



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas – Tumbes año 2018”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Antonio Fernando Valle Muñoz (ORCID:0000-0001-5449-4112)

ASESOR:

Mg. Karl Friederick Torres Mirez (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

*A Dios, a mi madre, tías por ser una gran motivación
en mi vida.*

AGRADECIMIENTO

A las personas que hacen de mi vida un mundo feliz, y a quienes arrancaron sonrisas, en todas las dificultades mis amigos cercanos, compañeros de trabajo en especial a mi mejor amigo Jorge Luis, quien me acompañó y me animó a estudiar la maestría el último día de admisión, sin su impulso no hubiera llegado hasta aquí.

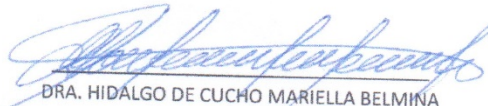
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 4:20PM, del día 04 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS – TUMBES AÑO 2018", presentada/o por el /la bachiller **VALLE MUÑOZ ANTONIO FERNANDO**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobado Por Unanimitad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto. para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 04 de Abril del 2019

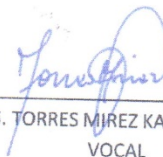


DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA

PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL


Declaratoria de autenticidad

Yo, Antonio Fernando Valle Muñoz, estudiante del Programa de Administración pública, de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificado con DNI N° 21576974, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes año 2018”, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o un título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin cita a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tumbes, Julio 2018



Br. Antonio Fernando Valle Muñoz

DNI N° 21576974

ÍNDICE

Contenido.	PAG.
Dedicatoria.	ii
Agradecimiento.	iii
Página del jurado.	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice.	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION	10
II. MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de estudio	22
2.2. Variables y operacionalización	23
2.3. Población, muestra y muestreo	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	26
2.5 Procedimiento	28
2.6. Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos.	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSION.	37
V. CONCLUSIONES.	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	41
ANEXOS	45
- Instrumento	
- Validez de los instrumentos	
- Matriz de consistencia	
- Constancia emitida por la entidad	
- Índice de confiabilidad	
- Acta de sustentación de tesis	
- Dictamen de sustentación de Tesis	
- Acta de aprobación de originalidad de tesis	
- Reporte turnitin	
- Autorización para publicación de tesis en repositorio UCV	
- Autorización de la versión final del trabajo de investigación	

INDICE DE TABLAS	PAG.
Tabla N° 1 Distribución numérica y porcentual del nivel de clima organizacional de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas Tumbes durante el año 2018.	30
Tabla N° 2: Distribución numérica y porcentual del nivel del desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas Tumbes durante el año 2018.	31
Tabla N° 3: Distribución de la correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas, Tumbes 2018. Correlaciones.	32
Tabla N° 4: Distribución de la correlación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas, Tumbes 2018.	33
Tabla N° 5: Distribución de la correlación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas, Tumbes 2018. Correlaciones.	34
Tabla N° 6: Distribución de la correlación entre la confianza y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas, Tumbes 2018.	35
Tabla N° 7: Distribución de la correlación entre la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas, Tumbes 2018.	36

RESUMEN

El estudio se desarrolló en el departamento de Tumbes, con el objetivo principal de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Medicamentos e insumos durante el periodo anual 2018, correspondiéndole un tipo de investigación cuantitativa, con diseño transversal - descriptivo y correlacional, la población y la muestra representativa la formaron los 43 trabajadores de dicha institución, el método utilizado para la recolección de datos fué la encuesta, para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 22, la prueba estadística alpha de Cronbach, para la prueba de normalidad se utilizó Kolmogorov Smirnov y Rho Sperman , para contrastar la hipótesis de investigación.

En cuanto a los resultados se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en el personal de la dirección ejecutiva de medicamentos, durante el periodo 2018, la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), en cuanto al desempeño laboral el 60,50% percibe un desempeño laboral muy bueno, mientras que el 39,50% de ellos opina que es bueno. Recomendándose seguir trabajando para el mejoramiento de ambos procesos con la finalidad de reflejarlo en el usuario externo que es la población en general.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño Laboral, emocionalidad, positivismo, responsabilidad.

ABSTRACT

The study was carried out in the department of Tumbes, with the main objective of determining the relationship between the organizational climate and work performance, in the workers of the Executive Directorate of Medicines and supplies during the 2018 annual period, corresponding to a type of research Quantitative, with cross - descriptive and correlational design, the population and the representative sample were formed by the 43 workers of said institution, the method used for data collection was the survey, for the processing and analysis of data the SPSS program version was used 22, the Cronbach alpha statistical test, for the normality test Kolmogorov Smirnov and Rho Sperman was used to test the research hypothesis.

Regarding the results, it was determined that the organizational climate has a positive and significant relationship with the work performance in the personnel of the executive management of medicines, during the 2018 period, the correlation between the organizational climate and the work performance is high, direct and significant at the 0.01 level (Sig. = 0.000 <0.01), in terms of work performance, 60.50% perceive a very good work performance, while 39.50% of them think it is good. It is recommended to continue working for the improvement of both processes in order to reflect it in the external user that is the general population.

Keywords: Organizational climate, Work performance, emotionality, positivism, responsibility

I. INTRODUCCION

El clima organizacional se describe como aquella noción que tienen los integrantes, acerca del contexto dentro de una entidad. Este al igual que el clima atmosférico, es respirado y percibido, son considerados como comportamientos inherentes, incluidos dentro de la convivencia socio laboral de una determinada entidad. Es percibido por los órganos sensoriales: Destacando los amistosos y colaboradores asimismo encontramos conductas perniciosas y destructivas, etc. (Noboa 2007).

Este influirá en la conducta de los individuos, debido a que se establece como una constante que interviene entre la estructura y la conducta dentro de una determinada entidad, asimismo sobre los sentimientos del ser humano, sobre la entidad y las actitudes de los empleados, originando en ellos distintos comportamientos (Noboa 2007).

Lo curioso de esta definición se centra en que son los individuos los que inician y forman las empresas, estas en el transcurso van adquiriendo autonomía vital y envuelven a las personas que las han creado, iniciando una especie de dependencia en sus vidas, esto las convertiría en una estructura social autónoma, determinante en el actuar y conducta de las personas, dado que aún no existe un consenso o acuerdo para establecer las dimensiones organizacionales, se han propuesto distintos esquemas para que se estudien, estableciendo algunas propuestas dimensionales a tener en consideración (Noboa 2007).

Las entidades u organizaciones serían estructuras de tipo social, que propician en los individuos, combinar esfuerzos, para así alcanzar metas grupales. Son parte de una estructura corporativa racionalizada, donde el apoyo mutuo o trabajo en equipo es la principal receta para lograr cumplir los objetivos de la institución, la integración de estos esfuerzos individualizados o en conjunto propician logros mucho más amplios y significativos, es por esta razón que distintos investigadores conceptualizan al clima organizacional como aquella visión percibida por los empleados respecto al entorno socio laboral.

Para Ramírez A.(2012) el clima organizacional está basado en aquellas nociones individualizadas, definiéndolo como un patrón recurrente conductual, que abarca actitud y sentimiento, estas serían las características vivenciales dentro de una entidad, referidas a aspectos actualizados dentro de una empresa, asimismo la vinculación en conjunto de los

trabajadores, directivos y el desempeño laboral, es preciso destacar que casi siempre la dirección es quien manipularía el clima más fácilmente con el propósito de ejercer influencia en el comportamiento de sus empleados.

Las entidades públicas se constituyen como una organización de personas que se interrelacionan entre sí, para realizar actividades con el propósito de brindar un servicio al usuario externo, quien a su vez lo evalúa positiva o negativamente, siendo esta una condición actual, dado que la entidad pública enfrenta como principal problema la deficiencia en los servicios ofertados, estos carecen de estándares de calidad en la atención al usuario.

Nuestro país durante los últimos años, los gobiernos han impulsado iniciativas legislativas con miras a modernizar el estado, volviéndolas más eficaz y eficiente, tratando de hacer dinámico el proceso de gestión pública eliminando trabas burocráticas, para mejorar la relación del estado con los ciudadanos, a pesar de ello dichas reformas no han alcanzado los resultados deseados principalmente en el sector salud, en el cual persiste la fragmentación institucional, a pesar de existir un aumento sustancial del presupuesto no se evidencia impacto positivo en nuestra población.

Por otro lado al tratar de conceptualizar desempeño laboral encontramos múltiples definiciones, para Chiavenato (2009), este se trataría de la conducta personal en evaluación durante el proceso del logro de metas planteadas, constituida como aquella actividad individualizada para el logro de fines deseados, la cual facilita información de desempeño y competencias de manera individual, cuya finalidad sería conocer zonas de continua mejora, donde se aumente la colaboración y el compromiso con la consolidación de metas u objetivos, dentro de una entidad. Este autor precisa que la valoración de desempeño del trabajador, debe ejercerse de manera sistematizada, evaluando cada una de las actividades ejecutadas, asimismo menciona que al ser alcanzadas, se alcanzarán óptimos resultados, evidenciando su aporte brindado a la empresa.

Para que una empresa funcione adecuadamente es necesario considerar las nociones del empleado respecto a la estructura y proceso que desarrollarían, en el contexto de trabajo en el que se desempeñan, dependiendo muchas veces de su conducta. Al tratar de analizar los múltiples aspectos percibidos por el trabajador dentro del contexto laboral, podría

determinarse la existencia de múltiples aspectos influyentes sobre este, dentro del ambiente laboral, representando su situación laboral, este contexto es llamado clima organizacional.

Es por ello que el estado ha volcado esfuerzos en el comportamiento laboral de los trabajadores públicos; y propiciar cambios positivos hacia la eficiencia y eficacia en el proceso laboral, planteándose la meta que los empleados alcancen un óptimo desempeño, para ello ha implementado una política de remuneraciones y compensaciones económicas, con el único fin de motivar al personal, adicionalmente a ello se plantea la mejora del entorno laboral a través de la modificación de la infraestructura y mejora de las relaciones interpersonales, lo cual se encuentra ligado directamente al clima organizacional.

Según Palacio (2005) existirían diversos componentes indicativos del desempeño laboral, que estarían relacionados y generarían un adecuado e inadecuado desempeño dentro de la actividad laboral, destacando: Las remuneraciones monetarias y no monetarias, sentimiento de satisfacción en relación a la labor desempeñada; destrezas, aptitudes frente a tareas asignadas; constante actualización y capacitación de los trabajadores, aspectos motivadores y de comportamiento en los empleados, clima organizacional; cultura de organización; metas personales del trabajador.

En la DEMID- Tumbes, el desempeño laboral aun es deficiente, manifestándose o haciéndose evidente con los múltiples reclamos por parte de usuarios tanto externos como internos de la entidad, pues mencionan que el servicio brindado no es de calidad, o que existe demora en la distribución de los medicamentos, etc., esta situación sumada a desastrosas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo, no son adecuadas pues existen diferencias entre los empleados, manifestándose en disputas, deficiente compañerismo y trabajo en equipo, etc., estableciéndose un clima organizacional inadecuado para desarrollar las tareas laborales asignadas dentro de la institución.

Es así que a nivel mundial impera la constante de querer lograr el mejoramiento del desempeño laboral, sobretodo dentro del sector público, siendo para esto vital disponer de un adecuado clima organizacional, que los mantenga incentivados, promueva el compañerismo y trabajo en equipo, etc., lo cual se reflejaría en el cumplimiento de metas u objetivos comunes de la entidad.

Bajo todo lo sustentado, son muchos los investigadores que han estudiado esta problemática, en búsqueda de mejoras del clima laboral y como influiría en el desempeño funcional del trabajador, es así que a nivel internacional encontramos a:

Zans A. (2017), desarrolló un estudio cuantitativo descriptivo, teniendo como propósito describir el comportamiento laboral existente relacionado con el clima organizacional, en los empleados de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa – Nicaragua, cuya muestra representativa la conformaron 59 empleados y directivos, dentro de los hallazgos del estudio encontramos que prevalece un clima organizacional de optimismo, euforia y entusiasmo, mientras que en una minoría persiste frialdad y apartamiento, considerándolo relativamente adecuado e inadecuado, así mismo se consideró necesario motivar a los miembros de la entidad para la construcción de un clima adecuado, se debe escuchar, atender las opiniones y las sugerencias de los empleados además evitar tomar decisiones de manera individual, más bien hacerlo colectivamente.

Por otro lado Luengo Y. (2013) desarrolló la investigación descriptiva correlacional, denominada una investigación en la República Bolivariana de Venezuela, con el propósito de determinar asociación entre clima organizacional y desempeño laboral, en los 49 docentes que fue considerada la muestra representativa del estudio, dentro de sus hallazgos se determinó la asociación alta y significativa entre clima organizacional y desempeño de los docentes, asimismo el clima laboral percibido dentro de la institución educativa es autoritario, el directivo carece de la percepción de liderazgo, en cuanto al desempeño laboral este es monótono, carente de la implementación de TICs, ya que aún mantienen metodología tradicional, se encontraron pocas destrezas administrativas, deficiente compañerismo y trabajo en equipo.

Asimismo Olaizola R. (2012) en su investigación no experimental “Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la Escuela Básica Dr. Francisco Espejo” realizada en Venezuela, cuyo fin, fue valorar la asociación entre ambas variables en los 19 docentes considerados la muestra en estudio, concluyendo que los docentes desconocen del tipo de clima organizacional que predomina en la institución, mismo que según los datos recolectados en la encuesta es de autoritarismo, con predominio paternalista; por otro lado hay deficiencia de habilidad administrativa además de predominio de desconocimiento de estrategias gerenciales.

A nivel nacional múltiples son las investigaciones que se centran en las variables de estudio así tenemos a los siguientes autores nacionales:

Monteza A. (2017) llevo a cabo un estudio no experimental con la finalidad de determinar asociación de clima organizacional con nivel de desempeño laboral en empleados del Hospital rural de Picota 2016, la muestra la conformaron 63 empleados de dicha entidad de salud, hallando a un 65% de trabajadores con percepción de un nivel regular de clima organizacional; y en el 57% que el desempeño de trabajo era regular, concluyendo que si hay asociación entre ambas variables directa y significativa.

Así mismo en Arequipa fue Gallegos F. (2014) quien desarrollo la investigación cuantitativa “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa*” con la finalidad de identificar el clima organizacional y la asociación con el desempeño laboral de la muestra en estudio, encontrando que si existe asociación entre los indicadores conocimiento de la labor de trabajo, calidad laboral, iniciativa, compañerismo y resolución de conflictos, mientras que los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no se logró evidenciar asociación.

Quispe, E (2015) en su estudio descriptivo “*Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015*” realizada con el propósito de determinar asociación entre estas variables, en 64 empleados de dicha entidad municipal, concluyo que el desempeño laboral fue percibido como regular, y en cuanto al clima organizacional fue deficiente según los empleados participantes del estudio, afirmando que si existe relación significativa entre las variables en estudio.

Al buscar antecedentes regionales referentes al tema en estudio es preciso mencionar que no se lograron encontrar investigaciones, motivo por el cual en este estudio no han sido considerados los antecedentes regionales.

En cuanto al bordaje teórico se iniciará definiendo la palabra clima Organizacional, así tenemos a Brunet (1987:12) este autor refiere que dicha palabra fue introducida o utilizada dentro de la psicología organizacional, por Gellerman durante el año de 1960, cuya

conceptualización se encontraba influenciada por dos escuelas del pensamiento, así tenemos las escuelas Gestalt y funcionalista, donde la primera menciona que las personas son influidas por percepciones de sí mismos respecto al contexto, mientras que la funcionalista postula al pensamiento y conducta de cada persona dependerá del contexto que lo rodea.

Durante el año de 1950, este era estudiado experimentalmente, enfocado básicamente en su efecto sobre la productividad dentro de las entidades, es así como con el transcurso de los años fue definida como un aspecto motivacional en los empleados dentro de una organización.

Para el año de 1970, este era estudiado bajo una perspectiva individualizada, donde cada uno de los empleados lo percibía desde su contexto laboral, en el año de 1990 fué establecido como una apreciación individual del empleado acerca de la práctica y proceso ocurridos en el lugar de labores, incidentes en el comportamiento de la persona dentro de la empresa.

Actualmente el clima organizacional, es uno de los aspectos relevantes dentro de las empresas u organizaciones, considerado como un elemento imprescindible, dado que mediante el pueden establecerse formas en que las personas, perciben el contexto de trabajo, la productividad, los desempeños y el grado de satisfacción dentro del ambiente laboral, generador de grandes aportes dentro del trabajo que también influiría positivamente en los empleados, manifestándose en el cumplimiento de labores encomendadas, propiciando un adecuado bienestar dentro del contexto laboral.

Chiavenato (2011:86) lo define como el ambiente que existe entre los individuos que forman parte de una empresa u institución, relacionándolo con el nivel motivacional de los trabajadores, indicaría específicamente aspectos que motivan dentro del contexto laboral, estableciendo que es adecuado al lograr el cumplimiento de los requerimientos individuales generando sentimientos positivos en el trabajador e inadecuado cuando ha sido imposible cumplir con los requerimientos.

Noboa (2011: p.11), menciona que para definirlo se debe considerar los a Rensis Likert, quien lo describe como la percepción, insistiendo en que el comportamiento del individuo se determina por aquella noción respecto a la entidad y los miembros que la integran.

Similar a lo sostenido por Goncalves (1997:19) quien lo conceptualiza como “aquel que utilizaría como parte imprescindible a la percepción del empleado respecto a la estructura y proceso, ocurridos dentro del lugar de trabajo”.

Goncalves (1997:20) menciona también que es necesario resaltar “Que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio, teniendo repercusiones en el comportamiento laboral”.

Likert estableció, cuatro tipos o maneras de clima organizacional, cada uno de ellos reúna ciertas características específicas, así menciona al:

Clima organizacional autoritario o explotador, caracterizado por que los directivos no poseen la confianza de los trabajadores donde es muy frecuente el uso de amenazas las cuales ocasionalmente serian recompensadas, las decisiones solo depende de los altos mandos gerenciales, con un predominio de la comunicación vertical.

Asimismo encontramos el clima organizacional de autoritarismo paternalista, en este tipo se evidencia un grado de confianza entre directivos y empleados, la recompensa y castigo son una de las estrategias motivacionales, en su mayoría las decisiones son tomadas desde las altas direcciones aunque en pocos casos también por los niveles más bajos, existe comunicación descendente en la mayoría de casos.

El clima participativo/consultivo, donde son satisfechos algunos aspectos que generarían prestigio, autovaloración mediante el uso de castigo y recompensa de manera ocasional, se permite a los trabajadores la toma de alguna decisión específica, comunicación descendente.

Y finalmente encontramos al clima de participación grupal, existe total confianza entre los empleados y directivos, se motiva constantemente a los trabajadores para que participen, se involucren con las metas de rendimiento, la comunicación es ascendente, descendente y lateralizada.

Respecto a las dimensiones de clima organizacional, Brunet (2011), considera las siguientes, donde destacan:

La comunicación, para Berelson B. y Steiner G. (1964) esta se trataría de aquel acto de intercambio conocido comúnmente como comunicación, cuya finalidad es la transmisión de información, ideas, sentimientos, destrezas, etc., a través de la utilización de signos y palabras, por otro lado Osgood (1961) manifiesta que la comunicación está presente siempre que un emisor influye en otro (destinatario) mediante el intercambio de señales, las cuales serían conducidas por un canal que los conecta. Asimismo Stoner J. (1997), sostiene que es el proceso a través el cual los individuos comparten significados, mediante el traspaso de señales simbólicas, para Trelles I. (2001), se trataría del medio a través del cual se podría conducir el comportamiento individual y definir relaciones entre las personas, cuya función es ayudar al trabajo en equipo hacia una meta.

Para Fernández C. (1997), se trataría del grupo de técnicas y estrategias, direccionadas a brindar facilidad y agilidad de la afluencia de señales, realizadas dentro de una institución, o entre la entidad y contexto, logrando influencia en las opiniones y comportamientos dentro o fuera de una institución, con la finalidad que la empresa logre sus metas. Myers M. y col. (1982) lo describe como aquella fuerza principal de unión, esta permitiría coordinar a los individuos, como consecuencia se obtendría una conducta organizada.

González F. (1994) menciona que se trata de un proceso donde existen múltiples motivaciones, conscientes e inconscientes, las cuales variarían y difieren de la motivación inicial. Finalmente Dolan S. y Martín I. (2002), la definen como aquel proceso bilateral de transmisión informativa entre dos o más individuos, donde el emisor es aquel que envía el mensaje, el receptor quien recibe el mensaje.

Motivación, Existen diferentes definiciones de motivación, pero se puede decir que es la formación psicológica del ser, que se expresa a través de estímulos la cual define la personalidad, por lo cual se puede regular y autorregular dependiendo del entorno.

Durante décadas la motivación en el trabajo ha sido motivo de estudio por diversos psicoanalistas y siempre lo han considerado como un propósito de investigaciones dentro de la psicología laboral inicialmente, preguntándose siempre ¿Qué motiva al hombre para el adecuado desempeño laboral?, asimismo Zayas, E. (1990) lo define como un aspecto psíquico traducido en constantes motivantes de la personalidad, estas influyen significativamente en las expectativas.

También destaca la **confianza**, son múltiples los conceptos para esta palabra es así que para Robbins S. (2004) se trataría de la esperanza positiva para que un individuo se conduzca de manera oportuna, mediante palabras u actos, asimismo para Perry L. y Mankin R. (2004) la describen como un conjunto de relaciones formadas durante el transcurso del tiempo, donde el individuo que brinda confianza interactúa con aquel objeto de confianza para lograr predecir su conducta.

Mientras que la **participación** consiste en involucrar a los empleados, con el funcionamiento dentro de una organización, esto generara que los empleados se sientan comprometidos, reflejándose en mejores resultados a corto o largo plazo dentro de una institución. La administración participativa se inicia con el pensamiento de incentivar el involucramiento del empleado en la toma de decisiones de una empresa, generando en estos sentimientos positivos como la valoración de su trabajo, este es parte fundamental dentro de una institución (Martín, 1999).

Por otro lado el desempeño laboral, Chiavenato (2009), describe al desempeño laboral como aquella herramienta que valora la percepción que tendrían, los proveedores y los clientes internos, de un colaborador, la cual brindaría información respecto al desempeño y competencias individualizadas, haciendo posible reconocer aspectos de mejora continua, buscando incrementar la participación y compromiso de los empleados, para alcanzar las metas propuestas a corto y largo plazo dentro de una organización.

Otra conceptualización propuesta por este mismo personaje, haría indicación a la valoración del desempeño laboral del empleado, esta es considerada la manera sistematizada de medición de las tareas ejecutadas, y de ser posible cumplir esta metas establecidas dará grandes resultados, donde será posible evidenciar el potencial del trabajador y cuanto valor aporta dentro de una entidad.

Para Gómez (1999: 229), se trata de “aquella cantidad de esfuerzo aplicada a una labor encomendada, dependiendo del empleado”.

El desempeño laboral estaría relacionado con cumplir, con las labores encomendadas, siendo necesario visualizar estándares de valoración, además definir claramente cada una de las funciones del puesto en evaluación (Werther y Davis 2000).

Según Loreto (2006), comprendería distintas aseveraciones relacionadas a características favorables, propiciadoras de un buen comportamiento dentro de la empresa, como: tenacidad, entrega, lealtad, involucramiento, productividad, etc.

Según la Dirección de Servicios Educativos de Chile (2011) lo define como la predisposición del empleado a alcanzar las metas planteadas por la entidad. Mediante su esfuerzo laboral y comportamientos que benefician el crecimiento de la empresa.

Harris (1986:276), indica que el proceso de valoración es establecido partiendo de objetivos y metas determinadas con anterioridad por la institución, con la finalidad de conocer los aportes esperados por cada empleado de manera personal. Donde las metas fundamentales, se convertirían en valores normales de desempeño en un empleado, este es contrastado con valores normales requeridos de manera regular o estándares establecidos, lo cual permitiría conocer si la actuación del empleado contribuiría de manera satisfactoria al logro de metas.

Werther y Davis (1995:231) señalan que la medición de desempeño "constituiría aquel proceso que estima el rendimiento general del trabajador, se trataría de aquella función fundamental, desarrollada en toda institución actual”.

Es así que toda institución o entidad, necesitaría saber cómo se desempeñan los trabajadores en las actividades asignadas, con la finalidad de conocer aquellos trabajadores que son o no productivos, siendo necesario aplicar una escala de valoración, asignando cierta calificación a cada trabajador, siendo más fácil efectuar la discriminación del empleado efectivo y no efectivo (Sánchez y Bustamante 2008:104).

Al respecto vamos a considerar las siguientes dimensiones del desempeño laboral que serán útiles para medirlo:

Emocionalidad, Feldman (2006), considera a tres postulados, destacando la teoría de eventos afectivos, fundamentalmente plantea a las condiciones, clima laboral, los roles y funciones del empleado, diseño del trabajo, relaciones interpersonales, etc.,

facilitarían la emoción o sentimientos en el lugar de trabajo, produciendo efectos satisfactorio o estresantes.

Responsabilidad, esta no sería más que la obediencia de las funciones establecidas, considerado factores determinantes como la puntualidad, participación, capacitaciones, respetar las normas de la empresa (Valdés 2004).

Relaciones interpersonales, estas se ponen de manifiesto en todos los contextos de socialización, es un factor fundamental de los individuos. Serian aquellas uniones entabladas con otros individuos, es necesaria la comunicación saber oír para evitar conflictos (Wall 2000).

En relación a todo lo documentado anteriormente, decidí abordar esta problemática a través del método científico, partiendo de la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes año 2018?

La relevancia social del estudio radica en el aporte que generará a la gestión pública por ser una sistema dinámico de manejo de información y aplicación de políticas de desarrollo institucional, dado que son el desempeño laboral y clima organizacional los pilares fundamentales que permitirían alcanzar los objetivos institucionales, asimismo estas constantes interactúan directamente con el medio social, en búsqueda de la satisfacción de necesidades en los usuarios externos, entablando una relación bilateral, por lo que se hace indispensable que tanto los directivos como los administrados cuenten con medios necesarios que ayuden a tomar decisiones oportunas.

El aporte practico investigación se sustenta en que facilitará el manejo de la información basada en el comportamiento laboral del empleado, además del clima organizacional que constituye el entorno en el cual se desarrolla las actividades propias de la institución, pudiendo servir de modelo de gestión pública para ser aplicado en otras instituciones, lo que permitirá potenciar los resultados deseados por los directivos de la entidad.

Además contribuirá a conocer las características influyentes en el desempeño laboral y clima organizacional, aspectos que algunas veces no son tomados en cuenta por las instituciones, dado que la mayoría de estudios apuntan a conocer los factores que influye en los usuarios externos, dejando de lado a los usuarios internos los cuales están involucrados directamente en el proceso de gestión.

En cuanto a la hipótesis alterna general del estudio se planteó que si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, en la DEMID - Tumbes Año 2018, y como hipótesis nula se planteó que no existe relación entre ambas variables.

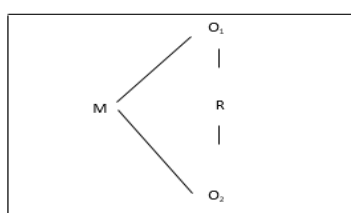
Por otro lado para el estudio se formuló como objetivo general determinar asociación de clima organizacional y el desempeño laboral, en los empleados de la DEMID Tumbes durante el año 2018.

Como objetivos específicos se plantearon: 1° Determinar el nivel del clima organizacional, 2° Determinar el nivel del desempeño laboral, 3° Determinar asociación de la comunicación y desempeño laboral, 4° Determinar asociación entre motivación y desempeño laboral, 5° Determinar asociación entre confianza y desempeño laboral y finalmente como 6° objetivo se planteó determinar asociación entre participación y desempeño laboral, en la DEMID Tumbes durante el periodo anual 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Al estudio le correspondió un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo, porque solo se narraran los sucesos tal cual se van dando, asimismo el diseño fue transversal correlacional, dado que se desarrollara en un determinado periodo de tiempo, y se tratara de establecer si las constantes en estudio se relacionan. (Hernández Sampieri 2014: pág. 118), correspondiéndole el siguiente esquema:



Donde:

- M : Es la muestra representativa
- O1 : variable número 1
- O2 : variable número 2
- R : correlación

2.2. Variable, definición y operacionalización

Variable N° 1: Clima organizacional

Agrupamiento de nociones que los individuos conformantes de una institución, poseen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Constituyéndose como preposiciones afirmativas, en conclusión se trata de explicar valorativamente una experiencia organizacional, por parte de los integrantes del sistema” (Rodríguez 2009).

Variable N° 2: Desempeño laboral

Aquella conducta personal en evaluación durante el proceso del logro de metas planteadas, constituida como aquella actividad individualizada para el logro de fines deseados. (Chiavenato 2009).

Operacionalización

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Conceptual	Operacional			
Clima Organizacional	Agrupamiento de nociones que los individuos conformantes de una institución, poseen de su experiencia en y con el sistema organizacional . (Rodríguez 2009)	Agrupamiento de nociones que los trabajadores, de la DEMID Tumbes, poseen de su experiencia en y con el sistema organizacional .	Comunicación Motivación Confianza Participación	Comunicación. Traslado de información. Agilidad. Respeto. Aceptación. Espacio y horarios. Ocultar datos. Satisfacción. Reconocimiento. Prestigio. Autonomía. Confianza. Sinceridad. Iniciativa de participación. Trabajo en equipo. Grupos formales e informales. Participación	Nominal

<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Es la conducta personal en evaluación durante el proceso del logro de metas planteadas, constituida como aquella actividad individualizada para el logro de fines deseados. (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Es la conducta personal en evaluación durante el proceso del logro de metas planteadas, constituida como aquella actividad individualizada para el logro de fines deseados, de los trabajadores, de la DEMID Tumbes.</p>	<p>Capacidades referidas al puesto</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Dominio de las funciones.</p> <p>Comunicación Clara.</p> <p>Conocimiento de la normatividad.</p> <p>Practicidad.</p> <p>Facilidad Para ayudar a compañeros.</p> <p>Promoción de valores.</p> <p>Equipamiento.</p> <p>Asistencia y puntualidad.</p> <p>Participación en equipos de trabajo.</p> <p>Asistencia a capacitación</p> <p>Planificación y organización de su trabajo.</p> <p>Solidaridad</p> <p>Ambiente adecuado entre compañeros</p>	<p>Nominal</p>
---------------------------------	--	---	---	--	----------------

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población y muestra

La población y muestra la conformaron 43 empleados de la DEMID - Tumbes, los mismos que están divididos entre personal administrativos y asistenciales.

