



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de
Chepén, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Kiara Yomara Abanto Correa (ORCID: 0000-0002-4870-8281)

Maria Breisy Santillan Rodas (ORCID: 0000-0001-5790-8237)

ASESORA:

Mg. Ana Elizabeth Paredes Morales (ORCID: 0000-0001-9333-3418)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2019

Dedicatoria

Principalmente a Dios porque es él quien guía cada uno de mis pasos y por protegerme para poder hacer posible la culminación de mi carrera, la presente investigación de tesis también va dedicada a mis padres Correa García Luz Mercedes y Abanto Cerdan José Evaristo; ya que ellos son la fuente primordial para salir adelante y a las personas que me apoyaron en el transcurso de la investigación.

Abanto Correa, Kiara Yomara

Primordialmente a mis padres Rodas Medina Melva y Santillan Intor Javier, ya que ellos son mi motor y motivo que me impulsan a seguir a delante cada día, a superarme ya que me han permitido terminar una de mis metas más anheladas, de arriesgarme en cada decisión porque Dios está conmigo siempre. Finalmente quiero dedicar la presente investigación de tesis aquellas personas que me han apoyado compartiendo sus conocimientos y se logré con éxito ya que es un logro personal de mucha importancia.

Santillan Rodas, Maria Breisy

Agradecimiento

Mi agradecimiento va para mis padres Correa García, Luz Mercedes y Abanto Cerdan, José Evaristo; ya que gracias a ellos estoy logrando muchos objetivos propuestos, me enseñaron que los logros no son fáciles y hay que ser constantes cada día por ese propósito; también agradezco a las profesoras Paredes Morales Ana Elizabeth, y la asesora Hinostroza La Torre Karla Maria y a la Municipalidad Provincial de Chepén quienes fueron de mucha ayuda para la elaboración de esta investigación de tesis.

Abanto Correa, Kiara Yomara

Agradezco DIOS en primer lugar porque me da la fuerza y animo necesario para no decaer en mis estudios, en la sociedad y en mi hogar, agradecer a mis padres Rodas Medina, Melva y Santillan Intor, Javier por su apoyo incondicional y por su esfuerzo de cada día para contribuir con mi formación en el ámbito profesional, también doy gracias a la Municipalidad Provincial de Chepén, por permitir que se realice la investigación.

Santillan Rodas, Maria Breisy

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a):
Abanto Correa Kiara Yomara Y Santillan Rodas María Breisy, cuyo título es:

Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad
Provincial de Chepén, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)
Catorce (letras).

Chepén 09 de diciembre de 2019


.....
Dra. Alburquerque Arana, Fausta Elizabeth Mg. Moncada Vergara, Luz Angelita
PRESIDENTE SECRETARIA


.....
Mg. Paredes Morales, Ana Elizabeth
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, KIARA YOMARA ABANTO CORREA, con documento de identidad N° **75927611**, estudiante del décimo ciclo de la carrera de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de la Universidad, declaro la originalidad del presente desarrollo de investigación de tesis titulado **“Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019”**, bajo supervisión de la docente Ana Elizabeth Paredes Morales y de la asesora Karla Maria Hinostroza La Torre.

Por tal motivo manifiesto la originalidad de información y datos. Así mismo, dejo establecido que todo aporte intelectual de otro autor (estudios previos, conceptos, propuestas, etc.) ha sido debidamente citado en el texto del presente trabajo.

Chepén, diciembre 2019



Kiara Yomara Abanto Correa

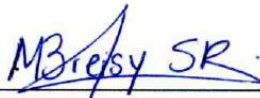
DNI N° 75927611

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, MARIA BREISY SANTILLAN RODAS, con documento de identidad N° 72087301, estudiante del décimo ciclo de la carrera de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de la Universidad, declaro la originalidad del presente desarrollo de investigación de tesis titulado **“Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019”**, bajo supervisión de la docente Ana Elizabeth Paredes Morales y de la asesora Karla Maria Hinostrza La Torre.

Por tal motivo manifiesto la originalidad de información y datos. Así mismo, dejo establecido que todo aporte intelectual de otro autor (estudios previos, conceptos, propuestas, etc.) ha sido debidamente citado en el texto del presente trabajo.

Chepén, diciembre 2019



Maria Breisy Santillan Rodas

DNI N° 72087301

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de ilustraciones	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	12
2.1 Tipo de estudio	12
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Método de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1	14
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2	15
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos.....	18
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad	19
Tabla 5 Estadísticas de escala.....	19
Tabla 6 Prueba de normalidad para clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	22
Tabla 7 Correlaciones del clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	23
Tabla 8 Prueba de normalidad para trabajo en equipo y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.....	24
Tabla 9 Correlaciones de trabajo en equipo y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	25
Tabla 10 Prueba de normalidad para motivación y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	26
Tabla 11 Correlaciones de la motivación y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	27
Tabla 12 Prueba de normalidad para colaboración y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	28
Tabla 13 Correlaciones de la colaboración y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	29
Tabla 14 Resultado para determinar el nivel del clima laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.....	31
Tabla 15 Resultado para determinar el nivel de la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	32

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Variable 1 "Clima laboral"	31
Ilustración 2 Variable 2 "Proactividad"	32

RESUMEN

La actual investigación de tesis posee como título, “Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019” es una investigación cuantitativa correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La formulación del problema de investigación ¿Cuál es la relación del clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019?; tenemos que la investigación aportó información para una mejor adecuación del clima organizacional, sirvió también para comparar y reafirmar la necesidad, importancia y su relación con la proactividad del potencial humano en una organización, aportó datos para cuidar del desarrollo integrado de los recursos humanos con lo que las instituciones cuentan, específicamente con lo concerniente al clima organizacional y la proactividad.

El objetivo de la actual investigación fue determinar si existe relación directa entre clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019. Se utilizó el muestreo estratificado aleatorio donde la población estuvo conformada por 249 colaboradores y la muestra de 53. La técnica aplicada a este estudio fue la encuesta directa, teniendo al cuestionario como instrumento de medición, el cual fue elaborado por las variables con sus correspondientes dimensiones ya explicadas en las matrices de operacionalización de las variables.

Se mostraron cuadros donde permitieron llegar a concluir lo siguiente: Se evidenció una relación directa entre el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, obteniendo una correlación significativa, por lo que el valor de (Sig. (Bilateral)) fue de $0,000 < a 0,01$. Se aprecia que el nivel de correlación de Spearman arroja un valor positivo moderado de 0,635. Aquellos datos provienen de un clima laboral inadecuado, y acciones que no están bien ejecutadas, implicando únicamente a la proactividad en los colaboradores de la entidad pública. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación de tesis, es decir H_1 (Hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.)

Palabras clave: Clima laboral, proactividad, motivación, colaboración, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The current thesis research has as its title, “Labor climate and proactivity in the collaborators of the Provincial Municipality of Chepén, 2019” is a quantitative correlational research with a non-experimental cross-sectional design. The formulation of the research problem What is the relationship between the work environment and proactivity in employees of the Provincial Municipality of Chepén, 2019 ?; We have that the research provided information for a better adaptation of the organizational climate, it also served to compare and reaffirm the need, importance and its relationship with the proactivity of human potential in an organization, provided data to take care of the integrated development of human resources with that institutions have, specifically with regard to organizational climate and proactivity.

The objective of the current investigation was to determine if there is a direct relationship between work environment and proactivity in the employees of the Provincial Municipality of Chepén, 2019.

Random stratified sampling was used where the population was made up of 249 employees and the sample of 53. The technique applied to this study was the direct survey, taking the questionnaire as a measuring instrument, which was prepared by the variables with their corresponding dimensions already explained in the operational matrixes of the variables.

Tables were shown where they allowed to conclude the following: A direct relationship between the work environment and proactivity was evidenced in the employees of the Provincial Municipality of Chepén, obtaining a significant correlation, so that the value of (Sig. (Bilateral)) was $0.000 < 0.01$. It is noted that Spearman's correlation level yields a moderate positive value of 0.635. Those data come from an inadequate work environment, and actions that are not well executed, involving only proactivity in the collaborators of the public entity. Therefore, the alternative hypothesis of thesis research is accepted, that is to say H1 (There is a direct relationship in the work environment and proactivity in the collaborators of the Provincial Municipality of Chepén, 2019.)

Keywords: Work climate, proactivity, motivation, collaboration, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

“El clima laboral en las organizaciones, tal como se considera en la actualidad, comienza desde la perspectiva del enfoque sistémico”, Rodríguez R. (2004) por entender que las personas que constituyen la organización están influidas tanto por las características de la organización y como por sus propias particularidades, además, hoy en día, la frase “Permítame consultar con mi jefe”, no influye en el ámbito cultural, por eso es importante enfocarnos para tener una actitud proactiva. Es decir, la actitud proactiva aporta diferentes ventajas a quienes lo ejercen, conllevándole a tener una vida con más emoción, con menos inquietud y más satisfactoria. Por lo tanto, es lógico concluir que la mayoría de las instituciones aspiran a tener personas proactivas en el ambiente de trabajo.

Como realidad problemática planteamos: El clima laboral y la proactividad son elementos de importancia para las diferentes empresas, ambos factores se relacionan de manera directa para el éxito de toda organización. Las municipalidades deben optar por desarrollar un clima laboral favorable y también generar una actitud proactiva de cada uno de los trabajadores que forman parte de dicha entidad pública.

Las Municipalidades son base para los canales inmediatos de intervención de la comunidad en las cuestiones públicas que se gestionan con emancipación los intereses propios de su población, en la organización territorial del estado y siendo elementos primordiales del gobierno local, la población, el territorio y la organización. Ley N° 27972 (2003)

La Municipalidad Provincial de Chepén es una entidad pública que otorga servicios a la población, la organización está conformada por 249 colaboradores nombrados, lo cual se observó la existencia de diferentes problemas en el entorno interno de la institución con respecto al clima laboral, ya que existen diferentes situaciones en que se lleva a cabo el mal desarrollo de dicho factor; además dentro de la organización los niveles de iniciativa de cada persona refleja la baja capacidad de proactividad.

En dicha organización el clima laboral no es agradable, por el mal manejo de los conflictos que se generan entre colaboradores, por los problemas de comunicación, por la falta de

inteligencia emocional y la mayoría de ellos sienten que no son valorados como ellos lo esperan. Y la forma para mejorar es, que haya motivación del personal para que se sientan más satisfechos y tengan la confianza de decir lo que opinan, con el trabajo en equipo de manera adecuada y por último que los miembros de la Municipalidad sean colaboradores. Con respecto a la proactividad en la organización no se ve tan reflejada, ya sea, por falta de iniciativa, falta de voluntad y de compromiso; dichos factores se podrían mejorar con acciones creativas, transformar los problemas en oportunidades, asumir retos y actuar con decisión para alcanzar las metas propuestas.

Se entiende como clima laboral a los distintos puntos de vista u opiniones y decisiones que son compartidas por los miembros de una institución donde se desarrollan actividades al trabajo que ejercen, así como también las regulaciones formales diversas que afectan al trabajo y a las relaciones interpersonales que dan lugar a un entorno interno.

Las organizaciones que desarrollan actividades proactivas saben cómo cambiar las situaciones de falta de acuerdo con respecto al carácter innovador, sacando provecho a las diferencias entre los miembros para tener ventaja.

Asimismo, “El clima laboral implica diferentes apariencias a la situación, que se dan recíprocamente a los diferentes grados, como las políticas, la tecnología, los objetivos operacionales, las normas internas, el tipo de organización, (factores estructurales), el comportamiento social las cuales son castigadas o impulsadas (factores sociales), además de los valores y actitudes”. Ruiz Tejada (2004)

Por consiguiente, el clima laboral se refleja de la perspectiva de los colaboradores y directivos, lo cual involucra directamente en el desempeño de la empresa la expresión personal.

La proactividad es tema que gran mayoría de empresas lo toman de manera ligera, sin embargo, el tema es de mucha importancia, de modo que, si todas las entidades públicas o empresas se preocuparan por ofrecer oportunidades de crecimiento a sus colaboradores, ellos podrían percibir que pueden llegar a tener un crecimiento por medio de la proactividad. Además, los colaboradores mantendrían el anhelo de poder tener un mejor desempeño en el

desarrollar las actividades y las obligaciones, sobre todo, de realizarlas adecuadamente, aumentando el sentido de pertenencia por la organización en la que labora.

Las investigadoras de la presente investigación de tesis han buscado antecedentes que se relacionen a la aplicación de las variables: Clima laboral y proactividad; sin embargo, no ha sido posible encontrar un trabajo en el cual se apliquen o se traten las dos variables juntas, por lo que se ha optado en indagar las variables de forma independiente en lo que son organizaciones públicas.

Antecedentes del clima laboral a nivel internacional Menéndez Recinos, (2014) En su trabajo de investigación designada "*Clima Organizacional En La Municipalidad De El Progreso, Jutiapa - Guatemala*" Teniendo como objetivo general determinar cómo es el clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa, la investigación fue descriptivo – cualitativa, lo cual realizaron 4 cuestionarios como instrumento de datos dividiéndolos por cada área tales como concejo, alcaldía, área administrativa y operativa. Concluyendo en que casi todos los trabajadores del área administrativa afirman que el cargo que ocupan les da la potestad, mas no el mando para ejecutar medidas respectivas dentro de su ámbito. Mientras que los trabajadores de operaciones toman decisiones sin necesidad de consultar con el jefe inmediato, por lo mismo se recomendó realizar un análisis de puestos para que así se diferencien las ocupaciones que les corresponden a cada trabajador y así tengan únicamente lo que le corresponden, al momento de realizar el análisis de puestos, se aconsejó que se establezca claramente la autoridad que cada puesto deba tener.

Antecedentes del clima laboral a nivel nacional Bravo Cueva & Estela Saavedra (2015) En la tesis designada "*Influencia del Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital De La Victoria En El Desempeño Laboral De Sus Obreros – 2015*", teniendo como uno de los objetivos localizar el nivel de clima organizacional en el que se halla la Municipalidad Distrital de La Victoria. Para lo cual, se hizo un estudio cuantitativo, aplicando un cuestionario con escala de Likert, y se encontró un 47,4% que la motivación de sus jefes inmediatos es calificada, ni muy buena, ni muy mala, percibiendo que existe un desequilibrio en cuanto a motivación externa e interna, concluyendo que hay un nivel regular de clima organizacional, pues poseen semblantes positivos dentro de él, como la disponibilidad del trabajo en conjunto y la toma de decisiones, entre otros, sin embargo demostraron tener

algunos conflictos en las relaciones laborales con el jefe inmediato, siendo esta de nivel usual.

Carrion Colchado (2018) En la tesis designada “*Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque - 2018*” tuvieron como objetivos específicos desarrollar planes estratégicos de capacitación permanentes a todos los trabajadores; implementar planes de incentivos al buen desempeño del trabajador que contribuye a la innovación en el servicio; mejorar los valores institucionales, llegando a la conclusión que en la realidad social de este país es evidente que los trabajadores de la organización pública no gozan de un ambiente laboral bueno y de cierta forma los trabajadores no están satisfechos laboralmente, por una seguridad laboral inapropiada y Temas de conformismo lo cual el investigador recomendó que la Municipalidad Distrital de Zaña implemente una filosofía organizacional, para que la entidad tenga un crecimiento y avance más eficaz.

Antecedentes de clima laboral a nivel local Urcia Díaz (2015) En la tesis designada “*Influencia del Clima Organizacional en la mejora del Compromiso Organizacional de los Empleados de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo - 2015*”, la finalidad del estudio fue hallar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Pacasmayo, su estudio tuvo método inductivo, hipotético y de análisis de corte transversal no experimental, el instrumento de medición fue la encuesta en donde llegaron a concluir que en la Municipalidad de Pacasmayo se percibe un buen clima laboral, por lo que, se revela en el alto grado que tienen cualesquiera de sus dimensiones tales como: Colaboración, toma de decisiones oportuna, comunicación, identidad, confort y estimulación. La investigación demuestra que si existe un clima organizacional agradable y un nivel alto de compromiso con su trabajo por la que afrontan los colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo.

Tafur Torres (2014) En su tesis titulada “*El rendimiento de los colaboradores como parte del clima laboral de la Municipalidad Distrital de Chocope, Provincia de Ascope*”, El investigador utilizó el método de la observación y llegó a concluir que en la Municipalidad distrital de Chocope no hay confianza entre los trabajadores, solo un grupo son los que están unidos y se respetan entre sí.

Lo cual no permite un clima laboral agradable tanto para ellos y como para la Municipalidad. En la investigación Tafur propuso trabajar en la motivación, que se elaboren capacitaciones en donde aprendan a respetarse entre trabajadores.

Arévalo (2008); En su investigación titulada: “*Incremento de la proactividad del recurso humano de la municipalidad de SIGSIG*”, dice que tuvo como fin de anticiparse a los problemas y resolverlos antes de que estos se presenten; extendida también como la actitud de búsqueda constante de oportunidades de desarrollo, de fijarse objetivos efectivos orientados al cambio positivo, capaz de hacer personas emprendedoras en la acción de conseguir resultados tangibles, se vuelve una característica vital para los trabajadores que laboran en una institución, pública o privada; moderna y altamente competitiva. Llego a la conclusión que la Municipalidad adolece de la falta de un programa sostenido que mantenga motivados a los funcionarios, que no encuentran fácilmente posibilidades de un desarrollo personal integral, y de su auto realización como individuos.

De tal manera se puede decir que es necesario un programa donde ayude a que los que laboran estén más motivados y realicen el trabajo con entusiasmo.

Chiavenato (1999), Afirma que: “En el clima laboral se establece en el medio interno de una organización. Por lo tanto, menciona que la definición del clima laboral implica varios aspectos de cada situación, que se adaptan recíprocamente en los distintos grados, como las normas, el tipo de institución, los estatutos internos como factores estructurales, las metas operacionales, la tecnología, formas de conducta social que son castigadas o impulsadas como los elementos generales, sistemas de valores, y además de las actitudes” (pág. 8).

Fernández (2015) Afirma que la felicidad por lo tanto es el requisito indispensable para que los hombres tengan una buena calidad de vida, tanto como lo personal y laboral, siendo persistentes en el logro de objetivos, facilitando la construcción de mejores relaciones interpersonales, la proactividad, la innovación, la creatividad, la motivación intrínseca al interior de las empresas y la satisfacción laboral.

Rojas, Chirinos, & Garcés (2017) Afirman que “Para estar dentro de un clima organizacional agradable, se tiene que considerar dentro de la estructura del emprendimiento el control del capital humano. El clima laboral ocupa un papel de suma importancia, lo cual que radica en

contribuir con la organización a realizar su misión, alcanzar sus objetivos, captar empleados idóneos, hacerla competitiva, entrenarlos, facilitar el aumento de su autorrealización y gozo en el trabajo, motivarlos, desplegar y conservar su calidad de vida, orientar su comportamiento a ser socialmente responsables, establecer políticas éticas y administrar el cambio. Lográndose por medio de un proceso de perfeccionamiento de cada uno de los procesos y subprocesos que establecen esta acción gerencial.

Angélica (2018) Menciona: “Tres dimensiones del clima organizacional, la cual tuvimos en cuenta para nuestra investigación ya que muestra la positiva y significativa relación en la satisfacción laboral, provee evidencia real desde otras unidades de análisis y contextos. Lo encontrado muestra relevancia en el manejo del capital humano, en lo que se involucra a la implementación y al diseño de prácticas que contribuyen a mejorar el clima laboral debido a que los impactos positivos contribuyen al gozo en el trabajo”.

La proactividad está relacionada por diferentes factores, incluido en estos el clima organizacional, que determinan su actitud y percepción hacia su trabajo y organización. Cabe resaltar que en el Perú existen emprendedores, estamos entre los puntos más altos en Latinoamérica y hoy en día las (MYPES) son de suma importancia al desarrollo económico de nuestro país.

Sánchez (2018), con respecto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentra una gran significación, ya que aportan con un 80% de la oferta laboral y con un 40% al PBI, sin tener en cuenta con el autoempleo que se genera; además de ser la mayor fuente generadora de empleo, en un país, en donde la falta de empleo es uno de los problemas más serios y son también una de las mayores potenciadoras del crecimiento económico del país.

Según la OIT, (2015) “47% del empleo es lo que generan las MYPES, ya que brindan puestos de trabajo a unos 127 000 000 de personas en el Caribe y América Latina” (pág. 7)

“La proactividad consiste en tomar la iniciativa. La realidad, es que el ser proactivo involucra mucho más que esto, lo cual significa que los seres humanos son encargados de sus vidas. El comportamiento es el resultado de las decisiones, no de las condiciones. A diferencia de otros animales, los humanos son los únicos que pueden tomar responsabilidad sobre las

acciones y no reaccionar de acuerdo a al instinto. Ningún animal tiene este poder. Pero como cualquier otro poder otorgado, es importante que se reconozca la responsabilidad de si uno mismo”. Covey S. R., Hábito 1: Se Proactivo (2018)

El significado de proactividad es tener iniciativa, ser responsable, anticiparse a los hechos, por lo que suceda y saben tomar buenas decisiones. El modo para tener más conciencia del grado de proactividad en el que nos encontramos, según Covey S. R., Hábito 1: Se Proactivo (2018), consiste “en indagar en que estamos invirtiendo nuestra energía y el tiempo”.

Una manera de tomar conciencia, para saber cuál es el grado de proactividad en el que estamos, se tendría que examinar en que estamos invirtiendo nuestra energía y tiempo. (Covey S.), en su libro “Los siete Hábitos de la Gente Altamente Eficaz”, a especificado como hábito primordial ser proactivos y afirma que el líder tiene que concentrar sus energías en las áreas donde pueda ejercer algún control.

Francke Ramm (2013) “Las personas proactivas son persistentes, ven en todos lados oportunidades nuevas, son muy empeñosos, cumplen con sus obligaciones. Conservan sus promesas frente a sus clientes, exigen eficiencia y calidad. Buscan cómo hacer las cosas, más rápido, mejor y más barato, no les gusta arriesgarse, fijan metas, indagan. Siempre están atentos a la información sobre nuevas tecnologías, sobre sus clientes, y nuevas oportunidades.

El comportamiento proactivo se puede iniciar también entre equipos siguiendo pautas tales como: son receptivos a sus sugerencias de mejora e ideas, involucrándoles en las metas y objetivos, motivando a dejar los temores de equivocación, dándoles cierta libertad de actuación, creando espacios de creatividad para que se favorezca la comunicación entre ellos.

Crant & Bateman (2013) Consideran que: “Las personas con actitud proactiva suelen buscar oportunidades nuevas, se trazan objetivos orientados al cambio, previenen problemas y se anticipan, emprenden la acción, hacen cosas diferentes y, a pesar de la inseguridad insisten en sus esfuerzos y perseveran, consiguiendo resultados apropiados.

Francke Ramm (2013) “La actitud proactiva es una variable precisa para sobrevivir y competir en un entorno que va en constante cambio y competitivo.

Las organizaciones buscan personas que sean flexibles para que se acoplen a alguna situación extraña y que sepan manejar la situación. Pequeños empresarios y personas emprendedoras se les facilita manejar con éxito sus negocios siendo proactivos.

Podemos decir que somos los encargados de desempeñar nuestras propias carreras; no podemos esperar que el gran trabajo de nuestras vidas venga a tocarnos la puerta.

Francke Ramm (2013) No es apropiado quedarse estancado cuando no lo podemos lograr, si lo que se desea es cambiar la situación actual. Es por ello que ante la disminución de empleo hay trabajadores que se deprimen, por otro lado, algunos sacan provecho a esta oportunidad para triunfar y poner un negocio propio. Tenemos la responsabilidad de tomar las decisiones para dirigir la acción siendo pertinentes. Es necesario tener iniciativa, para lograr tener éxito en el actual mercado laboral, saber enfrentarse contra las dudas que tengamos y ser un agente activo de cambio, las personas proactivas no esperan a que los demás tomen decisiones por uno mismo; baja a terrenos operativos, actúa con determinación anticipándose a los problemas y muy seguidamente nuevas oportunidades.

Salessi, Solana, Omar, & Alicia (2017) “La proactividad está orientada al cambio y centrada en el futuro teniendo un conjunto de conductas auto-motivadoras. Cuando se centran en mejorar el desempeño del trabajador se destaca la proactividad pro-individual; la proactividad pro social se dirige a potenciar el funcionamiento del grupo de trabajo y; la proactividad pro empresarial es destinada a favorecer a que la empresa alcance sus objetivos”.

Podemos decir que la “Proactividad es un grupo diverso y amplio de actitudes auto-motivadas y orientadas al cambio, por lo cual tienen el propósito de influir en el ambiente para lograr objetivos organizacionales, grupales o individuales. Así como también menciona que la proactividad se ha posicionado como un tema de mucha importancia para los que están a favor del comportamiento organizacional”.

Según Quevedo (2006) estableció que para calcular el clima organizacional se usa la escala de medición nivel bajo, promedio y nivel alto. Para calcular la relación de las variables 1 y

2 se tomó como referencia a dicho autor. Por otro lado, consideramos las siguientes dimensiones para analizar a las variables en estudio.

Respecto al (CLIMA LABORAL), se consideró al **trabajo en equipo**. “Basado primordialmente con el apoyo recíproco adecuado que contribuya a llevar a cabo actividades exitosas. Sabiendo respetar, lo que le corresponde a cada persona en conjunto, el agradable trato dentro y fuera del trabajo, son aspectos que se determinan a medida que van influyendo en la productividad, y en la concepción de un ambiente laboral agradable” GRUPO ARGOS solución integral en recursos humanos (2017), además se tomó en cuenta la **motivación**. “Dimensión que interfiere en los aspectos motivacionales que desarrolla una institución con sus colaboradores” (García Ramírez & Ibarra Velázquez , s.f.), finalmente se consideró la **Colaboración**. “Proceso de comunicación e interacción social entre los individuos implicados, así mismo se hace explícito que la acción de la colaboración exige un compromiso con el mantenimiento de actitud productiva y asertiva” Spross (2005)

Por otro lado, en la (PROACTIVIDAD), se tomó en cuenta la **Automotivación**. “Capacidad para intervenir en el estado de ánimo y así se pueda originar de una forma efectiva y precisa en el aspecto de la vida. Teniendo así una fuerza interna que será como un motor poderoso, lo cual impulsará continuamente hacia adelante, como una fuerza real que provocará en uno la energía vital que será necesaria para ejecutar logros extraordinarios y tener una determinada meta u objetivo ” (Briceño, 2010), así mismo se consideró al **Compromiso**. “Rol de un individuo que toma consciencia de la importancia que se propuso en cumplir con algo acordado anteriormente. Persona que no vaya con sus compromisos es considerado como una virtud y un valor, ya que esto garantiza el triunfo en los proyectos futuros” (Raffino, 2019), por último la **Voluntad**. "El valor para sobrellevar lo que nuestra autoconciencia mande, teniendo la libertad de cualquier otro tipo de relación" (Recursos y Habilidades, s.f.).

El problema de investigación es saber ¿Cuál es la relación del clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019?

Teniendo como hipótesis general: (**H₀**) No hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Y como hipótesis específica (**H₁**), Hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Como Fundamentación teórica tenemos que la investigación de tesis apporto información para una mejor adecuación del clima organizacional, sirvió también para comparar y reafirmar la necesidad, importancia y su relación con la proactividad del potencial humano en una organización, apporto datos para cuidar del avance integrado de los recursos del capital humano con lo que las instituciones cuentan, específicamente con lo concerniente al clima organizacional y la proactividad.

Por conveniencia. Permitió identificar el tipo de relación que pudo existir entre el Clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, asimismo determinar si hay relación y saber que tan directa es, para determinar las particularidades de cada una de los indicadores y dimensiones de dichas variables para ser aplicados en otros espacios laborales.

Por relevancia social. Los hallazgos de la actual investigación de tesis sirvieron para la mejora de las relaciones inter personales de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén, es decir si se desarrolla un clima laboral favorable, existe una buena capacidad proactiva de cada personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, el cual favorece a futuro para la organización, así como también a su concerniente personal administrativo que se encuentra laborando en dicha entidad pública.

Implicancias prácticas. Se justifica para ver de qué modo se relaciona el clima laboral con la proactividad, y cómo sirve la información para una posible ejecución de futuras investigaciones que sean concernientes con este tema.

El objetivo general; determinar la relación del clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Los objetivos específicos; determinar la relación del trabajo en equipo y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019; determinar la relación de la motivación y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de

Chepén, 2019; determinar la relación de la colaboración y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Los objetivos descriptivos; determinar el nivel de clima laboral y determinar el nivel de la proactividad en los colaboradores.

II. MÉTODO

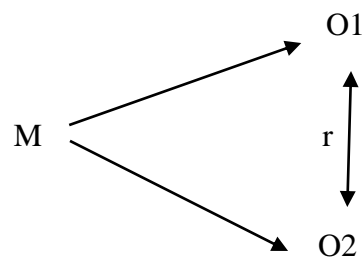
El enfoque de la investigación de tesis que se uso fue cuantitativo, debido a que se realizó una recolección de información y análisis de datos lo cual dio respuesta a ciertas preguntas de investigación, de cierta manera así pudimos comprobar la hipótesis con respecto al análisis estadístico y la medición numérica, por ello se estableció patrones de conducta y mostrar las teorías planteadas.

2.1 Tipo de estudio

La actual investigación, es de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo; por lo que se busco medir el nivel de relación de una variable en otra variable de investigación en la realidad y corresponde al enfoque cuantitativo, ya que se usó la recopilación de datos para comprobar las hipótesis.

2.1.1. Diseño de investigación

La investigación de tesis correspondió a un diseño no experimental transversal correlacional debido a que dichos estudios se realizaron sin manipular las variables y se observaron los efectos en su ambiente natural, para luego examinarlos, transversal porque implico recolectar la data en un momento y tiempo determinado.



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

X1: Clima laboral

X2: Proactividad

R: Relación entre el clima laboral y la proactividad

2.1.2. Las variables en estudio

Clima laboral y proactividad de los colaboradores corresponden a los procesos internos de gestiones organizacionales, las mismas que se estudiaron a profundidad, en la presente investigación de tesis.

La variable 1 (CLIMA LABORAL), tiene las siguientes dimensiones:

- Trabajo en equipo
- Motivación
- Colaboración

La variable 2 (PROACTIVIDAD), tiene las siguientes dimensiones:

- Automotivación
- Compromiso
- Voluntad

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA LABORAL	Chiavenato (1999), “En el clima laboral se establece en el medio interno de una organización. Por lo tanto, alude que la definición del clima laboral implica varios aspectos de cada situación, que se adaptan recíprocamente en los distintos grados, como las normas, el tipo de institución, los estatutos internos como factores estructurales, las metas operacionales, la tecnología, formas de conducta social que son castigadas o impulsadas como los elementos generales, sistemas de valores, y además de las actitudes” (pág. 8).	Mediante la observación y encuesta a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> – Cumplimiento de actividades – Logro de objetivos – Asumir y corregir errores 	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> – Relaciones internas positivas o negativas – Iniciativa – Compromiso 	
			Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> – Solidaridad – Sinergia 	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
PROACTIVIDAD	<p>“La proactividad consiste en tomar la iniciativa. La realidad, es que el ser proactivo involucra mucho más que esto, lo cual significa que los seres humanos son encargados de sus vidas. El comportamiento es el resultado de las decisiones, no de las condiciones. A diferencia de otros animales, los humanos son los únicos que pueden tomar responsabilidad sobre las acciones y no reaccionar de acuerdo a al instinto. Ningún animal tiene este poder. Pero como cualquier otro poder otorgado, es importante que se reconozca la responsabilidad de si uno mismo”. Covey, Hábito 1: Se Proactivo, (2018)</p>	<p>Mediante la observación y encuesta a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén</p>	Automotivación	<ul style="list-style-type: none"> – Mejora del desempeño – Autoconciencia 	Ordinal
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> – Responsabilidad – Horas extras – Eficiencia 	
			Voluntad	<ul style="list-style-type: none"> – Actitud positiva – Deseo de apoyo 	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Los colaboradores que están nombrados en la Municipalidad Provincial De Chepén, que fueron un total de 249 colaboradores.

a) Criterios de inclusión

- Colaboradores que trabajen en la Municipalidad Provincial de Chepén.
- 28 colaboradores nombrados administrativos de la entidad pública.
- 25 colaboradores nombrados obreros de la entidad pública.

b) Criterios de exclusión

- Personal que no esté laborando en dicha entidad pública.
- Trabajador que no esté nombrado administrativo en la Municipalidad.
- Trabajador que no esté nombrado obrero en la entidad pública.

2.3.2. Muestra

Tamaño de la muestra: Para el tamaño de la muestra probabilística en la investigación se determinó con la consiguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n= Muestra

N= Población De Estudio (249)

P= Proporción Aciertos (0.5) = 50%

Q= Proporción De Errores (0.5) = 50%

E= Margen De Error: 10% = 0.1

Z= Nivel De Confianza 90 %, Z = 1.645

Tomando en cuenta el número de colaboradores promedio que laboren en la Municipalidad Provincial De Chepén, se obtuvo la siguiente muestra para realizar la encuesta.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.645)^2 (0.5)(0.5)(249)}{0.1^2(249 - 1) + (1.645)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 53.36$$

$$n = 53$$

2.3.3. Muestreo

Para la investigación de tesis fue el muestreo estratificado aleatorio debido a que se dividió en subgrupos a la población, escogiendo posteriormente una muestra al azar de cada subgrupo. Esta división, se hizo porque entre la población de estudio hubo colaboradores nombrados administrativos y obreros. La distribución de la muestra de los subgrupos se denominó afijación proporcional.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la encuesta directa como técnica, teniendo como instrumento el cuestionario, para la cual fue hecho por las variables con sus respectivas dimensiones ya explicadas en la matriz de operacionalización de las variables.

2.4.2. Validez

Ya que era requisito que los instrumentos tenían que ser validados por especialistas que sean de nuestra línea de investigación, lo que ayudaron para que la encuesta se realice y que arroje datos confiables para que no tengamos problemas al momento de la validación de información.

Para esto fue necesario alcanzarles a los encargados de validar las encuestas, el cuadro de operacionalización de las variables y el respectivo formato de validación. (pág. 134)

2.4.3. Confiabilidad

Para determinar si la investigación es confiable se utilizó el coeficiente alfa de *Cronbach*, para el cálculo se ha usado la fórmula consiguiente:

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

Dónde:

K: Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de la varianza de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma total de ítems

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

Elaborado en base a los resultados de SPSS 25

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	15

Elaborado en base a los resultados de SPSS 25

Tabla 5

Estadísticas de escala

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
61,57	39,619	6,294	15

Elaborado en base a los resultados de SPSS 25

Interpretación:

De acuerdo a la medición del coeficiente de alfa de Cronbach, el instrumento de medición alcanzo un valor de 0,825, teniendo una fiabilidad aceptable.

2.5. Procedimiento

Para la recolección de la data utilizamos la encuesta, la cual se realizó con 7 personas en el proyecto de investigación, llamada la prueba piloto; para la elaboración de tesis se realizó la encuesta a 53 trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Chepén que sean nombrados.

Con respecto a nuestras variables de investigación no manipulamos ninguna, debido a que solo observamos a dichos fenómenos según sea el comportamiento, para después analizarlos y ver si existió relación entre el clima laboral y la proactividad.

Utilizamos la prueba de normalidad creando hipótesis para decidir con cual estadístico trabajar, por lo tanto, el objetivo general y los objetivos específicos tuvieron una distribución anormal, la cual correspondió la correlación de Spearman.

Para ver si el cuestionario fue fiable utilizamos el estadístico SPSS 25, lo cual el alpha de cronbach, dio como resultado 0,825 lo que significa que nuestras preguntas si fueron confiables y aceptables. La validez del contenido se realizó a tres profesores, donde cada uno calificaba según la leyenda correspondiente al formato que se brindó, el coeficiente V de Aiken, se realizó con la consiguiente formula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Dónde:

S= sumatoria de SI

Si= Valor asignado por el juez i

n= Número de jueces

c= Número de valores de la escala de valoración

2.6. Método de análisis de datos

Utilizamos la data que fueron extraídos de la aplicación de los instrumentos de investigación para las dos variables las cuales son “clima laboral” y “proactividad”, así mismo utilizamos el Microsoft Word para la elaboración de todo el proyecto de investigación, el Microsoft Excel para el procesamiento y las respectivas tabulaciones, el SPSS ya que es un (procesador sistemático computarizado), lo cual ayudó a ver con más facilidad si la investigación fue aceptable(viable).

2.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos utilizamos un permiso la cual nos permitió ingresar a la Municipalidad Provincial de Chepén, para la obtención de la información de primera fuente, de tal manera que consideramos al personal nombrados de la Municipalidad Provincial De Chepén, ya que fueron los que otorgaron sus opiniones y que ayudaron para que pudiéramos comprobar nuestra hipótesis teniendo en cuenta que cuando se habla de investigación es ineludible reflexionar que los principios éticos que se rigen a la información y que son el respeto por las individuos, la justicia y la beneficencia ya que nadie puede ser sometida sin su libre aprobación; así mismo se trabajó con la norma APA (Asociación americana de psicología en español), con referente a las personas que fueron encuestadas, fue conveniente guardar su identidad por seguridad.

III. RESULTADOS

➤ **Pruebas de normalidad de las variables clima laboral y proactividad en los colaboradores.**

(H₀): Los datos analizados siguen una distribución normal.

(H₁): Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Regla de decisión:

- a) Donde Sig. ($p > 0.05$) Aceptamos la Hipótesis Nula.
- b) Donde Sig. ($p < 0.05$) Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa.
- c) Donde Sig. ($p < 0.01$) Rechazamos la Hipótesis Nula de manera altamente significativa.

Tabla 6

Prueba de normalidad para clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CLIMA LABORAL	PROACTIVIDAD
N		53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	27,85	24,57
	Desv. Desviación	3,183	3,110
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,132	,115
	Positivo	,132	,115
	Negativo	-,123	-,103
Estadístico de prueba		,132	,115
Sig. asintótica(bilateral)		,021 ^c	,078 ^c

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Tabla 7

Correlaciones del clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

			CLIMA LABORAL	PROACTIVIDAD
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PROACTI VIDAD	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Interpretación.

Según la tabla N° 6 y N° 7 del programa estadístico SPSS 25, se pudo observar que la muestra de estudio de la investigación de tesis es de 53, así mismo se ejecutó el estadístico de prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos de las variables clima laboral y proactividad tenían una distribución normal. Por lo tanto, pudimos analizar que clima laboral tuvo una significancia. (bilateral) que fue de $0,021 < a 0.05$ y proactividad su significancia. (bilateral) fue de $0,078 > a 0.05$; lo cual se mostró que los datos tuvieron una distribución anormal y realizamos la correlación Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlación del clima laboral y la proactividad fue de 0,635; teniendo una correlación positiva moderada y la significancia bilateral fue de $0.000 < 0.01$. Esto nos indicó que, si coexiste una correlación altamente significativa entre el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

➤ **Pruebas de normalidad de trabajo en equipo y la proactividad en los colaboradores.**

(H₀): Los datos analizados siguen una distribución normal.

(H₁): Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad para trabajo en equipo y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		TRABAJO EN EQUIPO	PROACTIVIDAD
N		53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	9,47	24,57
	Desv. Desviación	1,867	3,110
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,159	,115
	Positivo	,093	,115
	Negativo	-,159	-,103
Estadístico de prueba		,159	,115
Sig. asintótica(bilateral)		,002 ^c	,078 ^c

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Tabla 9

Correlaciones de trabajo en equipo y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

			TRABAJO EN EQUIPO	PROACTIVIDAD
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PROACTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Interpretación.

Según la tabla N° 8 y N° 9 del programa estadístico SPSS 25, se puede observar que la muestra de estudio de la investigación de tesis es de 53, así mismo se ejecutó el estadístico de prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos de trabajo en equipo y la proactividad tenían una distribución normal. Por lo tanto, pudimos analizar que el trabajo en equipo tuvo una significancia. (bilateral) que fue de $0,002 < a 0.05$ y proactividad su significancia. (bilateral) fue de $0,078 > a 0.05$; lo cual se mostró que los datos tuvieron una distribución anormal y realizamos la correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación del trabajo en equipo y la proactividad fue de 0,598; teniendo una correlación positiva moderada y la significancia bilateral fue de $0.000 < 0.01$. Esto nos indicó que, si coexiste una correlación altamente significativa entre el trabajo en equipo y la proactividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

➤ **Pruebas de normalidad de la motivación y la proactividad de los colaboradores.**

(H₀): Los datos analizados siguen una distribución normal.

(H₁): Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad para motivación y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		MOTIVACIÓN	PROACTIVIDAD
N		53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	10,53	24,57
	Desv. Desviación	1,636	3,110
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,123	,115
	Positivo	,122	,115
	Negativo	-,123	-,103
Estadístico de prueba		,123	,115
Sig. asintótica(bilateral)		,044 ^c	,078 ^c

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Tabla 11

Correlaciones de la motivación y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

			MOTIVACIÓN	PROACTIVIDAD
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,314*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	53	53
	PROACTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,314*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	53	53

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Interpretación.

Según la tabla N° 10 y N° 11 del programa estadístico SPSS 25, se puede observar que la muestra de estudio de la investigación de tesis es de 53, así mismo se efectuó el estadístico de prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos de la motivación y la proactividad tenían una distribución normal. Por lo tanto, pudimos analizar que la motivación tuvo una significancia. (bilateral) que fue de $0,044 < a 0.05$ y proactividad su significancia. (bilateral) fue de $0,078 > a 0.05$; lo cual se mostró que los datos tuvieron una distribución anormal y realizamos la correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación de la motivación y la proactividad fue de 0,314; teniendo un grado de relación baja y la significancia bilateral fue de $0,022 < 0.05$. Esto nos indica que, si coexiste una correlación significativamente baja entre la motivación y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

➤ **Pruebas de normalidad de la colaboración y la proactividad de los colaboradores.**

(H₀): Los datos analizados siguen una distribución normal.

(H₁): Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Tabla 12

Prueba de normalidad para colaboración y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		COLABORACIÓN	PROACTIVIDAD
N		53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,85	24,57
	Desv.	1,262	3,110
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,189	,115
	Positivo	,188	,115
	Negativo	-,189	-,103
Estadístico de prueba		,189	,115
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,078 ^c

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Tabla 13

Correlaciones de la colaboración y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

			COLABORACIÓN	PROACTIVIDAD
Rho de Spearman	COLABORACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,281*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	53	53
	PROACTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,281*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	53	53

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Interpretación.

Según la tabla N° 12 y N° 13 del programa estadístico SPSS 25, se puede observar que la muestra de estudio de la investigación de tesis es de 53, así mismo se efectuó el estadístico de prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos de la colaboración y la proactividad tenían una distribución normal. Por lo tanto, pudimos analizar que la colaboración tuvo una significancia. (bilateral) que fue de $0,000 < a 0.05$ y proactividad su significancia. (bilateral) fue de $0,078 > a 0.05$; lo cual se mostró que los datos tuvieron una distribución anormal y realizamos la correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación de la colaboración y la proactividad fue de 0,281; teniendo una correlación positiva baja y la significancia bilateral fue de $0,042 < 0.05$. Esto nos indicó que, si coexiste una correlación altamente significativa entre la colaboración y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

- **Contrastación de las hipótesis**

Se realizó lo siguiente: Determinar la relación del clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

- **Hipótesis general**

(H₀) No hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

(H₁) Hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Interpretación.

Según la tabla N° 7, se observó que la prueba de correlación de Rho de Spearman indicó que las dos variables tienen una correlación de 0,635, es decir una correlación positiva moderada. Por lo tanto, ante el siguiente resultado estadístico hubo un grado significancia de 0,000, < 0,01 es por ello que se ha optado por rechazar la hipótesis nula **H₀** (No hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.). Y aceptar la hipótesis alterna **H₁** (Hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.).

Corroborando que existe una relación directa entre el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

Tabla 14

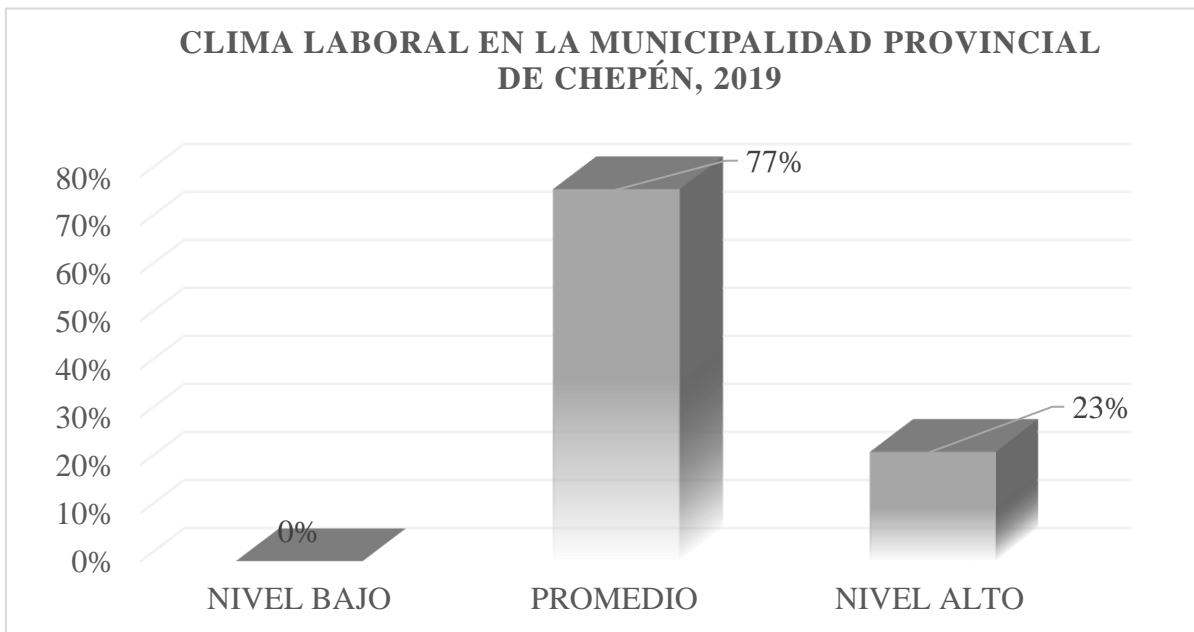
Resultado para determinar el nivel del clima laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

VARIABLE 1: CLIMA LABORAL		
NIVELES	N°	%
NIVEL BAJO	0	0%
PROMEDIO	41	77%
NIVEL ALTO	12	23%
TOTAL	53	100%

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Ilustración 1

Variable 1 "Clima laboral"



Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Interpretación.

Se observa la tabla N° 14 e ilustración N° 1, pudimos evaluar al clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019; obteniendo como resultado que esta por el promedio con un 77% en base a los datos obtenidos por los 53 colaboradores encuestados, mientras que el 23% de los encuestados dicen que el clima laboral es de nivel

alto y el 0% de los encuestados opinó que es nivel bajo el clima laboral en la Municipalidad Provincial De Chepén.

Esto nos quiere decir que, se presenta el clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial De Chepén, 2019, de manera regular, lo cual se tienen que tomar en cuenta medidas de mejora que están detalladas en recomendaciones.

Tabla 15

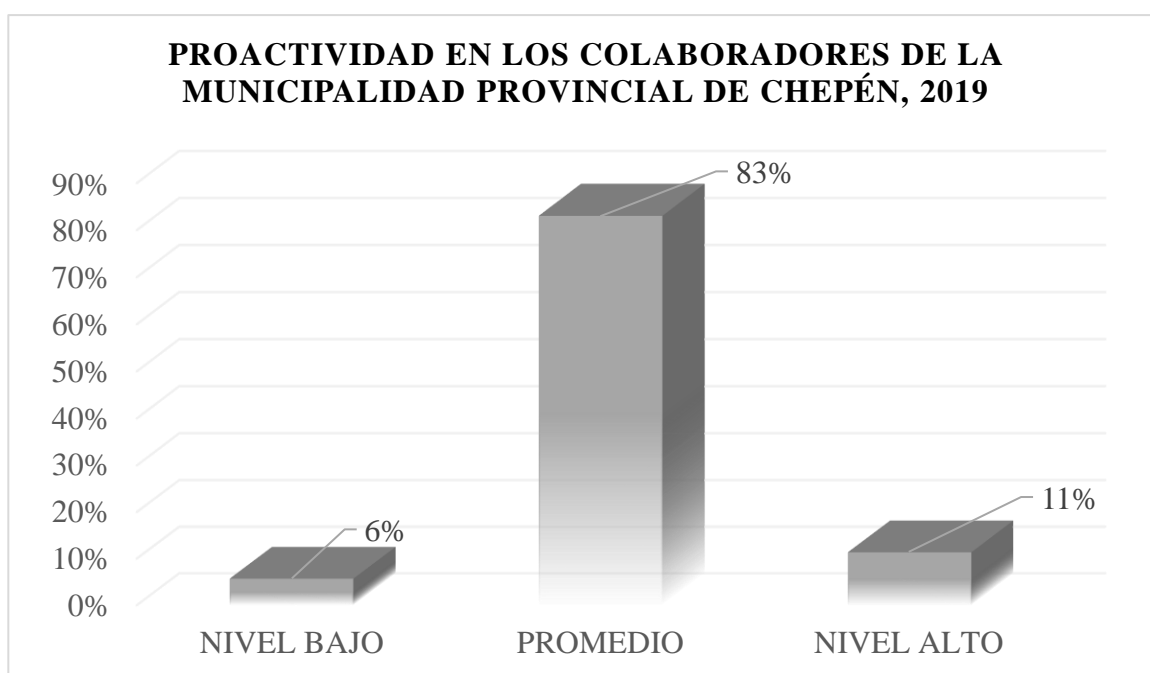
Resultado para determinar el nivel de la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

VARIABLE 2: PROACTIVIDAD		
NIVELES	N°	%
NIVEL BAJO	3	6%
PROMEDIO	44	83%
NIVEL ALTO	6	11%
TOTAL	53	100%

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Ilustración 2

Variable 2 "Proactividad"



Datos obtenidos de la empresa (Elaboración propia)

Interpretación.

Con respecto a la tabla N° 15 e ilustración N° 2, pudimos evaluar a la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019; obteniendo como resultado que tiene un promedio de proactividad con un 83% en base a los datos obtenidos por los 53 colaboradores encuestados, mientras que el 11% de los encuestados calificaron como nivel alto a la proactividad y el 6% de los encuestados opinó que es de nivel bajo la proactividad en la Municipalidad Provincial De Chepén.

Esto nos quiere decir que, se presenta la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial De Chepén, 2019, de manera regular, lo cual se tienen que tomar en cuenta medidas de mejora.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa general, la cual establece que existe relación directa en el clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.

La presente investigación no concuerda con Urcia Díaz (2015), debido a que en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo si hay un buen clima laboral, teniendo un nivel alto. Esto es debido a que el clima organizacional fue medido con las dimensiones que estableció el autor, tales como cooperación, comunicación, confort, identidad y toma de decisiones oportuna, las cuales no se tomaron en cuenta para la actual investigación de tesis. De acuerdo con Bravo Cueva & Estela Saavedra (2015), quienes tienen como objetivo identificar el nivel de clima organizacional en el que se encuentra la Municipalidad Distrital de La Victoria, siendo regular, debido a los desaciertos laborales con el jefe inmediato. En donde concuerda con la presente investigación que la Municipalidad Provincial de Chepén se encuentra que el nivel del clima laboral esta en promedio de un 77% y solo el 23% con un nivel alto.

Los resultados de esta investigación de tesis guardan relación con Arévalo (2008), ya que en su estudio se puede notar que la Municipalidad de SIGSIG adolece de la proactividad por falta de un programa donde los mantenga a los funcionarios con una actitud positiva, para que elaboren su trabajo con entusiasmo. En los datos encontrados de la presente tesis el nivel de proactividad en la Municipalidad Provincial de Chepén esta en un promedio de 83%, también debido a la falta de iniciativa de los colaboradores.

Con respecto al trabajo en equipo de la presente investigación que se está realizando, afirma que la relación obtenida tiene un coeficiente de correlación positiva moderada, lo cual no se relaciona con ninguna investigación considerada en esta investigación debido a que solo hay un breve comentario de Bravo Cueva & Estela Saavedra (2015), donde menciona que en la Municipalidad Distrital de La Victoria se encuentran aspectos positivos como la toma de decisiones, y la disponibilidad del trabajo en conjunto, entre otros, sin embargo manifestaron tener algunos errores en las relaciones laborales y es por eso que no se aprecia un clima organizacional agradable.

Estos resultados guardan relación con lo que mantienen Rojas, Chirinos, & Garcés, (2017), quienes señalan que el clima laboral ocupa un papel de suma importancia, la cual radica en contribuir con la organización a realizar su misión, alcanzar sus objetivos, captar empleados idóneos por medio de la motivación desarrollando y manteniendo su calidad de vida. En lo que no concuerda el estudio de los autores referidos con la actual investigación de tesis, es que ellos mencionan que se tiene que orientar su comportamiento a ser socialmente responsables, establecer políticas éticas y administrar el cambio. Lográndose por medio de un proceso de perfeccionamiento de cada uno de los procesos y subprocesos que establecen esta acción gerencial. Por lo cual en este estudio no se hallan estos resultados.

Por otro lado la investigación de Bravo Cueva & Estela Saavedra, (2015), la cual sirve como guía para obtener dos de las dimensiones para la variable clima laboral, en los resultados del estudio de dichos autores se encuentra un 47,4% que la motivación de sus subordinados es calificada, ni muy buena, ni muy mala, percibiendo que existe un desequilibrio en cuanto a motivación externa e interna; en comparación con esta investigación de tesis los colaboradores de la Municipalidad Provincial De Chepén, califican a la motivación con un 72% promedio, el 26% lo califica como nivel alto y el 2% como nivel bajo, teniendo una correlación positiva baja en relación con la proactividad.

V. CONCLUSIONES

- Se estableció que existe una correlación positiva moderada entre clima laboral y proactividad. El clima laboral si se da en la Municipalidad Provincial de Chepén pero no de forma adecuada para los colaboradores ya que se percibieron una serie de factores tales como conflictos, mala comunicación y falta de colaboración entre el personal, la proactividad tiene una relación directa con el clima laboral lo que se da a conocer que las capacidades de iniciativas de cada colaborador son bajas debido que no son personas positivas antes las situaciones, para evitar caer el victimismo, no son personas creativas, para poder elaborar constantemente alternativas, dichos factores se ven reflejadas en las diferentes situaciones del entorno interno de la organización.
- Se comprobó el nivel del clima laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019, de tal manera que se encuentra en nivel promedio con un 77%, lo cual nos da a conocer que el clima laboral si se da en el entorno interno de la organización, pero no de forma adecuada ya que existen diferentes factores negativos que no permiten que dicha variable se desarrolle de forma adecuada en la Municipalidad Provincial de Chepén.
- Se da a conocer que la proactividad si se da por parte de cada colaborador, pero al igual que clima laboral no se está dando de forma adecuada debido que intervienen una serie de factores negativos ocasionando que cada colaborador no tenga la capacidad de poder intervenir con ideas claras, alternativas de solución y someterse a cambios en las distintas situaciones que se dan en la organización. De tal manera que el nivel de la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019 con un promedio de 83%.
- Se estableció que existe una relación directa entre el trabajo en equipo y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019. Sustentamos nuestra conclusión con la correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación del trabajo en equipo y la proactividad fue de 0,598; teniendo una correlación positiva moderada, se demuestra el trabajo en equipo en la organización,

pero no de forma correcta debido a una serie de causas presentadas en la organización, lo cual se da a conocer que si el trabajo en equipo no se desarrolla de manera correcta entonces se da lo mismo con la proactividad ya que presentan una relación directa entre ambos.

- Se estableció que hay una relación directa entre la motivación y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019, debido a que la significancia bilateral fue de $0,022 < 0.05$. Sustentamos nuestra conclusión con la correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación de la motivación y la proactividad fue de 0,314 teniendo una correlación positiva baja, de tal manera que la motivación si se percibe en el entorno interno de la organización, pero no de forma correcta lo cual sería un aspecto a mejorar, de igual manera con la proactividad se da en un nivel positivo, pero bajo dando a conocer que existen colaboradores que tienen capacidad de iniciativa lo cual cada persona podría crear un mejor espíritu para fomentar iniciativa ante distintos pormenores.
- Si existe relación directa entre la colaboración y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019. Sustentamos nuestra conclusión con la correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación de la colaboración y la proactividad fue de 0,281; teniendo una correlación positiva baja y la significancia bilateral fue de $0,042 < 0.05$. esto puede ser debido a la existencia de factores que no se están manejando correctamente y que no están incluidas en esta investigación.

VI. RECOMENDACIONES

- Se le recomienda a la organización generar acciones respecto al clima laboral como primera acción es fomentar el respeto, ante todo, la armonía entre el personal y la tolerancia; segunda acción a tomar en cuenta es darles tiempo para poder escucharlos y así se podrá reconocer los problemas; como tercera acción es manejar adecuadamente las crisis, de tal forma que si se complican las situaciones en la entidad se tiene que conservar la calma, el entusiasmo y el orden, es trascendente para el clima laboral transmitir los encargos educadamente, manifestar seguridad en el manejo del problema y brindar la información que los trabajadores necesitan, ya que se ayudara a mejorar el ambiente de la organización, cuarta acción es no olvidar que a las personas nos gusta ser escuchados, si se desea realizar cambios en algunas áreas cuestionar al colaborador, o si siente que algo no está marchando como debería, preguntar a los subordinados sobre el ¿POR QUÉ? y solicitar que planteen soluciones y por última acción es acercarse a los empleados y ganar su amistad se comienza con sencillos detalles, como reconocer sus errores o aciertos y agradecerlos con las personas del equipo por su desempeño.
- La organización debe crear una cultura de confianza, dar a conocer a los colaboradores que la iniciativa de cada uno de ellos es muy valiosa para la empresa además de proponer “concursos” a la mejor idea y que estas ideas se elaboren para que no queden solo en palabras se tienen que ejecutar. Una buena manera de hacerlo es preguntando a los empleados e invitándoles a que hagan propuestas de mejora y aporten ideas. Así también implicar a los colaboradores en la toma de decisiones es para que ellos sientan que la organización confía en ellos.
- La organización debe mejorar el trabajo en equipo de manera que se fomente la comunicación, una de las principales razones para formar un grupo de trabajo está en fijar objetivos para alcanzar el propósito en donde se expliquen a cada miembro del equipo cual es el papel que corresponde en dicha tarea, también darle la debida importancia que se merece, de tal manera que los colaboradores se sientan parte del equipo; tener potencial para resolver conflictos y compartir ideas, que se compartan las responsabilidades, cuando se trabaja en grupo, todo es responsabilidad de todos.

- La Municipalidad Provincial de Chepén debe mejorar la motivación de sus colaboradores de tal manera que las relaciones laborales internas sean positivas con los demás miembros de la organización, lo cual se tendría que incentivar a todos los trabajadores para mejorar su parte emocional, hacerlos sentir valorados, respaldados y queridos por la entidad por medio de diferentes acciones tales como dándoles comisiones, remuneraciones, viajes para él y su familia. De esta manera se tiene que bajar la presión y el estrés, aunque la disciplina es significativa y hay individuos que laboran mejor bajo presión, en general el personal suele ser más eficaz y creativo cuando no se sienten forzados por el empleador.
- La Municipalidad Provincial de Chepén, debe tomar más acciones respecto a la colaboración, lo cual hace que los empleados sean más responsables y se refleje en el desarrollo de sus tareas encomendadas, lo que les ayudaría considerablemente a aumentar sus niveles de motivación, especialmente cuando los equipos trabajan con sinergia y solidaridad. Se debería contar con un espacio donde todos los colaboradores de la Municipalidad puedan acceder para compartir o consultar ideas como nuevos proyectos que tengan en mente para la mejora de la entidad, La última acción es fomentar la conexión entre empleados, por medio de las redes sociales corporativas que son estructuras sociales donde los diferentes miembros están relacionados entre sí de acuerdo a un criterio común que los une, donde resulte posible generar un debate entre todos los empleados.

REFERENCIAS

- Aresti Tejada , K. I. (2018). "Proactividad en un grupo de trabajadores en fincas exportadoras en Guatemala". Guatemala de la Asunción.
- Garcés Blázquez, F. (03 de 07 de 2010). Marcasehistoria. Obtenido de Proactividad: <https://marcasehistoria.com/2010/07/03/proactividad/>
- Menéndez Recinos, N. E. (2014). "Clima organizacional en la municipalidad de El Progreso, Jutiapa".
- Vásquez Rivera, L. P. (08 de 07 de 2016). Revista científica horizonte empresarial. Obtenido de incidencias de las fuentes de financiamiento en la gestión financiera de la empresa Polybags Peru S.R.L. La Victoria – 2015: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/emp/article/view/302>
- Aguilar Quispe José , J. J., & Canchari , N. N. (2013). Análisis de la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pucará. Huancayo.
- Alvarez Valverde. (2010). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Obtenido de El clima organizacional.
- Angélica, P. M. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. Scielo.
- Arévalo, M. D. (2008). Incremento de la proactividad del recurso humano de la municipalidad de SIGSIG. Azuay - Ecuador.
- Asmat Becerra, V. (2003). Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad Privada César Vallejo. Trujillo.
- Bravo Cueva, X. E., & Estela Saavedra, L. P. (2015). "Influencia del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de la Victoria en el desempeño laboral de sus obreros".
- Chiavenato, I. (1999). "Administración de Recursos Humanos". Mc Graw Hill.
- Fernández. (2015). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Scielo.
- Florian, D. (10 de diciembre de 2015). La biblioteca digital más grande del mundo. Obtenido de La proactividad: <https://es.scribd.com/document/293044461/La-proactividad>
- Francke Ramm, M. (2013). Círculo. Tec. TV. En O. Montemayor Chapa, Comportamiento proactivo en el entorno laboral (pág. 5). Monterrey.

- Frankl, V. E. (1946). Obtenido de Proactividad: <https://www.youtube.com/watch?V=tet8-o9k2ym>
- García Ramírez, M. G., & Ibarra Velázquez, L. A. (s.f.). Obtenido de Dimensiones del clima organizacional: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimensiones_del_clima_organizacional.html
- GRUPO ARGOS solución integral en recursos humanos. (17 de 10 de 2017). Obtenido de Dimensiones del Clima Laboral: <https://www.grupoargos.com.mx/blog/dimensiones-del-clima-laboral>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (s.f.). Mc Graw hill. Obtenido de Metodología.
- Kerlinger, e. (21 de 5 de 2006). Universidad nacional de la educación . Obtenido de confiabilidad y validez de instrumentos de validación.
- Ley N° 27972. (2003). Aportes doctrinarios sobre el Municipio peruano.
- OIT. (2015).
- Quevedo, A. J. (Mayo de 2006). Escala del clima organizacional. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml>
- Raffino, M. E. (01 de 02 de 2019). Concepto.de. Obtenido de compromiso: <https://concepto.de/compromiso/>
- Rebatta, E. M. (2014). La inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la facultad de ingeniería de minas y metalurgia de la universidad nacional san luis gonzaga de ica-nazca, durante el periodo 2012. Ica-Nazca.
- Recursos y Habilidades. (s.f.). Obtenido de Proactividad: <https://www.recursosyhabilidades.com/apartados/proactividad.html>
- Rivas Huayana, E. (2015). "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la red soncor-andahuaylas, 2015.
- Rodríguez. (1999). Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimensiones_del_clima_organizacional.html
- Rojas, Chirinos, & Garcés. (2017). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Scielo.
- Ruiz Tejada, J. O. (2004). El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

- Salessi, S. M. (2011). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. Scielo.
- Salessi, Solana, Omar, & Alicia. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. Scielo.
- Scivicque, C. (2016). The Proactive Professional.
- Spross, H. &. (2005). Colaboración y liderazgo. En m. J. Méndez, colaboración y liderazgo (pág. 60).
- Tafur Torres, G. G. (2014). El rendimiento de los trabajadores como parte del clima laboral de la Municipalidad Distrital de Chocope, Provincia de Ascope .
- Urcia Díaz, G. (2015). “Influencia del Clima Organizacional en la mejora del Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2015”.
- Uta K., B., & Sharon K., P. (2017). Making Things Happen in Organizations. Organization and Management Series.
- Weick. (1983). “Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de independencia , 2017. La independencia. Obtenido de Proactividad.
- Yubisay. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educacion inicial. Venezuela.

ANEXOS

A1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es la relación del clima laboral y la proactividad	-Determinar la relación del clima laboral y la proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	(H₀) No hay relación directa en el clima laboral y la proactividad en	Clima laboral	Trabajo en equipo	Cumplimiento de actividades	Tipo de investigación: Correlacional, de enfoque cuantitativo Diseño de investigación: No experimental transversal correlacional Población y muestra:
					Logro de objetivos	
					Asumir y corregir errores	
				Motivación	Relaciones internas positivas o negativas	
Iniciativa						

en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019?		los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019.	Proactividad	Colaboración	Compromiso	249 colaboradores nombrados administrativos y obreros de la Municipalidad Provincial de Chepén; teniendo 53 colaboradores. 28 administrativos y 25 obreros de la Municipalidad Provincial de Chepén		
					Solidaridad			
					sinergia			
				Automotivación	Mejora del desempeño		Técnicas e instrumentos de medición: Cuestionario	
					autoconciencia			
				Compromiso	Responsabilidad			Técnicas de análisis de datos: Encuesta directa, teniendo como instrumento el cuestionario.
					Horas extras			
					Eficiencia			
				Voluntad	Actitud positiva			
					Deseo de apoyo			

A2: Consentimiento informado



SOLICITO: PERMISO PARA VISITAR SU EMPRESA

DIRIGIDO A:

ALCALDESA DE CHEPÉN
MARÍA DEL CARMEN CUBAS CÁCERES
EMPRESA: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN	
SUB-DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	
FECHA	20 AGO 2015 HORA 10:05
FOR. N°	010 (01)
RECIBIDO POR	<i>[Signature]</i>

Estimada y distinguida Alcaldesa:

Es grato expresarle un cordial saludo, en calidad de estudiantes del X ciclo de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo - Filial Chepén, con el propósito de solicitarle nos brinde información y acceso a su empresa con fines de hacer una encuesta a su personal para nuestra Investigación de Tesis.

Las alumnas ABANTO CORREA KIARA YOMARA, y la alumna SANTILLAN RODAS MARIA BREISY.

Por otro lado, nos comprometemos como alumnas formadas en valores éticos y morales de la universidad, a manejar de manera correcta y con la confidencialidad correspondiente la información de su empresa.

Le anticipamos nuestro agradecimiento por permitirnos visitar su empresa y contribuir con nuestra formación.

Atentamente

ESTUDIANTES DEL X CICLO – CARRERA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

A3: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL Y PROACTIVIDAD

Respetado(a) colaborador de la MPCH:

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar un proyecto de investigación sobre Clima laboral y Proactividad de la Municipalidad Provincial de Chepén, motivo el cual agradezco su disponibilidad de tiempo y colaboración.

Área donde ejerce sus funciones: _____ Sexo M () F ()

Instrucciones: Lee atentamente los ítems y marca con un aspa la alternativa de tu elección.

Valoración de cada ítem

Criterios	Puntajes
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

N°	Ítem	5	4	3	2	1
I	CLIMA LABORAL					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
1	Usted realiza de forma adecuada las actividades encomendadas					
2	Los objetivos se cumplen con el aporte de todo el grupo					
3	Los miembros de la organización asumen sus errores y los corrigen					
	Dimensión: Motivación					
4	Mantiene una buena relación en el ambiente interno de la organización					
5	Demuestra iniciativa ante las diferentes circunstancias que se dan en la organización					

6	Se siente comprometido a realizar un buen trabajo					
	Dimensión: Colaboración					
7	Demuestra solidaridad y compañerismo con los demás miembros de la organización					
8	Colabora y participa en tareas que comprometen el logro de los objetivos colectivos					
II	PROACTIVIDAD					
	Dimensión: Automotivación					
9	Se siente auto-motivado por su potencial de crecimiento y desarrollo para mejorar su desempeño					
10	Usted es consciente de su conducta ante hechos o personas					
	Dimensión: Compromiso					
11	Demuestra responsabilidad en el desarrollo de las tareas encomendadas					
12	Las horas extras realizadas en el área correspondiente de la MPCH, son reconocidas por su jefe y demás compañeros de trabajo					
13	Usted logro los objetivos en la organización con los recursos disponibles					
	Dimensión: Voluntad					
14	Aunque surjan obstáculos se empeña en alcanzar sus objetivos con actitud positiva					
15	Apoya a sus compañeros en las tareas diarias dentro de la organización					

A4: Constancias de validez de contenido del instrumento

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACION: “EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN, 2019”

AUTORAS : Abanto Correa Kiara Yomara; Santillan Rodas Maria Breisy

OBJETIVOS : El objetivo general es determinar la influencia que tiene el clima laboral en la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de CHEPÉN, 2019. Y los objetivos específicos son: Observar si el trabajo en equipo influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019; Evaluar si la motivación influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019 y Determinar si la colaboración influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019.

VARIABLE	DIMENSION	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		VALIDEZ	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	NO
CLIMA LABORAL	Trabajo en equipo	Realizo en forma adecuada las actividades encomendadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Cumplo los objetivos con el aporte de todo el equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Asumo y corrijo los errores en la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Motivación	Mantengo una buena relación en el ambiente interno de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Demuestro iniciativa ante las diferentes circunstancias que se dan en la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Siento compromiso al realizar un buen trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Colaboración	Demuestro solidaridad y compañerismo con los demás miembro de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Colaboro y participo en tareas que comprometen el logro de los objetivos colectivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PROACTIVIDAD	Automotivación	Me siento auto-motivado por el potencial de crecimiento y desarrollo para mejorar mi desempeño	X		X		X		X	
		Soy consciente de mi conducta ante hechos o personas	X		X		X		X	
	Compromiso	Demuestro responsabilidad en el desarrollo de las tareas encomendadas	X		X		X		X	
		Las horas extras que realizo en el área correspondiente en la MPCH, son reconocidas por mi Jefe y demás compañeros de trabajo.	X		X		X		X	
		Logro los objetivos en la organización con los recursos disponibles	X		X		X		X	
	Voluntad	Aunque surjan obstáculos me desempeño para alcanzar los objetivos con actitud positiva	X		X		X		X	
		Apoyo a mis compañeros en las tareas diarias dentro de la organización	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Olenko Ytana León Blanco

DNI: 19332700

Especialidad y cargo del validador: Lic. Administración - Docente

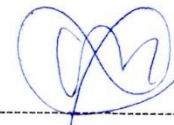
19 de Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACION: “EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN, 2019”

AUTORAS : Abanto Correa Kiara Yomara; Santillan Rodas Maria Breisy

OBJETIVOS : El objetivo general es determinar la influencia que tiene el clima laboral en la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de CHEPÉN, 2019. Y los objetivos específicos son: Observar si el trabajo en equipo influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019; Evaluar si la motivación influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019 y Determinar si la colaboración influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019.

VARIABLE	DIMENSION	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		VALIDEZ	
			Si	No	Si	No	Si	No	SI	NO
CLIMA LABORAL	Trabajo en equipo	Realizo en forma adecuada las actividades encomendadas	X		X		X		X	
		Cumplo los objetivos con el aporte de todo el equipo	X		X		X		X	
		Asumo y corrijo los errores en la organización	X		X		X		X	
	Motivación	Mantengo una buena relación en el ambiente interno de la organización	X		X		X		X	
		Demuestro iniciativa ante las diferentes circunstancias que se dan en la organización	X		X		X		X	
		Siento compromiso al realizar un buen trabajo	X		X		X		X	
	Colaboración	Demuestro solidaridad y compañerismo con los demás miembro de la organización	X		X		X		X	
		Colaboro y participo en tareas que comprometen el logro de los objetivos colectivos.	X		X		X		X	

PROACTIVIDAD	Automotivación	Me siento auto-motivado por el potencial de crecimiento y desarrollo para mejorar mi desempeño	X		X		X		X
		Soy consciente de mi conducta ante hechos o personas	X		X		X		X
	Compromiso	Demuestro responsabilidad en el desarrollo de las tareas encomendadas	X		X		X		X
		Las horas extras que realizo en el área correspondiente en la MPCH, son reconocidas por mi Jefe y demás compañeros de trabajo.	X		X		X		X
		Logro los objetivos en la organización con los recursos disponibles	X		X		X		X
	Voluntad	Aunque surjan obstáculos me desempeño para alcanzar los objetivos con actitud positiva	X		X		X		X
		Apoyo a mis compañeros en las tareas diarias dentro de la organización	X		X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DIESTRA GARCERAN NELSON TRUJAS

DNI: 17861201

Especialidad y cargo del validador: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

19 de JUNIO del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACION: “EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN, 2019”

AUTORAS : Abanto Correa Kiara Yomara; Santillan Rodas Maria Breisy

OBJETIVOS : El objetivo general es determinar la influencia que tiene el clima laboral en la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de CHEPÉN, 2019. Y los objetivos específicos son: Observar si el trabajo en equipo influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019; Evaluar si la motivación influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019 y Determinar si la colaboración influye con la proactividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén, 2019.

VARIABLE	DIMENSION	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		VALIDEZ	
			Si	No	Si	No	Si	No	SI	NO
CLIMA LABORAL	Trabajo en equipo	Realizo en forma adecuada las actividades encomendadas	X		X		X		X	
		Cumplo los objetivos con el aporte de todo el equipo	X		X		X		X	
		Asumo y corrijo los errores en la organización	X		X		X		X	
	Motivación	Mantengo una buena relación en el ambiente interno de la organización	X		X		X		X	
		Demuestro iniciativa ante las diferentes circunstancias que se dan en la organización	X		X		X		X	
		Siento compromiso al realizar un buen trabajo	X		X		X		X	
	Colaboración	Demuestro solidaridad y compañerismo con los demás miembro de la organización	X		X		X		X	
		Colaboro y participo en tareas que comprometen el logro de los objetivos colectivos.	X		X		X		X	

PROACTIVIDAD	Automotivación	Me siento auto-motivado por el potencial de crecimiento y desarrollo para mejorar mi desempeño	X		X		X		X	
		Soy consciente de mi conducta ante hechos o personas	X		X		X		X	
	Compromiso	Demuestro responsabilidad en el desarrollo de las tareas encomendadas	X		X		X		X	
		Las horas extras que realizo en el área correspondiente en la MPCH, son reconocidas por mi Jefe y demás compañeros de trabajo.	X		X		X		X	
		Logro los objetivos en la organización con los recursos disponibles	X		X		X		X	
	Voluntad	Aunque surjan obstáculos me desempeño para alcanzar los objetivos con actitud positiva	X		X		X		X	
		Apoyo a mis compañeros en las tareas diarias dentro de la organización	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ARTURO JOSE VECASQUEZ RODRIGUEZ

DNI: 18855402

Especialidad y cargo del validador: Lic. en Administración

15 de Julio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

A5: Validación del según coeficiente V de Aiken

NÚMERO DE JUECES	3
C = Número de valores de la escala de valoración	2

ÍTEM	JUEZ N° 1	JUEZ N° 2	JUEZ N° 3	SUMA	V
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
V DE AIKEN GENERAL					15.00

A6: Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	15

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 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, Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chepén, revisora de la tesis titulada:

"Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019", de la estudiante Kiara Yomara Abanto Correa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrito 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.

Chepén, 20 de Diciembre del 2019



Firma

Fausta Elizabeth, Alburuqueque Arana

DNI: 26631065

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chepén, revisora de la tesis titulada:

“Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019”, de la estudiante Maria Breisy Santillan Rodas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrito 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.

Chepén, 20 de Diciembre del 2019

Firma

Fausta Elizabeth, Alburuqueque Arana

DNI: 26631065

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

A7: Turnitin

Bandeja de entrada del ejercicio: CLASE A					
Título del Ejercicio	Información	Fechas		Similitud	Acciones
ENTREGA 1		Comienzo	18-dic.-2019 1:07AM	26% 	Enviar Ver 
		Fecha de entrega	18-dic.-2019 11:59PM		
		Publicar	19-dic.-2019 12:00AM		
ENTREGA 2		Comienzo	18-dic.-2019 1:13AM	25% 	Enviar Ver 
		Fecha de entrega	19-dic.-2019 11:59PM		
		Publicar	20-dic.-2019 12:00AM		
ENTREGA 3		Comienzo	18-dic.-2019 1:14AM	25% 	Entregar de nuevo Ver 
		Fecha de entrega	20-dic.-2019 11:59PM		
		Publicar	21-dic.-2019 12:00AM		
ENTREGA 4		Comienzo	18-dic.-2019 11:05PM	24% 	Entregar de nuevo Ver 
		Fecha de entrega	21-dic.-2019 11:59PM		
		Publicar	22-dic.-2019 12:00AM		
ENTREGA 5		Comienzo	18-dic.-2019 11:06PM		Enviar Ver 
		Fecha de entrega	22-dic.-2019 11:59PM		
		Publicar	23-dic.-2019 12:00AM		
ENTREGA 6		Comienzo	18-dic.-2019 11:09PM		Enviar Ver 
		Fecha de entrega	23-dic.-2019 11:59PM		
		Publicar	24-dic.-2019 12:00AM		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

²
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de
Chepén, 2019

TESIS

AUTORES:

Abanto Correa, Kiara Yomara

Santillan Rodas, Maria Breisy



-
-
-
-
-
-
-



Autorización de publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 20-12-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Maria Breisy Santillan Rodas, identificado con DNI N°72087301 , egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo(x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019"; 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

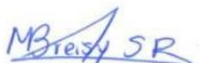
.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI:72087301

FECHA: 20 de Diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------



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 escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Abanto Correa, Kiarra yomara

INFORME TITULADO:

clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de chepén, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de diciembre del 2019

NOTA O MENCIÓN: 14

FIRMA DEL ENCARGADO 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 Escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Santillan Rodas Maria Breisy

INFORME TITULADO:

Clima laboral y proactividad en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09 - 12 - 2019

NOTA O MENCIÓN: 14

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN