trabajadores
		Auxiliares		- N° de trabajadores
	NIVELES REMUNERATIVOS	Funcionarios	5,020.00	- N° de trabajadores
		Directores	4,020.00	- N° de trabajadores
		Ejecutivos	3,220.00	- N° de trabajadores
		Profesionales	2,800.00	- N° de trabajadores
		Técnicos	2,600.00	- N° de trabajadores
		Auxiliares	2,200.00	- N° de trabajadores

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales, ocupacionales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.

VARIABLE DE ANÁLISIS	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	INDICADORES		ÍNDICES
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO LOCAL	CONDICIONES SOCIALES	Edad		- N° de trabajadores
		Género		- N° de trabajadores
		Grado de instrucción		- N° de trabajadores
	CONDICIONES LABORALES	Nombrado		- N° de trabajadores
		Contratado		- N° de trabajadores
	NIVELES OCUPACIONALES	Funcionarios		- N° de trabajadores
		Directores		- N° de trabajadores
		Ejecutivos		- N° de trabajadores
		Profesionales		- N° de trabajadores
		Técnicos		- N° de trabajadores
		Auxiliares		- N° de trabajadores
	NIVELES REMUNERATIVOS	Funcionarios	5,020.00	- N° de trabajadores
		Directores	4,020.00	- N° de trabajadores
		Ejecutivos	3,220.00	- N° de trabajadores
		Profesionales	2,800.00	- N° de trabajadores
		Técnicos	2,600.00	- N° de trabajadores
		Auxiliares	2,200.00	- N° de trabajadores

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03

Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.

VARIABLE DE ANÁLISIS	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	INDICADORES	S/.	ÍNDICES
INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO LOCAL	CONDICIONES SOCIALES	Edad		- N° de trabajadores
		Género		- N° de trabajadores
		Grado de instrucción		- N° de trabajadores
	CONDICIONES LABORALES	Nombrado		- N° de trabajadores
		Contratado		- N° de trabajadores
	NIVELES OCUPACIONALES	Funcionarios		- N° de trabajadores
		Directivos		- N° de trabajadores
		Ejecutivos		- N° de trabajadores
		Profesionales		- N° de trabajadores
		Técnicos		- N° de trabajadores
		Auxiliares		- N° de trabajadores
	NIVELES REMUNERATIVOS	Funcionarios	5,020.00	- N° de trabajadores
		Directivos	4,020.00	- N° de trabajadores
		Ejecutivos	3,220.00	- N° de trabajadores
		Profesionales	2,800.00	- N° de trabajadores
		Técnicos	2,600.00	- N° de trabajadores
		Auxiliares	2,200.00	- N° de trabajadores

3.6.1. Operacionalización de variables por dependencia

3.6.1.1. Variable Independiente

Principalmente por el hecho de que la variable independiente es aquella cuya existencia se investiga en gran medida independiente, no depende de ninguna otra variable; sin embargo, otras variables dependen de la variable independiente. No obstante, es esencial aclarar que el concepto de variables que existen en un estado de completa independencia no existe, ya que todo en la realidad está relacionado entre sí. Por lo tanto, la independencia en este escenario no es más que una conceptualización de la metodología de investigación.

En cuanto al contexto de este estudio, nuestra variable



independiente es la siguiente:

- Influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno

3.6.1.2. Variable Dependiente

Considerar que la variable dependiente es algo que depende de otra variable independiente tanto para su existencia como para su evolución es una forma de pensar en ella. Tanto su existencia como su evolución están condicionadas por otros aspectos de la realidad. La variable independiente actúa en función de la variable dependiente. Esto significa que cada valor de la variable independiente se correlaciona con uno o más valores de la variable dependiente. Para decirlo en términos matemáticos: $VD = f(VI)$

Para nuestro caso de análisis, las variables dependientes identificadas son:

- Influencia del clima organizacional .
- Influencia del desempeño laboral

La influencia del clima organizacional comprende:

- Responsabilidad.
- Recompensa.
- Identidad.

La influencia del desempeño laboral comprende:



- Conocimiento
- Habilidades
- Personalidad



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Los resultados de la investigación referenciada están relacionados con los siguientes factores que se tomarán como evidencia empírica en esta sección:

- Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019 en relación a sus condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).
- Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.
- Identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.



4.1.1. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno

La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno está en relación a los siguientes considerandos:

- Condiciones sociales
 - Edad,
 - Género,
 - Grado de instrucción educativa
- condiciones laborales
 - Nombrado,
 - Contratado.
- Niveles remunerativos
 - Funcionarios,
 - Directivo,
 - Ejecutivo
 - Profesionales,
 - Técnicos,
 - Auxiliares,

4.1.1.1. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en relación a sus condiciones sociales de edad

Las caracterizaciones del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a edad están en relación a los siguientes aspectos:



- De 18 a 29 años de edad
- De 30 a 41 años de edad
- De 42 a 53 años de edad
- De 54a más años de edad

Como se puede evidenciar en los resultados de la tabla N° 1, la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a edad refleja la siguiente situación: El 34 % (200) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, responden que sus edades están en más de 54 años, el 25 %, (150) refieren que sus edades fluctúan entre 30 y 41 años de edad, mientras que 24 % (140) manifiestan tener sus edades entre 42 a 52 años.

Tabla 1

Caracterización de trabajadores por edad

N°	EDAD DE TRABAJADORES	TOTAL	%
01	De 18 a 29 años de edad	100	17
02	De 30 a 41 años de edad	150	25
03	De 42 a 53 años de edad	140	24
04	De 54 a más años de edad	200	34
TOTAL		590	100
PORCENTAJE		100	

Fuente: Encuesta 2019

4.1.1.2. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en relación a sus condiciones sociales de género

La caracterización del análisis situacional de los trabajadores

de la municipalidad provincial de Puno en relación a género están consideradas en los siguientes aspectos:

- De género masculino
- De género femenino

La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a género refleja la siguiente situación: El 66 % (390) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, son del género masculino, mientras que 34 % (200) manifiestan que son del género femenino. Tal como se puede evidenciar en los resultados de la tabla N° 2,

Tabla 2

Caracterización de trabajadores por género

N°	GÉNERO DE TRABAJADORES	TOTAL	%
01	De género masculino	390	66
02	De género femenino	200	34
	TOTAL	590	100
	PORCENTAJE	100	

Fuente: Encuesta 2019

4.1.1.3. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en relación a sus condiciones sociales a su grado de instrucción educativa

La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a sus grados de instrucción educativa están en relación a los siguientes aspectos:

- Sin estudios



- Con estudios de primaria incompleta y completa,
- Con estudios de secundaria incompleta y completa,
- Con estudios de superior incompleta y completa.

Tal como se puede evidenciar en los resultados de la tabla N° 3, la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a su instrucción educativa tiene los siguientes resultados: El 81 % (477) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, responden que tienen estudios superiores inconclusos y conclusos, mientras que 13 % (78) manifiestan tener estudios de secundaria incompleta y completa.

Tabla 3

Caracterización de trabajadores por instrucción educativa

N°	INSTRUCCIÓN EDUCATIVA	TOTAL	%
01	Sin estudios	10	2
02	Con estudios de primaria incompleta y completa,	25	4
03	Con estudios de secundaria incompleta y completa,	78	13
04	Con estudios de superior incompleta y completa.	477	81
TOTAL		590	100
PORCENTAJE		100	

Fuente: Encuesta 2019

4.1.1.4. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en sus condiciones laborales de nombrado y contratado

La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a sus condiciones laborales están en relación a los siguientes aspectos:

- En condición de nombrados,



- En condición de contratados.

En relación a la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno, respecto a la condición laboral, muestra el siguiente resultado: El 81 % (480) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, son contratados, mientras que 19 % (110) dicen ser nombrados; para mayor detalle los resultados en la tabla N° 4.

Tabla 4

Caracterización de trabajadores por condición laboral

N°	CONDICIÓN LABORAL	TOTAL	%
01	En condición de nombrados	110	19
02	En condición de contratados	480	81
TOTAL		590	100
PORCENTAJE		100	

Fuente: Encuesta 2019

4.1.1.5. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en relación a sus niveles ocupacionales

La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a sus niveles ocupacionales están en relación a los siguientes aspectos:

- Funcionarios,
- Directivos,
- Ejecutivos,
- Profesionales,
- Técnicos,



- Auxiliares.

Conforme se puede apreciar en los resultados de la tabla N° 5, la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a su nivel ocupacional tiene los siguientes resultados: El 43.05 % (254) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, responden que pertenecen al nivel ocupacional de técnicos, mientras que 33.90 % (200) manifiestan pertenecer al nivel ocupacional de auxiliares.

Tabla 5

Caracterización de trabajadores por nivel ocupacional

N°	NIVEL OCUPACIONAL	TOTAL	%
01	Funcionario (Gerente Municipal)	2	0.34
02	Directivo superior (Gerencia)	16	2.71
03	Ejecutivo (Sub Gerentes)	28	4.75
04	Profesional,	90	15.25
05	Técnico	254	43.05
06	Auxiliar	200	33.90
TOTAL		590	100
PORCENTAJE		100	

Fuente: Encuesta 2019

4.1.1.6. Caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en relación a su nivel remunerativo

Las caracterizaciones del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en relación a su nivel remunerativo están en relación a los siguientes aspectos:

- Funcionarios : (S/. 5,020.00)
- Directivos : (S/. 4,020.00)
- Ejecutivos : (S/. 3,220.00)
- Profesionales : (S/. 2,800.00)
- Técnicos : (S/. 2,600.00)
- Auxiliares : (S/. 2,200.00)

En relación a la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno, respecto a la condición laboral, muestra el siguiente resultado: El 43.05 % (254) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, son en mayor remunerados como técnicos, mientras que 33.90 % (200) dicen ser

remunerados como auxiliares; para mayor detalle los resultados en la tabla N° 6.

Tabla 6

Caracterización de trabajadores por nivel remunerativo

N°	NIVEL REMUNERATIVO	S/.	TOTAL	%
01	Funcionario (Gerente Municipal)	5,020.00	2	0.34
02	Directivo superior (Gerencia)	4,020.00	16	2.71
03	Ejecutivo (Sub Gerentes)	3,220.00	28	4.75
04	Profesional,	2,800.00	90	15.25
05	Técnico	2,600.00	254	43.05
06	Auxiliar	2,200.00	200	33.90
TOTAL			590	100
PORCENTAJE			100	

Fuente: Encuesta 2019

4.1.2. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno

La identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno, está en relación a los siguientes aspectos:

- Condiciones sociales
 - Edad,
 - Género,
 - Grado de instrucción educativa.
- condiciones laborales
 - Nombrado,
 - Contratado.



- Niveles remunerativos
 - Funcionarios,
 - Directivo,
 - Ejecutivo
 - Profesionales,
 - Técnicos,
 - Auxiliares.
- La influencia del clima organizacional comprende:
 - Responsabilidad.
 - Recompensa.
 - Identidad.

4.1.2.1. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por edad

Como se puede apreciar en los hallazgos presentados en el Cuadro N° 7, en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno por edad y en respuesta a la pregunta de qué variables del clima organizacional, como Responsabilidad, Recompensa e Identidad, influyen en mayor grado en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno. En respuesta a esta pregunta, se observa que el 47% de los trabajadores (275 trabajadores) responden que la responsabilidad es la variable que más influye en la gestión de la municipalidad provincial de Puno. Los trabajadores con edades superiores a los 54 años constituyen el mayor

porcentaje de encuestados en esta categoría. Mientras que el 44% de los trabajadores (259 personas) cree que la identidad, expresada en el grupo de edad de 30 a 41 años, es la característica más influyente, el 56% restante de los trabajadores cree que el género es la variable más influyente.

Tabla 7

Grado de influencia del clima organizacional por edad

N°	EDAD	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL	%
		Respons.	Recom.	Ident.		
01	De 18 a 29 años de edad	10	11	79	100	17
02	De 30 a 41 años de edad	15	07	128	150	25
03	De 42 a 53 años de edad	90	13	37	140	24
04	De 54 a más años de edad	160	25	15	200	34
TOTAL		275	56	259	590	100
PORCENTAJE		47	09	44	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Respons. : Responsabilidad

Recom. : Recompensa

Ident. : Identidad

4.1.2.2. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por género

En respuesta a la pregunta que se planteó, qué aspectos del clima organizacional, como la Responsabilidad, la Recompensa y la Identidad, tienen mayor incidencia en la forma en que se realiza la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno por parte de los trabajadores de los diferentes géneros, se encontró lo siguiente en relación a los hallazgos: De las respuestas a esta pregunta se

observa que el 61% de los trabajadores, es decir 360 personas, consideran que la variable que más influye en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la identidad, siendo el género masculino el que lo expresa en mayor porcentaje. Mientras que el 31% de los encuestados (183 trabajadoras) dicen que la variable más influyente es la variable responsable, la cual es expresada por el género femenino. A continuación se presentan las conclusiones del cuadro n° 8 para su consulta.

Tabla 8

Grado de influencia del clima organizacional por género

N°	CONDICIÓN DE GÉNERO	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL	%
		Respons.	Recom.	Ident.		
01	De género masculino	76	25	289	390	66
02	De género femenino	107	22	71	200	34
TOTAL		183	47	360	590	100
PORCENTAJE		31	08	61	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Respons. : Responsabilidad

Recom. : Recompensa

Ident. : Identidad

4.1.2.3. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por grado de instrucción educativa

Como se puede apreciar en los resultados de la Tabla N° 9, en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno por grado de instrucción educativa,



así como en respuesta a la pregunta que se planteó: ¿Qué variables del clima organizacional como: Responsabilidad, Recompensa e Identidad, influyen en mayor grado en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno?

Como respuesta en relación a esta interrogante, se puede apreciar que el 66 % (390 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, cuyos grados de instrucción educativa son de superior incompleta y completa.

Mientras que el 24 % (138 trabajadores) refieren que la variable que más influye es la identidad, expresado en mayor grado por aquellos su grado de instrucción está entre los que tienen superior incompleta y completa.

Tabla 9

Grado de influencia del clima organizacional por grado de instrucción educativa

N°	INSTRUCCIÓN EDUCATIVA	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL	%
		Respons.	Recom.	Ident.		
01	Sin estudios	03	03	04	10	2
02	Con estudios de primaria incompleta y completa,	13	08	04	25	4
03	Con estudios de secundaria incompleta y completa,	33	26	19	78	13
04	Con estudios de superior incompleta y completa.	341	25	111	477	81
TOTAL		390	62	138	590	100
PORCENTAJE		66	10	24	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Respons. : Responsabilidad

Recom. : Recompensa

Ident. : Identidad

4.1.2.4. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por condición laboral

Como se puede observar en los resultados de la Tabla N° 10, en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno por condición laboral y en respuesta a la pregunta de qué variables del clima organizacional, como son la Responsabilidad, la Recompensa y la Identidad, tienen mayor influencia en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno. En respuesta a esta pregunta, se observa que 373 trabajadores han manifestado que la responsabilidad es el factor que más influye en la gestión de la municipalidad provincial de Puno. Este porcentaje representa el 63% del total de respuestas., expresado en mayor

porcentaje, por aquellos trabajadores cuya condición laboral es de ser contratados. Mientras que el 19 % (111 trabajadores) refieren que la variable que más influye es la recompensa, expresado también por trabajadores que su condición laboral es de contratados. Sin embargo, los trabajadores de condición laboral nombrados, refieren que la variable identidad, tiene mayor influencia.

Tabla 10

Grado de influencia del clima organizacional por condición laboral

N°	CONDICIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL	%
		Respons.	Recom.	Ident.		
01	En condición de nombrados	04	05	101	110	19
02	En condición de contratados	369	106	05	480	81
TOTAL		373	111	106	590	100
PORCENTAJE		63	19	18	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Respons. : Responsabilidad
Recom. : Recompensa
Ident. : Identidad

4.1.2.5. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por grupo ocupacional

Como se puede evidenciar en los resultados de la tabla N° 11, en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno por grupo ocupacional y frente a la interrogante formulada: ¿Qué variables del clima organizacional como: Responsabilidad, Recompensa e Identidad, influyen en mayor

grado en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno?

De las respuestas a esta pregunta se observa que el 72%, es decir, 422 trabajadores, indicaron que la variable más influyente en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la siguiente es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores del grupo ocupacional: Auxiliar, Técnico y profesional.

Mientras que el 18 % (110 trabajadores) refieren que la variable que más influye es la identidad, expresado en mayor grado por aquellos trabajadores que también están en el grupo ocupacional de Auxiliar, Técnico y profesional.

Tabla 11

Grado de influencia del clima organizacional por grupo ocupacional

N°	GRUPO OCUPACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL	%
		Respons.	Recom.	Ident.		
01	Funcionario (Gerente Municipal)	01	01	00	2	0.34
02	Directivo superior (Gerencia)	11	04	01	16	2.71
03	Ejecutivo (Sub Gerentes)	13	09	06	28	4.75
04	Profesional,	43	12	35	90	15.25
05	Técnico	193	12	49	254	43.05
06	Auxiliar	161	20	19	200	33.90
TOTAL		422	58	110	590	100
PORCENTAJE		72	10	18	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Respons. : Responsabilidad

Recom. : Recompensa

Ident. : Identidad



4.1.2.6. Identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por nivel remunerativo

En relación a la determinación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno por nivel de remuneración y como respuesta a la pregunta: ¿Qué variables del clima organizacional, como Responsabilidad, Recompensa e Identidad, influyen en mayor grado en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno? [Ya que estamos identificando el grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno En respuesta a esta pregunta, el 77 por ciento de los trabajadores (456 trabajadores) manifestaron que la variable que influye en mayor grado en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad. Esto fue expresado en mayor porcentaje por aquellos cuyos salarios corresponden a cargos auxiliares (S/. 2,200.00), cargos técnicos (S/. 2,600.00) y cargos profesionales (S/. 2,800.00). Si bien el 13% de los trabajadores (76 de ellos de sexo femenino) señala que la variable de identificación es el factor que más impacta, esto no es así para todas las variables. A continuación, se presentan los resultados del Cuadro N° 12 para su consulta.

Tabla 12

Grado de influencia del clima organizacional por nivel remunerativo

N°	S/. NIVEL REMUNERATIVO	GRUPO OCUPACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL	%
			Respons.	Recom.	Ident.		
01	5,020.00	Funcionario (Gerente Municipal)	01	00	01	2	0.34
02	4,020.00	Directivo superior (Gerencia)	06	05	05	16	2.71
03	3,220.00	Ejecutivo (Sub Gerentes)	20	04	04	28	4.75
04	2,800.00	Profesional,	52	21	17	90	15.25
05	2,600.00	Técnico	207	18	29	254	43.05
06	2,200.00	Auxiliar	170	10	20	200	33.90
TOTAL			456	58	76	590	100
PORCENTAJE			77	10	13	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Respons. : Responsabilidad
Recom. : Recompensa
Ident. : Identidad

4.1.3. Identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno

La identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno, está en relación a los siguientes aspectos:

- Condiciones sociales
 - Edad,
 - Género,
 - Grado de instrucción educativa
- condiciones laborales
 - Nombrado,



- Contratado.
- Niveles remunerativos
 - Funcionarios,
 - Directivo,
 - Ejecutivo
 - Profesionales,
 - Técnicos,
 - Auxiliares,
- La influencia del desempeño laboral comprende:
 - Conocimiento.
 - Habilidades.
 - Personalidad.

4.1.3.1. Identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por edad

Como se puede apreciar en los resultados de la Tabla N° 13, en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno por edad y en respuesta a la pregunta: ¿Qué variables del clima organizacional, como son el conocimiento, la habilidad y la personalidad, influyen en mayor grado en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno?

En respuesta a esta pregunta se observa que el 67% (397 trabajadores) responden que la variable más influyente en la gestión

de la municipalidad provincial de Puno es la capacidad. Los trabajadores cuyas edades oscilan entre los 42 y 53 años y los mayores de 54 años son los que más porcentaje tienen de esta opinión.

Mientras que el 21 % (124 trabajadores) refieren que la variable que es la que influye es el conocimiento adquirido, expresada cuyas edades fluctúan entre 18 y 41 años de edad.

Tabla 13

Grado de influencia del desempeño laboral por edad

N°	EDAD	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	%
		Conoc.	Habil.	Person.		
01	De 18 a 29 años de edad	80	15	05	100	17
02	De 30 a 41 años de edad	17	112	21	150	25
03	De 42 a 53 años de edad	08	110	22	140	24
04	De 54 a más años de edad	19	160	21	200	34
TOTAL		124	397	69	590	100
PORCENTAJE		21	67	12	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Conoc. : Conocimiento
Habil. : Habilidad
Person. : Personalidad

4.1.3.2. Identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por género

En respuesta a la pregunta planteada en el enunciado anterior, ¿qué aspectos del clima organizacional, como el conocimiento, la habilidad y la personalidad, tienen mayor incidencia en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno? La habilidad alcanzada, que es expresada en mayor porcentaje por el género

masculino, fue seleccionada como la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno por 321 trabajadores en respuesta a esta pregunta. El porcentaje de trabajadores que seleccionó esta respuesta fue de 54 por ciento. Mientras que el cuarenta por ciento de los encuestados, es decir, doscientos treinta y seis trabajadoras, manifiestan que la variable que tiene mayor grado de afectación es la variable de conocimientos adquiridos, la cual es señalada por el género femenino. A continuación se presentan los resultados del cuadro n° 14 para su consulta.

Tabla 14

Grado de influencia del desempeño laboral por género

N°	EDAD	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	%
		Conoc.	Habil.	Person.		
01	De género masculino	68	301	21	390	66
02	De género femenino	168	20	12	200	34
TOTAL		236	321	33	590	100
PORCENTAJE		40	54	06	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Conoc. : Conocimiento

Habil. : Habilidad

Person. : Personalidad

4.1.3.3. Identificación del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por grado de instrucción educativa

Como se puede observar en los resultados de la Tabla N° 9, en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno por grado de instrucción educativa



y en respuesta a la pregunta de cuáles son las variables del clima organizacional, como el conocimiento, la habilidad y la personalidad, que tienen mayor influencia en la gestión del gobierno de la municipalidad provincial de Puno, se responde que los trabajadores con mayores niveles de instrucción educativa tienen un mayor grado de influencia.

En respuesta a esta pregunta, se observa que el 58% (345 trabajadores) responden que la variable con mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en el mayor porcentaje, cuyos grados de instrucción educativa son incompletos y completos. Este hallazgo se puede observar en el siguiente gráfico.

Mientras que el 34 % (201 trabajadores) refieren que la variable que más influye es la habilidad adquirida, expresado en mayor grado por aquellos su grado de instrucción está entre los que tienen superior incompleta y completa.

Tabla 15

Grado de influencia del desempeño laboral por grado de instrucción educativa

N°	INSTRUCCIÓN EDUCATIVA	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	%
		Conoc.	Habil.	Person.		
01	Sin estudios	00	10	00	10	2
02	Con estudios de primaria incompleta y completa,	05	20	00	25	4
03	Con estudios de secundaria incompleta y completa,	15	54	09	78	13
04	Con estudios de superior incompleta y completa.	325	117	35	477	81
TOTAL		345	201	44	590	100
PORCENTAJE		58	34	08	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Conoc. : Conocimiento

Habil. : Habilidad

Person. : Personalidad

4.1.3.4. Identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por condición laboral

Tal como se puede evidenciar en los resultados de la tabla N° 16, en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno por condición laboral y frente a la interrogante formulada: ¿Qué variables del clima organizacional como: conocimiento, habilidad y personalidad, influyen en mayor grado en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno? Como respuesta en relación a esta interrogante, se puede apreciar que el 79 % (469 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje, por

aquellos trabajadores cuya condición laboral es de ser contratados. Mientras que el 13 % (70 trabajadores), expresado también por trabajadores que su condición laboral es de contratados.

Tabla 16

Grado de influencia del desempeño laboral por condición laboral

N°	CONDICIÓN LABORAL	CONDICIÓN LABORAL			TOTAL	%
		Conoc.	Habil.	Person.		
01	En condición de nombrados	68	31	11	110	19
02	En condición de contratados	401	39	40	480	81
TOTAL		469	70	51	590	100
PORCENTAJE		79	13	08	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Conoc. : Conocimiento

Habil. : Habilidad

Person. : Personalidad

4.1.3.5. Identificación del grado de influencia desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por grupo ocupacional

Como se puede evidenciar en los resultados de la tabla N° 17, en relación a la identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno por grupo ocupacional y frente a la interrogante formulada: ¿Qué variables del clima organizacional como: conocimiento, habilidad y personalidad, influyen en mayor grado en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno?



Como respuesta en relación a esta interrogante, se puede apreciar que el 65% (385 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores del grupo ocupacional: Auxiliar, Técnico y profesional.

Mientras que el 24 % (141 trabajadores) refieren que la variable que más influye es la habilidad adquirida, expresado en mayor grado por aquellos trabajadores que también están en el grupo ocupacional de Auxiliar, Técnico y Profesional.

Tabla 17

Grado de influencia del desempeño laboral por grupo ocupacional

N°	GRUPO OCUPACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	%
		Conoc.	Habil.	Person.		
01	Funcionario (Gerente Municipal)	01	01	00	2	0.34
02	Directivo superior (Gerencia)	08	08	00	16	2.71
03	Ejecutivo (Sub Gerentes)	10	10	08	28	4.75
04	Profesional,	33	30	27	90	15.25
05	Técnico	201	38	15	254	43.05
06	Auxiliar	133	54	13	200	33.90
TOTAL		386	141	63	590	100
PORCENTAJE		65	24	11	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Conoc. : Conocimiento
Habil. : Habilidad
Person. : Personalidad



4.1.3.6. Identificación del grado de influencia desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno por nivel remunerativo

En relación a la identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno por nivel remunerativo y frente a la interrogante formulada: ¿Qué variables del clima organizacional como: Responsabilidad, Recompensa e Identidad, influyen en mayor grado la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno?

Como respuesta en relación a esta interrogante, se puede apreciar que el 66 % (390 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores cuyas remuneraciones corresponden a auxiliares (S/. 2,200.00), técnico (S/. 2, 600.00) y profesional (S/. 2,800.00).

Mientras que el 22 % (130 trabajadoras) refieren que la variable que influye en mayor grado es la variable habilidad adquirida. Tal como se puede evidenciar en los resultados de la tabla N° 18.

Tabla 18

Grado de influencia del desempeño laboral por nivel remunerativo

N°	S/. NIVEL REMUNERATIVO	GRUPO OCUPACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	%
			Conoc.	Habil.	Person.		
01	5,020.00	Funcionario (Gerente Municipal)	01	01	00	2	0.34
02	4,020.00	Directivo superior (Gerencia)	07	07	02	16	2.71
03	3,220.00	Ejecutivo (Sub Gerentes)	12	11	05	28	4.75
04	2,800.00	Profesional,	32	31	27	90	15.25
05	2,600.00	Técnico	197	46	11	254	43.05
06	2,200.00	Auxiliar	141	34	25	200	33.90
TOTAL			390	130	70	590	100
PORCENTAJE			66	22	12	100	

Fuente: Encuesta 2019

Leyenda:

Conoc. : Conocimiento
Habil. : Habilidad
Person. : Personalidad

4.1.4. Contrastación de hipótesis planteadas

4.1.4.1. Prueba de hipótesis de investigación

La contrastación de hipótesis de investigación está en relación al planteamiento de la hipótesis general e hipótesis específicas siguientes:

HIPÓTESIS GENERAL:

Existe influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019.



HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- A.** La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 es diferenciada por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).

- B.** Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.

- C.** Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.

4.1.4.2. En relación al planteamiento de la hipótesis general

Frente a la propuesta de la hipótesis general planteada como:
Existe influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial



de Puno en el año del 2019.

Para ser más específicos, en relación al análisis de la variable, la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2019 está diferenciada por condiciones sociales (edad, género, nivel educativo), condiciones laborales (nombrados, contratados), y niveles de remuneración (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y servicios).

Ahora en relación a la variable: Influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.

Finalmente, la variable: Influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.

4.1.4.3. En relación al planteamiento de las hipótesis específicas

A. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01



A.1 CONCLUSIÓN ANALÍTICA DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA PLANTEADA EN RELACIÓN A LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

La hipótesis específica 01 planteada como: **Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad;** se corrobora por las siguientes razones:

A.1.1 RESULTADO DE SÍNTESIS EMPÍRICO QUE CORROBORA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01, PLANTEADA

- Respecto a la condición social de edad, el 47 % (275 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, cuyas edades están en más de 54 años de edad.



- Respecto a la condición social de género, el 61 % (360 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la identidad, expresado en mayor porcentaje, por el género masculino.
- Respecto a la condición social de instrucción educativa, el 66 % (390 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, cuyos grados de instrucción educativa son de superior incompleta y completa.
- Respecto a la condición laboral, el 63 % (373 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, por aquellos trabajadores cuya condición laboral es de ser contratados.
- Respecto a la condición de grupo ocupacional, el 72 % (422 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores del grupo ocupacional: Auxiliar,



Técnico y profesional.

- Respecto a la condición de nivel remunerativo, el 77 % (456 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, por aquellos cuyas remuneraciones corresponden a auxiliares (S/. 2,200.00), técnico (S/. 2,600.00) y profesional (S/. 2,800.00).

A.2 FUNDAMENTO TEÓRICO ESPECÍFICO QUE CORROBORA LA HIPÓTESIS

La hipótesis específica 01, planteada como: Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen; se fundamenta teóricamente en los siguientes argumentos específicos:

- Forehand y Von Gilmer Definen el clima laboral como el conjunto de cualidades que describen a una organización y la diferencian de otras organizaciones, estas características son en gran medida estables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de los empleados que trabajan para la organización. Por lo tanto, en este mismo



contexto, el clima organizacional es el ambiente o la atmósfera que rodea a una institución. Este entorno o atmósfera se ve alterado por diversos factores, además de causar efectos en los trabajadores; la sociedad se encuentra en un estado de desarrollo continuo, donde la demanda de mejora de la calidad en prácticamente todas las facetas de la vida aumenta día a día. Está completamente sumergida en la cultura de los bienes de producción y consumo, una cultura que cada vez tiene más repercusiones tanto beneficiosas como negativas en los individuos. El modo de vida occidental ha tenido una serie de consecuencias no deseadas, una de las cuales es el aumento de la competencia comercial y la búsqueda del mejor producto al menor precio imaginable. Sin duda, la progresión de la tecnología, el empeño en introducir mejoras y el deseo generalizado de obtener mejores niveles de calidad son algunas de las ventajas que han resultado de la implantación de este sistema. Esta preocupación se impone fundamentalmente desde un punto de vista económico, que, nos guste o no, está interrelacionado con el sistema político. Esta preocupación se impone fundamentalmente desde un punto de vista económico. Se están abordando cuestiones judiciales, sociales y también educativas.

- Zans (2016) cuya tesis se desarrolló en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, y cuya investigación se



tituló "El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, 2016." El propósito de este estudio fue investigar la cultura organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, así como la influencia que tiene dicha cultura en el desempeño laboral de los miembros del personal administrativo y de los docentes de la misma. En la presente investigación se llegó a la conclusión de que el clima organizacional en la FAREM es de optimismo en una cantidad significativa, por lo que se considera entre moderadamente favorable y desfavorable. Esto se debe a que el liderazgo se lleva a cabo de manera poco participativa, y no tienen ninguna intención de mantener un buen clima organizacional.

- Marroquín y Pérez (2011) El propósito general de la investigación fue proporcionar un análisis exhaustivo de la conexión que existe entre la cultura del lugar de trabajo de Burger King y el nivel de productividad que exhiben sus empleados. Tras seguir el proceso metodológico y utilizar el método cuantitativo para evaluar los distintos procesos y actividades en los restaurantes de comida rápida seleccionados, se demostró estadísticamente que el clima



organizacional del personal de los restaurantes es beneficioso para la organización, y que las actividades asignadas en sus funciones son beneficiosas para su desempeño laboral.

- Bobadilla (2017) Mi investigación, que se convirtió en una tesis en la Universidad Nacional del Centro del Perú, se tituló "Clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Tecnológicos de Huancayo". Los Institutos Tecnológicos Superiores de Huancayo fueron el foco de esta investigación, y su propósito fue establecer una conexión entre la cultura del lugar de trabajo y los niveles de productividad de los empleados en el trabajo. La investigación se realizó de acuerdo a un tipo de investigación aplicada y un diseño descriptivo correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 104 profesores de los bachilleratos tecnológicos de Santiago Antnez de Mayolo, Franklin Roosevelt, San Pedro y Eugenio Paccelly; la información se recolectó por medio de una encuesta y el cuestionario fue el instrumento que se utilizó. Después de analizar los resultados, se determinó que existe una conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Utilizando la prueba de hipótesis como guía, se utilizó la prueba estadística Chi-cuadrado para establecer la naturaleza de



esta conexión. Los resultados muestran un Chi cuadrado (0,8199) que es superior al Chi teórico (0,711), con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y $gl=4$, lo que nos permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto demuestra que existe una relación entre las variables, ya que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

- Quispe (2015), Tesis elaborada en la Universidad Nacional José María Arguedas en base a la investigación realizada bajo el tema "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015." La Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015 sirvió de escenario para este estudio, y su objetivo principal fue investigar en qué medida un ambiente organizacional positivo se asociaba con mayores niveles de productividad de los empleados. La investigación se realizó mediante un diseño correlacional no experimental y transeccional; la muestra estuvo conformada por 64 personas entre gerentes, subgerentes, jefes de oficina, asistentes y otros colaboradores; la recolección de datos se realizó mediante el uso de una encuesta; el instrumento utilizado fue de elaboración propia; y la investigación se realizó en el Reino Unido. Para dar sentido a los resultados, se aplicó la estadística



descriptiva. A continuación se exponen los resultados de la investigación: La prueba estadística de correlación es de 0,743 con respecto al objetivo general, lo que demuestra que existe una asociación directa algo positiva. Esto sugiere que existe una correlación. Además, hay un alto nivel de significación debido a que las pruebas estadísticas demostraron que los resultados tienen un valor inferior a 0,001. En consecuencia, dado que el valor p es inferior a 0,05, no existe una cantidad suficiente de pruebas estadísticas para concluir que la asociación no está presente.

- Cleaver (1985: 48) Indicar que esta redefinición del papel del trabajo conduce a su vez a una reconceptualización de la clase obrera: no es sólo aquellos que deben vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, es decir, los empleados o asalariados, sino que ahora se entiende como la clase de personas a las que el capital puede imponer el trabajo, es decir, el conjunto de la sociedad. En otras palabras, la clase obrera no es sólo la que debe vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, sino también la que debe vender su fuerza de trabajo La naturaleza del trabajo que se requiere es de importancia secundaria; puede ser en forma de trabajadores industriales, campesinos o desempleados. Porque, al final, la posición en la conexión salarial puede



cambiarse, mientras que lo principal que hace el capital es estandarizar a los humanos como fuerza de trabajo, también conocido como trabajo abstracto. El salario no es el único mecanismo que puede utilizarse para rebajar a los seres humanos al nivel de trabajo abstracto que se realiza en beneficio del capital. Según Karl Marx, "el problema básico del capital es la imposición del trabajo; el modo en que lo hace carece absolutamente de importancia".

- Durkheim en 1893, Parsons en 1966, Rodríguez en 1992, Desde el principio, la teoría sociológica se ha preocupado por el estudio de la interacción social, y esta interacción se ha visto típicamente como un sistema. Ahora bien, si tenemos en cuenta que una de las pocas áreas en las que hay acuerdo en relación con la idea de clima organizacional es específicamente su propiedad sistémica, y si luego tenemos en cuenta que para sociólogos significativos, como Durkheim en 1893, Parsons en 1966 y Rodríguez en 1992, una organización es un sistema social, o al menos uno de los tres tipos de sistemas sociales, según Luhmann, podemos deducir fácilmente la relación entre estas teorías y el clima organizacional.
- Litwin y Stinger Considere la posibilidad de que haya nueve factores diferentes que contribuyan al ambiente actual de una determinada organización. Cada una de estas



dimensiones está relacionada con aspectos concretos de la organización, como su estructura, responsabilidades, recompensas, retos, relaciones, niveles de colaboración, normas, conflictos, identidad y clima.

B. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

B.1 CONCLUSIÓN ANALÍTICA DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA PLANTEADA EN RELACIÓN A LA INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

La hipótesis específica 02 planteada como: **Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen;** se corrobora por las siguientes razones:

B.1.1 RESULTADO DE SÍNTESIS EMPÍRICO QUE CORROBORA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02, PLANTEADA

- Con respecto a la condición social de edad, el 67 % (397 trabajadores) responden que la variable de mayor



influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la habilidad, expresado en mayor porcentaje, cuyas edades están entre 42-53 y más de 54 años de edad.

- Con respecto a la condición social de género, el 54 % (321 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la habilidad lograda, expresado en mayor porcentaje, por el género masculino.
- Con respecto a la condición social de instrucción educativa, el 58 % (345 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje, cuyos grados de instrucción educativa son de superior incompleta y completa.
- Con respecto a la condición laboral, el 79 % (469 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje, por aquellos trabajadores cuya condición laboral es de ser contratados.
- Con respecto a la condición de grupo ocupacional, el 65% (385 trabajadores) responden que la variable de mayor



influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores del grupo ocupacional: Auxiliar, Técnico y profesional.

- Con respecto a la condición de nivel remunerativo, el 66 % (390 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores cuyas remuneraciones corresponden a auxiliares (S/. 2,200.00), técnico (S/. 2,600.00) y profesional (S/. 2,800.00).

B.2 FUNDAMENTO TEÓRICO ESPECÍFICO QUE CORROBORA LA HIPÓTESIS

La hipótesis específica 02, planteada como: Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen; se fundamenta teóricamente en los siguientes argumentos específicos:

- Pérez (2019) que sostiene que la actuación es tanto el acto de realizar como el resultado de realizar, como llevar a cabo una responsabilidad, participar en una actividad o



emprender una tarea. Esta actividad también puede estar relacionada o vinculada de algún modo con la representación de un papel. El término "rendimiento" se utiliza con mayor frecuencia en referencia a los logros de un individuo en el contexto de su vida profesional o académica. Es una medida de lo que uno ha logrado o alcanzado como resultado de su talento, capacidad y trabajo duro.

- Palaci (2004), Se puede decir que "el rendimiento laboral es el valor que se espera ofrecer a la organización a partir de los distintos comportamientos que una persona realiza en el transcurso de un periodo de tiempo" (esto es un argumento). Este tipo de comportamientos, que pueden ser mostrados por uno o varios sujetos en varios momentos simultáneamente, redundarán en beneficio de la organización en cuanto a su eficacia. Robbins (2004) argumenta que el rendimiento laboral está presente cuando se determina, ya que uno de los fundamentos primordiales de la psicología del rendimiento, es el establecimiento de metas, por lo que se activa la conducta y la mejora del rendimiento, ya que ayuda al individuo a enfocar sus esfuerzos hacia metas o propósitos complicados, que cuando sus metas eran fáciles. El argumento de Robbins se basa en que el establecimiento de metas es uno de los



- fundamentos primarios de la psicología del rendimiento.
- Robbins y Coulter (2000), considera que el desempeño de los puestos de trabajo es un proceso o curso que evalúa lo bien que una organización (o un individuo o un proceso) ha logrado sus actuaciones, actividades y propósitos en relación con un determinado puesto de trabajo. En general, la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo da una medida del cumplimiento por parte de la organización de sus objetivos y propósitos estratégicos a nivel individual cuando se ve desde la perspectiva del nivel organizativo.
 - Arias (2011) considera que el rendimiento depende de una serie de aspectos trascendentales, que son los mismos que los relacionados: Este factor se relaciona con la capacidad del individuo para comprender tanto los componentes teóricos como los prácticos de la tarea en cuestión a fin de llevarla a cabo con éxito. El término "habilidades" se refiere a las capacidades mentales y psicomotoras necesarias para llevar a cabo y cumplir las tareas asociadas a un puesto de trabajo; Personalidad: este aspecto se refiere a la forma en que uno gestiona sus interacciones interpersonales, así como los pensamientos y sentimientos que se manifiestan frente a otras personas; y anticipaciones: los resultados previstos del rendimiento se clasifican en este tema, especialmente en términos de recompensas y castigos.



- Uría (2011) examina la cultura organizacional de Andelas Cia. Ltda. Ltda. en la ciudad de Ambato, así como la influencia que la cultura tiene en el nivel de productividad de los empleados en el trabajo. Determinar la incidencia organizacional en el desempeño laboral de los empleados de Andelas Cia Ltda fue el propósito general de la investigación. Se llevaron a cabo las etapas del proceso metodológico de la investigación: descriptiva, explicativa y correlacional. En este estudio, que incluyó un total de cuarenta empleados, se demostró, mediante análisis estadístico, que la mejora del ambiente organizacional conduce, de hecho, a un aumento del nivel de productividad de los empleados de Andelas Ca. Ltda.
- Benítez (2012) realizó una investigación en la Universidad Nacional de Trujillo que se tituló "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Empleados del Consorcio La Arena S.A.C.". La tesis fue elaborada en la universidad. La empresa Consorcio La Arena S.A.C., ubicada en la Región La Libertad, encargó este estudio con la intención de determinar en qué medida la cultura de la organización incide en la productividad de los empleados. La investigación se desarrolló con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 55



personas entre gerentes, personal administrativo y trabajadores, y la recolección de datos se realizó con diversas técnicas como el análisis documental, la entrevista, la encuesta, la observación directa y la navegación en Internet, así como con instrumentos como fichas, guías de entrevista, cuestionarios, guías de observación y buscadores. Ambos valores mostraron niveles medios en su escala y además tuvieron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.8706 lo que alude a que existe una influencia directa del clima organizacional en el nivel de desempeño de los trabajadores de Consorcio La Arena S.A.C. los resultados mostraron que de acuerdo al clima organizacional se demostró una calificación de 160.5 puntos, en relación al desempeño se obtuvieron 65.3 puntos, ambos valores mostraron niveles medios en su escala y además mostraron que ambos valores mostraron niveles medios en su escala y además mostraron que ambos valores

- Mino (2014) examina la investigación que se realizó bajo el título "Correlación entre el clima organizacional y el rendimiento en los trabajadores del restaurante parrillero Marakos 490 del departamento de Lambayeque". El propósito general de esta investigación es determinar si existe o no una relación entre la cultura del lugar de trabajo y el nivel de productividad que exhiben los trabajadores del



restaurante parrillero Marakos 490 ubicado en la provincia de Lambayeque. La investigación utilizará un enfoque descriptivo para su marco metodológico, y se investigará el grado de asociación de las variables. Se utilizará una muestra de 21 personas, todas ellas empleadas de la empresa. Según los resultados, el grado de correlación entre la variable de clima y la variable de rendimiento es de 0,281, que se sitúa en el rango de 0,2 a 0,3. Esto indica que existe una correlación positiva baja, lo que a su vez sugiere que la variable de clima sólo ejerce una influencia moderada sobre la variable de rendimiento.

- Braverman y Hyman, En lo que respecta a su perspectiva del trabajo, ambos sostienen el punto de vista del trabajador, que es algo sobre lo que hay que llamar la atención. ¿Qué implica esto exactamente? Sugiere que el concepto de trabajo es visto en términos de una categoría transhistórica: como una actividad que media entre el hombre y la naturaleza, produciendo ciertos bienes para satisfacer las necesidades humanas. (Postone, 2006).

4.1.5. Prueba de hipótesis estadística

4.1.5.1. Prueba de hipótesis específica

A. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPÉCIFICA 01

A.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS NULA (H_0)



Ho: NO Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.

A.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS ALTERNA (Ha)

Ha: SI Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.

A.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS CHI-CUADRADA

Prueba de la chi cuadrada

	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,244	3	,000
Razón de verosimilitudes	8,066	3	,045
Asociación lineal por lineal	12,479	1	,000
N de casos válidos	155		

La prueba de la chi cuadrada calculada muestra un valor de 31,244, comparada con el valor de la chi cuadrada tabulada de 3 grados de libertad de 7,82, la primera es superior de donde se acepta la hipótesis alterna (**SI** Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019) y se rechaza la hipótesis nula; **NO** Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad, por el valor de probabilidad de error de 0,000 inferior al parámetro 0,05 se evidencia que la prueba es significativa al 95% de confianza.

B. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPÉCIFICA 02

B.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS NULA (H_0)

H₀: **NO** Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en

el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.

B.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS ALTERNA (H_a)

Ha: SI Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.

B.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS CHI-CUADRADA

Prueba de la chi cuadrada

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,444	3	,000
Razón de verosimilitudes	16,352	3	,001
Asociación lineal por lineal	33,459	1	,000
N de casos válidos	155		

La prueba de la chi cuadrada calculada muestra un valor de 36,444, comparada con el valor de la chi cuadrada tabulada de 3 grados de libertad de 7,82, la primera es superior de donde se acepta la hipótesis alterna (SI Existe influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019) y se rechaza la hipótesis nula donde; NO Existe influencia del desempeño



laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad, por el valor de probabilidad de error de 0,000 inferior al parámetro 0,05 se evidencia que la prueba es significativa al 95% de confianza.

4.2. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados de la investigación comprende el contraste de la evidencia empírica y la evidencia teórica en relación a la identificación del grado de influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno; los mismos que están en relación a los siguientes considerandos:

- Acerca de la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno
- Acerca de la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno
- Acerca de la identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno



4.2.1. Acerca de la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno

Como se puede apreciar en la tabla N° 19, la caracterización del análisis situacional de identificación del grado de influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno; ha tenido el siguiente comportamiento:

- Respecto a las condiciones de edad, el 34 % (200) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, responden que sus edades están en más de 54 años.
- Respecto a las condiciones de género, el 66 % (390) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, son del género masculino
- Respecto a las condiciones de grados de instrucción educativa, el 81 % (477) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, responden que tienen estudios superiores inconclusos y conclusos.
- Respecto a las condiciones laboral, el 81 % (480) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, son contratados.
- Respecto a las condiciones de grupos ocupacionales, el 43.05 % (254) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, responden que pertenecen al nivel ocupacional de técnicos y auxiliares.
- Respecto a las condiciones de niveles remunerativos, el 43.05 % (254) de los trabajadores de municipalidad provincial de Puno, son en mayor remunerados como técnicos

Tabla 19

Caracterización de las condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos

(funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares)

VARIABLE DE ANÁLISIS	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	INDICADORES	ÍNDICES	N	%	
CARACTERIZACIÓN DEL ANÁLISIS SITUACIONAL DE LOS TRABAJADORES	CONDICIONES SOCIALES	Edad	De 18 a 29 años de edad	00	7	
			De 30 a 41 años de edad	50	5	
			De 42 a 53 años de edad	40	4	
			De 54 a más años de edad	00	4	
		TOTAL			90	00
		Género	De género masculino	390	66	
			De género femenino	200	34	
		TOTAL			590	100
		Grado de instrucción	Sin estudios	10	2	
			Primaria	25	4	
			Secundaria	78	13	
			Superior	477	81	
	TOTAL			590	100	
	CONDICIONES LABORALES	Nombrado		110	19	
		Contratado		480	81	
		TOTAL			590	100
	NIVELES OCUPACIONALES	Funcionarios	(Gerente Municipal)	2	0.34	
		Directores	Directivo superior	16	2.71	
		Ejecutivos	(Sub Gerentes)	28	4.75	
		Profesionales	Profesional,	90	15.25	
		Técnicos	Técnico	254	43.05	
		Auxiliares	Auxiliar	200	33.90	
		TOTAL			590	100
	NIVELES REMUNERATIVOS	Funcionarios	5,020.00	2	0.34	
		Directores	4,020.00	16	2.71	
		Ejecutivos	3,220.00	28	4.75	
		Profesionales	2,800.00	90	15.25	
		Técnicos	2,600.00	254	43.05	
		Auxiliares	2,200.00	200	33.90	
		TOTAL			590	100

Fuente: Encuesta 2019



4.2.2. Acerca de la identificación del grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno

La identificación de las evidencias empíricas que influyen en el clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno; ha estado en relación a los siguientes aspectos:

- Respecto a la condición social de edad, el 47 % (275 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, cuyas edades están en más de 54 años de edad.
- Respecto a la condición social de género, el 61 % (360 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la identidad, expresado en mayor porcentaje, por el género masculino.
- Respecto a la condición social de instrucción educativa, el 66 % (390 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, cuyos grados de instrucción educativa son de superior incompleta y completa.
- Respecto a la condición laboral, el 63 % (373 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la



municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, por aquellos trabajadores cuya condición laboral es de ser contratados.

- Respecto a la condición de grupo ocupacional, el 72 % (422 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores del grupo ocupacional: Auxiliar, Técnico y profesional.
- Respecto a la condición de nivel remunerativo, el 77 % (456 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la responsabilidad, expresado en mayor porcentaje, por aquellos cuyas remuneraciones corresponden a auxiliares (S/. 2,200.00), técnico (S/. 2, 600.00) y profesional (S/. 2,800.00).

Los resultados empíricos del clima organizacional de los trabajadores de la gestión gubernamental de la Municipalidad Provincial de Puno se contrastan con la evidencia teórica de Forehand y Von Gilmer. Forehand y Von Gilmer definen el clima laboral como el conjunto de características que describen a una organización y la distinguen de otras organizaciones; estas características son relativamente perdurables en el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas que trabajan en la organización. Los resultados



empíricos del clima organizacional de los trabajadores de la gestión gubernamental de la Municipalidad Provincial de Puno se comparan con la evidencia teórica.

Por lo tanto, en este mismo contexto, el clima organizacional es el ambiente o la atmósfera que rodea a una institución. Este ambiente o atmósfera se ve alterado por diversos factores, además de causar efectos en los trabajadores; la sociedad se encuentra en un estado de desarrollo continuo, donde la demanda de mejorar la calidad en casi todos los aspectos de la vida es cada día mayor. Está completamente sumergida en la cultura de los bienes de producción y consumo, que es una cultura que cada vez tiene un impacto más beneficioso y también malo en los individuos. El modo de vida occidental ha tenido una serie de consecuencias no deseadas, una de las cuales es el aumento de la competencia comercial y la búsqueda del mejor producto al menor precio imaginable. Sin duda, la progresión de la tecnología, el empeño en introducir mejoras y el deseo generalizado de obtener mejores niveles de calidad son algunas de las ventajas que han resultado de la implantación de este sistema. Esta preocupación se impone fundamentalmente desde un punto de vista económico, que, nos guste o no, está interrelacionado con el sistema político. Esta preocupación se impone fundamentalmente desde un punto de vista económico. Se están abordando cuestiones judiciales, sociales y también educativas.

Por otro lado, Zans (2016) cuya tesis se desarrolló en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, y cuya investigación se tituló "El clima



organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, 2016." El propósito de este estudio fue investigar la cultura organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, así como la influencia que tiene dicha cultura en el desempeño laboral de los miembros del personal administrativo y de los docentes de la misma. En la presente investigación se llegó a la conclusión de que el clima organizacional en la FAREM es de optimismo en una cantidad significativa, por lo que se considera entre moderadamente favorable y desfavorable. Esto se debe a que el liderazgo se lleva a cabo de manera poco participativa, y no tienen ninguna intención de mantener un buen clima organizacional.

Mientras que Marroquín y Pérez (2011) El propósito general de la investigación fue proporcionar un análisis exhaustivo de la conexión que existe entre la cultura del lugar de trabajo de Burger King y el nivel de productividad que exhiben sus empleados. Tras seguir el proceso metodológico y utilizar el método cuantitativo para evaluar los distintos procesos y actividades en los restaurantes de comida rápida seleccionados, se demostró estadísticamente que el clima organizacional del personal de los restaurantes es beneficioso para la organización, y que las actividades asignadas en sus funciones son beneficiosas para su desempeño laboral.

Bobadilla (2017) Mi investigación, que se convirtió en una tesis en la Universidad Nacional del Centro del Perú, se tituló "Clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Tecnológicos de Huancayo". Los Institutos



Tecnológicos Superiores de Huancayo fueron el foco de esta investigación, y su propósito fue establecer una conexión entre la cultura del lugar de trabajo y los niveles de productividad de los empleados en el trabajo. La investigación se realizó de acuerdo a un tipo de investigación aplicada y un diseño descriptivo correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 104 profesores de los bachilleratos tecnológicos de Santiago Antnez de Mayolo, Franklin Roosevelt, San Pedro y Eugenio Paccelly; la información se recolectó por medio de una encuesta y el cuestionario fue el instrumento que se utilizó. Después de analizar los resultados, se determinó que existe una conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Utilizando la prueba de hipótesis como guía, se utilizó la prueba estadística Chi-cuadrado para establecer la naturaleza de esta conexión. Los resultados muestran un Chi cuadrado (0,8199) que es superior al Chi teórico (0,711), con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y $gl=4$, lo que nos permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto demuestra que existe una relación entre las variables, ya que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Quispe (2015), realizó una investigación titulada “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”, tesis desarrollada en la Universidad Nacional José María Arguedas. Su objetivo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. La investigación se llevó a cabo mediante un diseño correlacional no experimental y transversal; la muestra estuvo formada por 64



personas, entre las que se encontraban directores, subdirectores, jefes de oficina, asistentes y otros colaboradores; la recogida de datos se llevó a cabo mediante el uso de una encuesta; el instrumento utilizado fue una elaboración propia del autor; y la investigación se llevó a cabo en el Reino Unido. Para dar sentido a los resultados, se aplicó la estadística descriptiva. A continuación se exponen los resultados de la investigación: La prueba estadística de correlación es de 0,743 con respecto al objetivo general, lo que demuestra que existe una asociación directa algo positiva. Esto sugiere que existe una correlación. Además, hay un alto nivel de significación debido a que las pruebas estadísticas demostraron que los resultados tienen un valor inferior a 0,001. En consecuencia, dado que el valor p es inferior a 0,05, no existe una cantidad suficiente de pruebas estadísticas para concluir que la asociación no está presente.

Cleaver (1985: 48) Indicate that this redefining of the role of labor in turn leads to a re-conceptualization of the working class: it is not only those who must sell their labor power to survive, i.e., employees or wage earners, but it is now understood as the class of people on whom capital can impose work, i.e., the entirety of society. In other words, the working class is not only those who must sell their labor power to survive but also those who must sell their labor power The nature of the labor that is required is of secondary importance; it could be in the shape of industrial workers, peasants, or unemployed people. Because, in the end, the position in the wage connection can be changed, whereas the primary thing that capital does is to standardize humans as labor power, also known as abstract labor. The wage is not the only mechanism that



may be used to lower human beings to the level of abstract labor that is performed for the benefit of capital. According to Karl Marx, "the basic problem of capital is the imposition of labor; how it does this is absolutely unimportant".

Finalmente, respecto al desarrollo de la influencia del clima organizacional, Durkheim en 1893, Parsons en 1966, Rodriguez en 1992, Desde el principio, la teoría sociológica se ha preocupado por el estudio de la interacción social, y esta interacción se ha visto típicamente como un sistema. Ahora bien, si tenemos en cuenta que una de las pocas áreas en las que hay acuerdo en relación con la idea de clima organizacional es específicamente su propiedad sistémica, y si luego tenemos en cuenta que para sociólogos significativos, como Durkheim en 1893, Parsons en 1966 y Rodríguez en 1992, una organización es un sistema social, o al menos uno de los tres tipos de sistemas sociales, según Luhmann, podemos deducir fácilmente la relación entre estas teorías y el clima organizacional.

Por otro lado, Litwin y Stinger Consideran la posibilidad de que haya nueve factores diferentes que contribuyan al ambiente actual de una determinada organización. Cada una de estas dimensiones está relacionada con aspectos concretos de la organización, como su estructura, responsabilidades, recompensas, retos, relaciones, niveles de colaboración, normas, conflictos, identidad y clima.



4.2.3. Acerca de la identificación del grado de influencia del desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno

La identificación de las evidencias empíricas que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno; ha estado en relación a los siguientes aspectos:

- Con respecto a la condición social de edad, el 67 % (397 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la habilidad, expresado en mayor porcentaje, cuyas edades están entre 42-53 y más de 54 años de edad.
- Con respecto a la condición social de género, el 54 % (321 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es la habilidad lograda, expresado en mayor porcentaje, por el género masculino.
- Con respecto a la condición social de instrucción educativa, el 58 % (345 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje, cuyos grados de instrucción educativa son de superior incompleta y completa.



- Con respecto a la condición laboral, el 79 % (469 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje, por aquellos trabajadores cuya condición laboral es de ser contratados.
- Con respecto a la condición de grupo ocupacional, el 65% (385 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores del grupo ocupacional: Auxiliar, Técnico y profesional.
- Con respecto a la condición de nivel remunerativo, el 66 % (390 trabajadores) responden que la variable de mayor influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Puno es el conocimiento adquirido, expresado en mayor porcentaje por aquellos trabajadores cuyas remuneraciones corresponden a auxiliares (S/. 2,200.00), técnico (S/. 2, 600.00) y profesional (S/. 2,800.00).

En este marco de contrastación de la evidencia empírica mostrada en líneas arriba, la evidencia teórica de Pérez (2019) que sostiene que la actuación es tanto el acto de realizar como el resultado de realizar, como llevar a cabo una responsabilidad, participar en una actividad o emprender una tarea. Esta actividad también puede estar relacionada o vinculada de algún modo con la representación de un papel. El término "rendimiento" se utiliza con mayor



frecuencia en referencia a los logros de un individuo en el contexto de su vida profesional o académica. Es una medida de lo que uno ha logrado o alcanzado como resultado de su talento, capacidad y trabajo duro.

En este mismo contexto, según Palaci (2004), Se puede decir que "el rendimiento laboral es el valor que se espera ofrecer a la organización a partir de los distintos comportamientos que una persona realiza en el transcurso de un periodo de tiempo" (esto es un argumento). Este tipo de comportamientos, que pueden ser mostrados por uno o varios sujetos en varios momentos simultáneamente, redundarán en beneficio de la organización en cuanto a su eficacia. Robbins (2004) argumenta que el rendimiento laboral está presente cuando se determina, ya que uno de los fundamentos primordiales de la psicología del rendimiento, es el establecimiento de metas, por lo que se activa la conducta y la mejora del rendimiento, ya que ayuda al individuo a enfocar sus esfuerzos hacia metas o propósitos complicados, que cuando sus metas eran fáciles. El argumento de Robbins se basa en que el establecimiento de metas es uno de los fundamentos primarios de la psicología del rendimiento.

Mientras que Robbins y Coulter (2000), considera que el desempeño de los puestos de trabajo es un proceso o curso que evalúa lo bien que una organización (o un individuo o un proceso) ha logrado sus actuaciones, actividades y propósitos en relación con un determinado puesto de trabajo. En general, la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo da una medida del cumplimiento por parte de la organización de sus objetivos y propósitos estratégicos a nivel individual cuando se ve desde la perspectiva del nivel



organizativo.

Ahora con respecto a los factores del desempeño laboral, según Arias (2011) considera que el rendimiento depende de una serie de aspectos trascendentales, que son los mismos que los relacionados: Este factor se relaciona con la capacidad del individuo para comprender tanto los componentes teóricos como los prácticos de la tarea en cuestión a fin de llevarla a cabo con éxito. El término "habilidades" se refiere a las capacidades mentales y psicomotoras necesarias para llevar a cabo y cumplir las tareas asociadas a un puesto de trabajo; Personalidad: este aspecto se refiere a la forma en que uno gestiona sus interacciones interpersonales, así como los pensamientos y sentimientos que se manifiestan frente a otras personas; y anticipaciones: los resultados previstos del rendimiento se clasifican en este tema, especialmente en términos de recompensas y castigos.

Ahora, Uría (2011) examina la cultura organizacional de Andelas Cia. Ltda. Ltda. en la ciudad de Ambato, así como la influencia que la cultura tiene en el nivel de productividad de los empleados en el trabajo. Determinar la incidencia organizacional en el desempeño laboral de los empleados de Andelas Cia Ltda fue el propósito general de la investigación. Se llevaron a cabo las etapas del proceso metodológico de la investigación: descriptiva, explicativa y correlacional. En este estudio, que incluyó un total de cuarenta empleados, se demostró, mediante análisis estadístico, que la mejora del ambiente organizacional conduce, de hecho, a un aumento del nivel de productividad de los empleados de Andelas Ca. Ltda.



Mientras que Benítez (2012) realizó una investigación en la Universidad Nacional de Trujillo que se tituló "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Empleados del Consorcio La Arena S.A.C.". La tesis fue elaborada en la universidad. La empresa Consorcio La Arena S.A.C., ubicada en la Región La Libertad, encargó este estudio con la intención de determinar en qué medida la cultura de la organización incide en la productividad de los empleados. La investigación se desarrolló con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 55 personas entre gerentes, personal administrativo y trabajadores, y la recolección de datos se realizó con diversas técnicas como el análisis documental, la entrevista, la encuesta, la observación directa y la navegación en Internet, así como con instrumentos como fichas, guías de entrevista, cuestionarios, guías de observación y buscadores. Ambos valores mostraron niveles medios en su escala y además tuvieron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.8706 lo que alude a que existe una influencia directa del clima organizacional en el nivel de desempeño de los trabajadores de Consorcio La Arena S.A.C. los resultados mostraron que de acuerdo al clima organizacional se demostró una calificación de 160.5 puntos, en relación al desempeño se obtuvieron 65.3 puntos, ambos valores mostraron niveles medios en su escala y además mostraron que ambos valores mostraron niveles medios en su escala y además mostraron que ambos valores

Asimismo, Mino (2014) analiza la investigación titulada: "Correlación entre el clima organizacional y desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque". Siendo el



objetivo general determinar si existe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. La investigación realizará un análisis del grado de asociación de las variables, y el diseño metodológico de la investigación será de tipo y nivel descriptivo. Se utilizará una muestra de 21 personas, todas ellas empleadas en la empresa. Según los resultados, el grado de correlación entre la variable de clima y la variable de rendimiento es de 0,281, que se sitúa en el rango de 0,2 a 0,3. Esto indica que existe una correlación positiva baja, lo que a su vez sugiere que la variable de clima sólo ejerce una influencia moderada sobre la variable de rendimiento.

A pesar de los importantes aportes de Braverman y Hyman, En lo que respecta a su perspectiva del trabajo, ambos sostienen el punto de vista del trabajador, que es algo sobre lo que hay que llamar la atención. ¿Qué implica esto exactamente? Sugiere que el concepto de trabajo es visto en términos de una categoría transhistórica: como una actividad que media entre el hombre y la naturaleza, produciendo ciertos bienes para satisfacer las necesidades humanas. (Postone, 2006).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La caracterización del análisis situacional de identificación del grado de influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno; ha tenido el siguiente comportamiento: Respecto a las condiciones de edad, género, grados de instrucción educativa, las condiciones laborales, las condiciones de grupos ocupacionales, y las condiciones de niveles remunerativos.

SEGUNDA: Respecto a la influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, considerando la apreciación de los resultados de la contratación de hipótesis estadísticas de Chi-cuadrada la influencia del clima organizacional, diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad, donde el valor de 36,444, comparada con el valor de la chi cuadrada tabulada de 3 grados de libertad de 7,82, es superior de donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; Por tanto, se concluye estadísticamente que **SI** Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad; donde: respecto a las condiciones sociales de edad, género y por nivel de instrucción educativa de los



trabajadores manifiestan que la variable con mayor influencia es la identidad y de las condiciones laborales, los grupos ocupacionales y niveles remunerativos manifiestan que la variable responsabilidad es la tiene mayor influencia.

TERCERA: Considerando la significancia calculada en la tabla de la prueba de Chi-cuadrada para la influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del, **SI** está influenciada por los atributos de: condiciones sociales de edad, género y por nivel de instrucción educativa de los trabajadores que manifiestan que la variable con mayor influencia es el logro de conocimientos y de las condiciones laborales, los grupos ocupacionales y niveles remunerativos manifiestan que la variable habilidades es la que tiene mayor influencia. Refrendada por los valores estadísticos donde la pertenencia es igual a un valor de 36,444, comparada con el valor de la chi cuadrada tabulada de 3 grados de libertad de 7,82 y considerando que el valor de probabilidad de error de 0,000 es inferior al parámetro 0,05 se evidencia que la prueba es significativa al 95% de confianza.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: En relación a la caracterización del análisis situacional de identificación del grado de influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno; estos indicadores porcentuales deben ser cualificadas a partir de la investigación de enfoque cualitativo.

SEGUNDA: En relación a la influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, deben ser abordadas a partir de sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad. Se recomienda abordar para futuras investigaciones a partir de un análisis más profundo de enfoque interpretativo y comprensivo de análisis cualitativo.

TERCERA: En relación a la influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad, también se recomienda abordar para futuras investigaciones a partir de un análisis más profundo de enfoque interpretativo y comprensivo de enfoque cualitativo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adorno, T. (2005). *Dialéctica Negativa*. Buenos Aires, Argentina: Akal.
- Basso, M. (2011). *Naturaleza y disciplina: Max Weber y el trabajo industrial*.
Universidad de Padua.
- Bennis, W. (2000). *Los Ingredientes Básicos de un Buen Liderazgo*. México: Prentice –
Hall Hispanoamericano.
- Bonefeld, W. (1996). *Money, Equality and Exploitation: An Interpretation of Marx's
Theory of Money*, en Bonefeld y Holloway (comps.), *Global Capital, National
State and the Politics of Money*. Londres: Macmillan Press Ltd.
- Bonefeld, W. (2007). *El capital como sujeto y la existencia del trabajo*. en Bonefeld,
Bonnet, Holloway y Tischler (comps.). *Marxismo abierto; una visión europea y
latinoamericana, volumen II*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Herramienta.
- Bourdieu, P. (1999). *El campo científico*, en Bourdieu, *Intelectuales, política y poder*.
Buenos Aires, Argentina: eudeba.
- Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.
- Brown, W. y Moberg, D. (1990). *Teoría de la Organización y la Administración, Enfoque
Integral*. México: Editorial Limusa.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, Diagnostico
y Consecuencia*. México: Editorial Trillas.
- Caballero, A. (2011). *Metodología Integral Innovadora para planes y Tesis*. Lima:
Editor: Instituto Metodológico Alen Caro E.I.R.L.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas
para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). *Tipos de Muestreo*. En: *Rev. Epidem. Med. Prev.* 1: 3-7.
- Castillo, O. R. (1995). *Dinámica de Grupo: Destreza del Facilitador*. Venezuela:



Universidad de Carabobo.

Chiavenato, A. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw – Hall.

Chiavenato, A. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.

Chiavenato, I. (1987). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill; Segunda edición en español.

Chura, R. (2012). *Incidencia de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno*. Tesis para optar el grado académico de magister en Contabilidad y Administración: EPG-UNA-Puno.

Cleaver, H. (1985). *Una lectura política del Capital*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Córdova, M. (2003). *Estadística: Descriptiva e Inferencial*. Lima: Editorial MOSHERA S.R.L.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (8va. ed.). México: Editorial McGraw Hill Internacional S.A. de C.V.

Dessler, G. (1993). *Organización y Administración: Enfoque Situacional*. México: Prentice Hall Interamericana.

Dinerstein, A. y M. Neary. (2009). *De aquí a la utopía: en búsqueda de inspiración para el debate sobre el trabajo*, en Dinerstein y Neary (comps.), *El trabajo en debate: una investigación acerca de la teoría y la realidad del trabajo capitalista*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.

Fernández, E y Capote, R. (2010). *La función de organización*. En: Carnota Lauzán O, organizador. *Biblioteca virtual para formación postgraduada de directivos del sector salud*. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.



- Fernández M. y Sánchez J. (1996). *Manual de prácticas de psicología organizacional*. España: Ediciones Amará.
- Gallopin, GC; Funtowicz, S; O'Connor, M. y Ravetz J. (2014). *Una ciencia para el siglo XXI: del contrato social al núcleo científico*. En: Problemas Sociales de la ciencia y la tecnología [CD-ROM]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Ghiotto, L. (2014). *¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual Bajo el Volcán*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Proceso y Resultado*. (6ta ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2010). *Metodología de Investigación*. (5ta ed.). México: mcgraw-hill/interamericana editores; s.a. de C.V.
- Holloway, J. (1994). *Nosotros somos los únicos dioses*, en Holloway, Marxismo, Estado y Capital. Buenos Aires: Fichas Temáticas de Cuadernos del Sur.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales, una introducción marxista*. Madrid, España: Blume Ediciones.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1999). *Administración: Una Perspectiva Global*. México: Editorial Mc Graw Hall.
- Larico, W.T. (2014). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – 2013*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Sociología de la Escuela Profesional de Sociología, Facultad de Ciencias de la UNS-Puno. Puno, Perú: UNA-Puno.



- Márquez, P. (2001). *Satisfacción Laboral*. Htt://www. Gestipolis. Com.
- Marroquín Pérez, S. A. (2011). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de en los trabajadores de Burgerking*. Recuperado el 18 de mayo del 2013, de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf.
- Marx, C. (2002). *El Capital*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Neary, M. (2009). *El trabajo se mueve: una crítica al concepto de 'sindicalismo de movimiento social'*, en Dinerstein y Neary (comps.). *El trabajo en debate; una investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista*. Buenos Aires, Argentina: Herramienta.
- Núñez, J. (2009). *La ciencia y la tecnología como procesos sociales*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Pelaes León, O. C. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Recuperado el 28 de mayo del 2013, de http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/pelaez_lo/pdf/pelaez_lo.pdf.
- Postone, M. (2006). *Tiempo, trabajo y dominación social*. Barcelona, Argentina: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Ribeiro, L. (1994). *La Comunicación Eficaz*. Barcelona: Ediciones Urano.
- Recharte, W.E. (2017). *Modelo de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno: 2015*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Sociología de la Escuela Profesional de Sociología, Facultad de Ciencias de la UNS-Puno. Puno, Perú: UNA-Puno.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8va ed.) México: Prentice – Hall, Hispanoamericano S.A.
- Rooke, M. (2003). *La dialéctica del trabajo y la emancipación humana*, en Bonefeld y



- Tischler (comps.), A 100 años del ¿Qué hacer? Leninismo, crítica marxista y la cuestión de la revolución hoy. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Satir, V. (1978). *Relaciones Humanas en el Grupo Familiar*. México: Editorial. }
- Segredo, AM. (2010). *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana*. República Bolivariana de Venezuela: Misión Médica Cubana; 2009 [tesis]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública
- Segredo, AM. (2014). *Caracterización del Sistema de Dirección en la Atención Primaria de Salud*. Rev Cubana Salud Pública. [citado 19 Mar 2014];35(4):78- 109. Disponible en:
http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Segredo, AM. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Rev Cubana Salud Pública. 2013 [citado 26 Abr 2014];39(2):385- 93. Disponible en:
http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es
- Senén, C.y L. Ghiotto. (2007). *Teorías, métodos y estudios en relaciones laborales. Un abordaje desde la disciplina*, en Revista de la Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina (artra) (Buenos Aires).
- Solana, R.F. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.
- Stoner, G. (1996). *Administración*. (6ta ed.). México: Prentice – Hall Hispanoamericano S.A.



ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO: 2019”

CARACTERÍSTICAS	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cómo es la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019?	Determinar la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019.	Existe influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019.	Método Hipotético-Deductivo Técnica de Análisis documental Instrumento de Ficha de análisis de contenido
Específico 01	¿Cuál es la caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen?	Caracterizar el análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 en relación a sus condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directivos, ejecutivos, profesionales, técnicos y auxiliares).	La caracterización del análisis situacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 es diferenciada por condiciones sociales (edad, género, grado de instrucción), condiciones laborales (nombrado, contratado) y niveles remunerativos (funcionarios, directores, ejecutivos, profesionales, técnicos, auxiliares y de servicios).	Método Hipotético-Deductivo Técnica de Análisis documental Instrumento de Ficha de análisis de contenido
Específico 02	¿Cuál es el grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen? Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad?	Identificar el grado de influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.	Existe influencia del clima organizacional de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de responsabilidad, recompensa e identidad.	Método Hipotético-Deductivo Técnica de Análisis documental Instrumento de Ficha de análisis de contenido
	¿Cuál es el grado de	Identificar el grado	Existe influencia del	Método



Específico 03	influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen? Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad?	de influencia del desempeño laboral de los trabajadores que incide en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019 en relación a sus condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.	desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019, el mismo que está diferenciada según las condiciones sociales, laborales y niveles remunerativos al que pertenecen. Asimismo, según a sus grados de conocimiento, habilidades y personalidad.	Hipotético-Deductivo Técnica de Análisis documental Instrumento de Ficha de análisis de contenido
---------------	--	---	--	---



Anexo B: Cuestionario de encuesta de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

**“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO: 2019”**

Señor (a) trabajadora, estamos realizando un trabajo de investigación acerca de la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gestión de gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno en el año del 2019. Esta investigación como tesis, es para optar el título profesional de Licenciado en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

I. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

**2.1 INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO EN EL AÑO DEL 2019**

¿Qué variables del clima organizacional como: Responsabilidad, Recompensa e Identidad, ¿influyen en mayor grado la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno?

Responsabilidad : ()
Recompensa : ()
Identidad : ()

**2.2 INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO EN EL AÑO DEL 2019**

¿Qué variables del clima organizacional como: conocimiento, habilidad y personalidad, influyen en mayor grado en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno?

Conocimiento : ()
Habilidad : ()
Personalidad : ()

GRACIAS...