Distribución de la población

	N° De Sujetos
Administrativos	32
Asistenciales	11
Total	43

Muestreo

Se utilizó el muestreo no Probabilístico, denominado también muestreo de modelos, las muestras no son representativas por el tipo de selección, son informales o arbitrarias y se basan en supuestos generales sobre la distribución de las variables en la población”.

No se tomaron en cuenta criterios de inclusión y exclusión ya que se hará un estudio en su conjunto de toda la población.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Técnicas

Para medir el clima organizacional y el desempeño laboral se recurrió a la encuesta como técnica, este es un procedimiento sistematizado, fue seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga

Instrumentos

Durante el desarrollo del estudio se utilizó como instrumento un cuestionario, que consta de 53 preguntas, con 05 alternativas para su respuesta en la parte del encabezado se identifica con el nombre de la variable, seguidamente se presenta el saludo y luego las instrucciones del llenado.

Este cuestionario está estructurado en dos partes la primera tratara de determinar aspectos relacionados con la variable número 1, conformada por cuatro dimensiones: Comunicación (06 Ítem), Motivación (07 ítem), Confianza (05 ítem), Participación (07 ítem).

En esta variable se obtuvo la cantidad de veinticinco ítems, siendo las alternativas de la variable de estudio Clima organizacional la siguiente escala: Muy Bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Deficiente (2), Malo (1).

Por otro lado, la variable 2 está integrada por cuatro dimensiones: Capacidad Referida Al Puesto (05 Ítem), Emocionalidad (03 Ítem), Responsabilidad en el desempeño de sus (06 Ítem), Relaciones Interpersonales (04 Ítem).

En esta variable se obtuvo la cantidad de dieciocho ítems, siendo las alternativas de la variable de clima organizacional la siguiente escala: Muy Bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Deficiente (2), Malo (1).

Validez

El instrumento fue sometido a juicio de tres expertos en Gestión Pública, los mismos que evaluarán las preguntas, asegurándose que se adecuan a las necesidades de la investigación.

Confiabilidad

Para poder determinar el grado de confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto en un grupo pequeño de individuos, con características similares a la población en estudio, luego se realizó el respectivo análisis de la información recolectada, asimismo se sometió dichos datos a la prueba estadística Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Se analizaron los valores obtenidos después de haber realizado la prueba estadística alfa de cron Bach, y fue interpretada de acuerdo a los valores descritos en el siguiente cuadro.

Valores de los niveles de confiabilidad VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
0,53 a menos	Nula
0,54 a 0,59	Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Prueba de Fiabilidad de Clima Organizacional

Alfa De Cronbach	Nº de Ítems
0,8254	25

El Alfa de Cronbach para esta prueba es de 0.8254, lo que demuestra una excelente confiabilidad.

Prueba de Fiabilidad de Desempeño Laboral

Alfa De Cronbach	Nº de Ítems
0,935	18

El Alfa de Cronbach para esta prueba es de 0.8254, lo que demuestra una excelente confiabilidad.

Prueba de Fiabilidad de Indicadores Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Alfa De Cronbach	Nº de Ítems
0,976	43

El Alfa de Cronbach para esta prueba es de 0.8254, lo que demuestra una excelente confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Para la realización del estudio una vez obtenida la aprobación de ejecución por parte del jurado, se procedió a solicitar el permiso necesario al director de la DEMID Tumbes, para la recolección de la información y aplicación de instrumento, informo a los participantes acerca del contenido del instrumento y con qué finalidad se realizaba, luego se procedió a pedir su colaboración y predisposición para responder dicho cuestionario, una vez que los empleados nos permitieron aplicar cuestionario, se recolecto la información y se tabularon para el respectivo análisis estadístico.

2.6. Métodos de Análisis de Datos

Para el análisis de la información se utilizó el software Excel y el programa estadístico SPSS versión 23, cuyo propósito fué distribuir, tabular y presentar los datos recolectados mediante el cuestionarios tanto de clima organizacional y desempeño laboral, luego se procedió a la presentación de los resultados en tablas de frecuencia, gráficos y estadísticos (medidas de tendencia central, medidas de dispersión y de correlación entre las variables de estudio).

2.7. Aspectos Éticos

Para la investigación se reservó el nombre de cada uno de los encuestados, participantes del estudio, manteniendo el anonimato y la confidencialidad, así mismo el investigador evito realizar las encuestas ya que podría haber sesgo en las mismas utilizando para ello un encuestador.

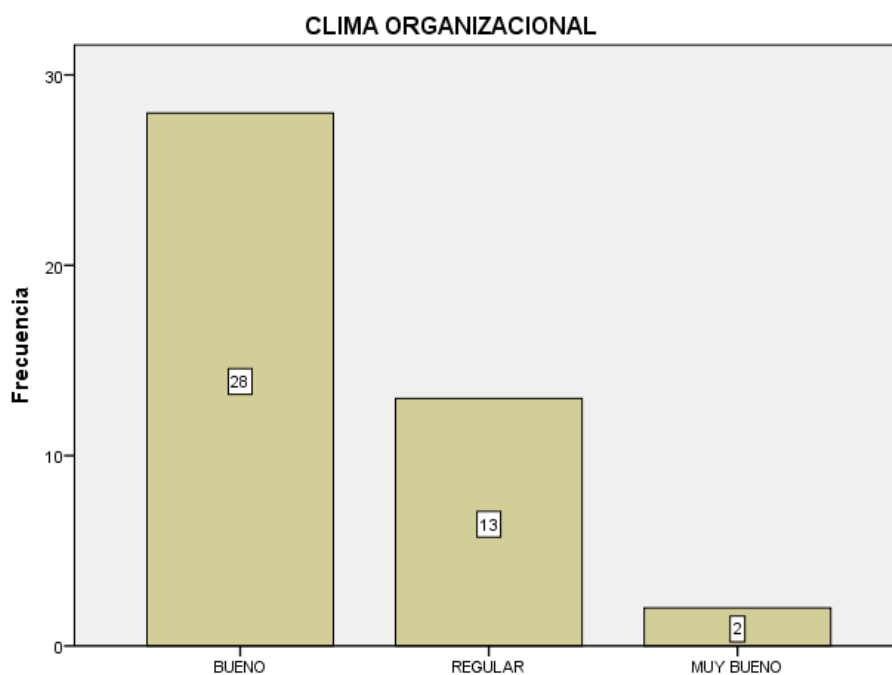
III. RESULTADOS

Tabla N° 1

Distribución estadística del nivel de clima organizacional de los trabajadores, en la DEMID Tumbes, en el periodo anual 2018.

		Fi	%
Válido	BUENO	28	65,1
	REGULAR	13	30,2
	MUY BUENO	2	4,7
	Total	43	100,0

Figura 1



Interpretación:

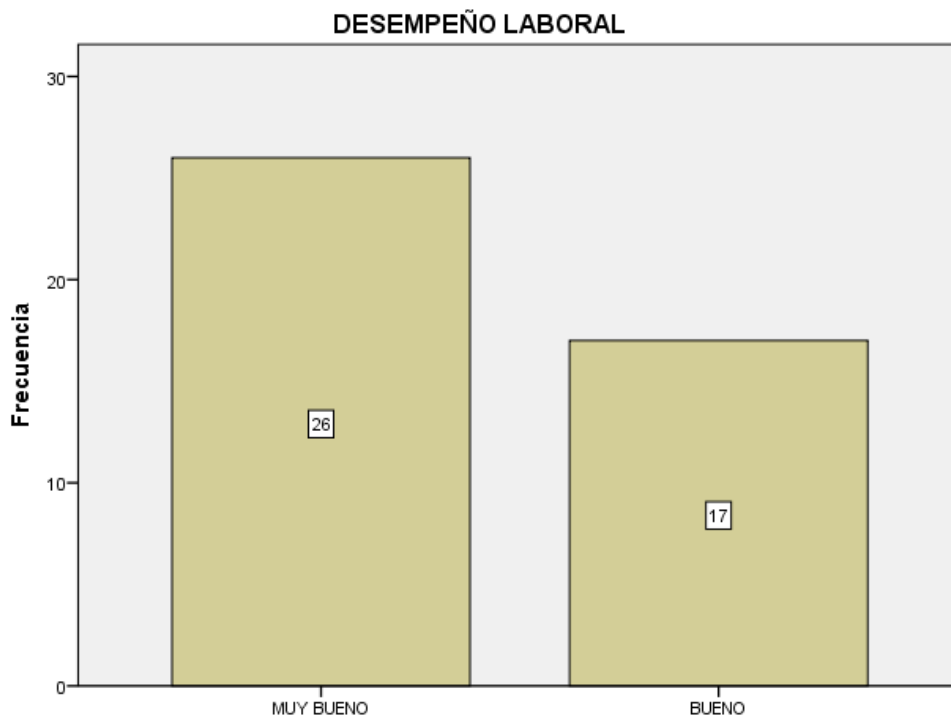
La tabla y figura N° 1 muestran que un 65,10% percibe un clima organizacional bueno, mientras que el 30,20% de ellos opina que es regular y el 4,70% manifestaron que es muy bueno.

Tabla N° 2

Distribución estadística del nivel del desempeño laboral de los trabajadores, en la DEMID Tumbes, durante el periodo anual 2018.

		Fi	%
	Muy bueno	26	60,5
	Bueno	17	39,5
Válido	Total	43	100,0

Figura N° 2



Interpretación:

La tabla y grafico N° 2 muestra que el 60,50% de los empleados percibe que el nivel de desempeño laboral es muy bueno, mientras que el 39,50% de los participantes mencionó que es bueno.

Tabla N° 3
Distribución de la correlación entre clima organizacional y el desempeño
laboral de los trabajadores de la DEMID Tumbes 2018.

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación:

El cuadro N° 3 mostró asociación alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

Tabla N° 4
Distribución de la correlación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación:

La tabla N°4, muestra que si existe asociación alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

Tabla N° 5

Distribución de la correlación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	43	43

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

Interpretación:

La tabla N° 5, muestra la correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,007 < 0.01). Entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018, lo que nos permite determinar que si existe asociación entre ambas variables.

Tabla N° 6
Distribución de la correlación entre la confianza y desempeño laboral de los
trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

			Confianza	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	CONFIANZA	Coeficiente de correlación	1,000	,382*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,382*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	43	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla N° 6, se evidencia que si existe asociación baja, directa y significativa al nivel 0.05 (Sig. = 0,011 < 0.05), entre la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

Tabla N° 7

Distribución de la correlación entre la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

			Participación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	PARTICIPACION	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación:

La tabla N° 7 evidencia que si existe asociación alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), entre la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

IV. DISCUSIÓN

Dentro de los resultados en el estudio, al realizar el cálculo de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral, se obtuvo al contrastar la hipótesis, se determinó que si existe una relación significativa ($0,000 < 0.01$) de las dos variables (Tabla N°3). Rechazándose la hipótesis nula y aceptando la alterna, lo cual difiere lo dicho por Zans, A. (2017), quien en su estudio menciona que existía asociación baja, indirecta y no significativa, por lo que no logro determinar relación alguna.

En la tabla N° 1, se aprecia que un 65,10% percibe un nivel bueno para el clima organizacional en la DEMID - Tumbes, mientras que el 30,2% manifestó que era regular y el 4,70% manifestaron que era muy bueno, estos resultados difieren a los hallazgos de Olaizola, R.(2012) llamada “Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la Escuela Básica. “Dr. Francisco Espejo”, dado que evidenciaron un porcentaje de insatisfacción respecto al clima organizacional, recomendando trabajar con los docentes. Al respecto Brunet (1987:12) describió al clima organizacional como un aspecto relevante dentro de una institución, considerándolo como parte básica dado que mediante este es posible precisar la forma en que una persona percibe el contexto laboral, su productividad, desempeño y satisfacción, generando muchas aportaciones positivas en su empleo.

En cuanto al desempeño laboral (tabla N°2), el 60,50% percibe un nivel muy bueno, el 39,5% como bueno, al respecto Luengo, Y (2013) en su investigación contradice estos hallazgos dado que el nivel del desempeño laboral en su investigación fue deficiente, para Chiavenato (2011: pg. 86) el desempeño estaría muy asociado al nivel de motivación en los empleados de una entidad, indicando que las técnicas o estrategias motivacionales brindarían propiedades o beneficios dentro de una organización.

En la tabla N°4 se evidencia que si existe asociación significativa ($\text{Sig.} = 0,000 < 0.01$) entre la comunicación y desempeño laboral en la muestra en estudio, este hallazgo es similar al reportado por Luengo (2013), dado que consideró que la comunicación es importante para mantener un desempeño laboral adecuado. Asimismo Trelles I. (2001), define a la comunicación como aquel conducto, que puede conducir y direccionar el comportamiento

individual, además de propiciar relaciones interpersonales funcionales, estas ayudarían a fomentar el trabajo en equipo.

En la tabla N° 5 se determinó que si existe asociación significativa ($\text{Sig.} = 0,007 < 0.01$) entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID-Tumbes, concordando con lo descrito por Monteza A. (2017) en su tesis: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016” en la cual precisó que la motivación ayudaría al mejoramiento del desempeño laboral en los empleados de toda organización, al respecto Zayas E. (1990) menciona que la motivación es otro factor psicológico influyente en la comunicación serían las expectativas del empleado, mientras que Martin (1999) menciona que el trabajador no solo se interesa por el salario, además también trata de buscar un trabajo con múltiples técnicas motivacionales.

En la tabla N°6, se determina la relación entre la dimensión confianza y desempeño laboral, es baja, directa y significativa al nivel 0.05 ($\text{Sig.} = 0,011 < 0.05$), al respecto Quispe E. (2015) en su investigación concluye que la confianza en el empleado es relevante para mejorar su desempeño. Perry L. y Mankin R. (2004) mencionan a la confianza como un conjunto de relaciones formadas durante un determinado periodo, en que el individuo que brinda confianza inspecciona e interactúa con el objeto de confianza alcanzando un grado predecible del comportamiento.

La tabla N° 7 determina relación alta, directa y significativa al nivel 0.01 ($\text{Sig.} = 0,000 < 0.01$) entre participación y desempeño laboral en la DEMID– Tumbes este resultado difiere con lo investigado por Gallegos F. (2014) en su investigación donde el autor refiere que no existe colaboración de los empleados en las tareas asignadas por la organización, sin embargo nuestro estudio demuestra lo contrario demostrando que la participación es importante en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que si existe asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, demostrando con ello que el ambiente interno de una institución es importante para el desempeño de las labores cotidianas, mejorando la productividad y el buen trato.
2. El 65,10% de los empleados de la DEMID Tumbes percibe que el clima organizacional es bueno, mientras un 30,20% de ellos lo percibe como regular y solo un 4,7% lo define como muy bueno.
3. En relación al desempeño laboral el 60,50% lo percibe como muy bueno, mientras que el 39,50% de ellos opina que es bueno.
4. Si existe asociación (Sig. = 0,000 < 0.01) entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.
5. Si existe asociación (Sig. = 0,007 < 0.01) entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.
6. Si existe asociación (Sig. = 0,011 < 0.05) entre la dimensión confianza del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.
7. Si existe asociación (Sig. = 0,000 < 0.01) entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la DEMID - Tumbes 2018.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debe fortalecer a través de planes de mejora continua el adecuado clima organizacional, ya que se observa que tiene una relación directa y positiva sobre el trabajo que realizan los colaboradores en las instituciones públicas, más aún con la atención al usuario externo.
2. Se sugiere que se realicen reuniones periódicas en la DEMID – Tumbes, con la finalidad de mejorar los aspectos como la comunicación, participación, todo ello entre los directivos y colaboradores en un lapso de 03 meses como mínimo con la finalidad de no perder el engranaje del trabajo iniciado a principios de año.
3. La organización es importante dentro de toda institución por lo que la socialización de normas y comunicados debería realizarse en forma semanal, y las personas deben estar ubicadas en el área en el cual son formadas para evitar demora en los procesos de aprendizaje.
4. Realizar constantemente encuestas de satisfacción con la finalidad de identificar los problemas internos que podrían haber entre el clima organizacional y que afectarían al desempeño laboral de la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Berelson, B. y Steiner, G. (1964). Human behaviour: an inventory of Scientific Findings. Nueva York: Ed, Harcourt Brace.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la Teoría General de la Administración (7^a Ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2007). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2^a edición). México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Dolan S. y Martín, I. (2002). Los 10 Mandamientos para la Dirección de personas, Barcelona Ed. Gestión 2000.
- Davis, K. y W. Werther. (1991): Administración de personal y recursos humanos, Ed. Mc Graw-Hill, México, 396 pp.
- Feldman, L. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. Revista de la Facultad de Medicina. México.
- Fernández, C. (1997). La comunicación en las organizaciones. México, Ed, Trillas, p. 27-31.
- Fernández, P (2002). Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Universitario de la Coruña (España).
- Gallegos, F. (2014), en su tesis: Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa De Arequipa, 2016. Perú.

- Gómez, L. Balkin, D. Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España. Prentice Hall.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.
- Harris, O. (1986). *Administración de recursos humanos: conceptos de conducta interpersonal y casos*. México: Limusa.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mcgraw-HILL.
- Loreto, R. (2006). *Evaluación del Desempeño: ¿Inútil? ¿Perversa? ¿Estratégica y Auténtica?* Viña del Mar-Chile: Universidad de Viña del Mar.
- Luengo, Y (2013), en su tesis: *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Docente En Centros De Educación Inicial, República Bolivariana de Venezuela*, Tesis de Post Grado.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden* (2^a Ed.). Madrid-España: Universidad de Alcalá-MEC.
- Myers, M. y Myers, G. (1982). *Administración mediante la comunicación. Un enfoque organizacional*. México: Ed, McGraw-Hill.
- Monteza, A. (2017), en su tesis *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota*, 2016. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Noboa, A (2007). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Macau. Universidad de la República de Uruguay.

- Olaizola, R. (2012), en su tesis: Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la Escuela Básica. “Dr. Francisco Espejo” (Tesis Maestría) Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Osgood, C, (1961). citado en la Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 12, núm. 1, 1980, p. 186.
- Palacio, F. (2005). Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Perry, R., Mankin, L. (2004). Understanding employee trust in management: Conceptual clarification and correlates. Public Personnel Pag. 277-290.
- Pimienta, R (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. Política y Cultura <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701313>> ISSN 0188-7742.
- Ramírez, A (2012). El Clima Organizacional Y El Compromiso Institucional En Las IES De Puerto Vallarta, investigación Administrativa, México,2012. Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México.
- Ramos, C (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Editorial ecuatoriana. Quito.
- Robbins. S y Judge. T (2004) Comportamiento Organizacional (15 edición).
- Rodríguez, J.M. & Bonilla, R. (2008). La Motivación en el Mundo del Trabajo. Perú: Editorial San Marcos.
- Rusque, M (2003), en su estudio: “La validez de la investigación”. México

- Sánchez, J. y Bustamante, K. (2008). Auditoría al proceso de evaluación del desempeño. Contabilidad y Auditoría. España.
- Stoner, J. (1997). Administración, México Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, p. 417.
- Trelles, I. (2001). Comunicación Organizacional. Selección de Lecturas, La Habana, Ed. Félix Varela.
- Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- W. Werther. (1991). Administración de personal y recursos humanos, Ed. Mc Graw-Hill, México, 396 pp.
- Zans, A (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua-Nicaragua. Tesis de Postgrado.
- Zayas, E. (1990). Los procesos grupales y la comunicación en la dirección. Holguín, Ed. Universidad de Holguín. La Habana.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) servidor (a) público (a):

Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018”

Desarrollando este cuestionario de clima organizacional.

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

- 1.- Lea cuidadosa y de manera clara los enunciados de las preguntas.
- 2.- No deje preguntas sin contestar.
- 3.- Marque con una X en solo uno de los cuadros de la pregunta.

DIMENSIÓN	Malo	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno
COMUNICACIÓN					
1.- ¿Se le informa de las actividades, en la entidad donde labora?					
2.- ¿Cómo cree Ud. que es la rapidez en el traslado de la información de la organización?					
3.- ¿Diga usted como considera el nivel de aceptación de las propuestas entre sus compañeros de trabajo?					
4.- ¿Como considera Ud. el funcionamiento de la entidad?					
5.- ¿Cuál piensa Ud. es la incidencia de los espacios y los horarios de la institución en la comunicación?					
6.-¿Cree usted que en la entidad se oculta información?					
MOTIVACIÓN					
7.-¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la entidad?					
8.-¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la entidad?					
9.-¿Cómo cree Ud. que sus compañeros perciben su perfil profesional o técnico?					
10.-¿Considera Ud. que existe autonomía en la entidad?					
11.-¿Cuál es su percepción respecto a si sus compañeros de trabajo se sienten motivados?					
12.-¿Siente Ud. Motivación respecto a las condiciones de trabajo en su institución?					
13.-¿Cómo considera Ud. el grado de relaciones interpersonales en su entidad?					
CONFIANZA					
14.-¿Qué calificación pondría al grado de confianza que vive en su entidad?					

15.-¿De qué manera calificaría el grado de sinceridad que vive en su entidad?					
16.-¿Ud cree que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?					
17.-¿Puede indicar cuál es el grado de importancia que le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18.-¿Cree Ud que sería útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la entidad?					
PARTICIPACIÓN					
19.-¿Cómo calificaría la participación en las actividades de la institución por parte de sus compañeros de trabajo?					
20.-¿Cree Ud. que existe la tendencia de sus compañeros de trabajo para formar parte de diversos grupos?					
21.-¿Cuál cree Ud. sería el nivel de trabajo en equipo en la institución?					
22.-¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?					
23.-¿Cree Ud. que sus compañeros de trabajo están siempre dispuestos a trabajar en equipo?					
24.-¿Cómo cree Ud es el número/frecuencia de reuniones en su institución?					
25.-¿Conoce Ud cual es el nivel de participación de haber grupos, en el trabajo en equipo?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) servidor (a) público (a):

Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018”

Desarrollando este cuestionario de clima organizacional.

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

- 1.- Lea cuidadosa y de manera clara los enunciados de las preguntas.
- 2.- No deje preguntas sin contestar.
- 3.- Marque con una X en solo uno de los cuadros de la pregunta.

DIMENSIÓN	Malo	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
CAPACIDADES REFERIDAS AL PUESTO					
1. ¿En qué nivel demostraría que domina las funciones de su puesto?					
2.- ¿Cree Ud. que comunica de manera clara sus ideas y propuestas?					
3.- ¿Domina los procedimientos relativos a su puesto?					
4.- ¿Conoce Ud., la normatividad referida a su puesto?					
5.- ¿Presenta Ud. a tiempo la información requerida por su inmediato superior?					
EMOCIONALIDAD					
6.- ¿Todo lo que Ud. pueda aprender lo aplica en su trabajo?					
7.- ¿Colabora con la absolución de dudas de sus compañeros de trabajo?					
8.- ¿Siempre está dispuesto a promover valores en su trabajo?					

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
9.- ¿Cumple Ud. con el horario de trabajo establecido?					
10.- ¿Esta siempre dispuesto a contribuir con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?					
11.- ¿Participa Ud. en grupos de trabajo cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
12.- ¿Participa en actividades de formación profesional y/o técnico.					
13.- ¿Cree Ud. que su jefe inmediato superior está satisfecho con su desempeño?					
14.- ¿Organiza y planifica su Trabajo?					
RELACIONES INTERPERSONALES					
15.- ¿Es Ud. respetuoso de las ideas de sus compañeros de trabajo?					
16.- ¿Siempre está dispuesto a colaborar creando un ambiente adecuado?					
17.- ¿Cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					
18.- ¿Cree Ud. que mantiene buenas relaciones humanas con sus colegas de trabajo?					

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que el investigador Antonio Fernando Valle Muñoz, usara para su trabajo de Proyecto de tesis **“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018”**

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, mi persona, garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

07 de junio de 2018



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FILIAL TUMBES
Mg. Vanessa Arellano Cordova
COORDINADORA INTERNA DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que el investigador Antonio Fernando Valle Muñoz, usara para su trabajo de Proyecto de tesis **“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018”**

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, mi persona, garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

07 de junio de 2018


Mg. Judith M. García Cotte
ENFERMERA
CEP: 35992

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que el investigador Antonio Fernando Valle Muñoz, usara para su trabajo de Proyecto de tesis **“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018”**

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, mi persona, garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

07 de junio de 2018


Mg. Farllin E. del Orta
CRUJANO DENTISTA
COP. N° 25959

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018”

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema General:</p> <p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018”?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la participación y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018?</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018</p> <p>.H0: No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores en la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas – Tumbes año 2018.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas – Tumbes año 2018.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores en la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas – Tumbes año 2018.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño laboral en los trabajadores en la dirección ejecutiva de medicamentos insumos y drogas – Tumbes año 2018.</p>	<p>Objetivos Generales:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar el nivel del clima organizacional en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018.</p> <p>Determinación el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018</p> <p>Relacionar la dimensión comunicación del clima organizacional y la variable desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018</p> <p>Relacionar la dimensión motivación del clima organizacional y la variable desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018.</p> <p>Relacionar la dimensión confianza del clima organizacional y la variable desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018.</p> <p>Relacionar la dimensión participación del clima organizacional y la variable desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018.</p>	VARIABLE: Clima Organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación/traslado de información - Rapidez - Respeto - Aceptación. - Espacio y horarios - Ocultar Información. 	Nominal
			motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - autonomía 	
			confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Sinceridad. 	
			participación	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa de participación - Trabajo en equipo. - Grupos formales e informales - Participación 	
			VARIABLE: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Capacidades referidas al puesto	<ul style="list-style-type: none"> -Dominio de las funciones -Comunicación Clara -Conocimiento de la normatividad 	Nominal
			Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> -Practicidad -Facilidad Para ayudar a compañeros -Promoción de valores 	
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> -Asistencia y puntualidad -Participación en equipos de trabajo -Asistencia a capacitación -Planificación y organización de su trabajo 				
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> -Solidaridad -Ambiente adecuado entre compañeros 				

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TUMBES

'Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional',

Tumbes, 07 de Junio del 2018.

CARTA N° 083 -2018-GOB.REG.TUMBES-GRDS-DIRESA-DR.

Señor:
ANTONIO FERNANDO VALLE MUÑOZ.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN

REF : Solicitud Reg. Doc. 350227-298448

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y que en atención al documento de la referencia, esta Dirección AUTORIZA para que realice el Proyecto de Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, con el tema denominado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas – Tumbes Año 2018".

La oportunidad es propicia para expresarle a usted, los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

WJDC/DR
c.c.
Archivo

Reg. Doc: 00350317
Reg. Exp: 00298448



GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
Mg. Wilmer J. Davis Carrillo
SECTOR REGIONAL DE SALUD TUMBES

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES
Av. Fernando Belaunde Terry Mz "X" Lote 01-10 José Lishner Tudela
Teléfono 072- 523789

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	10	15	20	21	26	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	10	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5																	85								
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		84								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		85								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																							98			


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										84
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										87
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										93
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										92
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										87

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		92													
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			98												
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			92												
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			90												

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 07 de Junio de 2018.

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 TUMBES

 Mg. Yanessa Arellano Cordova
 COORDINADORA INTERNA - JO SERVICIOS

Mgtr.: Yilma Vanessa Abadeno Cortado
 DNI: 43424703
 Teléfono: 972 868200
 E-mail: yanessa_araillon16@hotmail.com.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5																						81			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																							86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																							88			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																							91			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																							90			

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación							92									
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación							87									
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores							91									
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación							91									

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 07 de Junio de 2018.

Mgtr.: JUDITH MARGOT GARCÉS ORTIZ
 DNI: 00241265
 Teléfono: 972965232
 E-mail: jucathy_23_797@hotmail.com.



JUDITH MARGOT GARCÉS ORTIZ
 C.E.S. 3682

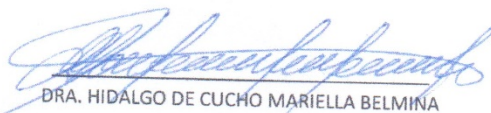
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 4:20PM, del día 04 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS – TUMBES AÑO 2018", presentada/o por el /la bachiller **VALLE MUÑOZ ANTONIO FERNANDO**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobado Por Unanidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto. para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 04 de Abril del 2019

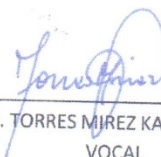


DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA

PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**

El/La bachiller **VALLE MUÑOZ ANTONIO FERNANDO**, ha sustentado la Tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS – TUMBES AÑO 2018”

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Unanimidad.

Habiendo recomendado siguientes:


* Ajustar Referencias.

Piura, Piura, 04 de Abril del 2019

PRESIDENTA: DRA. HIDALGO DE CUCHO.MARIELLA BELMINA.

SECRETARIO: MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL

VOCAL: MG.TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK.

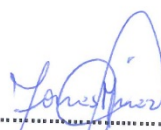
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas – Tumbes año 2018” del estudiante **Valle Muñoz Antonio Fernando** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 03 de octubre del 2019




Mg. Karl Friederick Torres Mirez

DNI N° 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas – Tumbes año 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	15%	2%	20%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	prezi.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
8	www.scribd.com	





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Antonio Fernando Valle Muñoz, identificado con DNI N°21576974, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores, en la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas - Tumbes año 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DNI: N°21576974

FECHA: PIURA, 04 DE ABRIL del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VALLE MUÑOZ ANTONIO FERNANDO

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN
LA DIRECCION EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS – TUMBES
AÑO 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 04 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA