



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS (Lima, 2017).”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

NUÑEZ VILLARROEL BEVERLY DAYANNE

ASESOR:

DR. VICTOR DAVILA ARENAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS
N° 180- 2017 / EP- ADM – DPT

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con Resolución Directoral 180 - 2017 - UCV - Lima Norte / EP – ADM - DPT de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO: Aprobar por unanimidad ()
Aprobar por mayoría (X)
Desaprobar ()

El Desarrollo de Proyecto de Tesis presentado por el (la) estudiante **NUÑEZ VILLARROEL, BEVERLY DAYANNE**, denominado:

"EI CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS LIMA, 2017"

SEGUNDO: Al culminar la sustentación, el (la) estudiante obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
15	Quince	Mayoría

Presidente (a) : Dr. DAVILA ARENAZA VICTOR

Firma

Secretario (a) : Mgtr. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

Firma

Vocal : Dr. PEDRO CONSTANTE COSTILLA CASTILLO

Firma

30 de noviembre de 2017

Cc: Archivo.

Somos interesados, Archivo.
que quieren salir adelante.



UCV.pe

Dedicatoria

A Dios, quien supo guiarme por buen camino, a mi madre Julia Villarroel, por la semilla de superación que sembró en mí; a mis hermanas Karina y Ana por su colaboración y motivación constante.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por concederme estar de pie y con mucha vida.

A mi familia que siempre estuvieron estimulándome y comprendiéndome, además de todo su apoyo.

A mí Asesor: El Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio por las informaciones e indicaciones oportunas que permitieron alcanzar y lograr los objetivos del trabajo.

A la Municipalidad Distrital de Los Olivos, al Alcalde y la Gerencia de Administración y Finanzas, quienes aportaron en desarrollar esta investigación y por brindarme las facilidades del caso.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Beverly Dayanne Nuñez Villarroel identificado con D.N.I N° 72207093, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, Diciembre del 2017.



.....
Beverly Dayanne Nuñez Villarroel

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la Tesis **“El clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de los olivos (lima, 2017)”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Beverly Dayanne Nuñez Villarroel

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema	4
1.4 Formulación del problema	7
1.5 Justificación del estudio	7
1.6 Hipótesis	8
1.7 Objetivo	9
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	10
2.1.1 Experimentales	10
Preexperimental	10
Experimental puro	10
Cuasiexperimental	10
2.1.2 No experimental	10
2.2 Variables	11
2.3 Población y muestra	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	17
Confiabilidad	20
Validez	20
2.5 Método de análisis de datos	18
III. RESULTADOS	20
3.1 Contrastación de Hipótesis	
IV. DISCUSIÓN	26

V.	CONCLUSIONES	31
VI.	RECOMENDACIONES	32
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	33
	ANEXOS	
	Instrumentos de Medición	
	Validación de los Instrumentos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 01 Operacionalización de la variable Clima Organizacional	17
Tabla 02 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	18
Tabla 03 Juicio de Expertos	20
Tabla 04 Coeficiente de confiabilidad	20
Tabla 05 Tabla de Coeficientes	
Tabla 06 Comunicación Interpersonal	20
Tabla 07 Motivación Laboral	22
Tabla 08 Eficacia	22
Tabla 09 Eficiencia Laboral	22
Tabla 10 Prueba de Normalidad	23
Tabla 11 Coeficiente de Correlación	23
Tabla 12 Correlación de Clima Organizacional y Desempeño Laboral	23
Tabla 13 Correlación de Comunicación Interpersonal y Productividad Laboral	24
Tabla 14 Correlación de Toma de Decisiones y Productividad Laboral	25
Tabla 15 Correlación de Motivación Laboral y Productividad Laboral	25

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01 Instrumento de Recolección de datos

Anexo 02 Ficha de Validación de Juicio de Expertos

Anexo 03 Matriz de Consistencia

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, la población y la muestra estuvo constituida por 86 colaboradores, es decir, es un muestreo censal. El levantamiento de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario de 20 preguntas, cuyas respuestas se procesaron mediante el programa SPSS. Se logró como resultado la existencia de una correlación positiva moderada de $R=0.549$ del clima organizacional y desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima Organizacional y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the Organizational Climate and Labor Performance, the population and the sample was constituted by 86 collaborators, that is, it is a census sampling. The data was collected through the survey technique and a questionnaire of 20 questions was used as an instrument, whose answers were processed through the SPSS program. The result was the existence of a moderate positive correlation of $R = 0.549$ of the organizational climate and work performance.

Key words: Organizational Climate and Work Performance

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel mundial en las compañías, el clima organizacional está considerado como un aspecto muy notable para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional, ya que influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores y éste se ve mostrado en los resultados organizacionales. A la fecha, el clima organizacional recauda un gran significado en el mundo empresarial y esto genera gran competitividad y harán de la organización la más triunfante, a la vez los aspectos del clima organizacional pueden transformarse en factores contradictorios.

Jorge B. (2013), en su artículo denominado Calidad en las empresas latinoamericanas hizo una investigación donde nos recuerda las etapas que sufrió las organizaciones del Perú, y como se empieza a considerar la calidad como herramienta de gestión, en las empresas peruanas que pasaron de no contar prácticas de calidad a contarlas, esto se debe a las exigencias de competir en un mercado global. De esta manera se demuestra que los gerentes de las empresas peruanas son cada vez más conscientes de la importancia en la calidad y de la necesidad de implementar un sistema de gestión para ser más competitivos en un economía global y abrir más mercados, por ello optaron mejoramientos en costos invirtiendo en certificaciones para mejorar el clima organizacional, y generar un buen Desempeño Laboral.

Hasta el presente año no se contaba con un antecedente de estudio o medición del Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Se pudo conocer la existencia de estudios de este tipo de forma aislada a una pequeña muestra y se sabe que los resultados de estos estudios no han sido socializados a la actualidad. Esto refleja que en la actualidad el clima organizacional es un componente sustancial a la hora de brindar estigmas de los gobiernos locales en el cual todos los factores sociales y políticos implican una modernización y gestión en cada una de las municipalidades, en lo que respecta a la Municipalidad Distrital de los Olivos, se encuentra en una situación preocupante, debido a que el recurso humano con que cuenta ve mermada de sus medios de expansión o sus deseos profesionales por lo que no se genera un buen clima laboral y esto genera poco Desempeño pues todo impacto de baja estima o rendimiento del personal depende mucho de cómo estos pueden

ser tan eficientes en las gestiones que realicen, pero mientras los funcionarios o materiales que estén disponibles para los colaboradores sea cada vez más deficiente, el resultado se va ir dando a la par.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Internacionales

Del Toro, (2012), con su tesis Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería, Barranquilla, Colombia. El propósito de la investigación es determinar la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral, teniendo como muestra a 18 ingenieros. La contrastación de la hipótesis general señala que existe una relación positiva moderada entre clima organizacional y desempeño laboral. Concluye que el clima organizacional percibido, es calificado como positivo al igual que la satisfacción laboral, ambos factores de manera individual se correlacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral.

Garza (2010) en su investigación El Clima Organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas, México. El tipo de investigación es no experimental, descriptivo, transversal, el tamaño de la muestra fue de 93 trabajadores, concluye que en la dimensión de autonomía se percibe que los trabajadores tienen libertad de decisión, y que consideran su opinión en la planeación y actuación en su trabajo. En el trabajo en equipo, el personal se encuentra en una posición favorable en relación a la madurez de corrección en caso de error y desacuerdo y neutral en los ítems relativos a relaciones personales, confianza y espíritu de servicio. En relación a la comunicación, la adecuada comprensión de indicaciones y la facilidad de obtención de información son favorables.

Cortes (2009) en su tesis Diagnostico del Clima Organizacional en el Hospital Dr. Luis F. Nachon, de la ciudad de Xalapa, Veracruz, México; estudio descriptivo, transversal de tipo observacional, en una muestra de 880 trabajadores llego a concluir que el Clima organizacional general es no satisfactorio. En las variables de ²líderazgo y participación todo el personal expresa una percepción del clima no satisfactorio. En la variable de reciprocidad el personal que presento mayor insatisfacción fue el de

enfermería. En la variable de motivación el personal que presento mayor insatisfacción fue el administrativo. El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional y en participación no existe espíritu de equipo.

1.2.2 Nacionales

Álvarez (2001) en su tesis titulada: La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto Nacional de Oftalmología- INO, Lima. Esta investigación fue de tipo descriptivo y diseño no experimental, que tomo como muestra a 137 trabajadores, concluye su tesis afirmando que el desarrollo de la cultura organizacional depende del grado de su disposición para cambiar y un factor preponderante para este cambio es el liderazgo. El clima organizacional en la INO es apropiado por la comunicación oportuna que se genera. En razón a la motivación, el factor económico resulta predominante en el reconocimiento por los logros contribuidos.

Según Arredondo, (2008), en su tesis Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma; el estudio fue observacional, correlacional y de corte transversal, en una población conformada por 119 trabajadores, concluye que existe correlación directa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; también se encuentra que la Inteligencia Emocional participa directamente en el clima organizacional, considerando que cada trabajador percibe su ambiente laboral de acuerdo a sus características personales, que constituyen su inteligencia emocional.

Arango Mezaraimé & Barrera Travezaño, (2013) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucará – Acobamba. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, el nivel de investigación es descriptivo correlacional y el diseño de investigación es no experimental transaccional, teniendo como muestra a 28 trabajadores. La contrastación de la hipótesis general señala que existe una relación positiva considerable, es decir que a medida, que mejora el Clima Organizacional, mejora correlativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucará-Acobamba, periodo 2013.

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 Teorías científicas relacionadas al tema

Teoría de la Motivación de Maslow (1954)

Abraham Maslow, psicólogo Estadounidense, desarrolló una sugestiva teoría de la personalidad, en la que desarrolla, la Teoría de la Motivación, cuyo característico ícono es La Pirámide de Maslow, en ella planteó una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

El primer nivel pertenece a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se considera al salario. El segundo nivel concierne a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral semeja a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo. El tercer nivel describe a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, las relaciones interpersonales. El cuarto nivel recae a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto involucra la autorrealización personal que laboralmente se puntualiza a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad.

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1930)

La teoría de las relaciones humanas fue desarrollada por Elton Mayo, sociólogo y psicólogo, surgió en los Estados Unidos como efecto inmediata de los resultados conseguidos en el experimento de Hawthorne. Fue un movimiento de oposición a la teoría clásica de la administración. Dicha teoría intentaba desarrollar una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo formaran las más importantes preocupaciones del administrador.

El pensamiento primordial de este sociólogo fue la de sustituir el modelo mecánico del comportamiento organizacional por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros semblantes del sujeto humano. Esto es conocido como teoría de las relaciones humanas, que obtuvo como conclusión en relación a la productividad que el reconocimiento, el

ser escuchado por la gerencia, el formar parte del grupo de trabajo son aspectos de tipo afectivo y social. Por otra parte sustenta que la productividad no solo se relaciona con los incentivos sino con las relaciones de trabajo pues son valioso los aspectos éticos, ideológicos y respetar la dignidad del hombre para la eficiencia laboral así como la solidaridad y la cohesión son de suma importancia para el desempeño del individuo en su trabajo.

1.3.2 Teorías relacionadas a la Variable CLIMA ORGANIZACIONAL

Teoría del clima organizacional de Likert (1974)

La teoría del Clima Organizacional de Likert, muestra una de las teorías más completas, visualizando en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, así como estudiar el papel de las variables que conforman el clima que se observa, el fin de esta teoría de los sistemas es presentar una referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Las dimensiones del Clima Organizacional, según Likert son técnicas de mando; motivación, comunicación, procesos de influencia e interacción, toma de decisiones, objetivos; control y resultados. En esta definición se consideran tres variables para el estudio del Clima Organizacional:

Las variables causales delimitadas como variables independientes, alineadas a establecer el sentido en el que la organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia, actitudes y reglas.

Las variables intermedias muestran el estado interno de la empresa, puestas a medir aspectos tales como la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son las que constituyen los procesos organizacionales; y las variables finales son las variables dependientes, son el resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, además, se dirigen a establecer los resultados obtenidos por la organización, por ejemplo, la productividad, ganancia, pérdida y gastos de la empresa.

Ley Orgánica de Municipalidades

(Ley N° 27972) La presente ley orgánica⁵ implanta normas sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades. En la señalada ley

orgánica, se constituye que las municipalidades son órganos de gobiernos locales que goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; además, que provén de la voluntad popular, es decir representa al vecindario.

Méndez Álvarez, (2006) sustenta que el clima organizacional es el ambiente propio de la organización percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que hallan en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional.

(Chiavenato, 1992), el clima organizacional la define como la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo indica que el significado de clima organizacional implica diferentes aspectos de la situación, que se añaden mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de los factores sociales.

1.3.3 Teorías relacionadas a la Variable DESEMPEÑO LABORAL

Teoría de la fijación de metas Locke (1969)

Una meta es aquello que un individuo se esfuerza por lograr. Locke certifica que el propósito de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son significativas en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestras jornadas y nos estimulan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones como centrar la atención y la acción estando más atentos a la tarea, movilizan la energía y el esfuerzo, acrecientan la persistencia y socorre a la elaboración de estrategias. Para que la fijación de metas realmente sean ventajosas deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros.

(Chiavenato, 2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

(Bittel, 2000), sostiene que el desempeño⁶ es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que

apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)?

1.4.2 Problema Específico

¿Cuál es la relación de la comunicación interpersonal con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)?

¿Cuál es la relación de autonomía para tomar decisiones con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)?

¿Cuál es la relación de la motivación laboral con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO Y VIABILIDAD

1.5.1 Conveniencia

El presente trabajo de investigación se realiza por qué en la Municipalidad Distrital de Los Olivos no le dan importancia al clima organizacional, dejando de lado las percepciones que pueda tener los servidores, como sabemos las personas que laboran son el motor principal en las diferentes instituciones, por lo tanto, es importante que los colaboradores trabajen en un ambiente laboral que sea favorable y positivo y así los servidores se desempeñen mejor en sus funciones y se sientan satisfechos al cumplir con sus objetivos personales como laborales.

1.5.2 Relevancia Social

Es relevante para la municipalidad, dado que la aplicación de los resultados beneficiara internamente la gestión de recursos humanos, al

reducir la tensión laboral, existirá un mejor ambiente de trabajo contribuyendo a la tranquilidad, armonía, adecuado clima organizacional y trabajo en equipo pues el capital humano es el primordial factor que interviene en la creación del valor, tanto para los trabajadores; así como para los ciudadanos.

En este trabajo de investigación permite ofrecer mejorar la calidad de gestión a la hora de contratar a un empleado para un puesto de trabajo, logrando así obtener personal eficiente que labore dentro de la organización y creando más puestos de trabajos para los ciudadanos olivenses.

1.5.3 Implicaciones Practicas

Se sabe que en cada una de las municipalidades existen diferentes tipos de clima laboral con servidores sobre todo a nivel de desempeño presentan sus propias debilidades y fortalezas y estas debilidades se presentan por diferentes motivos ya sea por malas relaciones interpersonales, una inadecuada comunicación y un mal liderazgo hacen que los servidores tengan un nivel bajo en cuanto a su desempeño. La Municipalidad de Los Olivos presenta problemas, tanto en su clima organizacional como de desempeño laboral: en este contexto la presente investigación es conveniente porque ayudara a determinar la relación entre ambos factores y de esta manera aportara en la búsqueda de soluciones a esta problemática.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis General:

Es posible que exista una relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

1.6.1 Hipótesis Específica:

El nivel de comunicación interpersonal se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

La autonomía para la toma de decisiones se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

Existe relación entre la motivación laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017?

II METODO

2.1 Diseño de Investigación

2.1.1 Enfoque

Esta investigación el enfoque es de modo Cuantitativo.

Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que en el enfoque cuantitativo, el investigador manipula sus diseños para analizarla certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación.

2.1.2 Nivel

En el presente trabajo se utilizara un nivel de investigación Descriptiva – Correlacional. En base a los tipos de investigación mencionados por Hernández (2006), el presente estudio responde al tipo de investigación correlacional, por tener como objetivo primordial determinar la relación que existe entre las dos variable, en este caso es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

2.1.3 Diseño

El diseño de esta investigación es No Experimental de corte Transversal, porque no se realizará manipulación de variables.

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (1991) afirman que es una investigación donde no hacen variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacen en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

2.1.4 Tipo

La presente investigación es Aplicada.

Para Murillo afirma que, “la investigación aplicada se identifica porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, después de implementar y sistematizar la practica fundamentada en investigación.

2.2 Variable y Operacionalización

2.2.1 Variable 1: Clima Organizacional

Méndez Álvarez, (2006) sostiene que el clima organizacional es el ambiente oportuno de la organización originado y observado por el individuo de acuerdo con las condiciones que hallan en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se pronuncia por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su eficiencia en el trabajo.

Dimensiones del clima organizacional

Comunicación Interpersonal.

Socorro Fonseca (2008), certifica que alcanzar a compartir algo de nosotros mismos es comunicar; a su vez afirma que es una condición racional y emocional concreta del individuo que brota de la necesidad de estar en contacto con los demás, intercambiando opiniones que consiguen sentido de acuerdo con experiencias previas comunes.

Según Certo (1984), la comunicación interpersonal es la etapa de compartir información con otra persona y esta fase de comunicación interpersonal tiene tres elementos:

Fuente / codificador: aquí se codifica el mensaje que se desea compartir con la otra persona.

Señal: es la información que ha sido trasladado de una persona a otra.

Decodificador / destinatario: el mensaje tomado decodifica para entender su significado.

Autonomía para toma de decisiones

Kant, (2008), puntualiza la autonomía como el principio donde la voluntad se hace cómplice de la moralidad, y es viable que ésta exprese un imperativo categórico. Cuando la voluntad toma por ley alguna que no está dictada por su propia razón práctica sino por un ente exterior que la establece, ésta actúa moralmente por intereses particulares, más que por el deber mismo.

Motivación laboral

En virtud a lo citado Robbins (2008), puntualiza a la motivación como la destreza para hacer algo, en donde la destreza de la persona para satisfacer alguna necesidad está condicionada de ese algo para desarrollar una determinada

actividad en beneficio o interés a fin de efectuar sus objetivos ya sea de forma grupal o individual.

Según Stoner y Freeman (1996), sostiene que el proceso de motivación busca influir en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, y contiene elementos que causan, disciplinan y respaldan la psicología humana en un sentido particular y comprometida.

2.2.2 Variable 02: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este establece la estrategia individual para lograr los objetivos.

Dimensiones del desempeño laboral

Productividad laboral

D'Alessio (2012), afirma que la productividad se interpreta a la relación que existe con la producción obtenida y los recursos manipulados para obtenerla, en síntesis, es el uso eficiente de los recursos en la producción de bienes y servicios; generalmente se constituye así:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}} = \frac{\text{Resultados}}{\text{Recursos}}$$

Gaither & Frazier (2005), sostiene que la productividad se piensa como el cociente entre la producción y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión). En tanto regenerar la productividad para el simboliza mejorar la eficiencia, es decir el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos.

Discernir de la productividad es discutir de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es igual a la producción ya que una organización puede formar el doble de los productos en relación al año anterior pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo.

Eficacia

Chiavenato (2007), se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles.

(Koontz & Weihrich, 2004) precisa que la eficacia es el cumplimiento de objetivo. La eficacia se define como hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos. (Robbins & Coulter, Administración, 2005)

Eficiencia laboral

Chiavenato, 2007; se refiere a la mejor forma de hacer o realizar las cosas, a fin de que los recursos se apliquen de la forma más racional posible.

Una organización debe gozar de la capacidad no solo de ofrecer un servicio excepcional, sino también dentro de una estructura apropiada de costos. El desempeño se califica cada vez más por la eficiencia de la organización (Charles Lusthaus., 2001)

La eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos. (Koontz, H & Weihrich, 2007).

La eficiencia consiste en conseguir los mayores resultados con la mínima inversión. (Robbins & Coulter, Administración, 2010)

2.2.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 01 Operacionalizacion del Clima organizacional

VARIABLE	DIMENSION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es el ambiente propio de la organización causado y observado por el individuo de acuerdo con las condiciones que hallan en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su eficiencia en el trabajo. Fuente: (Méndez Álvarez, 2006)	El clima organizacional es el ambiente formado por los servidores de las Municipalidad Distrital de Los Olivos cuando realizan su trabajo cotidiano, estudiándose las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, comunicación y liderazgo.	14 COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Canales de comunicación	1	ORDINAL Y RAZON
				Relación interpersonal	2	
				Entendimiento de los mensajes de la organización	3	
			AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES	Toma de decisiones en el puesto	4- 5	
				Responsabilidad en el trabajo	6	
			MOTIVACION LABORAL	Horario de trabajo	7	
				Los beneficios de salud que recibe el trabajador	8	
				La remuneración salarial del trabajador	9	
				Aspiraciones del trabajador	10	
				El medio ambiente donde realiza el trabajo	11	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 02 Operacionalizacion del Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DIMENSION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Fuente: (Chiavenato, 200)	El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales ayudan en el logro de los objetivos de la organización.	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Nivel de producción del trabajador	12	ORDINAL
				Cumplimiento de las metas del trabajador	13-14	
			EFICACIA	Percepción del nivel de calidad de trabajo	15	
				Metas logradas	16	
				Conocimiento dentro del puesto de trabajo	17	
			EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	18	
				Nivel de adaptabilidad en el trabajo	19-20	

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población:

La población del presente estudio de investigación se realizara con un total de 86 colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos del régimen locatario.

Según Valderrama (2013), es un grupo finito o infinito de elementos, seres o cosas que tienen caracteres comunes, susceptibles de ser observados.

2.3.2 Muestra:

La muestra es de su totalidad de la población de 86 colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos Año 2017, es decir es un muestreo NO PROBABILISTICO Y CENSAL.

Montero (2011), describe que ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal.

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

2.4.1 Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se utilizo es la encuesta, dicha encuesta separa la recolección de datos recogidas de la muestra establecida ya que es una estrategia reconocida y practicada por todos, esta técnica de investigación ha demostrado ser muy eficaz y útil como afirma, Buzquera (2004): Los estudios de encuesta son muy manipulados en el ámbito educativo por su supuesta facilidad para la obtención de datos y son útiles para la descripción y la predicción de un fenómeno.

2.4.2 Instrumento de Recolección de datos

El instrumento que se utilizó para esta investigación es el CUESTIONARIO; el esquema del mismo consta de 20 ítems, los cuales nacen de la selección de 06 dimensiones, así, cada ítems cuenta con 5 alternativas, se puede visualizar en el anexo 1.

2.4.3 Validación

El cuestionario fue validado a la opinión de juicios de expertos, para verificar la aplicabilidad por medio de la prueba piloto. Por ende, se proporcionó un formato de validación, donde se realizó las correcciones de acuerdo a las opiniones de los mismos.

TABLA 03: Juicio de Expertos

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Aliaga Correa David, Fernando	Doctor	Aplicable
Castillo Costilla, Pedro	Doctor	Aplicable
Arce Álvarez, Edwin	Doctor	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos

Según los resultados de esta investigación la validación por el juicio de expertos, el instrumento se clasifica como aplicable lo que se considera aplicable el instrumento.

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento que mide el Clima Organizacional y Desempeño Laboral se obtuvo con el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado de 0,800. Según señala la tabla de coeficientes Ruiz (2002), el instrumento tiene un grado de EXCELENTE CONFIABILIDAD.

Tabla 04: Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	11

Tabla 05: Tabla de Confiabilidad

rangos	magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente. Ruiz (2002)

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los resultados de esta investigación, se manejó la estadística descriptiva, ya que ésta analiza y representa los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Para el procesamiento de los datos a nivel descriptivos se manejó tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el programa de Excel 2013 (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficiente de Spearman)

y para la contratación de hipótesis se manejó medidas de la estadísticas inferencial (nivel de significancia) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS 22.

Posteriormente, se ejecutó el análisis e interpretación y descripción de los resultados y para la validación de los instrumentos, se manejó el juicio de expertos, donde, se distribuyó a tres profesionales de la especialidad, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, quienes indicaron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

Además, la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach. En general, el resultado de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach, para el cuestionario de clima organizacional, dió un valor de 0.800 y un valor de 0.812 para el de desempeño laboral, tal como se muestra en la Tabla 04 y Tabla 05; por lo tanto, el instrumento es fiable y consistente.

2.6 Aspectos Éticos

La investigación se ejecutó efectuando valores éticos mediante el cual el investigador admite el acuerdo de respetar la veracidad de los resultados, la confidencialidad de los datos proporcionados, a respetar la participación intelectual, así como respetar la autonomía y anonimato de los encuestados, en la cual no se señalara información que acceda conocer la identidad de los participantes de la investigación.

III.RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivo de los Resultados

Variable 01: Clima Organizacional

Tabla 06 Comunicación Interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,3	2,3	2,3
	EN DESACUERDO	8	9,3	9,3	11,6
	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	32	37,2	37,2	48,8
	DE ACUERDO	24	27,9	27,9	76,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	23,3	23,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente Pronia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, el 37.2% que representa a 32 colaboradores no están de acuerdo ni en desacuerdo que exista una comunicación fluida entre sus compañeros, el 27.9% que representa a 24 colaboradores están de acuerdo y el 23.3% que representa 20 colaboradores están totalmente de acuerdo. En conclusión la mayoría de los trabajadores no están de acuerdo ni en desacuerdo que existe una comunicación fluida entre ellos mismos.

Tabla 07 Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	7,0	7,0	7,0
	EN DESACUERDO	19	22,1	22,1	29,1
	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	27	31,4	31,4	60,5
	DE ACUERDO	29	33,7	33,7	94,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	5,8	5,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente Propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, el 33,7% que representa a 29 colaboradores están de acuerdo con asignación salarial, el 31.4% que representa a 27 colaboradores no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 22.1% que representa a 19 colaboradores están en desacuerdo. En conclusión la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos están de acuerdo con la asignación salarial.

Variable 02: Desempeño Laboral

Tabla 08 Eficacia

¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,3	2,3	2,3
EN DESACUERDO	4	4,7	4,7	7,0
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	22	25,6	25,6	32,6
DE ACUERDO	28	32,6	32,6	65,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	30	34,9	34,9	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Fuente Propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, el 34.9% que representa a 30 colaboradores están de acuerdo que los trabajos que realizan son de calidad, el 32.6% que representa a 28 colaboradores están totalmente de acuerdo; el 25.6 % representa a 22 colaboradores que no están de acuerdo ni en desacuerdo. En conclusión la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos consideran están totalmente de acuerdo que los trabajos que realizan son de calidad.

Tabla 09 Eficiencia Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido EN DESACUERDO	3	3,5	3,5	3,5
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	26	30,2	30,2	33,7
DE ACUERDO	29	33,7	33,7	67,4
TOTALMENTE DE ACUERDO	28	32,6	32,6	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Fuente Propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, el 33.7% que representa a 29 colaboradores están de acuerdo que si conocen sus funciones que realizan en su trabajo, el 32.6% que representa a 28 colaboradores están totalmente de acuerdo; el 30.2% representa a 26 colaboradores que no están de acuerdo ni en desacuerdo. En conclusión la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos están de acuerdo que si conocen sus funciones en su trabajo.

3.2 PRUEBA DE LAS HIPÓTESIS DE TRABAJO

Hipótesis de normalidad:

H₀: La distribución es normal.

H₁: La distribución no es normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión $\alpha = 5\% = 0.05$

Significancia encontrada < 0.05 ; se rechaza H₀

Significancia encontrada > 0.05 ; se acepta H₀

Tabla 10 Prueba de Normalidad Kolmogorov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMUNICACION_INTERPERSONAL	,199	86	,000	,891	86	,000
PRODUCTIVIDAD_LABORAL	,176	86	,000	,914	86	,000

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 12, al ser nuestra muestra 86 colaboradores es decir son más de 50 datos, se toma kolgomorov-smirnov. Además nos arroja una significancia encontrada de 0.000 (para ambas variables) que es menor al nivel de significancia $\text{Sig} < \alpha = 0.05$, entonces de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la Hipótesis Nula (H₀) y se acepta la Hipótesis Alterna (H₁) la cual nos confirma que la distribución No es Normal (para ambas variables). Es así que se opta por la estadística No paramétrica y por ende, se procede a rechazar la prueba de hipótesis con el coeficiente 0.000 Rho de Spearman.

3.2.1 Prueba de hipótesis General

Hipótesis General:

Es posible que exista una relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

Planteo de hipótesis:

H₀: No existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. **H₁:** Existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 11 Coeficientes de correlación

SIGNIFICADO	VALOR
Correlación negativa grande y perfecta	-1
Correlación negativa muy alta	-0,9 a -0,99
Correlación negativa alta	-0,7 a -0,89
Correlación negativa moderada	-0,4 a -0,69
Correlación negativa baja	-0,2 a -0,39
Correlación negativa muy baja	-0,01 a -0,19
Correlación nula	0
Correlación positiva muy baja	0,01 a 0,19
Correlación positiva baja	0,2 a 0,39
Correlación positiva moderada	0,4 a 0,69
Correlación positiva alta	0,7 a 0,89
Correlación positiva muy alta	0,9 a 0,99
Correlación positiva grande y perfecta	1

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión $\alpha = 5\% = 0.05$

Significancia encontrada < 0.05 ; se rechaza H_0

Significancia encontrada > 0.05 ; se acepta H_0

TABLA 12: Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			CLIMA_ORGA NIZACIONAL	DESEMPEÑO _LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA_ORGANIZACIONA L	Coefficiente de correlación	1,000	,549
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	86	86
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,549	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	86	86

Interpretación: Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 12 se tuvo una significancia bilateral de 0.037 frente a un nivel significancia alfa de 0.05 (Sig bilateral = $0.037 < \alpha = 0.05$) en consecuencia **se rechaza H_0** y se acepta la hipótesis de la investigación. Con lo cual se confirma que hay relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman la correlación es de 0.549 entre las variables ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva moderada en concordancia a la Tabla 11.

Hipótesis Especifico 1

El nivel de comunicación interpersonal se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

Planteo de las hipótesis:

Ho: No existe correlación entre la comunicación interpersonal y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

H1: Existe correlación entre la comunicación interpersonal y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión $\alpha = 5\% = 0.05$

Significancia encontrada < 0.05 ; se rechaza Ho

Significancia encontrada > 0.05 ; se acepta Ho

TABLA 13 Correlaciones entre la dimensión Comunicación Interpersonal y Productividad Laboral

			COMUNICACION_INTERPERSONAL	PRODUCTIVIDAD_LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACION_INTERPERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,316**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Coefficiente de correlación	,316**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	86	86

Interpretaciones: Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 15 se tuvo una significancia bilateral de 0.03 frente a un nivel de significancia alfa de 0.05 (Sig bilateral = 0.003 $< \alpha = 0.05$) en consecuencia **se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)** y se acepta la hipótesis de investigación. Con lo cual se confirma que hay relación entre Comunicación Interpersonal y Productividad Laboral. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman es de 0.316 entre las dimensiones ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva baja entre la comunicación interpersonal y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos en concordancia a la Tabla 11 de Coeficientes de correlación.

Hipótesis Especifico 2

La autonomía para la toma de decisiones se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

Planteo de las hipótesis:

Ho: No existe correlación entre la toma de decisiones y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

H1: Existe correlación entre la toma de decisiones y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión $\alpha = 5\% = 0.05$

Significancia encontrada < 0.05 ; se rechaza Ho

Significancia encontrada > 0.05 ; se acepta Ho

TABLA 14 Correlación entre Toma de Decisiones y Productividad Laboral

			TOMA_DECISIONES	PRODUCTIVIDAD_LABORAL
Rho de Spearman	TOMA_DECISIONES	Coefficiente de correlación	1,000	,232**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Coefficiente de correlación	,232**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Interpretaciones: Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 14 se tuvo una significancia bilateral de 0.000 frente a un nivel de significancia de 0.005 (Sig bilateral = 0.000 $< \alpha = 0.05$) en consecuencia **se rechaza Ho** y se acepta la hipótesis de investigación. Con lo cual se confirma que hay relación entre la toma de decisiones y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman es de 0.232 entre las dimensiones ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva baja en concordancia a la Tabla 11 de Coeficiente de Correlación.

Hipótesis Especifico 3

Existe relación entre la motivación laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.

Planteo de las hipótesis:

Ho: No existe correlación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

H1: Existe correlación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión $\alpha = 5\% = 0.05$

Significancia encontrada < 0.05 ; se rechaza Ho

Significancia encontrada > 0.05 ; se acepta Ho

TABLA 15: Correlación entre Motivación laboral y productividad laboral

			MOTIVACION _LABORAL	PRODUCTIVI DAD_LABOR AL
Rho de Spearman	MOTIVACION_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Coefficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Interpretación: Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 15 se tuvo una significancia bilateral 0.000 frente a un nivel de significancia de 0.05 (Sig bilateral = $0.000 < \alpha = 0.05$) en consecuencia **se rechaza Ho** y se acepta la hipótesis de investigación. Con lo cual se confirma que hay relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman es de 0.461, entre las dimensiones ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva moderada en concordancia a la Tabla 11 de Coeficientes de Correlación.

IV: DISCUSIÓN

- 4.1 El objetivo general de la tesis ha sido determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe correlación positiva moderada de $R= 0.549$ entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Dichos resultados son coherentes con la teoría de Abraham Maslow quien afirma que el hombre es un todo integrado y organizado, sin partes diferenciadas y que cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona, es decir que si el individuo no muestra desempeño en la organización es porque este mismo no cuenta con el mejor clima laboral ni con el adecuado ambiente para laborar.

Así mismo, existe relación con las conclusiones con la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucará - Acobamba, 2013” de Arango Mezaraime & Barrera Travezaño, que concluye que a medida, que mejora el Clima Organizacional, mejora correlativamente el desempeño laboral de los trabajadores.

También los resultados de la investigación tiene concordancia con la conceptualización de Chiavenato, I, (2007) quien dice que es el clima organizacional la cualidad o posesión del ambiente organizacional que siente los trabajadores de la organización y esta se ve reflejada en su comportamiento.

- 4.2 El primer objetivo específico ha sido determinar la relación entre la comunicación interpersonal y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. De acuerdo de los resultados obtenidos se ha determinado que existe una relación positiva de $R=0.316$ entre la comunicación interpersonal y la productividad.

Dicho los resultados son relacionadas con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo realizó quien considera que son aspectos de tipo

afectivo y social, tales como el reconocimiento, el ser escuchado por la gerencia, el formar parte del grupo de trabajo, los factores importantes para producir más dentro de la empresa.

Así mismo existe relación con las conclusiones de la investigación La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto Nacional de Oftalmología INO, Lima que realizó Álvarez (2001), quien concluye que el clima organizacional es apropiado por la comunicación oportuna que se da en dicha institución.

También los resultados de la investigación tienen afinidad con la definición de Socorro Fonseca (2008), quien dice que comunicar es estar en contacto con los demás e intercambiar opiniones que consiguen sentido de acuerdo con experiencias comunes o distintas que logran sumar para el objetivo de la organización donde labora.

- 4.3 El segundo objetivo específico ha sido determinar la relación entre la toma de decisiones y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. De acuerdo de los resultados obtenidos se ha determinado que si existe una relación positiva baja de $R= 0.232$ entre la comunicación interpersonal y la productividad.

Dicho los resultados son relacionadas con la mencionada ley orgánica de municipalidades (Ley N°27972), quien establece que las municipalidades son órganos de gobiernos locales que goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; además, es decir que emana de la voluntad popular, por tanto, representa al vecindario y es el alcalde quien toma decisiones pero las ejerce con los trabajadores de su municipalidad.

Así mismo existe relacion con las conclusiones de la investigación El Clima Organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas, México que realizó Garza (2010), como resultado en la dimensión de autonomía se percibe que los trabajadores regularmente tienen libertad de decisión, y algunas veces se considera su opinión en la planeación y actuación de objetivos.

También los resultados de la investigación tienen relación con la conceptualización de Kant (2008), quien define la autonomía como el principio donde la voluntad se hace cómplice de la moralidad, y es viable que ésta exprese un imperativo categórico es decir cuando la voluntad actúa moralmente por intereses particulares, más que por el deber mismo.

- 4.4 El tercer objetivo específico ha sido determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. De acuerdo con los resultados obtenidos se ha determinado que existe relación positiva moderada de $R=0.461$ entre la motivación laboral y la productividad.

Dichos resultados son coherentes con la teoría de Maslow quien toma por concepto clave que para que un trabajador se sienta motivado debe de haber de por medio una necesidad para esto el describe una jerarquía de necesidades humanas.

Así mismo, existe relación con las conclusiones con la tesis Clima Organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una PYME de servicios de Ingeniería, Barranquillam Colombia de Del Toro (2012), en la que su contrastación de hipótesis señala que existe una relación positiva moderada entre clima organizacional y desempeño laboral.

También los resultados de la investigación tienen concordancia con la definición de Robbins (2008), quien define a la motivación como la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad está condicionada a un beneficio o interés.

- 4.5 La hipótesis general fue si es posible que exista una relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017. Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 12 se tuvo una significancia bilateral de 0.37 frente a un nivel significancia alfa de 0.05 ($\text{Sig bilateral} = 0.037 < \alpha = 0.05$) en consecuencia **se rechaza H_0** y se acepta la hipótesis de la investigación.

Con lo cual se confirma que hay relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman la correlación es de 0.549 entre las variables ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva moderada en concordancia a la Tabla 11 de Coeficiente.

- 4.6 La primera hipótesis específica que tuvo la investigación fue el nivel de comunicación se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos 2017, Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 13 se tuvo una significancia bilateral de 0.03 frente a un nivel de significancia alfa de 0.05 ($\text{Sig bilateral} = 0.003 < \alpha = 0.05$) en consecuencia **se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)** y se acepta la hipótesis de investigación. Con lo cual se confirma que hay relación entre Comunicación Interpersonal y Productividad Laboral. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman es de 0.316 entre las dimensiones ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva baja entre la comunicación interpersonal y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos en concordancia a la Tabla 11 de Coeficientes de correlación.
- 4.7 La segunda hipótesis específica que tuvo la investigación fue que la autonomía para la toma de decisiones se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 14 se tuvo una significancia bilateral de 0.000 frente a un nivel de significancia de 0.005 ($\text{Sig bilateral} = 0.000 < \alpha = 0.05$) en consecuencia **se rechaza Ho** y se acepta la hipótesis de investigación. Con lo cual se confirma que hay relación entre la toma de decisiones y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman es de 0.232 entre las dimensiones ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva baja en concordancia a la Tabla 11 de Coeficiente de Correlación.
- 4.8 La tercera hipótesis específica que tuvo la investigación fue que si existe relación entre la motivación laboral y la productividad laboral de los

colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017. Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 15 se tuvo una significancia bilateral 0.000 frente a un nivel de significancia de 0.05 (Sig bilateral = 0.000 < α = 0.05) en consecuencia **se rechaza H_0** y se acepta la hipótesis de investigación. Con lo cual se confirma que hay relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Así mismo en la prueba de Rho de Spearman es de 0.461, entre las dimensiones ya mencionadas, es decir existe una correlación positiva moderada en concordancia a la Tabla 11 de Coeficientes de Correlación.

- 4.9 En lo que respecta a la estadística descriptiva consideramos pertinente los resultados obtenidos de la dimensión comunicación interpersonal comprendida en la Tabla 06 siendo su interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, el 37.2% que representa a 32 colaboradores no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que exista una comunicación fluida entre sus compañeros, el 27.9% que representa a 24 colaboradores están de acuerdo y el 23.3% que representa 20 colaboradores están totalmente de acuerdo. En conclusión la mayoría de los colaboradores no están de acuerdo ni en desacuerdo con que exista comunicación fluida entre sus compañeros.

V: CONCLUSIÓN

- 5.1 Se ha determinado que existe una correlación positiva moderada del clima organizacional y desempeño laboral.
- 5.2 Se ha determinado que existe una correlación positiva baja de la comunicación interpersonal y la productividad.
- 5.3 Se ha determinado que existe una correlación positiva baja de la autonomía para la toma de decisiones y la productividad.
- 5.4 Se ha determinado que existe una correlación positiva moderada de la motivación laboral y la productividad.

VI: RECOMENDACIONES

- 6.1 El clima Organizacional y el desempeño laboral tiene una relación no muy alta, debido a que la motivación tiene un dominio directo en el desempeño del trabajador. Por tal razón se recomienda utilizar correctamente los medios de motivación laboral e incluir otras maneras de motivar al trabajador como: reconociendo laboral, ascensos de cargos, vacaciones, incremento de remuneraciones y otros perteneciente a la motivación.
- 6.2 La comunicación interpersonal y productividad laboral tiene una relación positiva. Por lo cual, se le recomienda a la Municipalidad Distrital de Los Olivos armar un Plan de comunicación a fin de fortificar los aspectos de relaciones humanas, manejo de comunicación y otros a manera de conservar la fortaleza que se destaca.
- 6.3 La toma de decisiones y la productividad tienen una relación positiva baja. Por tal motivo se le recomienda a la institución aplicar estrategias de motivación en relación a la política de la institución para impulsar la autonomía para la participación de los colaboradores. Por otro lado sería conveniente crear un ambiente abierto y de confianza dentro de la institución, para que de esta manera todos los servidores se sientan libres de expresar cualquier duda que surja, sin temor a ser reprendidos. Esto con la finalidad de evitar ambigüedades y por consiguiente una mejora en los resultados como institución.
- 6.4 Con respecto a la dimensión motivación laboral y productividad laboral la relación entre los dos es positiva baja. En consecuencia a ello se le recomienda a la Municipalidad Distrital de Los Olivos formular un plan de motivación laboral en relación a la productividad. Promover el trabajo en equipo también un mayor reconocimiento por las tareas asignadas a sus trabajadores para que ellos se interesen y sean motivados por cumplir con los objetivos de su entidad.

VII:REFERENCIAS Y ANEXOS

- Alfaro,F. & Alfaro, M. (2000). Diagnósticos de Productividad por Multimomentos (3ra edición ed.) España, Productica.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. (4a. Ed.). México, Mac Graw-Hill.
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw- Hill
- Brunet, L. (1989). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2002). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw -Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw HILL.
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2010). es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo.
- Chruden y Sherman, (2002) Administración de personal. México: Cesca.
- Rodriguez, N., (2009).Tesis Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. México D. F.: Instituto Policlínico Nacional.
- Valero, C. (1998). Administración de Personal. (1ª. Ed.). Venezuela. Cobo.
- Mendez Alvarez, C. E. (2006). Clima organizaciol. Colombia: Universidad del Rosario.
- Carrasco, S. (2005) Metodología de la Investigación Científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS

INSTRUMENTO DE MEDICION

Mis saludos cordiales Sr. Trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca de EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS (Lima, 2017).

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevaran mucho tiempo, cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración, pero nunca se comunicaran datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

N°	ITEM	TOTALME NTE EN DESACUE RDO	EN DESAC UERDO	NI DESACUE RDO NI DEACUE RDO	DE ACUER DO	TOTALME NTE DE ACUERDO
	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
1	¿Para Ud. existe comunicación fluida entre los compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
3	¿Ud. capta los mensajes que se da dentro de la organización?					
	AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES					
4	¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?					
5	¿La normatividad de la Municipalidad le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
6	¿Usted asume responsabilidades por el trabajo que realiza?					
	MOTIVACION LABORAL					
7	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse adecuadamente en su puesto?					
8	¿Para usted los beneficios de salud que brinda la organización son satisfactorios?					

9	¿Usted está de acuerdo con asignación salarial?					
1 0	¿Considera que la Municipalidad ofrece una línea de carrera para Ud?					
1 1	¿El ambiente de trabajo de la Municipalidad le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
1 2	¿Los trabajadores de la Municipalidad cumplen todas las tareas asignadas?					
1 3	¿Los trabajos que realiza Ud. Permite el cumplimiento oportuno?					
1 4	¿Considera Ud. Que contribuye con el cumplimiento de los objetivos, logros y metas de la organización?					
EFICACIA						
1 5	¿Los trabajos que se realizan en la Municipalidad son de calidad?					
1 6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
EFICIENCIA LABORAL						
1 7	¿Las funciones y responsabilidades están acorde con su especialidad?					
1 8	¿Asume Ud. el liderazgo y colaboración para el desarrollo de sus trabajos en su ámbito de gestión?					
1 9	¿Considera Ud. que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					
2 0	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en el centro de trabajo?					

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p style="text-align: center;">MATRIZ DE CONSISTENCIA Proyecto de Investigación Descriptivo - Correlacional</p>				
<p style="text-align: center;">Titulo: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS (Lima,2017)"</p>				
<p style="text-align: center;">PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVOS</p>	<p style="text-align: center;">HIPOTESIS</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLES</p>	
<p style="text-align: center;">Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis General</p> <p>Es posible que exista una relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.</p>	<p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p style="text-align: center;">TIPO DE ESTUDIO: Aplicada</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental - Contraversal</p> <p style="text-align: center;">Población: 86 trabajadores de la municipalidad de los olivos. Conformado por regimen Locatario</p> <p style="text-align: center;">Muestra: 86 colaboradores de la Gerencia de Admistrac on y Finanzas de la Municipal dad de los Olivos</p> <p style="text-align: center;">METODO DE INVESTIGACION Metodo Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS El instrumento que se va a utilizar para la recoleccion de datos es CUESTIONARIO</p>
<p style="text-align: center;">Problemas Específicos</p> <p>¿Cual es la relacion de la comunicación interpersonal con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)?</p> <p>¿Cual es la relacion de la autonomía para tomar decisiones con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis Específicos</p> <p>El nivel de comunicación interpersonal se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2017.</p> <p>La autonomía para la toma de decisiones se relaciona significativamente sobre la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los</p>	<p style="text-align: center;">DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</p>	



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS (LIMA,2017)", del (de la) estudiante NUÑEZ VILLARROEL BEVERLY DAYANNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El 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.



Los Olivos 21 de Diciembre año 2017.

Firma

DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA

DNI: 08467692

COORDINADOR DEL AREA DE INVESTIGACIÓN
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

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

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Beverly Dayanne Nuñez Villarroel, identificado con DNI N° 72207093, 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 "El clima Organizacional y la relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima,2017)"
 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



Breal

 FIRMA

DNI: BEVERLY DAYANNE NUÑEZ VILLARROEL
 FECHA: 13 de Diciembre del 2018

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



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS (Lima, 2017)"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
NUÑEZ VILLARROEL BEVERLY DAYANNE

ASESOR:
DR. VICTOR DAVILA ARENAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ



Todas las fuentes		
Coincidencia 1 de 12		
proceedings informing...	<1 %	
www.freetechbooks.c...	<1 %	
cdnl.uwo.ca	<1 %	
www.athensjournals.gr	<1 %	15
www.atips.ca	<1 %	
"Abstracts", European ...	<1 %	
tesis.ucsm.edu.pe	<1 %	
www.acgg.org.co	<1 %	

Excluir fuentes



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 Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BEVERLY DAYANNE NUÑEZ VILLARROEL

INFORME TÍTULADO:

El clima Organizacional y la relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos (Lima, 2017)

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **30/11/2017**

NOTA O MENCIÓN: **16**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN