



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

**INFLUENCIA DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA EN EL CLIMA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

AUTORA:

SALLY CLEIRE MENDOZA SALDAÑA

ASESOR:

MGRT. EDWARD ANÍBAL GARCÍA LEÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PROCESOS COMUNICACIONALES EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA

CHIMBOTE- PERÚ

2018

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

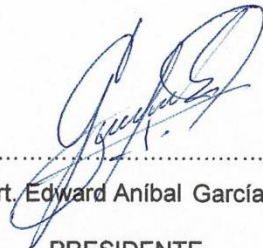
Sally Cleire Mendoza Saldaña

cuyo título es:

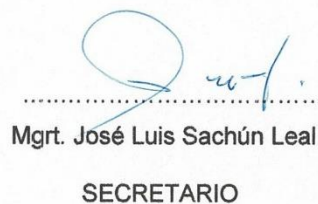
Influencia de la Identidad Corporativa en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Número) Quince (Letras).

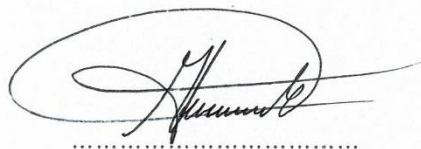
Chimbote 04 de Diciembre del 2018



.....
Mgrt. Edward Aníbal García León
PRESIDENTE



.....
Mgrt. José Luis Sachún Leal
SECRETARIO



.....

Mgrt. Marcelo Linares Castillo
VOCAL

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico principalmente a dios por permitirme a ver llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis adoradas madres Ines Saldaña Rios y Marina Rios Condor por el esfuerzo y sacrificio que hicieron durante estos años de mi carrera universitaria, gracias por darme su amor y su apoyo incondicional, por los valores que me inculcaron para ser una persona de bien, gracias a ustedes y a su amor infinito he logrado llegar hasta aquí y convertirme en una profesional este logro es para ustedes mis amadas madres.

A mi hermano Luis Fernando Mendoza por siempre estar a mi lado y ser un amigo, este logro también es para ti porque quiero que veas en mí como un gran ejemplo de salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por haberme permitido culminar este proyecto satisfactoriamente guiándome por el buen camino y ayudándome todos los días de mi vida a realizar mis metas para gozar de una mejor vida.

Además agradezco a mis profesores Lic. Aníbal León y Lic. José Luis Sachun por haberme ayudado, motivado, por las lecciones en cada asesoría que me brindaron para mejorar y también por su paciencia para lograr realizar este proyecto que me ayudara en mi formación profesional.

Por último quiero dar gracias a mis madres y a toda mi familia, que me apoyaron en cada momento de mi vida y principalmente ayudarme económicamente en este trabajo que es muy importante para mi futuro.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Sally Cleire Mendoza Saldaña, con DNI N° 47571644 a afecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias de la Comunicación, Escuela de Comunicación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también 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 corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 02 de Diciembre del 2018.



Sally Cleire Mendoza Saldaña

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado presento esta tesis titulado “Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018”, con la finalidad de conocer la influencia de la Identidad Corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en cumplimiento del reglamento de Grados y Titulo de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	V
PRESENTACIÓN.....	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
I.INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos.....	25
II.MÉTODO	26
2.1. Diseño de investigación.....	27
2.2. Variables, operacionalización.	27
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
III.RESULTADOS:.....	35

IV.DISCUSIÓN.....	40
V.CONCLUSIONES.....	45
VI.RECOMENDACIONES.....	47
VII.REFERENCIAS	49
VIII.ANEXOS	54

RESUMEN

La presente investigación titulada “Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018, teniendo como objetivo principal determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se empleó el diseño de investigación correlacionar, con una población de 45 trabajadores, no fue necesario sacar muestra porque nuestra población es pequeña, por lo tanto se elaboró la investigación con la participación de todos los trabajadores. Se les aplicó un cuestionario para obtener los datos necesarios que fue aplicada a todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote quienes respondieron a un cuestionario de 24 preguntas debidamente formuladas.

Se llevó a cabo el análisis de datos de manera descriptiva utilizando tablas y gráficos. Los resultados obtenidos se comprobó que el nivel de la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 48.9% de los trabajadores precisó que regular, mientras que el Nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018. el 53.3% de los trabajadores precisó que es regular, se buscó confirmar cual es el tipo de relación que posee las dos variables de estudios; donde el valor de la significancia es equivalente a 0,12% mayor que 0,05 aceptando la hipótesis que indica que La identidad corporativa tiene una influencia positiva baja en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018 donde el valor de R² es equivalente a 13% de variación en cuanto a la influencia entre la identidad corporativa y el clima laboral.

Palabras Clave: Identidad Corporativa, Clima Laboral, Influencia.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Influence of corporate identity in the work environment of administrative workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2018, having as main objective to determine the degree of influence of corporate identity in the work environment of administrative workers. District Municipality of Nuevo Chimbote, correlative research design was used, with a population of 45 workers, it was not necessary to sample because our population is small, therefore the research was developed with the participation of all workers. A questionnaire was applied to obtain the necessary data that was applied to all the administrative workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote who responded to a questionnaire of 24 questions duly formulated.

The data analysis was carried out descriptively using tables and graphs. The results obtained proved that the level of corporate identity in the workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 48.9% of the workers needed to be regulated, while the level of work environment of the administrative workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2018. 53.3% of the workers stated that it is regular, it was sought to confirm which is the type of relationship that has the two study variables; where the value of the significance is equivalent to 0.12% greater than 0.05 accepting the hypothesis that indicates that the corporate identity has a low positive influence on the working environment of the administrative workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2018 where the value of R2 is equivalent to 13% variation in the influence between the corporate identity and the work environment.

Key Word: Corporate Identity, Work Climate, Influence.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La identidad corporativa representa un elemento trascendental para toda gestión eficiente de las organizaciones, dado que se fundamenta en la percepción de los propios trabajadores, que influye en su forma de actuar frente a las dificultades que se presentan; además, posee una vinculación intrínseca con el compromiso y la sensación del deber en el personal. Una identidad consistente y representativa de la actividad o filosofía de trabajo, forma un valor principal que le permite posicionarse en el sector y diferenciarse de la competencia.

A nivel internacional, de acuerdo con León (2015) uno de los conceptos más relevantes para las organizaciones es la identidad corporativa, es un elemento decisivo para toda sociedad o firma. Según León, la identidad corporativa es la unión de diferentes compendios de una organización o una firma utiliza para ser diferente del resto. Los elementos son el logotipo o el merchandising, atravesando por elementos más complicados, como la forma de actuar y de comerciar algunos sucesos. La identidad corporativa es compartida por todos los colaboradores de la organización.

A nivel nacional, ESAN en una encuesta desarrollada a 720 trabajadores, determinando que las organizaciones con una identidad más consistente superaban a más de un 25 %; por lo tanto se puede afirmar que mejorar en dicho aspecto, muestra beneficios para la edificación de una personalidad administrativa, que permite diferenciarse del resto, por lo que cada organización tiene que tener una buena imagen. Además, una identidad corporativa recta puede mejorar la cognición del público objetivo y fortalecer la lealtad del cliente, el diseño establecido de una identidad corporativa mantiene, la cultura, los principios y los objetivos a largo plazo de la empresa, por ello el público que se sienta identificado con los colaboradores y así mantenerse fieles a la organización. (ESAN, 12 de enero de 2018).

En el ámbito municipal, la identidad corporativa se relaciona con el desempeño de sus servidores públicos en los diferentes niveles, partiendo de la máxima autoridad edil hasta el personal con menor grado de decisión.

En el Perú, la mayoría de organismos gubernamentales presentan una identidad corporativa deficiente, la cual se ha exacerbado con el pasar del tiempo producto de su propia gestión. El constante descontento de la población con las entidades de la administración pública no ha motivado cambios trascendentales en las mismas, tornándose en un frecuente detrimento. De acuerdo con Velarde (2017, p. 4) en los municipios de la provincia de Lima, existen evidencias de poca eficiencia y productividad en el personal, lo que tiene un efecto directo en los servicios e infraestructura deficiente canalizada a la población, obras inconclusas, pistas desalmadas, parques sin mantenimiento y poco control de la violencia. Esta situación, es un reflejo de la identidad corporativa defectuosa, dado que el personal mismo de las entidades manifiesta su descontento a través de su trabajo.

A fin de cambiar la identidad negativa en los trabajadores de las entidades gubernamentales, se desarrollan diversas estrategias enfocadas en crear un clima laboral adecuado para el normal desenvolvimiento de los servidores públicos, con el objetivo de lograr una mejora en su productividad que tenga efecto directo en la gestión municipal; dado que las acciones realizadas dentro de una organización se reflejan en la percepción de compromiso y deber, la cual es percibida principalmente por la población que se encuentra vigilante a las acciones realizadas en las instituciones de gobierno.

De acuerdo al estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, la mayoría de los trabajadores administrativos reconocen la identidad corporativa pero en su mayoría no se sienten identificados con la entidad, ello debido a que la municipalidad no cuenta con un sistema de identidad corporativa, sabiendo que la identidad corporativa es un elemento importante dado que sirve como guía para desarrollar contenidos de los mensajes que se dan para la comunicación interna. Cabe mencionar, que los valores simultáneos y la comunicación de los mismos, por medio de programas de identidad favorecen a la unificación de los

trabajadores de la organización; por los colaboradores de la municipalidad, en su mayoría, considera la importancia de los valores para identificarse con los objetivos institucionales (Villugas, 2017).

La problemática descrita previamente también se presenta en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, donde tienen una deficiente identidad corporativa, producto principalmente de la insatisfacción expresada por el personal de la institución, quienes manifiestan su descontento a través de su accionar poco eficiente, caracterizado por la demora en la atención de solicitudes de los usuarios, o no se brindan soluciones inmediatas a sus problemas.

Dentro de los problemas de naturaleza técnica, vinculada al desempeño del personal edil, se menciona el desdén ante los requerimientos o solicitudes de trámite en las áreas administrativas, la lentitud en atención, la incapacidad e inexperiencia de algunos operarios en la solución de problemas, dado que no reciben una capacitación previa para ocupar el puesto de trabajo, finalmente, uno de los problemas más frecuentes que tienen un efecto directo sobre la identidad corporativa, es la falta de empatía e incorrecto trato del personal a los usuarios, que genera gran malestar en la población e incluso hasta quejas ante las instancias correspondientes dentro de la institución.

Por lo descrito previamente, se requiere determinar la relación existente entre la identidad corporativa y el clima laboral en el Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, para lograr establecer una relación de dependencia entre ambas variables que permita encaminar acciones concretas de cambio y potenciamiento de la institución.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional:

En Colombia, Vargas (2013) en su tesis titulada: “Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal; desarrollada en la Universidad Tecnológica de Pereira”, concluye que el 91% de la fortaleza administrativa evidenciada en la Municipal de Santa Rosa de Cabal se fundamenta en su equipo

de trabajo, donde el 60% de servidores mantiene una buena relación con el resto del grupo, no obstante su mayor debilidad se encuentra en el factor aprecio por la buena actitud y desempeño del colaborador cual tuvo una mala calificación.

En Ecuador, Dután y León (2013) en su tesis titulada: “Creación de una identidad corporativa para la empresa Megacom del Cantón Naranjito”, concluye que los trabajadores, administradores y empleados se sienten orientados hacia los objetivos que se quiere llegar con la empresa gracias a la creación de una identidad corporativa.

En Ecuador, Guerrero (2014) en su tesis titulada: “Análisis del clima laboral y propuesta para fortalecer la identidad corporativa del Instituto de Idiomas de la Academia Cotopaxi”, por lo tanto nos dice que el clima laboral en la institución se califica como Bueno según el 53% de los evaluados, Regular con 37% y Malo con 10%; ello indica la falta de comunicación entre en personal docente, que se refleja en una carente identidad con el Instituto, evidenciando un bajo sentido de pertenencia y se afecta considerablemente la identidad corporativa.

En Chile, Zenteno y Duran (2016) en su estudio titulado “Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso”, concluye una constante inquietud en el clima laboral dentro de las organizaciones, debido a su importancia en los resultados obtenidos en su operación (p. 119). El clima laboral tiene un efecto directo sobre la satisfacción, desempeño y motivación presente en el personal y por consiguiente sobre la productividad de la organización (Zenteno y Duran, 2016, p. 120; Rubio, 2011, p. 11; Alcántar, Maldonado y Arcos, 2012, p. 15).

En Chile, Cuadra y Veloso (2012) en su estudio titulado “Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones” desarrollan una evaluación de a los factores intervinientes en el clima laboral que permite su correcta valoración, donde se evidenció un alto porcentaje de factores considerados positivos, como el bienestar laboral, e aumento del liderazgo; lo cual se reflejó en el aumento del rendimiento laboral (p. 51); de igual manera Zenteno y Duran (2016, p. 120),

destacan un conjunto de elementos que determinan el clima laboral, dentro de lo que menciona la remuneración,, trabajo en equipo, liderazgo, aptitud y seguridad.

Por lo tanto, las investigaciones realizadas a nivel internacional evidencian diversos niveles de clima laboral presentes en entidades públicas y privadas, donde las principales fortalezas radican en el trabajo en equipo y liderazgo, no obstante las deficiencias se relacionan con la falta de identidad y sentido de pertenencia con la entidad.

A nivel nacional:

En Trujillo, Salirrosas (2016) en su tesis “Propuesta de un programa de relaciones públicas para fortalecer la identidad corporativa de los trabajadores de cosecha en la empresa agroindustrial Camposol S.A. en el Distrito de Chao- 2015”, concluye que los trabajadores no conocen los elementos de la identidad corporativa: la misión, visión y valores corporativos pero si saben que su trabajo es importante para el logro de los objetivos de la organización 39% de los trabajadores de cosecha dice tener una buena imagen corporativa, ya que la empresa no ejecuta un examen constante de sus conductos de comunicación por lo tanto los trabajadores del área de cosecha no están recibiendo la información correcta de la empresa agroindustrial. Esto impide que los colaboradores estén enterados de todo lo que sucede en la empresa y por lo tanto se consideren extraños a la situación de la organización.

En Trujillo, Flores y Lecca (2016) en su investigación titulada “Aplicación del modelo de comunicación corporativa interna y su influencia en el clima laboral de Teleatento del Perú S.A.C. de la Región Norte 2014”, concluye que el tipo de Comunicación Corporativa Interna que se realizó en los meses de Mayo a Octubre de 2014, realizado a 300 trabajadores de la Empresa Teleatento Perú SAC, donde se demostró que el tipo de Comunicación Corporativa Interna interviene en el clima laboral de la organización, logrando un incremento en la apreciación de 3.78 de puntaje a 4.64 de puntaje.

En Lima, Villugas (2017) en su investigación titulada “Identidad corporativa y estrategias de comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Santa Anita”, por lo tanto nos dice que la defectuosa comunicación de la Identidad Corporativa de la municipalidad intervino negativamente en el comportamiento de la gente, evidenciándose a los colaboradores administrativos de la municipalidad no muy compenetrados con su organización, además, la mayoría prefieren trabajar en otra institución donde le permitan dignificar sus conocimientos y puedan desenvolverse como profesional.

Por lo tanto, las investigaciones en el ámbito nacional evidencian principalmente que los colaboradores se consideran poco reconocido por su organización, ya que le falta una aflicción de pertenencia y busca mejores condiciones laborales para su desarrollo profesional.

A nivel local:

En Nuevo Chimbote, Moncada (2011) en su estudio titulado “Imagen corporativa e identidad corporativa”, concluye que la identidad corporativa es determinante en el progreso de la imagen corporativa, la forma en que se ejerce y trasmite dicha identidad de la organización al personal permite resultados en una imagen corporativa positiva. Asimismo, afirma que para las organizaciones la identidad corporativa no se ha transformado en una conducta digerida completamente, ello se debe a una cuestión de idea de identidad gráfica, lo que crea confusión, y a entorpecido la aprobación de que la identidad corporativa que es algo más que una creación de logotipo

En Chimbote, Morales (2016) en su estudio titulado “Clima laboral en el área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2015”, concluye que el Área de Desarrollo Social presenta un Clima Laboral bueno con un 42% de , los colaboradores encuestados, con el 28% más o menos bueno y con un 11%; malo. Se establece que los distintos niveles de Clima Laboral, se ven influenciados directamente por el entorno o ambiente donde se trabaja, dándose en manifiesto el crecimiento personal y profesional del colaborador.

En Chimbote, Pérez (2010) en su investigación titulada “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote. Doctor en gestión y ciencias de la educación”, nos dice que el clima laboral presenta un resultado negativo según la percepción de los colaboradores, en cuanto a la eficacia de atención se encontró que el público se siente descontento con la atención de la identidad. Se establece que el personal encargado de la institución se preocupara por sus colaboradores, éstos trabajarían satisfechos dentro de la organización, de tal manera que harían un buen trabajo.

Por lo tanto, de los estudios realizados en el ámbito local se evidencia un clima laboral favorable mayormente; no obstante, aún se mantienen niveles negativos del clima según percepción de algunos trabajadores, que no se encuentra satisfechos dentro de la entidad y traducen su descontento en la atención al público.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Identidad Corporativa

1.3.1.1. Conceptualización

Balmer (2001 p.46) La identidad corporativa es la suma de los elementos perceptibles e imperceptibles que diferencian a una organización, y está basada por las acciones de los dirigentes, y quienes conforman una empresa.

Mantiene una perspectiva multidisciplinar y se junta la habilidad, distribución y comunicación de una organización. Se presenta a través de varios conductos, el comportamiento y la comunicación de los colaboradores, los instrumentos de comunicación comercial o desempeño organizacional

Gutiérrez (2011, p.2) Mantiene identidad corporativa como: “la apreciación de una entidad que se mantiene por sí misma. Suele ser la tradición y habilidades de una empresa”.

1.3.1.2. Atributos

De acuerdo con Gutiérrez (2011, p. 7-8) las características de cada institución conforman su identidad, que se resume en dos cualidades:

- Rasgos físicos. Concentran los elementos icónico-visuales como símbolo de identidad, admitidos para la personalidad de la empresa dentro de su entorno. Los aspectos primordiales de la identidad física de una forma simbólica – la marca/imagotipo - y una forma verbal – logotipo -.
- Rasgos culturales. Contribuyen los elementos hondos de una propia creencia y valores de la empresa, se quiere decir la personalidad cultural de la organismo se conoce como la expresión, de forma codificada, de la cultura escondida de la empresa. La unión de ambos dará una idea general de la identidad corporativa, un plan que habrá de ocuparse mucho de la imagen externa, y de la internan dando ejemplo de la filosofía y un estilo de trabajo, dentro de la organización.

1.3.1.3. Dimensiones

De acuerdo con Sainz de Vicuña (2003, P.159), La identidad corporativa de una empresa son: sus objetivo social, su misión y los objetivos corporativos que se plantean lograr, es el ser de la organización. Con ello se manifiestan los atributos de identidad a planear, los objetivos administrativos de la entidad.

- Cultura corporativa: Zapata (2002, p.36) dice que, la cultura es un la unido de elementos, más o menos palpables, realizados por la organización, la entidad tiene una cultura similar a la tecnología. La cultura organizacional forma la identidad de la organización. Recomendaciones, salarios, compromiso.
- Filosofía corporativa: según Sainz de vicuña (2003, p.159) Es la base de la organización para orientar la conducta de la empresa. La filosofía corporativa representa el pensamiento de

la organización. Para aplicarlas, se deben analizar tres elementos, que dirige la organización, y que es lo que mantiene o exige a que la organización vaya en una determinada dirección. Los elementos son: misión, visión y objetivos.

- Estilo corporativo: Costa (1993, p55) define estilo corporativo como la expresión de la filosofía de una organización, de sus objetivos generales y de su posicionamiento delante de un público, relacionadas con otras organizaciones locales. Los signos del cual forman el estilo corporativo son: el logotipo, la tipografía, los colores corporativos y el símbolo

1.3.2. Clima Laboral

1.3.2.1. Conceptualización

De acuerdo con Segredo (2014, p.8) el clima laboral es el entorno, humano y físico, en el que se despliega el trabajo diario, la manera de tratar de los jefes con sus trabajadores, como el trato entre el personal de la entidad; interviene en el bienestar y por lo contrario en la producción del trabajador, es el aspecto más frecuentemente aludido en el diagnóstico organizacional; depende mucho del valor de motivación, esta variable influye en el estado de ánimo de los colaboradores y por lo tanto es de mucha importancia.

El Clima laboral se caracteriza por ambiente de trabajo, estas características son vistas directa o indirectamente por los colaboradores que se vienen desarrollando en dicho ambiente. Estas características son diferente de una entidad a otra y de un sector a otra dentro de una entidad. (Segredo y Reyes, 2009, p.3).

1.3.2.2. Importancia

El estudio del clima laboral, valora en forma probada y metodología, la idea de los colaboradores acerca de su ambiente de trabajo y, con el propósito de planear acciones específicas para superar los elementos perjudiciales que se descubren y afectan el deber y el rendimiento de los trabajadores. (Cruz, 2012, p. 3).

Evaluando el clima laboral, se llega a saber el conocimiento que tiene el personal sobre la realidad actual de las relaciones que existe en la empresa, lo cual permite crear esquemas de mediación y realizar un método de rastreo y valoración. Un buen clima laboral es una inversión a largo plazo. (MINSA, 2010, p.4).

1.3.2.3. Teorías del Clima laboral

a) Teoría de administración

De acuerdo con Fayol, el clima laboral es la estructura de toda organización, para lograr una buena eficiencia de todos los involucrados de una entidad. (Mainegra y Sampedro, 2005, p.5).

b) Teoría del comportamiento organizacional

Tiene como uno de sus prioridades estudiar el balance del individuo y los grupos, con el fin de emplear dicho conocimiento para mejorar la eficacia de su administración (Pérez, 2010, p.9). De la teoría del comportamiento organizacional se conoce muchas contextos que ayudan para el estudio de las personas de cómo interactúan en distintos argumentos. El comportamiento tiene muchas características como la autoestima, la inteligencia, la personalidad, el carácter, las emociones, la motivación, el aprendizaje y la cultura. Se confirma que a partir del comportamiento de las personas se desglosan sus acciones organizacionales.

1.3.2.4. Dimensiones del Clima laboral

Palma (2004, p.16) dice que son cinco las dimensiones que establece el clima laboral de acuerdo al análisis descriptivo y específico ejecutado para la “Escala Clima Laboral CL-SPC”; y son:

- **Autorrealización**

Percepción del individuo respecto del a su lugar de trabajo que beneficia a su progreso propio y profesional, para garantizar su prosperidad y sentimiento de satisfacción. Escudero (2011) La

autorrealización es la ambición de los humanos para prevalecer y desarrollar su potencial, cuando cada una llega a este grado se siente superior y con ganas de poder salir adelante; este factor es el más útil para la organización, y el trabajador muestra más eficacia

- **Involucramiento laboral**

Percepción del individuo respecto a su lugar de trabajo que beneficia a su progreso propio y profesional, para garantizar su prosperidad y sentimiento de satisfacción por la entidad a través de su desempeño. Frías (2001) mantiene que el colaborador sabe de los objetivos y muestra compromiso con sus compañeros para una mejor eficacia en su trabajo.

- **Supervisión**

Implica la percepción del colaborador sobre las acciones de inspección y control de su actividad laboral, como una valoración del desempeño diario, que permita mejorar su productividad y calidad de servicio, creando un ambiente de tensión acompañada de orientación continua (Escudero, 2011).

- **Comunicación**

Nivel de claridad y exactitud de la información que permite al movimiento íntimo de la organización y asegura un adecuado nivel de servicio, logrando mejores relaciones entre los colaboradores. Cuadrado (2007) aduce que la comunicación efectiva entre los trabajadores de la organización aumenta su nivel de productividad.

- **Condiciones laborales**

Conjunto de elementos y factores de naturaleza económica y psicosocial con gran influencia sobre el cumplimiento de las funciones en los colaboradores, que facilitan o dificultan su actividad. Asimismo, De la Fuente (citado por Cuadrado, 2007) menciona que la gratificación es un elemento crucial para el trabajador, ya que un mal salario no contribuye al clima laboral, no obstante, un salario alto no implica necesariamente una mejora del rendimiento laboral.

1.3.2.5. Elementos del Clima laboral

Litwin y Stinger (citado por Llaneza, 2009, p.14) afirman la presencia de algunos elementos que componen el clima laboral, donde estos se relacionan con algunas propiedades de una entidad, tales como:

a) Estructura

Es el enfoque que tienen los trabajadores de la entidad sobre norma y restricciones a las que se enfrentan para la realización de su trabajo. Es el régimen de la organización para cumplir con patrones, reglas, etc. (Llaneza, 2009, p. 32)

b) Responsabilidad

Se siente en libertad de tomar decisiones en el trabajo. Se aprecia el cumplimiento de ser una autónoma. (Llaneza, 2009, p. 33).

c) Recompensa

Es el conocimiento de los trabajadores de un dichoso pago aceptado con un buen trabajo realizado. (Llaneza, 2009, p. 34).

d) Reto

Impresión de los colaboradores acerca de los objetivos que asigna la empresa. Aprecia si en el trabajo se arriesga con el fin de lograr los retos propuestos. (Llaneza, 2009, p. 35).

e) Relaciones

Conocimiento que tienen los colaboradores de la presencia de un lugar atractivo para trabajar, (Llaneza, 2009, p. 36).

f) Cooperación

Impresión respecto a la calidad de apoyo de sus superiores y colegas (Llaneza, 2009, p. 36).

g) Estándares

El conocimiento de los colaboradores sobre las normas de rendimiento, que se traduce como parámetros establecidos para su actividad que deben respetarse (Llaneza, 2009, p. 36).

h) Conflictos

Aprobación de los dictámenes disconformes y desplazamiento de dar solución a una dificultad que puedan surgir por dichas discrepancias (Llaneza, 2009, p. 36).

i) Identidad.

El trabajador da a conocer su compromiso y entrega que tiene con la organización, se siente identificado con su trabajo (Llaneza, 2009, p. 36).

1.4. Formulación del problema

¿La identidad corporativa influye en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación es relevante para las entidades del sector público y privado, dado que se focaliza en evaluar la identidad corporativa desde una perspectiva interna de la entidad, donde los colaboradores brindan una apreciación personal de cómo la población usuaria de la institución edil interactúa con ellos, lo que denota un comportamiento específico acorde al pensamiento de las personas sobre la identidad de la institución. Además, se considera una posible relación entre la identidad corporativa y el clima laboral imperante en la institución; con ello, se busca determinar causales concretas de la deteriorada identidad comúnmente manifiesta en las instituciones públicas, sobre todo las entidades vinculadas al gobierno.

El estudio posee relevancia social, dado que permitirá diagnosticar eficientemente el grado de identidad presente en el personal con la institución, lo que tiene un reflejo directo en su desempeño, siendo los pobladores de la localidad los beneficiarios directos con sus actividades; por ello, la evaluación realizada sobre la identidad corporativa y su relación con el clima laboral permite identificar posibles nichos de mejora, para ejecutar acciones orientadas a optimizar el servicio prestado a los ciudadanos pertenecientes a su jurisdicción.

La investigación se justifica en el aspecto metodológico, dado que brinda un marco procedimental específico para la evaluación del clima laboral y la identidad corporativa en una organización pública; asimismo, proporciona instrumentos para la recolección de información sobre dichas variables considerando la búsqueda de una influencia significativa entre ellas, identificando plenamente el método de análisis de datos adecuado para la comprobación de dicha hipótesis

1.6. Hipótesis

HI. La identidad corporativa influye el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

Ho. La identidad corporativa no influencia en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

1.7.2. Objetivo Específicos

- Conocer el nivel de la identidad corporativa en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.
- Conocer el nivel del clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018
- Establecer la relación de la identidad corporativa y el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

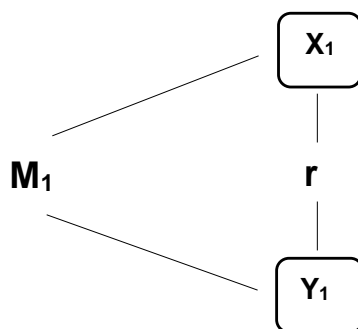
CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación presentó un diseño **no experimental, transversal y correlacionar**, donde las variables de estudio no se manipularon, sino que se observaron tal y como se presentan en la realidad, al ser transversal, los datos fueron recogidos en un preciso momento; donde, se consideró correlacionar debido a que busca establecer una relación entre el clima laboral y la identidad corporativa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152-157).



Donde:

M₁: Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

X₁: Identidad corporativa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Y₁: Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

r: Relación entre la identidad corporativa y el clima laboral

2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Variables

a) **Variable independiente:** Identidad corporativa

b) **Variable dependiente:** Clima laboral

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERALIZACIÓN	INDICADORES	ITEMS
IDENTIDAD CORPORATIVA	La percepción que una organización tiene sobre sí misma. Suele ser la tradición y habilidades de una empresa (Gutiérrez, 2011)	Cultura corporativa	La cultura es un la unido de elementos, más o menos palpables, realizados por la organización.	Recomendaciones	¿Recibe recomendaciones constantes de estrategias por parte de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
				Salario	¿Su sueldo es el adecuado en relación a la labor que realizo?
				Compromiso	¿Se siente comprometido con los objetivos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
		Filosofía corporativa	Es la base de la empresa para orientar la conducta de la empresa, representa el pensamiento de la organización.	Misión	¿Desempeña sus funciones de acuerdo a lo establecido por la misión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
				Visión	¿Contribuye al logro de la visión de la Municipalidad de Nuevo?
				Objetivo	¿Los objetivos institucionales se alinean a sus objetivos personales?

				Logotipo	¿Considera que el logotipo expresa los fines de la entidad?
		Estilo corporativo	El estilo corporativo es el término de la filosofía de una organización, de sus objetivos generales y de su posicionamiento conformado por el logotipo, la tipografía, el símbolo y los colores corporativos.	Tipografía	¿Considera que el tipo de letra del logotipo es el adecuado para los fines de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
				Símbolo	¿Usted considera que el Escudo que usa la municipalidad es el adecuado?
				Colores Corporativos	¿Se siente identificado con los colores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?

VARIABLE	DIFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERALIZACIÓN	INDICADORES	ITEMS
CLIMA LABORAL	Es el entorno, humano y físico, en el que se despliega el trabajo diario, la manera de tratar de los jefes con sus trabajadores, como el trato entre el personal de la entidad. (Segredo, 2014).	Autorrealización	Percepción del individuo respecto del a su lugar de trabajo que beneficia a su progreso propio y profesional, para garantizar su prosperidad y sentimiento de satisfacción.	Desarrollo personal	¿El trabajo que viene realizando permite tu desarrollo personal?
				Desarrollo profesional	¿Las actividades en las que trabaja permiten su desarrollo profesional?
				Prosperidad	¿Siente que prospera en su ámbito laboral?
				Realización	¿Se siente realizado con el trabajo que viene desempeñando en la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
		Involucramiento laboral	Percepción del individuo respecto a su lugar de trabajo que beneficia a su progreso propio y profesional, para garantizar su prosperidad y satisfacción por la organización.	Valores	¿Pone en práctica los valores de la municipalidad al momento de realizar su trabajo?
				Compromiso	¿Muestra compromiso con las labores y metas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
				logros	¿Su trabajo contribuye a los logros de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
		Supervisión	La percepción del colaborador sobre las acciones de inspección y control de su actividad laboral.	Inspección	¿Se realizan inspecciones del cumplimiento de las normas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
				Control	¿La Municipalidad de Nuevo Chimbote dispone de un sistema para el control de las actividades del trabajador?

		Comunicación	Nivel de claridad y exactitud de la información que permite al movimiento íntimo de la organización y asegura un adecuado nivel de servicio.	Fluidez	¿La comunicación entre los colaboradores es fluida?
				Precisión	¿Es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote?
				Clara	
		Condiciones laborales	Conjunto de elementos y factores de naturaleza económica y psicosocial con gran influencia sobre el cumplimiento de las funciones en los colaboradores.	Economía	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otra Municipalidad?
				Psicosocial	¿Se siente motivado para realizar sus labores?
					¿Participa en las actividades de interrelación de los trabajadores, organizadas por la Municipalidad de Nuevo Chimbote?

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población se conformó por los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que asciende a 45 trabajadores en total.

Área	Nombrados	Contratados	CAS	Total	%
Alcaldía	4	2	4	10	22.22%
Finanzas	5	3	2	10	22.22%
Recursos Humanos	3	3	2	8	17.78%
Trámite documentario	3	4	3	10	22.22%
Imagen Institucional	3	1	3	7	15.56%
TOTAL	18	13	14	45	100%

Fuente: Área del personal de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote

2.3.2. Muestra

El tamaño maestral fue similar a la población, con un total de 45 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Se asignaron puntaje para cada alternativa según la escala de Likert.

Escalas	Puntajes
Siempre	5
Casi siempre	4
A Veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

La posibilidad de puntaje máximo fue 50 en nuestra primera variable de Identidad Corporativa, de tal, manera que se formaron tres categorías proporcionadas de ocurrencia de la variable en estudio tal como se detalla más adelante.

Escalas	puntaje
Bajo	0 – 10
Regular	11 – 30
Alto	31 - 50

La posibilidad de puntaje máximo fue 70 en la segunda variable de clima laboral, de tal manera que se formaron tres categorías proporcionales de ocurrencia de la variable en estudio tal como se detalla a más adelante.

Escalas	Puntaje
Bajo	0 – 14
Regular	15 – 35
Alto	36 - 70

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

- **Técnicas**

En la presente investigación se empleará como técnica de investigación la **encuesta**, con lo cual se formuló interrogantes de manera directa a los trabajadores evaluados.

- **Instrumentos**

Se empleó dos **cuestionarios** elaborados y validados, para la recolección de datos, uno de ellos se destinó a medir la identidad corporativa y el otro el clima laboral, según las dimensiones, el cual fue sometido a criterio de jueces y se verificará su confiabilidad mediante una prueba piloto.

2.5. Métodos de análisis de datos

La recopilación de información se procesó de manera descriptiva con el software Microsoft Excel 2013, mediante cuadros de entrada simple con frecuencias absolutas y relativas y su correspondiente representación gráfica. El análisis inferencial se realizará mediante la prueba de correlación de Pearson, que permitirá establecer el grado de asociación o relación entre la identidad corporativa y el clima laboral. El procesamiento estadístico se realizará con el software SPSS versión 24.

2.6. Aspectos éticos

La institución objeto de estudio pertenece al gobierno local, por ello resulta de gran relevancia mantener los valores de confidencialidad de la información, siendo los datos recopilados de uso exclusivo para el presente estudio, además resulta necesario solicitar la autorización respectiva para el proceso de recolección de datos y se otorguen las facilidades de acceso a la entidad y al personal sujeto a evaluación que se mantendrá al confidencialidad y se respetara el derecho de autor de acuerdo a la norma APA.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS:

VARIALE: IDENTIDAD CORPORATIVA

3.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar el nivel de la identidad corporativa en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

Tabla N°1: Nivel de la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	13	28,9
	REGULAR	22	48,9
	ALTO	10	22,2
	Total	45	100,0

Fuente: Elaboración propia.

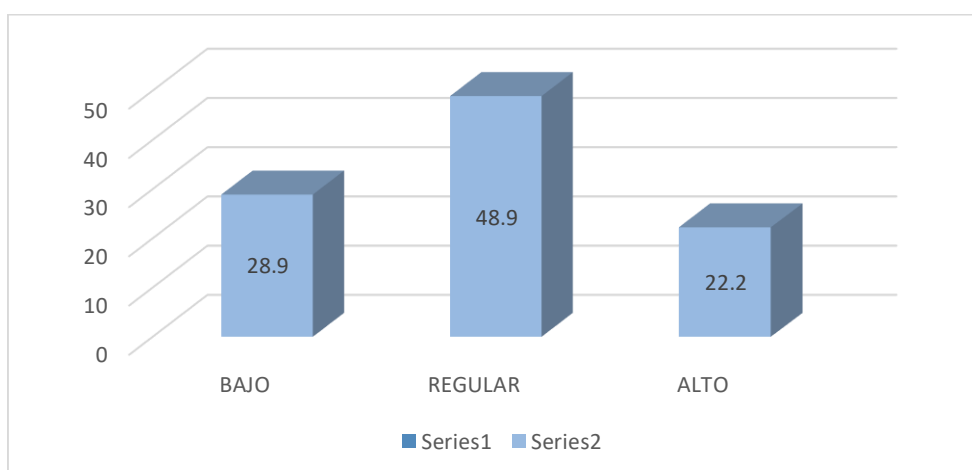


Figura 1: Nivel de la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 1: nos indica que el nivel de la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, es alto para el 22.2 %, mientras que el 48.9% preciso que regular y por tanto el 28.9% señalo que es bajo.

VARIABLE: CLIMA LABORAL

3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar el nivel del clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

Tabla N°2: Nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	13	28,9
	REGULAR	24	53,3
	ALTO	8	17,8
	Total	45	100,0

Fuente: Elaboración propia.

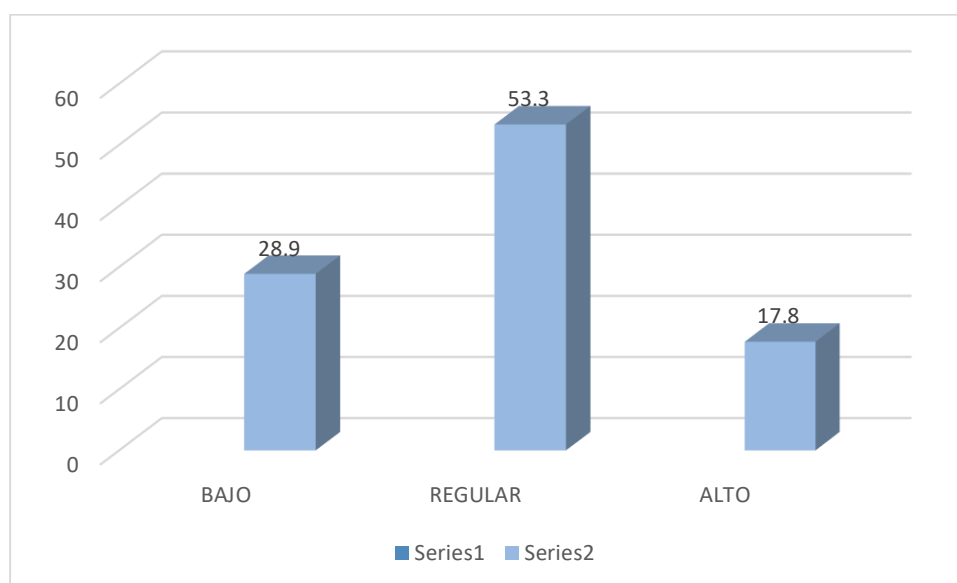


Figura 2: Nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 2: nos indica que el Nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018. Es alto para el 17.8%, mientras que el 53.3% precisó que es regular y por último el 28.9 % señaló que es bajo.

3.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar la relación de la identidad corporativa y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

Tabla N°3: *Correlación entre Identidad Corporativa y el Clima Laboral*

		CLIMA LABORAL	IDENTIDAD CORPORATIVA
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,373*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	45	45
IDENTIDAD CORPORATIVA	Correlación de Pearson	,373*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

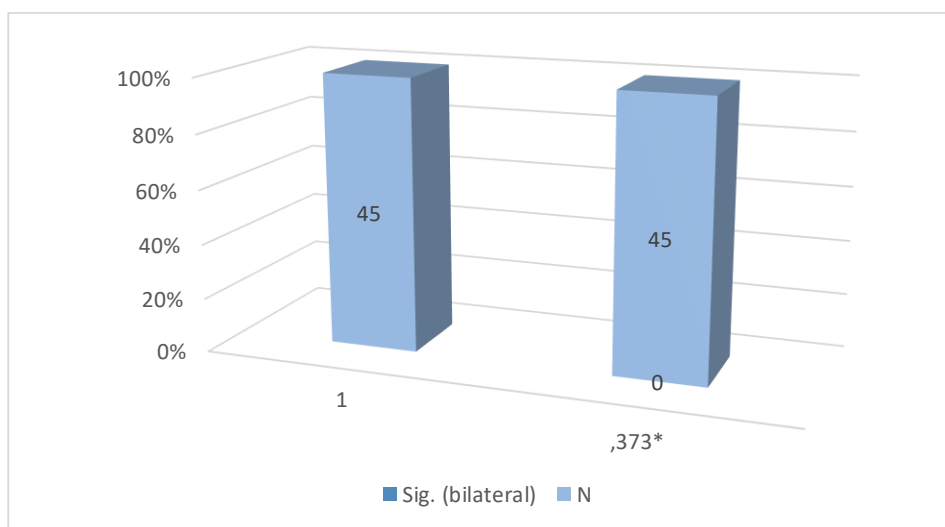


Figura3: Correlación entre Identidad Corporativa y el Clima Laboral

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 3: se muestra un análisis estadístico donde el valor de significancia es equivalente a ,373 mostrando así la relación entre ambas variables de estudio aceptando la hipótesis que indica que la identidad corporativa tiene relación con el clima laboral.

3.4. OBJETIVO GENERAL: Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

TABLA N° 4: *Determinación de la Influencia entre las variables*

Resumen del modelo									
Modelo	R	Estadísticos de Cambio							
		R cuadrado	R cuadrado corregida	R cuadrado de la estimación	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2
1	,373 ^a	,139	,119	3,414	,139	6,963	1	43	,012

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 4, se buscó confirmar cual es el tipo de relación que posee las dos variables de estudios; donde el valor de la significancia es equivalente a 0,12% mayor que 0,05 aceptando la hipótesis que indica que La identidad corporativa tiene una influencia positiva baja en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018 donde el valor de R2 es equivalente a 13% de variación en cuanto a la influencia entre la identidad corporativa y el clima laboral.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

La identidad corporativa es una variable trascendental para una buena gestión de una organización, se fundamenta en la percepción de los trabajadores, que interviene en su forma de enfrentar los problemas que se presentan; además, posee un vínculo personal con el compromiso. Una identidad sólida y distintiva de la actividad o filosofía de trabajo, constituye un valor esencial que le permite diferenciarse de la competencia. El clima laboral es el entorno, humano y físico, en el que se despliega el trabajo diario, la confianza que brinda el empleador con sus trabajadores, como el trato entre el personal de la organización; influye en la bienestar y por lo tanto en el rendimiento de la organización; tiene mucho que ver con la motivación, esta variable es muy importante pues interviene mucho en el estado de ánimo de las personas.

El problema que se presenta en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, donde se tiene una deficiente identidad corporativa, producto principalmente de la insatisfacción expresada por el personal de la institución, quienes manifiestan su descontento a través de su accionar poco eficiente, la falta de empatía e incorrecto trato del personal a los usuarios, que genera gran malestar en la población.

En esta investigación se quiere demostrar si hay una influencia positiva o negativa de las variables de identidad corporativa y clima laboral donde se evaluó a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, cabe resaltar que para obtener estos resultados los trabajadores se mostraron amables y accedieron a responder todas las preguntas necesarias,

Para el primer objetivo específico: Según los resultados obtenidos en la investigación se observa que el nivel de la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, según el 22.2 % de los trabajadores es alto, mientras que la 48.9% precisó que regular y por tanto el 28.9% señaló que es bajo, lo cual revela que la identidad corporativa dentro de dicha institución es regular entre los trabajadores por lo tanto estos resultados se ven reflejados en las dimensiones cultura corporativa y filosofía corporativa donde nos indica tener un nivel regular. Los resultados de la investigación son relativamente distintos a lo encontrado por Salirrosas (2016) en su tesis “Propuesta de un programa de relaciones públicas para fortalecer la identidad corporativa de los trabajadores

de cosecha en la empresa agroindustrial Camposol S.A. en el Distrito de Chao- 2015”, ”, concluye que los trabajadores no reconocen los elementos de la identidad corporativa: la misión, visión y valores corporativos pero si saben que su trabajo es importante para el logro de los objetivos de la empresa 39% de los trabajadores de cosecha dice tener una buena imagen corporativa. Por otro lado, niega lo dicho, Villugas (2017) en su investigación titulada “Identidad corporativa y estrategias de comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Santa Anita”, por lo tanto nos dice que la deficiente comunicación de la Identidad Corporativa de la municipalidad intervino negativamente en el comportamiento de la gente, evidenciándose que los colaboradores administrativos de la municipalidad no están muy identificados con su organización, además, la mayoría prefieren trabajar en otra institución donde le permitan dignificar sus conocimientos y puedan desenvolverse como profesional.

Para reforzar un poco más, podemos ver que Sainz de Vicuña (2003), nos dice La identidad corporativa de una empresa son: sus objetivo social, su misión y los objetivos corporativos que se plantean lograr, es el ser de la organización. Con ello se manifiestan los atributos de identidad a planear, los objetivos administrativos de la entidad.

Para el segundo objetivo específico: Según los resultados obtenidos en la investigación se observa que el nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018. Según el 53.3% de los trabajadores es regular mientras que el 28,9% menciona que es bajo lo cual revela que el clima laboral es regular entre los trabajadores por lo tanto estos resultados se ven reflejados en las dimensiones involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales donde nos indica tener un nivel regular. Estos resultados mostrados son inferiores a los de, Morales (2016) en su estudio titulado “Clima laboral en el área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2015”, concluye que el Área de Desarrollo Social presenta un Clima Laboral bueno con un 42% de, los colaboradores encuestados, con el 28% más o menos bueno y con un 11%; malo. Se establece que los distintos niveles de Clima Laboral, se ven influenciados directamente por el entorno o ambiente donde se trabaja, dándose en manifiesto el crecimiento personal y profesional del colaborador. Por lo tanto demuestra lo contrario, Pérez (2010) en su investigación titulada “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote. Doctor en gestión y ciencias de la

educación”, nos dice que el clima laboral presenta un resultado negativo según la percepción de los colaboradores, en cuanto a la eficacia de atención se encontró que el público se siente descontento con la atención de la identidad. Se establece que el personal encargado de la institución se preocupara por sus colaboradores, éstos trabajarían satisfechos dentro de la institución, de tal manera que realizarían un buen trabajo y se vería reflejado en los estudiantes.

Para el tercer objetivo específico: Según los resultados encontrados, se muestra un análisis estadístico donde el valor de significancia es equivalente a 0,373 mostrando así una relación positiva baja entre las variables de identidad corporativa y el clima laboral. Esto quiere decir que se tiene que estudiar más las dimensiones u otras variables que están afectando a que no haya una buena correlación entre las variables. Por lo tanto Guerrero (2014) en su tesis titulada: “Análisis del clima laboral y propuesta para fortalecer la identidad corporativa del Instituto de Idiomas de la Academia Cotopaxi”, por lo tanto nos dice que el clima laboral en la institución se califica como Bueno según el 53% de los evaluados, Regular con 37% y Malo con 10%; ello indica la falta de comunicación entre en personal docente, que se refleja en una carente identidad con el Instituto, evidenciando un bajo sentido de pertenencia y se afecta considerablemente la identidad corporativa. Esto se refuerza con lo que dice Villugas (2017) en su investigación titulada “Identidad corporativa y estrategias de comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Santa Anita”, por lo tanto nos dice que la defectuosa comunicación de la Identidad Corporativa de la municipalidad intervino negativamente en el comportamiento de la gente, evidenciándose que los colaboradores administrativos de la municipalidad no están muy identificados con su organización, además, la mayoría prefieren trabajar en otra institución donde le permitan dignificar sus conocimientos y puedan desenvolverse como profesional.

Para el objetivo general: Se buscó confirmar cual es el tipo de relación que posee las dos variables de estudios; donde el valor de la significancia es equivalente a 0,12% mayor que 0,05 aceptando la hipótesis que indica que La identidad corporativa tiene una influencia positiva baja en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018 donde el valor de R2 es equivalente a 13% de variación en cuanto a la influencia entre la identidad corporativa y el clima laboral. Se corrobora con lo dicho por León (2015) uno de los conceptos más relevantes para las organizaciones es la

identidad corporativa, es un elemento decisivo para la sociedad o firma. Según León, la identidad corporativa se refiere a la alianza de diferentes compendios de una organización, o firma utiliza para diferenciarse de los demás. Entre los elementos se recalca el logotipo o el merchandising, cruzando por elementos más complicados, como la forma de actuar y de comerciar algunos programas. Por otro lado, Balmer (2001 p.46) La identidad corporativa es la suma de los elementos perceptibles e imperceptibles que diferencian a una organización, y está basad por las acciones de los dirigentes, y quienes conforman una empresa.

Mantiene un perspectiva multidisciplinar y se junta la habilidad, distribución, comunicación y cultura de una empresa. Se presenta a través de varios canales, el comportamiento y la comunicación de los colaboradores, los instrumentos de comunicación comercial o desempeño organizacional

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN

V. CONCLUSIONES

Después de analizar las dos variables se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que si existe influencia positiva baja de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.
2. Se identificó un nivel regular de la Identidad Corporativa en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018,
3. Se determinó un nivel regular del Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018
4. Concluimos que si existe una relación positiva baja entre las variables Identidad Corporativa y Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados se plantea las siguientes recomendaciones para poder mejorar los resultados formulados.

1. La alta dirección del sector administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, iniciar un programa de capacitación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores.
2. Implementar un modelo de clima laboral, donde todos los colaboradores de la organización sean considerados emisores de comunicación, debido a que todos de alguna manera estamos siempre expresando y dando mensajes dentro de una organización.
3. Elaborar una estrategia de actividades para la dimensión: clima laboral para los colaboradores administrativos. Además, realizar programas motivacionales y actividades integradoras a los trabajadores, lo que ayudará a que se sientan satisfechos con la institución. Se haría a través de una investigación descriptiva utilizando una ficha de observación y terminar su mejora o no del clima laboral de loa trabajadores
4. Por último a los próximos investigadores estudiar a profundidad las variables estudiadas y hacer un análisis cualitativo de los elementos externos e internos de una institución.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alcántar, V., Maldonado, S. y Arcos, J., (2012). *Medición de clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad*. Revista Internacional de Administración y Finanzas, 5(3), 55-68.
- Balmer (2001). *Identidad, imagen y reputación de la empresa: integración de propuestas teóricas para una gestión exitosa*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274330593005.pdf>
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2012). *Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral*. Revista Universum, 2(22), 40-56.
- Cuadrado, C. (2007). *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. España: FC Editorial.
- Cruz, O. (2012). *Clima Organizacional*. Recuperado de: <http://hcm-sosw2012-1.blogspot.pe/2012/04/clima-organizacional.html>
- Dután, Y. y León, I. (2013). *Creación de una identidad corporativa para la empresa Megacom del Cantón Naranjito* (tesis de grado). Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Esan (12 de enero de 2018). *¿Qué es la identidad corporativa?*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/que-es-la-identidad-corporativa/>
- Escudero, M. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente* (novedad 2011). España: Editorial Paraninfo.
- Flores, M. y Lecca, A. (2016). *Aplicación del modelo de comunicación corporativa interna y su influencia en el clima laboral de Teleatento del Peru S.A.C. de la Región Norte 2014* (tesis de grado). Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Guerrero, M. (2014). *Análisis del clima laboral y propuesta para fortalecer la identidad corporativa del Instituto de Idiomas de la Academia Cotopaxi* (tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Comunicación Corporativa). Quito, Ecuador: Universidad de las Américas.
- Gutierrez, J. (2011). *Identidad corporativa*. Cajamarca, Perú. Recuperado de: www.perucam.com/presen/pdf/21.%20Identidad%20corporativa.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: McGraw-Hill
- Ind, N. (1992). *Imagen corporativa*. (1a ed.). Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.
- Kreps, G. (1995). *La comunicación en las organizaciones* (1a ed). Argentina: Addison Wesley Iberoamericana.
- León, F. (2015). ¿Qué es la identidad corporativa?. Recuperado de: <https://www.merca20.com/que-es-la-identidad-corporativa/>
- Linares, A. (2010). *La imagen corporativa desde la perspectiva del público interno en el Hospital Hogar Clínica San Rafael* (tesis para optar el de Magíster en Ciencias de la Comunicación). Maracaibo, Venezuela: Universidad Del Zulia.
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*. (13a ed.). Ediciones Lex Nova. Recuperado de: http://books.google.com.pe/books?id=EAq3__YLOjIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Mainegra J. y Sampedro B. (2005). *Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Policlínico docente isidro de armas*. La Habana, cuba.
- Mínguez, N. (2013). *Un marco conceptual para la imagen corporativa*. Revista de Estudios en Comunicación, 5(8), 45-55.
- MINSA (2008). Documento Técnico: *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. RM N° 623-2008/MINSA. Ministerio de Salud. Perú.
- MINSA (2010). *Metodología del Estudio de Clima Organizacional*. Dirección de Calidad en Salud. Perú.
- Moncada, M. (2011). *Imagen corporativa e identidad corporativa* (monografía para optar el título profesional de Licenciado en Comunicación Social). Nuevo Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo.
- Morales, M. (2016). *Clima laboral en el área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2015* (tesis para optar el de Magíster en Gestión Pública). Chimbote, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima.
- Pérez J. (2010). *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote* (tesis para optar el grado de Doctor en gestión y ciencias de la educación). Chimbote, Perú: Universidad Privada San Pedro.

- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado año 2013* (tesis para optar el grado académico de doctor en educación). Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Rubio, E. (2011). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral. Semanario de Economía Familiar, Consumos y Empleo. El Mundo*. Recuperado de: <http://formacioneiniciativlaboral.es/articulos/clima%20laboral.pdf>
- Salirrosas, C. (2016). *Propuesta de un programa de relaciones públicas para fortalecer la identidad corporativa de los trabajadores de cosecha en la empresa agroindustrial Camposol S.A. en el Distrito de Chao- 2015* (tesis maestría). Pereira, Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Santa, L. (2015). *La importancia de una buena imagen corporativa*. Recuperado: www.staffcreativa.pe/blog/la-importancia-de-una-buena-imagen-corporativa/
- Schlesinger, M. y Alvarado, A. (2014). *Imagen y reputación corporativa Estudio empírico de operadoras de telefonía en España*. Revista Teoría y Praxis, (6), 9-29.
- Segredo A. (2011). *La gestión universitaria y el clima organizacional*. Educación médica superior, 25(2),164-177.
- Segredo A., Reyes D. (2009). *Clima Organizacional en Salud Pública*. Consideraciones Generales. Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba.
- Valdivia, V. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en la imagen de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, durante el I semestre del año 2015* (tesis de grado). Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Velarde, I. (2017). *Estrategias de cultura organizacional para elevar la competitividad de los empleadros de la municipalidad de San Juan de Miraflores - 2015* (tesis para optar el de Licenciada en Administración). Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Vargas, J. (2013). *Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal* (tesis maestría). Pereira, Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Villugas, J. (2017). *Identidad corporativa y estrategias de comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Santa Anita* (tesis de grado). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zenteno, A. y Duran, C. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso*. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 26(59), 119-136.

CAPÍTULO VIII

ANEXOS

VIII. ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEA	HIPOTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICOS
Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018	¿La identidad corporativa influye en el clima laboral a de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018?	La identidad corporativa tiene una influencia positiva en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.	Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.	<p>-Determinar el nivel de la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.</p> <p>-Determinar el nivel del clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, año 2018.</p> <p>-Determinar la relación de la identidad y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.</p>

ANEXO 02: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA IDENTIDAD CORPORATIVA

Sexo: Masculino Femenino Edad: _____ Cargo: _____

Tiempo de servicio: _____

Cuestionario para medir la Identidad Corporativa						
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Recibe recomendaciones constantes de estrategias por parte de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
2	¿Su sueldo es el adecuado en relación a la labor que realiza?					
3	¿Se siente comprometido con los objetivos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
4	¿Desempeña sus funciones de acuerdo a lo establecido por la misión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
5	¿Contribuye al logro de la visión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
6	¿Los objetivos institucionales se alinean a sus objetivos personales?					
7	¿Considera que el logotipo expresa los fines de la entidad?					
8	¿Considera que el tipo de letra del logotipo es el adecuado para los fines de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
9	¿Usted considera que el Escudo que usa la municipalidad es el adecuado?					
10	¿Se siente identificado con los colores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL

(CL-SPC Ficha Técnica Clima Laboral)

Sexo: Masculino Femenino Edad: _____ Cargo: _____

Tiempo de servicio: _____

Cuestionario para medir el Clima Laboral						
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	¿El trabajo que viene realizando permite tu desarrollo personal?					
2	¿Las actividades en las que trabaja permiten su desarrollo profesional?					
3	¿Siente que prospera en su ámbito laboral?					
4	¿Se siente realizado con el trabajo que viene desempeñando en la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
5	¿Pone en práctica los valores de la municipalidad al momento de realizar su trabajo?					
6	¿Muestra compromiso con las labores y metas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
7	¿Su trabajo contribuye a los logros de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
8	¿Se realizan inspecciones del cumplimiento de las normas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
9	¿La Municipalidad de Nuevo Chimbote dispone de un sistema para el control de las actividades del trabajador?					
10	¿La comunicación entre los colaboradores es fluida?					
11	¿Es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote?					
12	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otra Municipalidad?					
13	¿Se siente motivado para realizar sus labores?					
14	¿Participa en las actividades de interrelación de los trabajadores, organizadas por la Municipalidad de					

ANEXO 03: FICHA DE VALIDACIÓN

Variable1

Identidad Corporativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O INDICADORES
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: IDENTIDAD CORPORATIVA	D1: Cultura corporativa	Recomendaciones	¿Recibe recomendaciones constantes de estrategias por parte de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓		✓		
		Salario	¿Su sueldo es el adecuado en relación a la labor que realiza?						✓		✓		✓		✓		
		Compromiso	¿Se siente comprometido con los objetivos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓		✓		
	D2: Filosofía corporativa	Misión	¿Desempeña sus funciones de acuerdo a lo establecido por la misión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓		✓		
		Visión	¿Contribuye al logro de la visión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓		✓		
		Objetivos	¿Los objetivos institucionales se alinean a sus objetivos personales?						✓		✓		✓		✓		
	D3: Estilo corporativo	Logotipos	¿Considera que el logotipo expresa los propósitos de la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
		Tipografía	¿Considera que el tipo de letra del logotipo es el adecuado para los fines de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓		✓		
		Símbolo	¿Usted considera que el Escudo que usa la municipalidad es el adecuado?						✓		✓		✓		✓		
		Colores	¿Se siente identificado con los colores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Para la recolección de datos se emplearán cuestionarios

OBJETIVO: Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

DIRIGIDO: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FIGUEROA ROJAS PATRICIA DEL VALLE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

Patricia Figueroa Rojas
FIRMA DEL EVALUADOR

Variable 2

Clima Laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O INDICADORES
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. CLIMA LABORAL	D1: Autorrealización	Desarrollo personal	¿El trabajo que viene realizando permite tu desarrollo personal?						✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo profesional	¿Las actividades en las que trabaja permiten su desarrollo profesional?						✓		✓		✓		✓		
		Prosperidad	¿Siente que prospera en su ámbito laboral?						✓		✓		✓		✓		
		Realización	¿Se siente realizado con el trabajo que viene desempeñando en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?						✓		✓		✓		✓		
	D2: Involucramiento laboral	Valores	¿Pone en práctica los valores de la municipalidad al momento de realizar su trabajo?							✓		✓		✓		✓	
		Compromiso	¿Muestra compromiso con las labores y metas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?							✓		✓		✓		✓	
		Logros	¿Su trabajo contribuye a los logros de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?							✓		✓		✓		✓	
	D3: Supervisión	Inspección	¿Se realizan inspecciones del cumplimiento de las normas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?							✓		✓		✓		✓	
		Control	¿La Municipalidad de Nuevo Chimbote dispone de un sistema para el control de las actividades del trabajador?							✓		✓		✓		✓	
	D4: Comunicación	Fluidez	¿La comunicación entre los colaboradores es fluida?							✓		✓		✓		✓	
		Precisión	¿Es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?							✓		✓		✓		✓	
		Claridad	¿Es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?							✓		✓		✓		✓	
	D5: Condiciones laborales	Economía	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otra Municipalidad?							✓		✓		✓		✓	
		Psicosocial	¿Se siente motivado para realizar sus labores?							✓		✓		✓		✓	
	¿Participa en las actividades de interrelación de los trabajadores, organizadas por la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?									✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Para la recolección de datos se emplearán cuestionarios

OBJETIVO: Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

DIRIGIDO: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FIGUEROA ROJAS PATRICIA DEL VALLE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

Patricia Figueroa Rojas
FIRMA DEL EVALUADOR

Variable1

Identidad Corporativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O INDICADORES	
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V1: IDENTIDAD CORPORATIVA	D1: Cultura corporativa	Recomendaciones	¿Recibe recomendaciones constantes de estrategias por parte de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					
		Salario	¿Su sueldo es el adecuado en relación a la labor que realiza?						✓		✓		✓					
		Compromiso	¿Se siente comprometido con los objetivos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					
	D2: Filosofía corporativa	Misión	¿Desempeña sus funciones de acuerdo a lo establecido por la misión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					
		Visión	¿Contribuye al logro de la visión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					
		Objetivos	¿Los objetivos institucionales se alinean a sus objetivos personales?						✓		✓		✓					
	D3: Estilo corporativo	Logotipos	¿Considera que el logotipo expresa los propósitos de la Municipalidad?						✓		✓		✓					
		Tipografía	¿Considera que el tipo de letra del logotipo es el adecuado para los fines de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					
		Símbolo	¿Usted considera que el Escudo que usa la municipalidad es el adecuado?						✓		✓		✓					
		Colores	¿Se siente identificado con los colores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Para la recolección de datos se emplearán cuestionarios

OBJETIVO: Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

DIRIGIDO: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Juanes Cuzco Oscar Marcelo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Variable 2

Clima Laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O INDICADORES	
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2. CLIMA LABORAL	D1: Autorrealización	Desarrollo personal	¿El trabajo que viene realizando permite tu desarrollo personal?						✓		✓		✓					
		Desarrollo profesional	¿Las actividades en las que trabaja permiten su desarrollo profesional?						✓		✓		✓					
		Prosperidad	¿Siente que prospera en su ámbito laboral?						✓		✓		✓					
		Realización	¿Se siente realizado con el trabajo que viene desempeñando en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?						✓		✓		✓					
	D2: Involucramiento laboral	Valores	¿Pone en práctica los valores de la municipalidad al momento de realizar su trabajo?						✓		✓		✓					
		Compromiso	¿Muestra compromiso con las labores y metas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?						✓		✓		✓					
		Logros	¿Su trabajo contribuye a los logros de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					
	D3: Supervisión	Inspección	¿Se realizan inspecciones del cumplimiento de las normas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						✓		✓		✓					
		Control	¿La Municipalidad de Nuevo Chimbote dispone de un sistema para el control de las actividades del trabajador?						✓		✓		✓					
	D4: Comunicación	Fluidez	¿La comunicación entre los colaboradores es fluida?						✓		✓		✓					
		Precisión	¿Es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?						✓		✓		✓					
		Claridad	¿Es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?						✓		✓		✓					
	D5: Condiciones laborales	Economía	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otra Municipalidad?						✓		✓		✓					
		Psicosocial	¿Se siente motivado para realizar sus labores?						✓		✓		✓					
	¿Participa en las actividades de interrelación de los trabajadores, organizadas por la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?							✓		✓		✓						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Para la recolección de datos se emplearán cuestionarios

OBJETIVO: Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

DIRIGIDO: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Juanes Castillo Oscar Marcelo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Variable1

Identidad Corporativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O INDICADORES
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: IDENTIDAD CORPORATIVA	D1: Cultura corporativa	Recomendaciones	¿Recibe recomendaciones constantes de estrategias por parte de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						<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"/>	
		Salario	¿Su sueldo es el adecuado en relación a la labor que realiza?						<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"/>	
		Compromiso	¿Se siente comprometido con los objetivos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						<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"/>	
	D2: Filosofía corporativa	Misión	¿Desempeña sus funciones de acuerdo a lo establecido por la misión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						<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"/>	
		Visión	¿Contribuye al logro de la visión de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						<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"/>	
		Objetivos	¿Los objetivos institucionales se alinean a sus objetivos personales?						<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"/>	
	D3: Estilo corporativo	Logotipos	¿Considera que el logotipo expresa los propósitos de la Municipalidad?						<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"/>	
		Tipografía	¿Considera que el tipo de letra del logotipo es el adecuado para los fines de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						<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"/>	
		Símbolo	¿Usted considera que el Escudo que usa la municipalidad es el adecuado?						<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"/>	
		Colores	¿Se siente identificado con los colores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?						<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"/>	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Para la recolección de datos se emplearán cuestionarios.

OBJETIVO: Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

DIRIGIDO: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

APellidos y Nombres del Evaluador: Abanto Quizon Swirley Juliane

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


 FIRMA DEL EVALUADOR

Variable 2

Clima Laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN																		
TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018																		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O INDICADORES
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2. CLIMA LABORAL	D1: Autorrealización	Desarrollo personal	¿El trabajo que viene realizando permite tu desarrollo personal?						✓		✓		✓					
		Desarrollo profesional	¿Las actividades en las que trabaja permiten su desarrollo profesional?						✓		✓		✓					
		Prosperidad	¿Siente que prospera en su ámbito laboral?						✓		✓		✓					
		Realización	¿Se siente realizado con el trabajo que viene desempeñando en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?						✓		✓		✓					
	D2: Involucramiento laboral	Valores	¿Pone en práctica los valores de la municipalidad al momento de realizar su trabajo?							✓		✓		✓				
		Compromiso	¿Muestra compromiso con las labores y metas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?							✓		✓		✓				
		Logros	¿Su trabajo contribuye a los logros de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?							✓		✓		✓		✓		
	D3: Supervisión	Inspección	¿Se realizan inspecciones del cumplimiento de las normas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote?							✓		✓		✓				
		Control	¿La Municipalidad de Nuevo Chimbote dispone de un sistema para el control de las actividades del trabajador?							✓		✓		✓				
	D4: Comunicación	Fluidez	¿La comunicación entre los colaboradores es fluida?							✓		✓		✓				
		Precisión	¿Es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?							✓		✓		✓				
		Claridad	¿La comunicación entre los colaboradores es fluida?							✓		✓		✓				
	D5: Condiciones laborales	Economía	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otra Municipalidad?							✓		✓		✓				
		Psicosocial	¿Se siente motivado para realizar sus labores?							✓		✓		✓				
	¿Participa en las actividades de interrelación de los trabajadores, organizadas por la Municipalidad de Nuevo Chimbote ?									✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Para la recolección de datos se emplearán cuestionarios.

OBJETIVO: Determinar el grado de influencia de la identidad corporativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

DIRIGIDO: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Abanto Quiron Shirley Juliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mgister

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 04: CROMBACH

Variable 1

IDENTIDAD CORPORATIVA

COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH																							
Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.																							
CONFIABILIDAD:																							
-Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos																							
-Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados																							
-Ejemplo, si un Test de Inteligencia Emocional se aplica hoy a un grupo de profesores y proporciona ciertos datos; si se aplica un mes después y proporciona valores diferentes y de manera similar en mediciones subsiguientes, tal prueba no es confiable																							
Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	SUMA
E1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5													46
E2	4	5	4	5	5	5	5	4	4														46
E3	3	3	4	5	4	3	4	4	4														37
E4	4	4	3	4	4	4	3	5	4														38
E5	3	3	3	4	3	3	4	4	3														34
E6	4	3	4	5	4	4	3	4	4														40
E7	3	4	4	4	5	4	4	4	4														42
E8	3	3	3	3	4	3	4	4	4														35
E9	5	4	4	4	4	5	4	5	4														44
E10	5	4	4	5	5	4	4	5	4														46
CONFIABILIDAD																							
Valores 0.767 0.456 0.544 0.456 0.456 0.544 0.544 0.267 0.322 0.622																							
Muy Baja	Baja	Regular	Aceptabl	Elevada																			
0			1																				
0%	de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)		100%	de confiabilidad en la medición (no hay error)																			
(Varianza de la Población)																							
K: El número de ítems																							
Σ S _i ² : Sumatoria de las Varianzas de los ítems					15																		
S _y ² : La Varianza de la suma de los ítems					14	1	0.229	0.826	82.60%														
la confiabilidad es Aceptada																							

CROMBACH

Variable 2

CLIMA LABORAL

<p align="center">COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH</p> <p>Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.</p>																							
<p>CONFIABILIDAD:</p> <p>-Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos</p> <p>-Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados</p> <p>-Ejemplo: Si un Test de Inteligencia Emocional se aplica hoy a un grupo de profesores y proporciona ciertos datos; si se aplica un mes después y proporciona valores diferentes y de manera similar en mediciones subsiguientes, tal prueba no es confiable</p>																							
Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	SUMA	
E1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5							65	
E2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4							62	
E3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4							53	
E4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3							51	
E5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3							51	
E6	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3							58	
E7	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5							57	
E8	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3							51	
E9	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3							58	
E10	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3							64	
<p>Valores: 0.667 0.500 0.544 0.456 0.544 0.544 0.444 0.267 0.444 0.667 0.278 0.267 0.267 0.844</p>																							
<p>C ONFIABILIDAD</p>																							
Muy Baj	Baja	Regular	Acceptable	Elevada																			
0	1	2	3	4																			
<p>(Varianza de la Población) 6.733</p>																							
<p>K: El número de ítems 15</p>																							
<p>ΣS_i^2: Sumatoria de las Varianzas de los ítems 6.733</p>																							
<p>S^2: La Varianza de la suma de los ítems 27.07</p>																							
<p>la confiabilidad es Aceptada</p>																							
<p>27.07</p>																							

ANEXO 05:

Tabla N° 2: *Recomendaciones constantes de estrategias.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	15	33.3
	CASI NUNCA	27	60.0
	A VECES	3	6.7
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

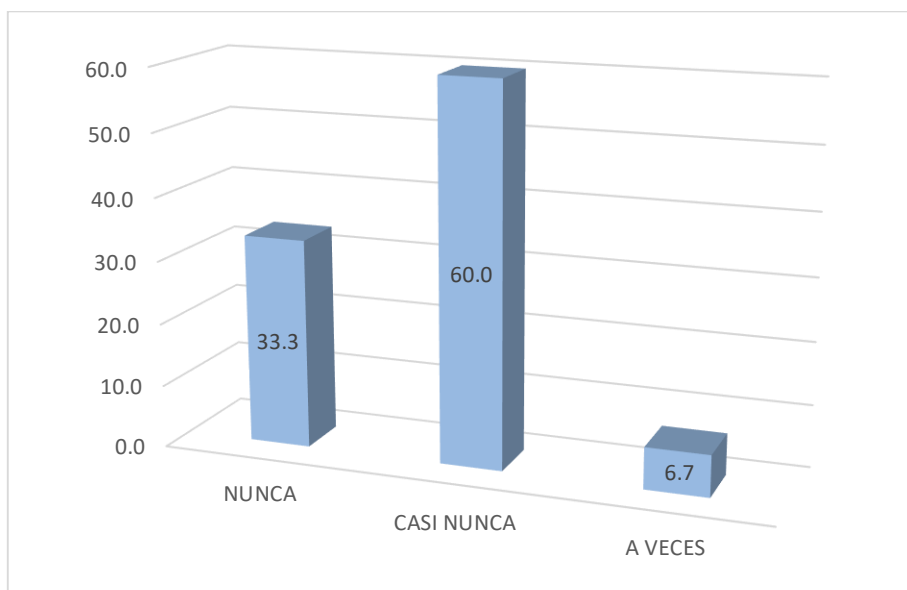


Figura 2: *Recomendaciones constantes de estrategias.*

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 2: El 33.3% manifiesta que nunca recibe recomendaciones de estrategia por parte de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 60% dijo casi nunca y el 6.7% a veces.

Tabla N° 3: *Su sueldo es el adecuado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	1	2.2
	CASI NUNCA	24	53.3
	A VECES	20	44.4
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

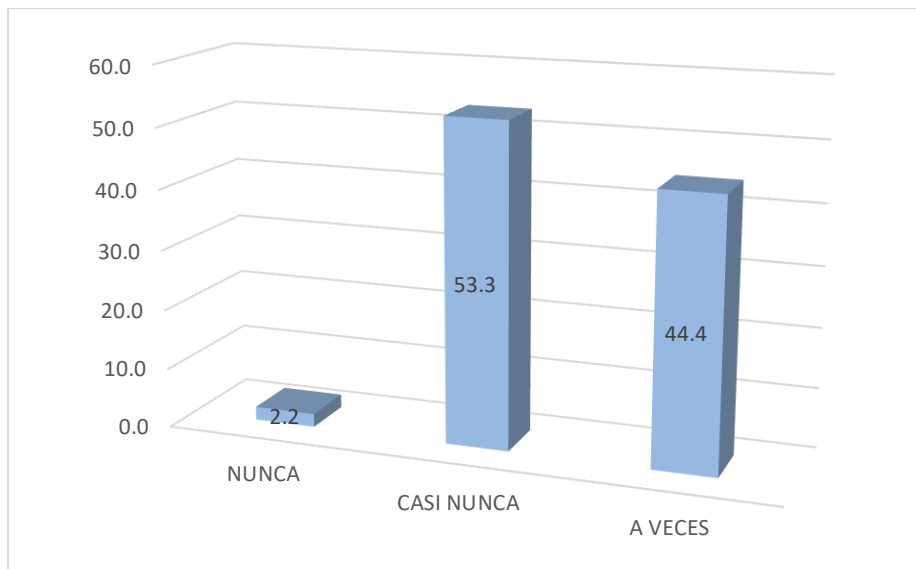


Figura 3: *Su sueldo es el adecuado.*

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 3: El 2.2% manifiesta que nunca su sueldo es el adecuado según la labor que realiza, el 53.3% dijo casi nunca y el 44.4% a veces.

Tabla N° 4: *Compromiso con los objetivos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	8	17.8
	A VECES	26	57.8
	CASI SIEMPRE	11	24.4
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

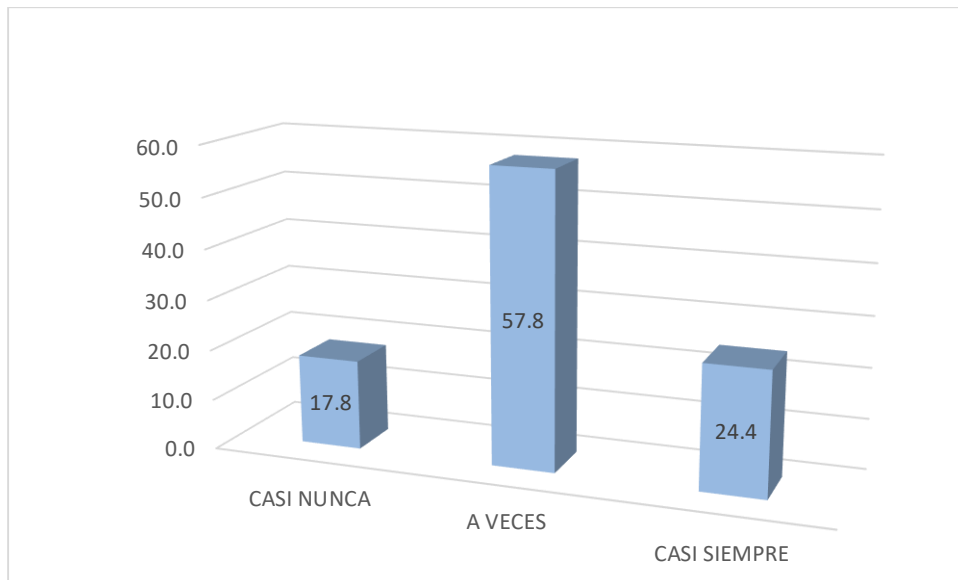


Figura 4: *Compromiso con los objetivos*

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 4: El 17.8% manifiesta que nunca se siente comprometido con los objetivos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 57.8% dijo a veces y el 24.4% casi siempre.

Tabla N° 5: Funciones de acuerdo a lo establecido por la misión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	20	44.4
	CASI SIEMPRE	14	31.1
	SIEMPRE	11	24.4
	SIEMPRE	11	24.4
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

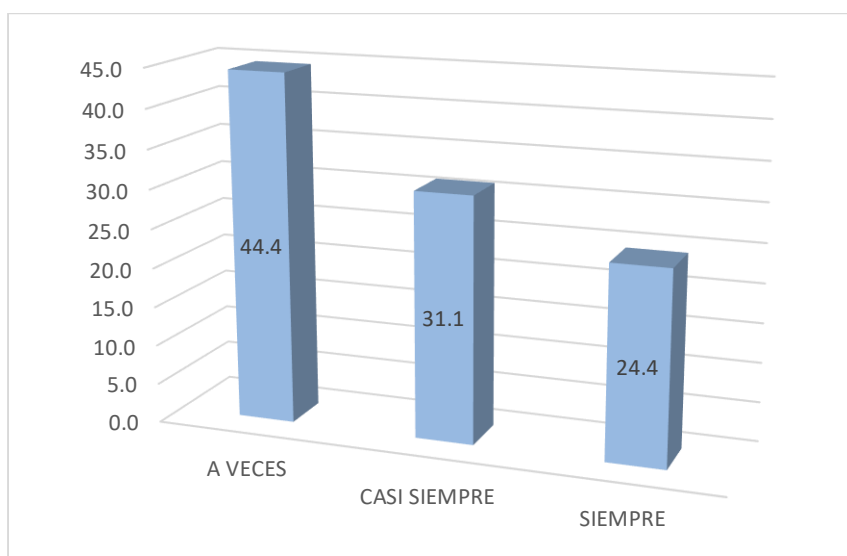


Figura 5: Funciones de acuerdo a lo establecido por la misión.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 5: El 44.4% manifiesta que a veces desempeñan sus funciones de acuerdo a lo establecido por la misión de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 31.1% dijo casi siempre y el 24.4% siempre.

Tabla N° 6: Contribuye al logro de la visión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	1	2.2
	CASI NUNCA	14	31.1
	A VECES	7	15.6
	CASI SIEMPRE	13	28.9
	SIEMPRE	10	22.2
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

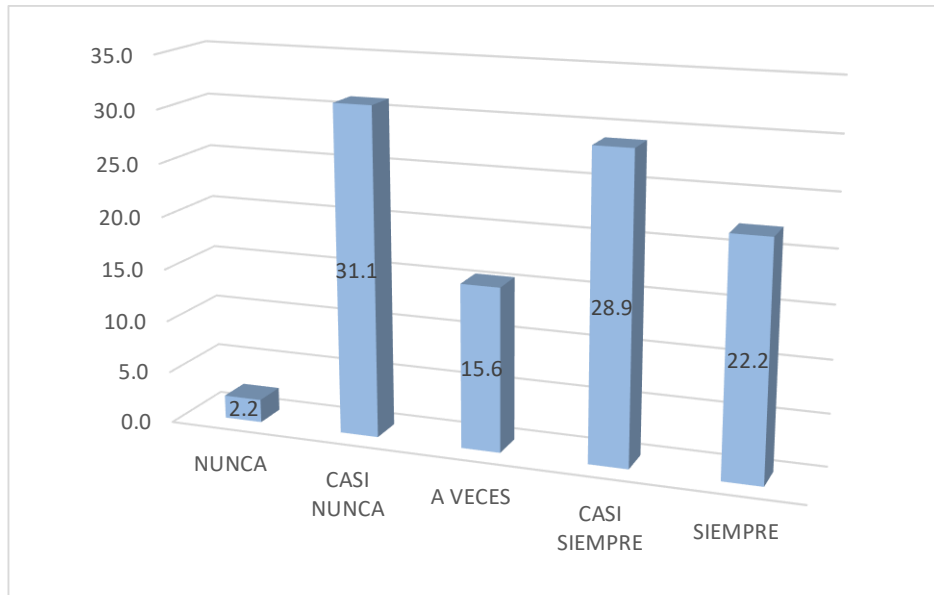


Figura 6: Contribuye al logro de la visión

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 6: El 2.2% manifiesta que nunca contribuye al logro de la visión de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 31.1% dijo casi nunca, el 15.6% a veces, el 28.9% casi siempre y el 22.2 siempre.

Tabla N°7: Los objetivos se alinean a sus objetivos personales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	7	15.6
	CASI NUNCA	22	48.9
	A VECES	6	13.3
	CASI SIEMPRE	10	22.2
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

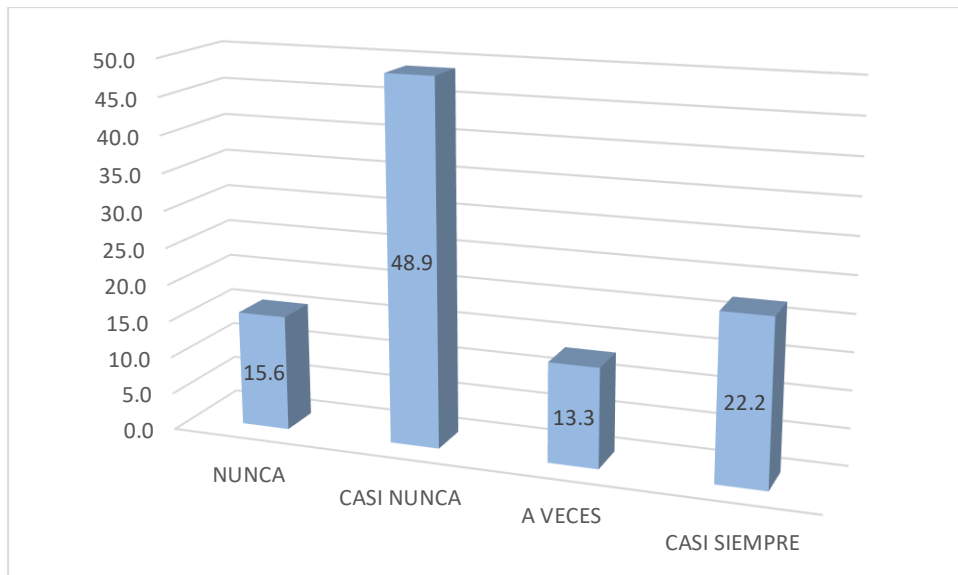


Figura 7: Los objetivos se alinean a sus objetivos personales

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 7: El 15.6% manifiesta que nunca los objetivos institucionales se alinean a sus objetivos personales, el 48.9% dijo casi nunca, el 13.3% a veces, y el 22.2% dijo casi siempre.

Tabla N° 8: El logotipo expresa los fines de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	7	15.6
	A VECES	8	17.8
	CASI SIEMPRE	30	66.7
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

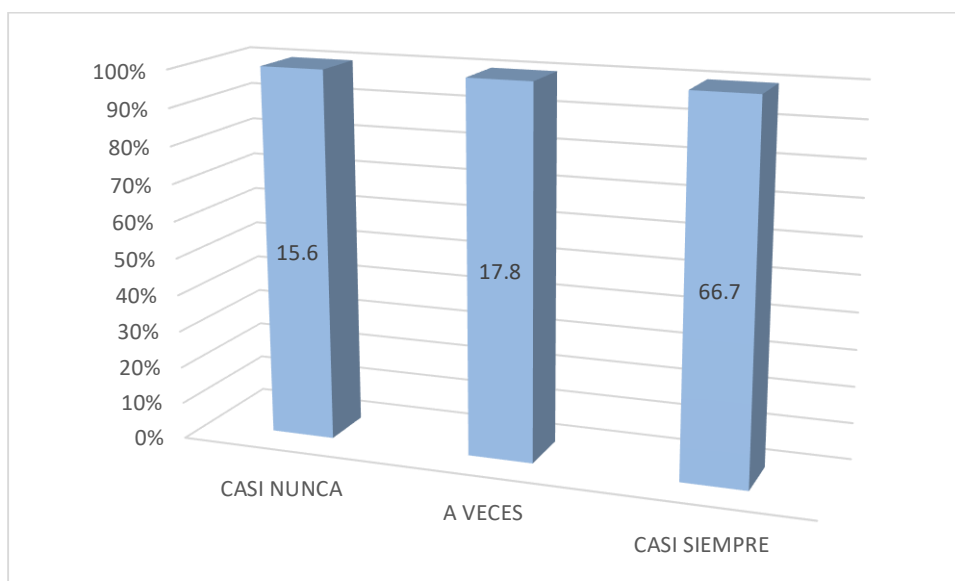


Figura 8: El logotipo expresa los fines de la entidad

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 8: El 15.6% manifiesta que nunca considera que el logotipo expresa los fines de la identidad, el 17.8% dijo a veces, y el 66.6% casi siempre.

Tabla N°9: El tipo de letra del logotipo es el adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	1	2.2
	A VECES	5	11.1
	CASI SIEMPRE	17	37.8
	SIEMPRE	22	48.9
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

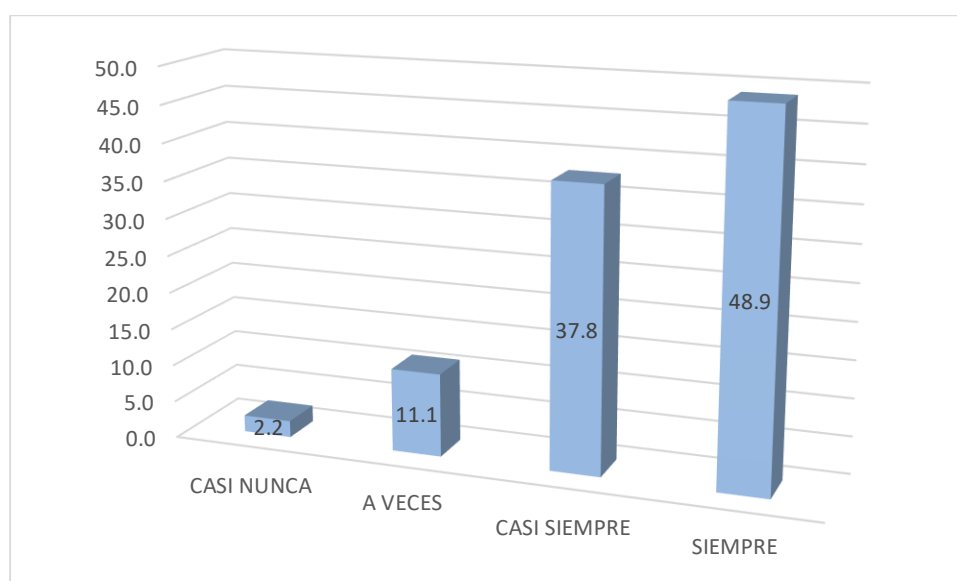


Figura 9: El tipo de letra del logotipo es el adecuado.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 9: El 2.2% manifiesta que casi nunca Considera que el tipo de letra del logotipo es el adecuado para los fines de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 11.1% dijo a veces, el 37.8% casi siempre y el 48.9% dijo siempre

TABLA N° 10: *Considera que el Escudo es el adecuado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	5	11.1
	A VECES	14	31.1
	CASI SIEMPRE	7	15.6
	SIEMPRE	19	42.2
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

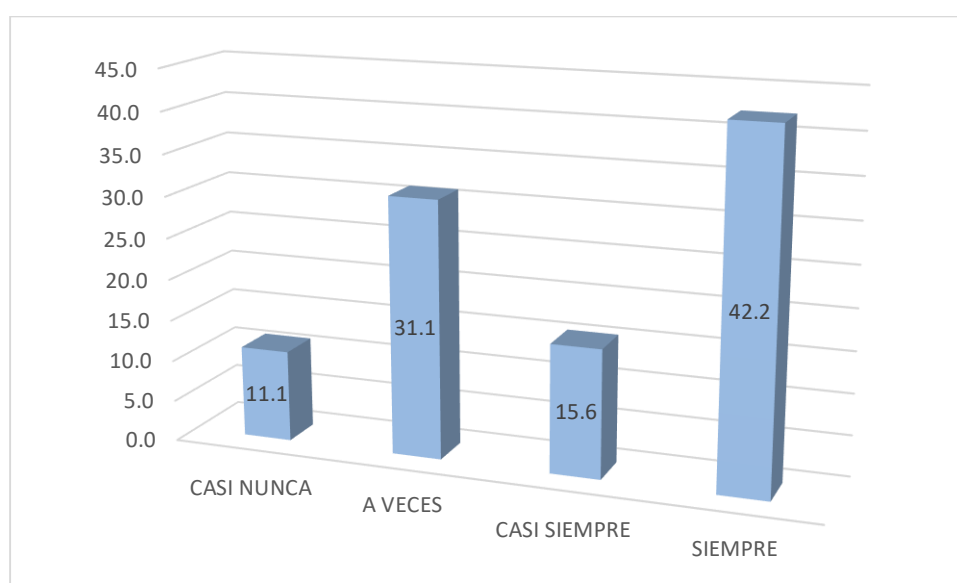


Figura 10: Considera que el Escudo es el adecuado.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 10: El 2.2% manifiesta que casi nunca Considera que el tipo de letra del logotipo es el adecuado para los fines de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 11.1% dijo a veces, el 37.8% casi siempre y el 48.9% dijo siempre

Tabla N° 11: Se siente identificado con los colores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	2	4.4
	A VECES	17	37.8
	CASI SIEMPRE	14	31.1
	SIEMPRE	12	26.7
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

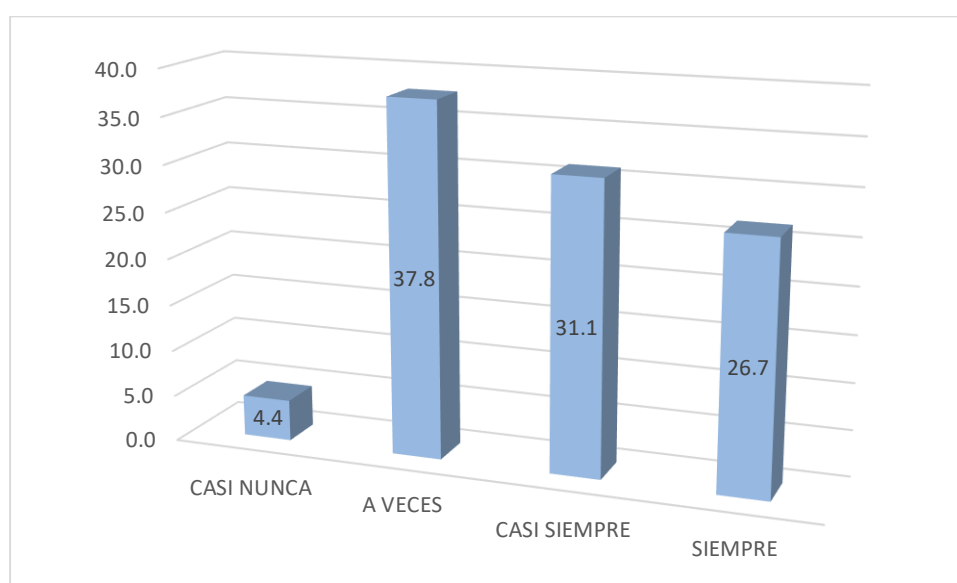


Figura 11: Se siente identificado con los colores.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 11: El 4.4% manifiesta que casi nunca Se siente identificado con los colores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 37.8% dijo a veces, el 31.1% casi siempre y el 26.7% dijo siempre.

Tabla N° 13: *Desarrollo personal.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	15	33.3
	A VECES	17	37.8
	CASI SIEMPRE	9	20.0
	SIEMPRE	4	8.9
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

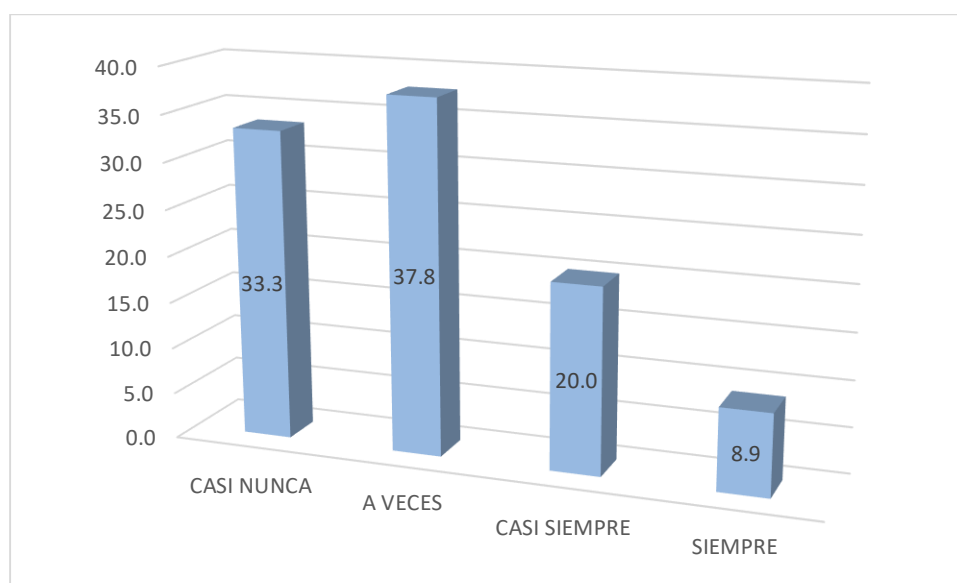


Figura 13: Desarrollo personal.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 13: El 33.3% manifiesta que casi nunca el trabajo que viene realizando permite tu desarrollo personal, el 37.8% dijo a veces, el 20% casi siempre y el 8.9% dijo siempre

Tabla N°14: Desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	14	31.1
	A VECES	13	28.9
	CASI SIEMPRE	14	31.1
	SIEMPRE	4	8.9
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

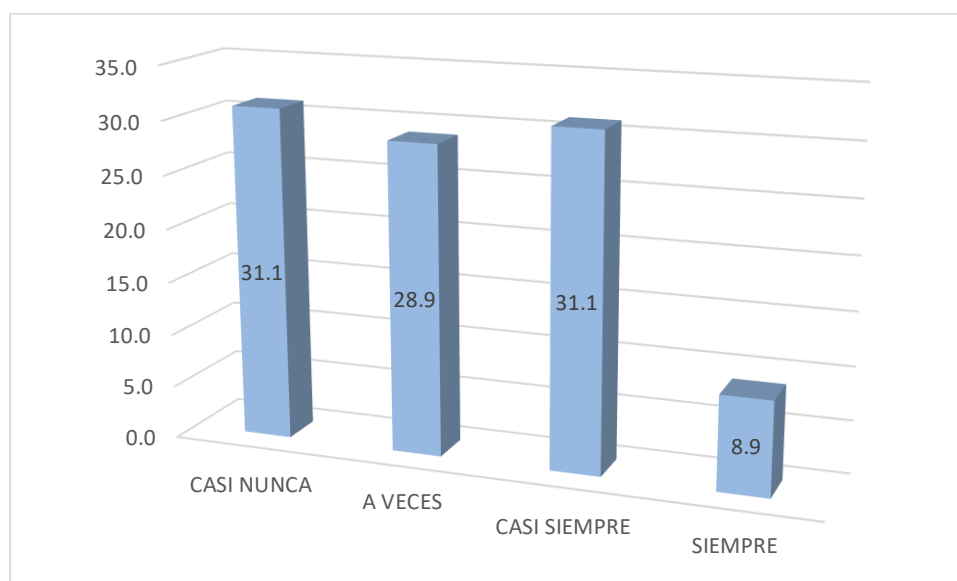


Figura 14: Desarrollo profesional.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 14: El 31.1% manifiesta que casi nunca las actividades en las que trabaja permiten su desarrollo profesional, el 28.9% dijo a veces, el 31.1% casi siempre y el 8.9% dijo siempre.

Tabla N° 15: *Prospera en su ámbito laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	3	6.7
	CASI NUNCA	13	28.9
	A VECES	12	26.7
	CASI SIEMPRE	13	28.9
	SIEMPRE	4	8.9
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

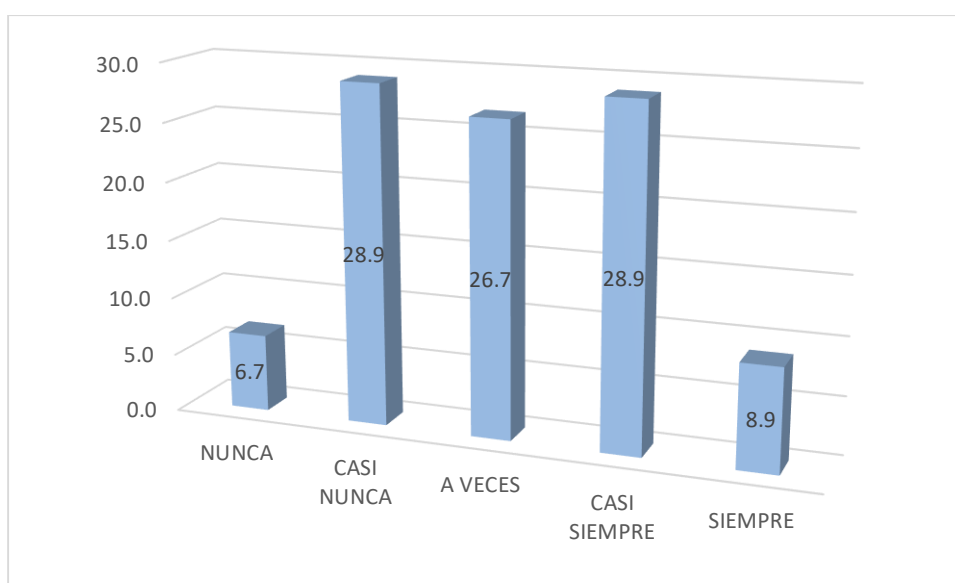


Figura 15: Prospera en su ámbito laboral

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 15: El 6.7% manifiesta que nunca siente que prospera en su ámbito laboral, el 28.9% dijo casi nunca, el 26.7% a veces, el 26.7% dijo casi siempre y el 8.9 siempre

Tabla N°16: *Se siente realizado con su trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	7	15.6
	A VECES	16	35.6
	CASI SIEMPRE	13	28.9
	SIEMPRE	9	20.0
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

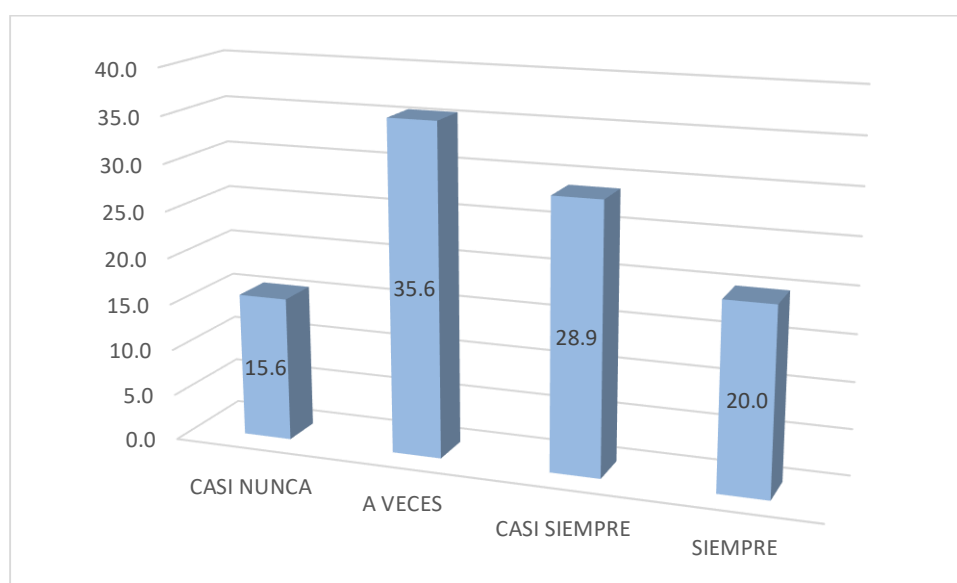


Figura 16: Se siente realizado con su trabajo.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 16: El 15.6% manifiesta que casi nunca se siente realizado con el trabajo que viene desempeñando en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 35.6% dijo a veces, el 28.9% casi siempre y el 20% dijo siempre.

Tabla N°17: Práctica los valores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	4.4
	CASI NUNCA	14	31.1
	A VECES	21	46.7
	CASI SIEMPRE	8	17.8
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

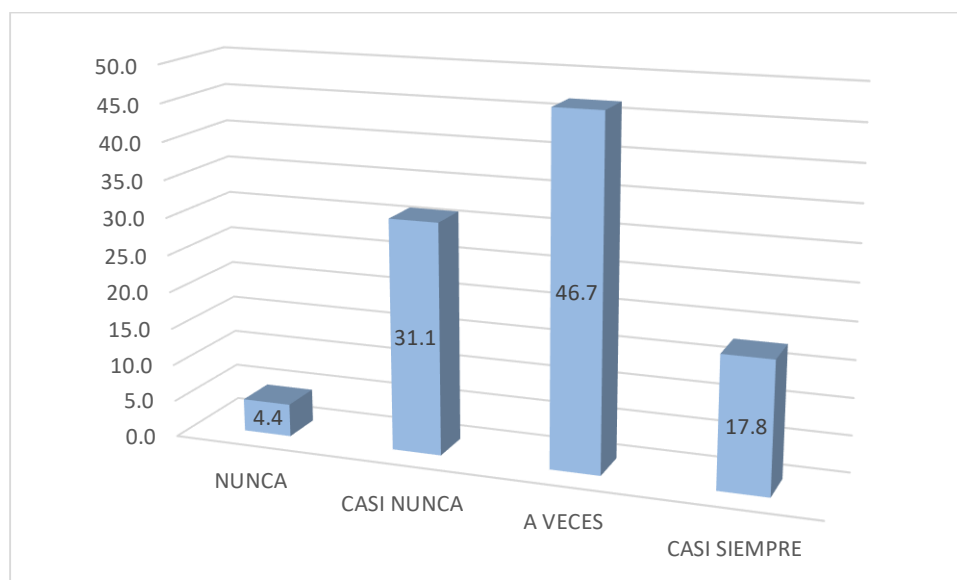


Figura 17: Práctica los valores

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 17: El 4.4% manifiesta que nunca pone en práctica los valores de la municipalidad al momento de realizar su trabajo, el 31.1% dijo casi nunca, el 46.7% a veces y el 17.8% dijo siempre

Tabla N°18: Muestra compromiso con las labores y metas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	5	11.1
	A VECES	23	51.1
	CASI SIEMPRE	14	31.1
	SIEMPRE	3	6.7
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

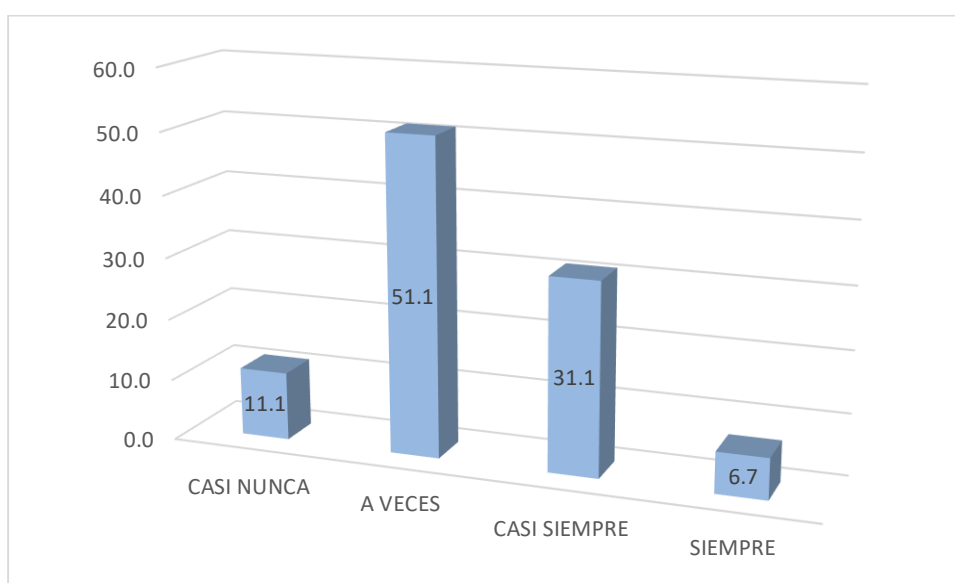


Figura 18: Muestra compromiso con las labores y metas.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 18: El 11.1% manifiesta que casi nunca muestra compromiso con las labores y metas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 51.1% dijo a veces, el 31.1% casi siempre y el 6.7% dijo siempre

Tabla N°19: *Su trabajo contribuye a los logros.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	6	13.3
	CASI SIEMPRE	16	35.6
	SIEMPRE	23	51.1
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

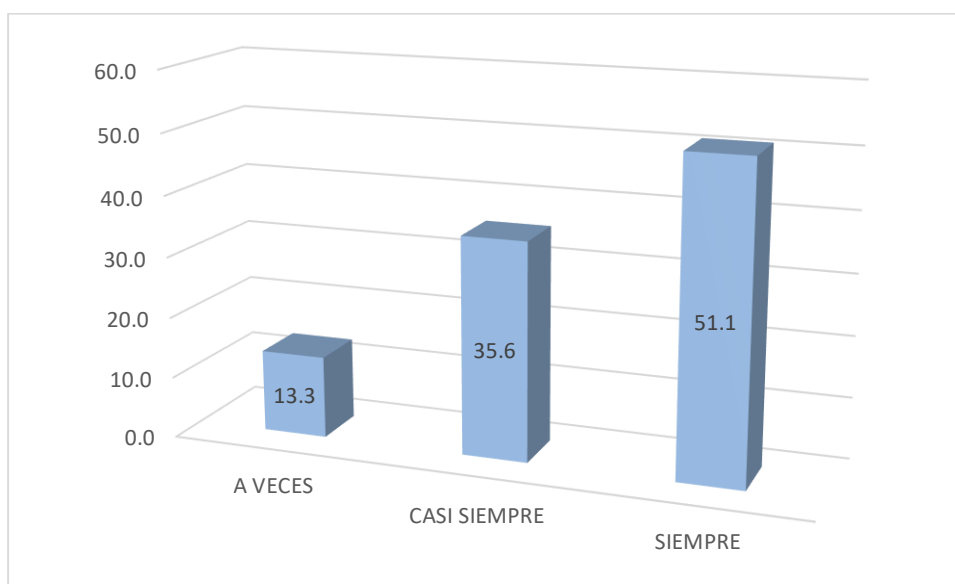


Figura 19: Su trabajo contribuye a los logros.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 19: El 13.3% manifiesta que a veces su trabajo contribuye a los logros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 35.6% casi siempre y el 51.1% dijo siempre

Tabla N°20: Realizan inspecciones del cumplimiento de las normas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	9	20.0
	CASI NUNCA	12	26.7
	A VECES	21	46.7
	CASI SIEMPRE	3	6.7
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

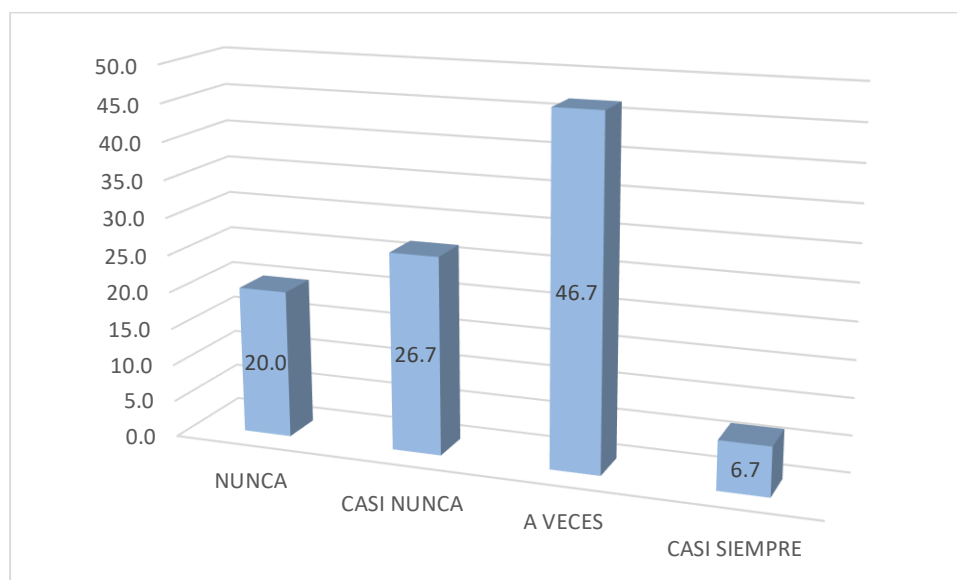


Figura 20: Realizan inspecciones del cumplimiento de las normas

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 20: El 20% manifiesta que nunca se realizan inspecciones del cumplimiento de las normas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, el 26.7% casi nunca, el 46.7% a veces y el .67 casi siempre

Tabla N°21: *Se dispone de un sistema para el control de las actividades.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	24	53.3
	CASI NUNCA	13	28.9
	A VECES	8	17.8
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

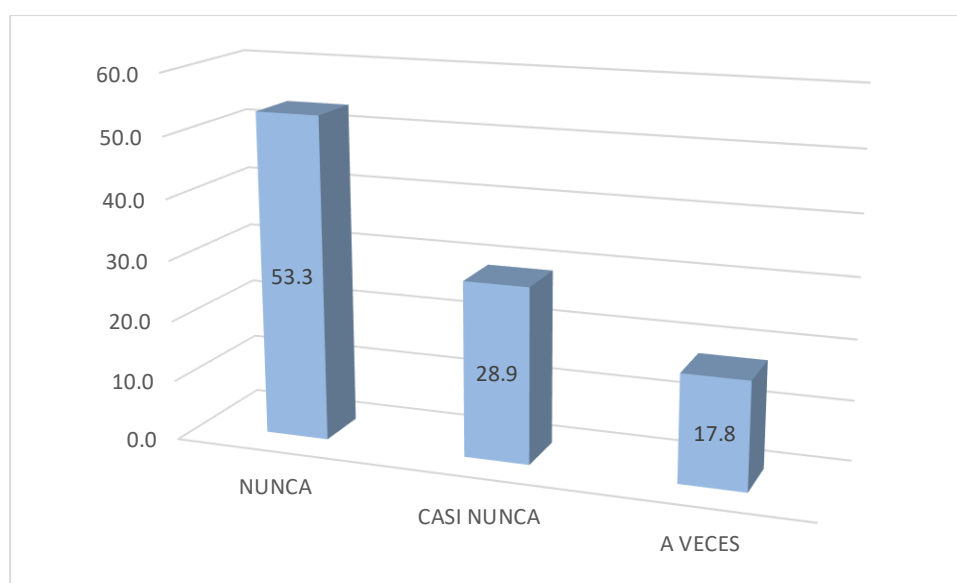


Figura 21: Se dispone de un sistema para el control de las actividades.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 21: El 53.3% manifiesta que nunca La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote dispone de un sistema para el control de las actividades del trabajador, el 28.9% casi nunca y el 17.8% a veces.

Tabla N°22: *La comunicación es fluida.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	12	26.7
	A VECES	13	28.9
	CASI SIEMPRE	13	28.9
	SIEMPRE	7	15.6
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

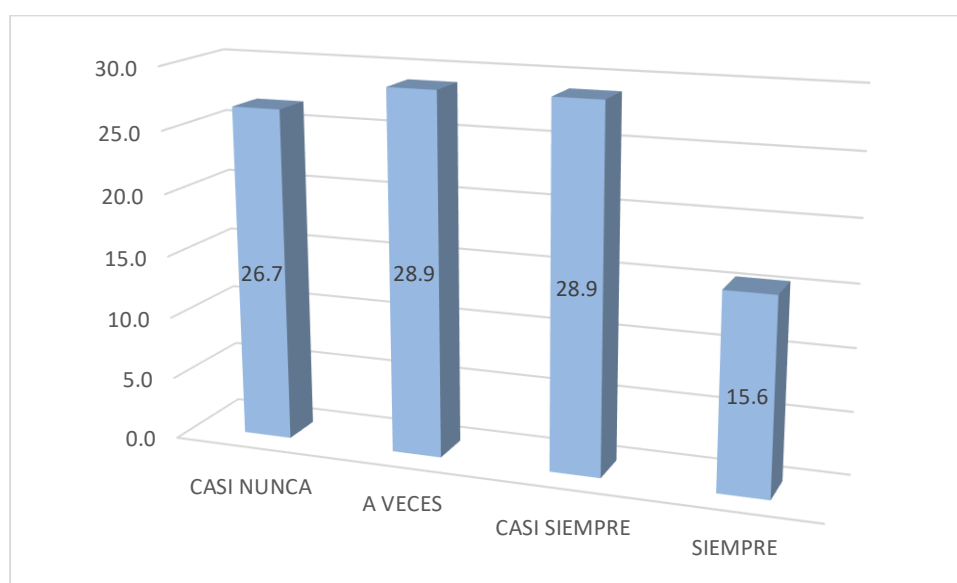


Figura 22: La comunicación es fluida.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 22: El 26.7% manifiesta que casi nunca la comunicación entre los colaboradores es fluida, el 28.9% a veces, el 28.9% casi siempre y el 15.6% siempre

Tabla N°23: *Es clara y precisa la información.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	1	2.2
	A VECES	16	35.6
	CASI SIEMPRE	18	40.0
	SIEMPRE	10	22.2
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

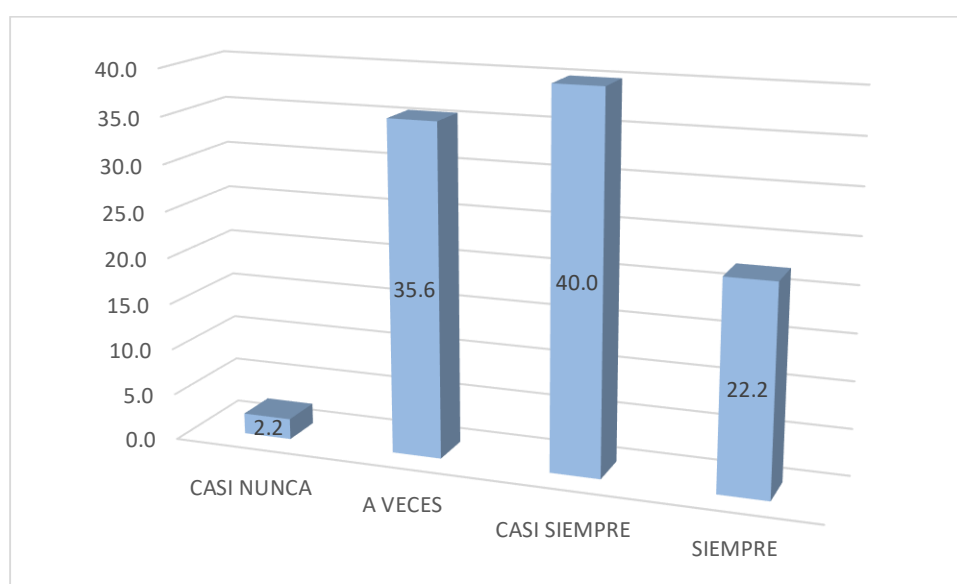


Figura 23: Es clara y precisa la información.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 23: El 2.2% manifiesta que casi nunca es clara y precisa la información que se da en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, el 35.6% a veces, el 40% casi siempre y el 22.2% siempre

Tabla N°24: *La remuneración es atractiva.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	3	6.7
	CASI NUNCA	10	22.2
	A VECES	15	33.3
	CASI SIEMPRE	14	31.1
	SIEMPRE	3	6.7
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

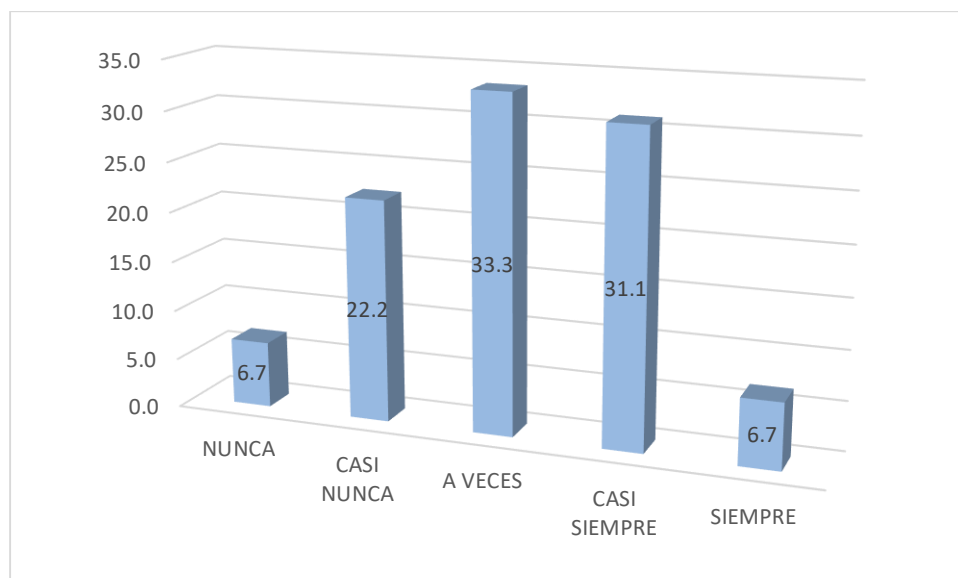


Figura 24: La remuneración es atractiva.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 24: El 6.7% manifiesta que nunca la remuneración es atractiva en comparación con la de otra Municipalidad, el 22.2% casi nunca, el 33.3% a veces, 31.3% casi siempre y el 6.7% siempre.

Tabla N°25: *Se siente motivado para realizar sus labores*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	4.4
	CASI NUNCA	12	26.7
	A VECES	18	40.0
	CASI SIEMPRE	11	24.4
	SIEMPRE	2	4.4
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

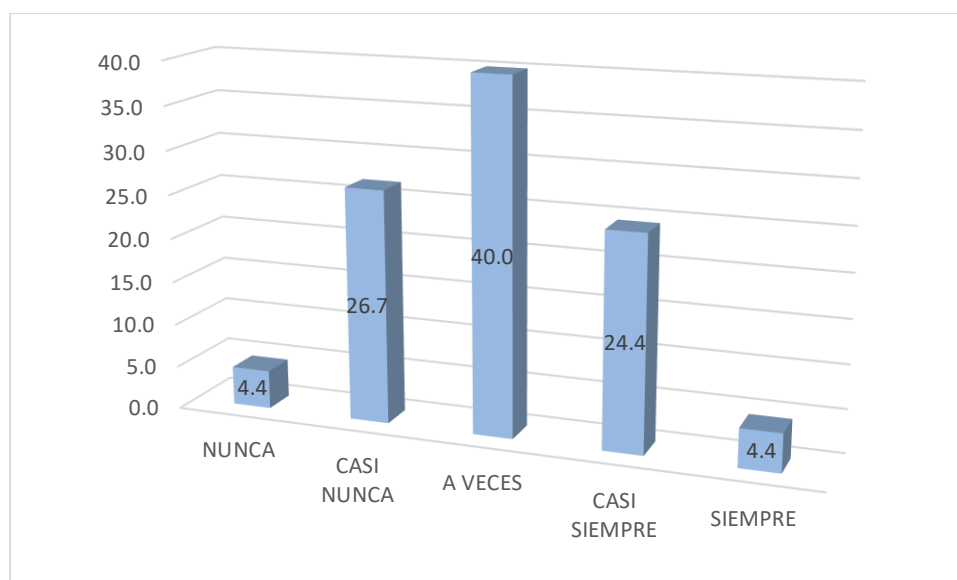


Figura 25: Se siente motivado para realizar sus labores

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 25: El 4.4% manifiesta que nunca se siente motivado para realizar sus labores, el 26.7% casi nunca, el 40% a veces, 24.4% casi siempre y el 4.4% siempre.

Tabla N°26: *Participa en las actividades de interrelación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	6	13.3
	A VECES	19	42.2
	CASI SIEMPRE	9	20.0
	SIEMPRE	11	24.4
	Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia.

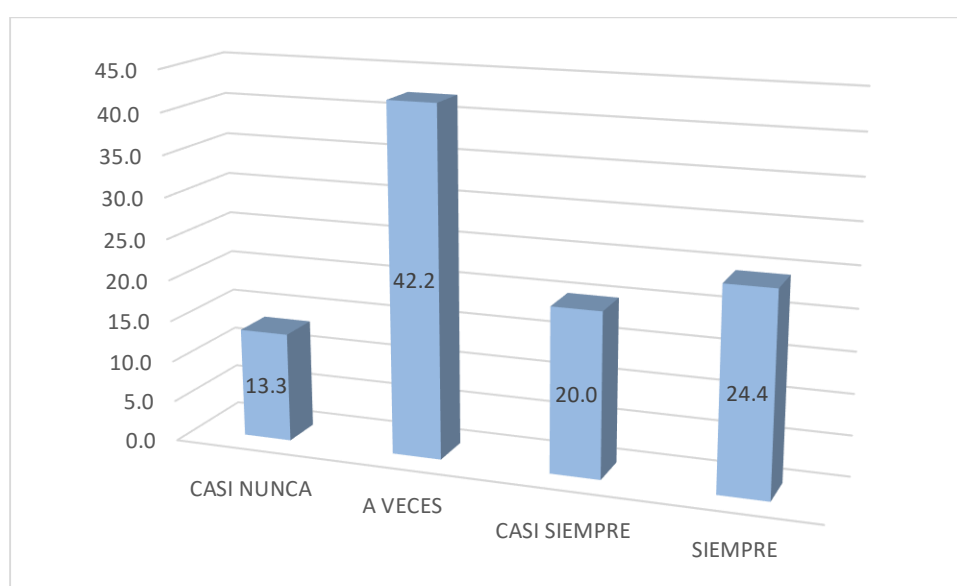
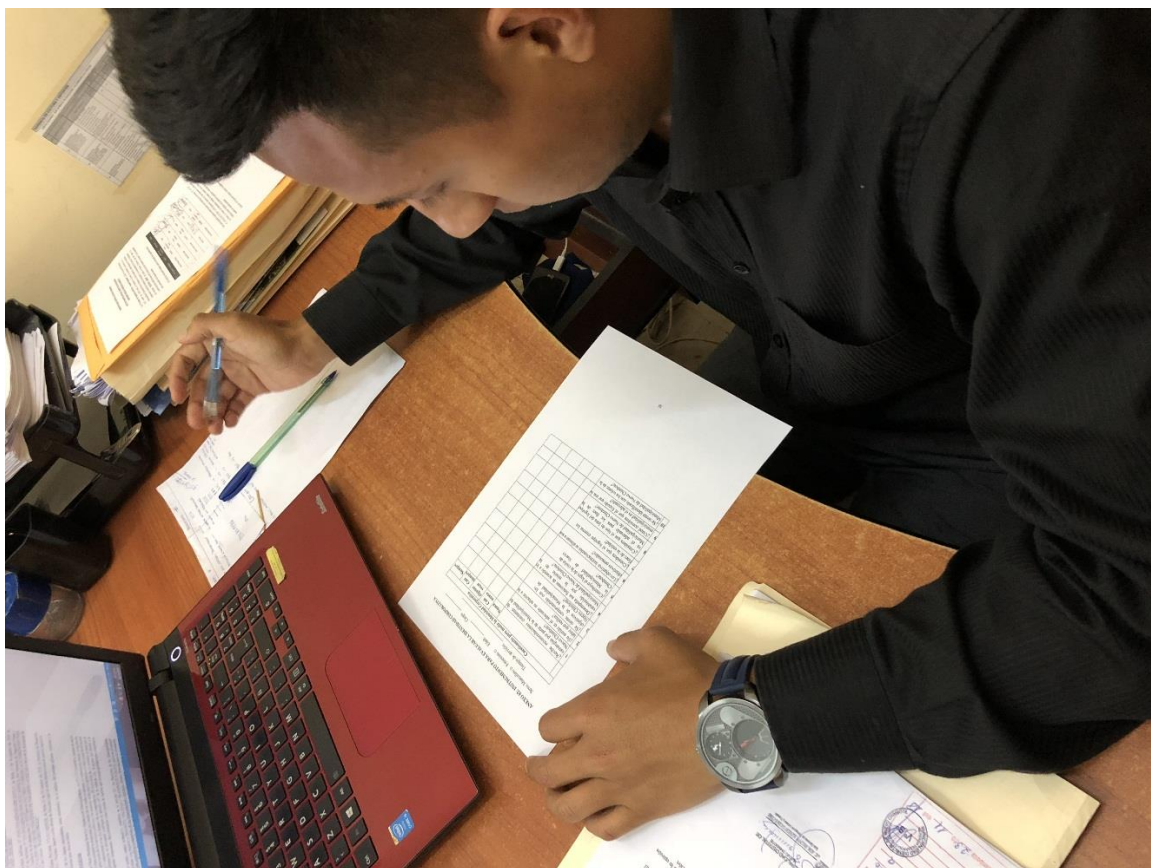


Figura 26: Participa en las actividades de interrelación

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 26: El 13.3% manifiesta que casi nunca en las actividades de interrelación de los trabajadores, organizadas por la Municipalidad de Nuevo Chimbote, el 42.2% a veces, 20% casi siempre y el 24.4% siempre.


ANEXO 06: FOTOS







ANEXO 06: DOCUMENTO DE SIMILITUD

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

INFLUENCIA DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

AHORA
SALI Y CLIFRE MENDOZA SAL DAÑA

ASESORES:
MGR. EDWARD ANÍBAL GARCÍA LEÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
PROCESOS COMUNICACIONALES EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA


CHIMBOTE- PERÚ

Resumen de coincidencias ✕

26 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
3	www.periodismouc.n.cl Fuente de Internet	1 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >

ANEXO 07: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Eduardo García León

Docente de la Facultad de Ciencia de la Comunicación y Escuela Profesional de Comunicaciones de la Universidad César Vallejo Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada: "Influencia de la Identidad Corporativa en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.", del (de la) estudiante Sally Cleire Mendoza Saldaña.

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote – 04/12/2018


.....
Firma
Eduardo Anibal García León
Nombres y Apellidos del (de la) Docente

DNI: *18149845*
.....

ANEXO 08: FORMULACIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACION DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Mendoza Saldaña Sally Cleire

D.N.I. : .47571644

Domicilio : Las brisas X-17 Nuevo Chimbote

Teléfono : Fijo: 043-603134 Móvil: 987269325

E-mail : sallymendoza115@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias de la Comunicación

Escuela : Ciencias de la Comunicación

Carrera : Ciencias de la Comunicación.

Título : Licenciada en ciencias de la comunicación.

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Mendoza Saldaña Sally Cleire



Título de la tesis:

Influencia de la identidad Corporativa en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Mendoza Saldaña

Fecha :

04-12-2019

ANEXO 09: FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO 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
EP DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MENDOZA SALDANA SALLY CLEIRE

INFORME TÍTULADO:

**INFLUENCIA DE IDENTIDAD CORPORATIVA EN EL CLIMA LABORAL DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2018**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Quince 15



[Handwritten signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN