



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima de la organización y motivación laboral en  
trabajadores del Programa Nacional de Alimentación  
Escolar Qali Warma, Puno 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Br. Crespo Miranda, Wismar Alfredo**

**ASESOR:**

**Dr. Vásquez Arce, Percy**

**SECCIÓN:**

**Gestión Pública**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión pública**

**PERÚ – 2018**

## PÁGINA DE JURADOS

---

Dr. Reynaldo Sucari León  
Presidente

---

Mg. Samuel Donato Perez Quispe  
Secretario

---

DR. Percy, Vásquez Arce  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mis queridos padres Magno Alfredo Crespo Fernández y Haydee Miranda de Crespo, a mis hermanos Neiser, Milagros y Fabricio, en especial a mi madre Haydee, que es el motor que impulsa mi vida y me alienta a realizar mis aspiraciones vocacionales.

**Wismar Alfredo**

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento al fundador de la Universidad César Vallejo, por poner a disposición una maestría a las personas que como yo, no teníamos la oportunidad de llevarla a cabo por la premura del tiempo y por la falta de facilidades que si otorga esta Universidad..

A todos los docentes de la maestría en gestión pública, por brindarme sus conocimientos y experiencias, que permitieron formarme en las aulas y poder desempeñarme en mí centro laboral.

Al asesor de la presente investigación; por la enorme paciencia que me brindo respondiendo los múltiples correos y las numerosas llamadas telefónicas resolviendo mis consultas, contribuyendo de manera significativa a la Investigación.

A todas las personas que indirectamente colaboraron en la culminación de este trabajo.

Wismar Alfredo

## DECLARACIÓN JURADA

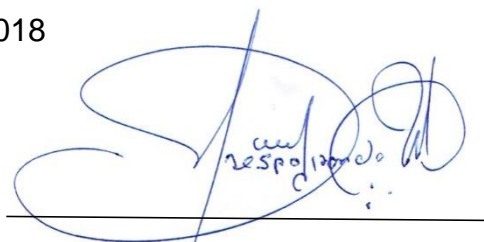
Yo, Crespo Miranda Wismar Alfredo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41267397, con la tesis titulada “Relación del clima de la organización y motivación laboral en trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Puno, 22 de junio del 2018



Crespo Miranda Wismar Alfredo

DNI 41267397

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Relación del clima de la organización y motivación laboral en trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018”, realizado con la finalidad de determinar de qué manera el clima de la organización se relaciona con la motivación laboral en una institución pública como es el Programa Qali Warma, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

El trabajo tiene carácter preliminar por lo que puede haber errores agradezco vuestra sugerencias a fin de mejorar el perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación y merezca su aprobación.

El Autor

# ÍNDICE

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
DECLARACIÓN JURADA .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Problema .....	18
1.2. Hipótesis .....	19
1.3. Objetivos .....	19
II.MARCO METODOLÓGICO .....	21
2.1. Variables .....	21
2.2. Operacionalización de variables .....	22
2.3. Metodología .....	23
2.4. Tipo de investigación .....	23
2.5. Diseño de investigación .....	24
2.6. Población y muestra .....	24
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
2.8. Métodos de análisis de datos .....	28
2.9. Aspectos éticos .....	29
III.RESULTADOS .....	30
3.1. Descripción de resultados .....	30
3.2. Prueba de hipótesis general .....	55
IV.DISCUSIONES .....	57
V.CONCLUSIONES .....	60
VI.RECOMENDACIONES .....	61
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	62
ANEXOS .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio .....	25
Tabla 2. Muestra de estudio .....	26
Tabla 3. Escala de valoración para el instrumento clima de la organización .....	27
Tabla 4. Escala de valoración para el instrumento motivación laboral .....	27
Tabla 5. Análisis de consistencia interna (Cronbach) .....	28
Tabla 6. Satisfacción de necesidad en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	30
Tabla 7. Necesidad de seguridad en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.	31
Tabla 8. Seguridad en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.....	33
Tabla 9. Mantenimiento de orden en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.	34
Tabla 10. Dependencia en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.....	35
Tabla 11. Necesidad de adaptarse en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	36
Tabla 12. Necesidad de relacionarse en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	37
Tabla 13. Necesidad de reconocimiento en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	38
Tabla 14. Necesidad de satisfacción en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	40
Tabla 15. Evolución de organización en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	41
Tabla 16. Estructura organizativa en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.	42
Tabla 17. Decisiones en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	43
Tabla 18. Competencias en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.....	44
Tabla 19. Actitudes en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	46
Tabla 20. Motivación en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.....	47
Tabla 21. Rendimiento en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.....	48
Tabla 22. Comunicación en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	49
Tabla 23. Toma de decisiones en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	50



Tabla 24. Premios en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018.....	51
Tabla 25. Productividad en trabajadores del P.N.A.E. Qali Warma Puno 2018 .....	52
Tabla 26. Resumen de variables clima de organización y motivación laboral según trabajadores del P.N.A.E. Puno 2018 .....	53
Tabla 27. Análisis de correlación de las variables en estudio para hipótesis general.....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de motivación de Maslow (Fuente: Herzberg, 2013).....	16
Figura 2. Satisfacción de necesidad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	30
Figura 3. Necesidad de seguridad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	32
Figura 4. Seguridad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	33
Figura 5. Mantenimiento de orden en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	34
Figura 6. Dependencia en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	35
Figura 7. Necesidad de adaptarse en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	36
Figura 8. Necesidad de relacionarse en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	37
Figura 9. Necesidad de reconocimiento en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	39
Figura 10. Necesidad de satisfacción en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	40
Figura 11. Necesidad de satisfacción en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	41
Figura 12. Estructura organizativa en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	42
Figura 13. Decisiones en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	43
Figura 14. Competencias en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	45
Figura 15. Actitudes en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	46
Figura 16. Motivación en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	47
Figura 17. Rendimiento en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	48

Figura 18. Comunicación en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	49
Figura 19. Toma de decisiones en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	50
Figura 20. Premios en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	51
Figura 21. Productividad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.....	52
Figura 22. Relación de las variables clima de organización y motivación laboral según trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018 .....	54
Figura 23. Evidencias fácticas de la realización del estudio de investigación .....	69

## RESUMEN

Se identificó que en el Programa de Alimentación Qali Warma, evidenciaba diferentes niveles de motivación laboral y clima de la organización, por lo que se propuso realizar un estudio sobre estos dos aspectos de gestión de recursos humanos en una institución pública.

La metodología utilizada en la presente investigación fue descriptiva, con un diseño correlacional, la muestra estuvo constituida por 47 trabajadores de dicho Programa en la ciudad de Puno, la recolección de información fue realizada a través del método documental y técnica de encuesta. Para el procesamiento de datos se aplicó estadística descriptiva en tablas de frecuencia con gráficos de barras y el análisis de Chi cuadrado de asociación fue utilizado para probar la hipótesis general de la investigación.

Los resultados señalan que existe relación entre el clima de la organización y la motivación laboral en el Programa de Alimentación Escolar Qali Warma de la ciudad de Puno ( $p < 0.05$ ), esta relación es positiva donde una mejora de la motivación laboral se relaciona con un mejor clima de la organización, los resultados encontrados serán de utilidad para mejorar el ambiente laboral en dicho Programa y así también la mejora en la atención al público usuario.

**Palabras clave:** clima de organización, motivación laboral.

## **ABSTRACT**

It was identified that in the Qali Warma Food Program, it showed different levels of work motivation and climate of the organization, so it was proposed to conduct a study on these two aspects of human resource management in a public institution.

The methodology used in the present investigation was descriptive, with a correlational design, the sample was constituted by 47 workers of said Program in the city of Puno, the information was collected through the documentary method and survey technique. For the processing of data, descriptive statistics were applied in frequency tables with bar graphs and the chi-square analysis of association was used to test the general hypothesis of the investigation.

The results indicate that there is a relationship between the organization's climate and work motivation in the Qali Warma School Feeding Program of the city of Puno ( $p < 0.05$ ), this relationship is positive where an improvement in work motivation is related to a better climate of the organization, the results found will be useful to improve the work environment in this Program and thus also the improvement in customer service.

**Keywords:** organizational climate, work motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

La revisión del tema de investigación permitió seleccionar los siguientes antecedentes a **nivel internacional**: Fuentes, (2012), en el país de Guatemala en el trabajo de investigación sobre satisfacción laboral y su influencia en la productividad, que fue realizado en la ciudad de Quetzaltenango, el autor concluye: no se determinó que exista influencia entre la variable satisfacción laboral y productividad del trabajador. Sin embargo se sugiere realizar otros estudios que midan la satisfacción en periodos de tiempo prolongados, la que permitirá obtener información actualizada, además sugiere utilizar la comunicación asertiva como una estrategia para lograr una mejor satisfacción del recurso humano, lo cual se puede conseguir por la realización de capacitaciones.

### 1.2. Trabajos Previos.

#### **Antecedentes Internacionales.**

Así mismo Pelekais, Nava, & Tirado, (2016), en el país de Venezuela en la investigación sobre la Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES, los resultados arrojan que: se determinó que dichos niveles de gerencia presentan claridad respecto a sus emociones y sentimientos, del mismo modo se identificó que presentan una excelente percepción del clima de la organización en la que se desenvuelven, sin embargo se identificó que la motivación y las habilidades sociales no se hallan en niveles óptimos de actuación del personal, lo cual se traduce en la afectación de los niveles de responsabilidad y manejo de conflictos, lo cual ha permitido concluir que se presenta una muy baja influencia de los factores de inteligencia emocional sobre el clima organizacional de una institución.

#### **Antecedentes Nacionales.**

A **nivel nacional** podemos citar a Huamini, (2015), en un estudio en la ciudad de Lima sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral

del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, la línea 1 en el 2013, señala lo siguiente: el clima de esta organización está en un nivel medio que se traduce también en un nivel de producción medio de esta empresa, así también se encuentra en un medio nivel de desempeño laboral, este estudio concluye que los resultados evidencian que el clima organización influye en el desempeño laboral del personal del área de transporte. El autor finaliza sugiriendo que se busque lograr un buen clima dentro de la organización, puesto que de este modo se puede lograr un mejor desempeño, buscando así un mejor servicio al usuario por parte de esta empresa.

Del mismo modo Pérez & Rivera, (2013), estudio realizado en la ciudad de Iquitos sobre “el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP) período 2013”, presentó como resultado: se determinó que la mayoría de entrevistados indicó un nivel medio (57.9%), de lo cual se interpreta que un adecuado clima organizacional es una característica de suma importancia en una institución, pues se conoce que la misma se asocia con una buena satisfacción laboral; como conclusión se remarca que se evidenció la existencia de una relación causal positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el periodo y población de estudio.

Por otro lado Oswaldo, (2010), en la ciudad de Lima en su trabajo de investigación sobre la “relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”, el autor llega a las siguientes conclusiones: se realizó una comprobación de la existencia de una relación entre dichas variables, de lo cual se interpreta que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. Considerando las hipótesis específicas se realizó la comprobación que dimensiones como las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, estabilidad, claridad y coherencia de la dirección y valores colectivos, presentaban también relación estadísticamente significativa con la satisfacción del cliente. Por otro lado no se pudo determinar la existencia de relación entre la distribución de recursos y la satisfacción del cliente.

También Guevara y Silva (2017), en la ciudad de Cajamarca en la investigación “motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca”, arriban a conclusiones: el 57,33% de colaboradores de dicho programa presentaron un nivel alto en necesidades fisiológicas, mientras el 69,33 % presentaron nivel medio de satisfacción de necesidades de seguridad, un 92,0% evidenciaron un nivel alto en satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia, por otro lado el 64,0% tienen un nivel alto en satisfacción de necesidades de estima, 45,33% presentaron nivel medio en satisfacción de necesidad de autorrealización, 65,33% tienen un nivel alto en motivación laboral. Se concluye con la existencia de correlación significativa.

Así mismo a **nivel local** Paredes (2017), en la ciudad de Puno realizó un estudio sobre “el estado nutricional de niños preescolares beneficiarios del programa nacional de alimentación Qali Warma en la Institución Educativa Inicial N° 275 LLavini, Puno 2016”, llegó a las siguientes conclusiones: los resultados para el indicador P/E presentaron estado nutricional basal normal en el 100%, y el mismo porcentaje a los 30 y 60 días de evaluación; con el indicador P/T, el estado nutricional muestra sobrepeso 52.4%, a los 30 días 57.1% y a los 60 días 52.4%.

### **1.3. Teorías Relacionas al Tema.**

Considerando la teoría existente sobre el tema de revisión, esta investigación se fundamenta **teóricamente**:

#### **Clima de la organización.**

Se entiende como el ambiente donde una persona realiza su trabajo día a día, implica las relaciones entre directivos y los diferentes niveles de los trabajadores, pero también puede ser con otros componentes externos como proveedores y otros prestadores de servicios a la organización. Se entiende también como la percepción del trabajador de su entorno de trabajo, que dependiendo de sus características puede ser positivo o negativo para la



organización, por lo que la búsqueda de un adecuado clima será siempre un factor de importancia para el buen desempeño de los trabajadores.

### **Características del Clima Organizacional.**

Dentro de las características (Arias, 2014), podemos indicar las siguientes:

- El comportamiento de los trabajadores se ve afectado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

### **Motivación del personal.**

Herzberg (2013), el cual se basa en dos factores de higiene (factor de insatisfacción y factor de satisfacción), mientras que McClelland, (1998) distingue que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio tanto a nivel social como cultural, en función a cuatro factores motivadores (motivador de afiliación, motivador de logro, motivador de poder y motivador de competencia) y Alderfer, (1969) plantea tres grupos de necesidades (necesidades primarias, necesidad de relación y necesidad de crecimiento).

La motivación se caracteriza por la interacción de las personas con una situación, de lo cual se desprende que la motivación es variable de una persona a otra y también entre una misma persona en diferentes tiempos de evaluación.

Dentro de estas se encuentran las necesidades de satisfacer nuestras propias capacidades personales, de desarrollar nuestra potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes, la necesidad de desarrollar y ampliar lo meta motivos (descubrir la verdad, crear belleza, producir orden, fomentar justicia, espontaneidad, resolver los problemas, independencia y capacidad para funcionar por su cuenta, valores democráticos, creatividad).



**Figura 1.** Pirámide de motivación de Maslow (Fuente: Herzberg, 2013)

## Programa Qali Warma

El Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, está orientada a brindar un servicio de calidad, que consiste en prestar un servicio de asistencia de alimentos a los escolares usuarios del programa.

(MIDIS, 2013).Qali Warma es un programa que busca contribuir a mejorar la atención en clases, la asistencia escolar y los hábitos alimenticios, promoviendo la participación y la corresponsabilidad de la comunidad local, por lo que se caracteriza por la participación activa de los padres de familia, pero también de la plana docente de cada institución educativa.

Por otro lado este trabajo de investigación **se justifica** por:

- a) Teórica: El estudio busca relacionar la motivación laboral y el clima de la organización, conociendo el estado de ambas variables en el Programa Qali warma se tendrá un diagnóstico situacional de las mismas. Al relacionarlas se espera demostrar que el mejorar una de ellas se puede también mejorar la segunda para que la organización marche bien en forma eficiente, eficaz y con resultados para su población objetivo.
- b) Metodológica: La presente investigación nos permitirá conocer sobre cómo las instituciones, organizaciones, empresas vienen aplicando la motivación y el clima de la organización en la mejora de atención y calidad de servicio a su población objetivo. Por otro lado la presente investigación nos permitirá obtener nuevos conocimientos en la forma de gestionar una institución pública, en la construcción de los instrumentos necesarios para el recojo de la información, uso de técnicas y procesamiento de la información recogida.
- c) Práctica: Se ha considerado realizar el presente estudio, a fin de construir una propuesta de mejorar en la gestión administrativa del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma de Puno y cómo va influir en la mejora de la atención al usuario y la calidad de su servicio que se presta al mismo.
- d) Social: De acuerdo a lo propuesto se espera demostrar que mejorando las condiciones de motivación del personal y el clima de la organización, se espera contribuir con la finalidad de asegurar que la empresa o institución cumpla con sus metas programadas y si esto se cumple redundara en la parte social, es decir, en la atención al usuarios porque tendrán respuestas rápidas y oportunas, ofrecerá garantía para que confíen en la empresa y/o institución, y los únicos beneficiarios serían el público usuario de la institución porque el servicio brindado sería eficiente y eficaz.
- e) Relevancia: Esta investigación nos va permitir conocer si el programa Qali warma, cumple con brindar la motivación a su personal y presentar un buen clima organizacional, ya que la realidad nos dice que lo que falta en la administración pública sobre dichas dimensiones puede perjudicar el

desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

- f) **Contribución:** A través de la presente investigación nos permitirá conocer en qué medida la modificación de una variable como el clima organizacional puede contribuir en la motivación del personal, considerando que deficiencias en los mismos impiden que se otorgue un buen servicio al cliente y que la gestión sea eficiente y eficaz, para ello se puede elaborar una propuesta que coadyuve a resolver los nudos críticos.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

##### **Formulación del problema**

En nuestra región de Puno, provincia de Puno, en el Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, se evidencia la existencia de dificultades respecto a la motivación del personal y el clima de la organización que no es el más adecuado para un correcto desempeño de sus trabajadores. Por lo cual a partir de la problemática identificada se tiene:

##### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?

##### **Problemas específicos.**

1. ¿Cómo es la motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?
2. ¿Cómo es el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?
3. ¿Existirá relación entre la motivación laboral en sus diferentes dimensiones con el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los

trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis General.**

Existe relación entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una baja motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.
2. Existe un deficiente clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.
3. Existe relación entre la motivación laboral en sus diferentes dimensiones con el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general.**

Relacionar la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

### **1.6.2. Objetivos específicos:**

1. Describir la motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.
2. Describir el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.
3. Relacionar la motivación laboral en sus diferentes dimensiones con el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. Variables**

#### **Variable 1: Motivación laboral**

Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo en la búsqueda de metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004).

Las dimensiones de la motivación son:

1. Necesidades fisiológicas
2. Necesidades de seguridad
3. Necesidades de relación social
4. Necesidades de ego o estima
5. Necesidades de autorrealización.

#### **Variable 2: Clima de la organización**

Es el conjunto de características que definirían objetivamente una organización.

Las dimensiones de esta variable son:

1. Estructura
2. Responsabilidad
3. Recompensa
4. Desafío.
5. Relaciones.
6. Cooperación.
7. Estándares.
8. Conflictos.
9. Identidad.

## 2.2. Operacionalización de variables

VARIA BL E	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Capacidad que presentan las instituciones para mantener un estímulo positivo de sus empleados	Para medir la variable es necesario aplicar una guía de entrevista estructurada, la misma que permitirá medir la variable.	Necesidad fisiológica	Satisfacción de necesidad.  Sueldo	La escala es de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces. 4: Casi siempre 5: Siempre.
			Necesidad de seguridad.	Seguridad Mantenimiento de orden. Estabilidad	
			Necesidades sociales de amor y pertenencia	Dependencia. Necesidad de adaptarse  Necesidad de relacionarse.	
			Necesidades de estima	Necesidad de reconocimiento	
			Necesidades de autorrealización	Necesidad de satisfacción.	



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA DE LA ORGANIZACIÓN	Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización.	Para medir la variable es necesario aplicar una guía de entrevista estructurada, la misma que permitirá medir la variable.	VARIABLES CASUALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolución de organización</li> <li>- Estructura organizativa.</li> <li>- Decisiones.</li> <li>- Competencias.</li> <li>- Actitudes</li> </ul>	La escala es de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces. 4: Casi siempre 5: Siempre.
			VARIABLES INTERMEDIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación.</li> <li>- Rendimiento.</li> <li>- Comunicación.</li> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Premios</li> </ul>	
			VARIABLES FINALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Productividad.</li> <li>- Ganancia.</li> <li>- Pérdida.</li> </ul>	

### 2.3. Metodología

En el estudio se utilizó el método de investigación científica, que partió a partir de la identificación de una situación problemática, posteriormente el planteamiento de hipótesis de estudio, identificación de objetivos y el seguimiento de una serie de pasos metodológicos para arribar a conclusiones válidas y repetibles.

### 2.4. Tipo de investigación: No Experimental.

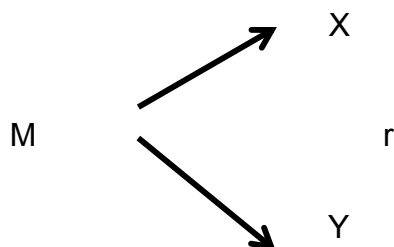
- a. Según su finalidad: Investigación aplicada, porque con los resultados se espera realizar recomendaciones prácticas, para mejorar el clima de la organización y motivación laboral de su personal en la institución estatal de estudio.
- b. Según su carácter: Investigación relacional, porque el propósito de la misma conlleva inicialmente a describir las dos variables de estudio, para posteriormente relacionar las mismas, interpretando el sentido y fuerza de la misma.

- c. Según su naturaleza: Investigación cuantitativa, considerándose que se realizó la toma de datos mediante instrumentos y cuyos resultados fueron numéricos y factibles de ser analizados estadísticamente (Torres, 2010).
- d. Según su alcance temporal: Investigación transversal, debido a que la toma de información se realizó en un tiempo específico.

## 2.5. Diseño de investigación

El diseño fue correlacional, en la presente investigación se buscó examinar la relación entre las dos variables, puesto que se midió el grado de asociación entre las dos variables; es decir se describió cada una de las variables, para luego analizar y medir la correlación existente.

Esquema del diseño relacional se representa (Sierra, 2015).



Dónde:

M Muestras de ambas variables

X Motivación

Y Clima de la organización

r Correlación entre las dos variables de estudio

## 2.6. Población y muestra

Población: Para el estudio de investigación se consideró a 50 trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma Puno.

**Tabla 1.** Población de estudio

Sexo	Entrevistados
Masculino	30
Femenino	20

Fuente: datos de campo

Elaboración: propia.

El tamaño muestra se determinó mediante el método probabilístico por proporciones, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p * q}{E^2}$$

Donde:

n=Tamaño muestral

Z=Límite de confianza (1.96)

p q=Campo de variabilidad de aciertos y errores (p:0.5; q:0.5)

E=Nivel de precisión (0.10)

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5 * 0.5)}{0.10^2} = 96$$

Corrección para poblaciones finitas: Cuando se conoce el tamaño de la población en estudio se corrige la muestra, en nuestro caso la población es de 50 trabajadores, entonces:

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Donde:

n<sub>0</sub>=Tamaño de muestra ajustada

n=Valor de la muestra inicial

N=Población

$$n_0 = \frac{96}{1 + \frac{96-1}{50}} = 47$$

Entonces la muestra corregida fue de 47 trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma Puno, distribuida de la siguiente forma:

**Tabla 2.** Muestra de estudio

Sexo	Entrevistados
Masculino	28
Femenino	19
Total	47

Fuente: datos de campo

Elaboración: propia.

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.7.1. Técnicas

- Para la ejecución de la encuesta, primeramente se realizó la coordinación con los directivos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Puno.
- Obtenido el acceso del ámbito de estudio, a cada trabajador del programa Qali Warma se le entregó un formulario de consentimiento informado, que contuvo dos partes: La primera parte, tuvo la información explicando el propósito de la investigación, los beneficios, la participación voluntaria, el anonimato y confidencialidad, la segunda parte contuvo el consentimiento informado propiamente dicho.
- Una vez obtenido el consentimiento informado por escrito, se dió una breve explicación y las instrucciones del cuestionario, para luego proceder a ser llenadas.
- Al término se verificó que todos los ítems sean contestados y finalmente se agradeció al trabajador por su colaboración.

### 2.7.2. Instrumentos

**El Cuestionario:** Se formuló una serie de preguntas, para indagar las opiniones de los trabajadores, respecto a las dos variables. El cuestionario fue un conjunto de preguntas, ordenadas coherentemente, y redactadas con un lenguaje sencillo y fácil de comprender, a efectos que la persona interrogada, responda sin la intervención del encuestador, logrando así un

recojo de información lo más cercano a la opinión real del entrevistado (Cazau, 2016).

**Tabla 3.** Escala de valoración para el instrumento clima de la organización

Numérica	Nominal
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

**Tabla 4.** Escala de valoración para el instrumento motivación laboral

Numérica	Nominal
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

### **Validación y Confiabilidad de Instrumentos.**

El nivel de confiabilidad fue determinado mediante el uso del estadístico de fiabilidad interna alfa de Cronbach (Vieytes, 2014), cuyo cálculo fue realizado mediante el programa informático de análisis estadístico SPSS versión 22, los resultados obtenidos para la primera y segunda variable determinaron un valor de 0.805 y 0.815 respectivamente, lo que significa que existe un nivel de confiabilidad aceptable para ambos instrumentos, los resultados fueron los siguientes:

**Tabla 5.** Análisis de consistencia interna (Cronbach)

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima de la organización	0,860	28
Motivación laboral	0,815	15

Fuente: Entrevista piloto

## 2.8. Métodos de análisis de datos

Para el proceso de análisis de datos, se utilizó el método de estadística descriptiva para variables categóricas, haciendo uso de tablas de frecuencia expresados de forma absoluta y porcentual; para la representación gráfica de resultados se hizo uso de barras apiladas para su mejor representación.

### Análisis de correlación:

Dentro de las medidas de relación, se cuenta con el estadístico de Chi cuadrado de asociación, que permite relacionar variables categóricas (Valderrama, 2013).

La fórmula de cálculo fue:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

$\chi_c^2$  : Ji-cuadrado calculada.

$O_{ij}$  : Frecuencias observadas de la i-ésima fila y j-ésima columna.

$E_{ij}$  : Frecuencias esperadas de la i-ésima fila y j-ésima columna, aquella frecuencia que se observaría si ambas variables fuesen independientes.

f y c : filas y columnas respectivamente.

### Regla de decisión.

Si  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  = se rechaza la Ho y se acepta la Ha, caso contrario se acepta la Ho.

## **2.9. Aspectos éticos**

De acuerdo a las normas de ética profesional y de la investigación científica, el presente trabajo tiene originalidad, realizando las citas de autores de los cuales se tomó la parte de revisión de antecedentes y también del marco teórico del tema de estudio, los resultados presentados son propios del autor, logrando así la autenticidad en la presente tesis ejecutada.

Así mismo los instrumentos de recopilación de información aplicados a los participantes del estudio, se realizaron de una forma que se garantice el total anonimato, para prevenir cualquier tipo de conflicto interno o externo entre trabajadores, que se pudiera desprender si se revelara la identidad de los entrevistados. Así mismo el procesamiento de la información se realizó con idoneidad para que reflejen de la forma más correcta la opinión de los participantes.

### III. RESULTADOS

Los resultados se presentan y describen siguiendo el orden de las variables de estudio, manteniendo un orden de acuerdo a los ítems de los cuestionarios utilizados en la recolección de la información.

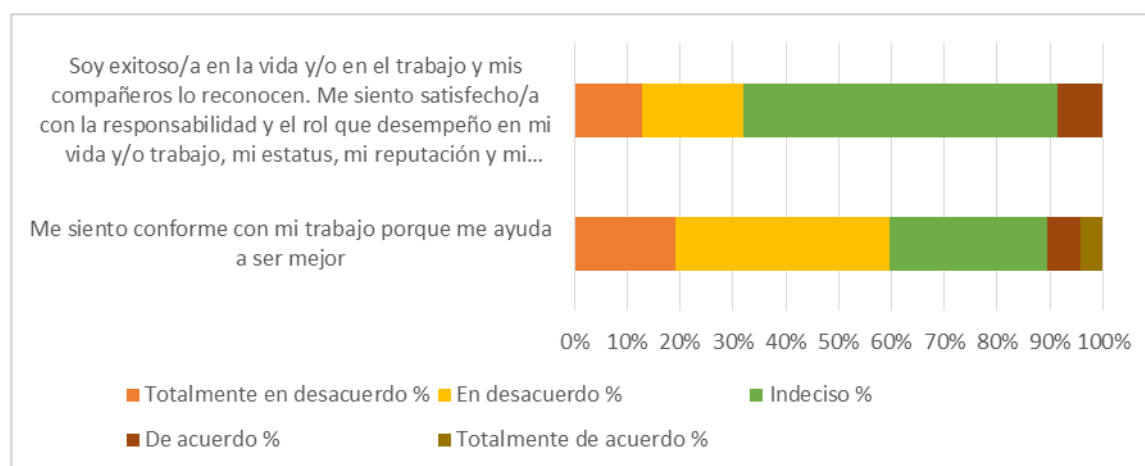
#### 3.1. Descripción de resultados

##### 3.1.1. Resultados de motivación laboral

**Tabla 6.** Satisfacción de necesidad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Satisfacción de necesidad											
Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor	9	19.15	19	<b>40.43</b>	14	29.79	3	6.38	2	4.26	47
Soy exitoso/a en la vida y/o en el trabajo y mis compañeros lo reconocen. Me siento satisfecho/a con la responsabilidad y el rol que desempeño en mi vida y/o trabajo, mi estatus, mi reputación y mi nivel de autoestima	6	12.77	9	19.15	28	<b>59.57</b>	4	8.51	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 2.** Satisfacción de necesidad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 6  
Elaboración propia.



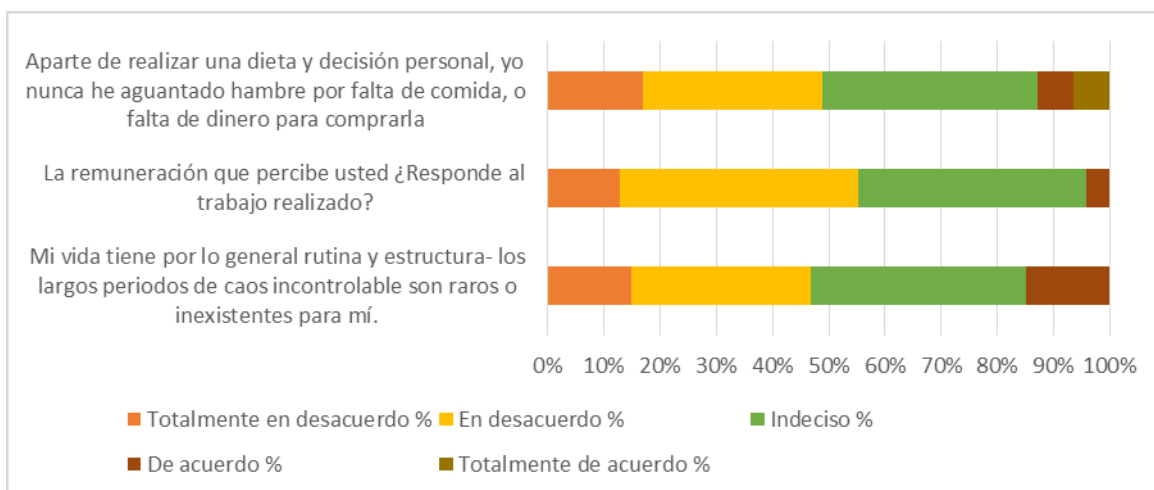
En la Tabla 6 y Figura 2, se exponen los resultados de la satisfacción de necesidad, para la afirmación Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor, la mayoría de trabajadores señaló que se siente en desacuerdo con la misma con 40.43%, mientras que para la afirmación Soy exitoso/a en la vida y/o en el trabajo y mis compañeros lo reconocen. Me siento satisfecho/a con la responsabilidad y el rol que desempeño en mi vida y/o trabajo, mi estatus, mi reputación y mi nivel de autoestima el mayor porcentaje de trabajadores indicó estar indeciso con esa afirmación (59.57%).

De los resultados se desprende que la mayoría de trabajadores indican no sentirse del todo satisfechos con su trabajo, lo cual es un indicador de que los trabajadores podrían tener otras perspectivas profesionales. Por otro lado respecto al éxito, se tiene que una mayor proporción opina estar indeciso con dicha afirmación, de ello interpretamos que personalmente y profesionalmente no se sienten haber logrado el éxito, así ambas preguntas se interrelacionan pues la falta de satisfacción con el trabajo guarda relación con la opinión de indecisión del éxito en los indicadores personales y profesionales.

**Tabla 7.** Necesidad de seguridad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Necesidad Seguridad											
Mi vida tiene por lo general rutina y estructura- los largos periodos de caos incontrolable son raros o inexistentes para mí.	7	14.89	15	31.91	18	<b>38.30</b>	7	14.89	0	0.00	47
La remuneración que percibe usted ¿Responde al trabajo realizado?	6	12.77	20	<b>42.55</b>	19	40.43	2	4.26	0	0.00	47
Aparte de realizar una dieta y decisión personal, yo nunca he aguantado hambre por falta de comida, o falta de dinero para comprarla	8	17.02	15	31.91	18	<b>38.30</b>	3	6.38	3	6.38	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 3. Necesidad de seguridad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018**

Fuente: Tabla 7  
Elaboración propia.

En la Tabla 7 y Figura 3, se exponen los resultados de la necesidad de seguridad, para la afirmación Mi vida tiene por lo general rutina y estructura los largos periodos de caos incontrolable son raros o inexistentes para mí, la mayoría de trabajadores señaló estar indeciso con la misma con 38.30%; mientras que para la afirmación La remuneración que percibe usted ¿Responde al trabajo realizado?, los trabajadores señalaron estar en desacuerdo con esa afirmación con 42.55%; para la afirmación Aparte de realizar una dieta y decisión personal, yo nunca he aguantado hambre por falta de comida, o falta de dinero para comprarla, la mayor parte indica estar indeciso con tal afirmación con 38.30%.

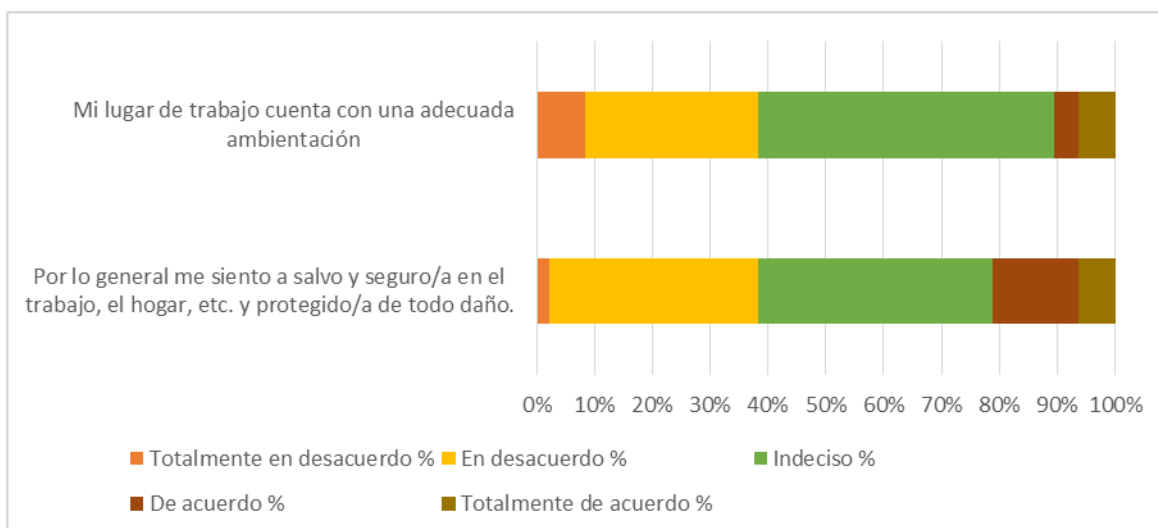
Interpretamos que para la seguridad los trabajadores manifiestan que existen eventos imprevisibles dentro del cumplimiento de sus labores, por lo que la rutina no es la principal característica de su desempeño en la institución; por otro lado queda claro que en lo remunerativo la mayor parte de los servidores indican su insatisfacción con la misma, lo cual es indicativo de que las aspiraciones económicas no son satisfechas del todo por lo que perciben actualmente. Sin embargo en lo referente a la carencia de recursos para lograr una alimentación adecuada manifiestan indecisión, lo cual se relaciona con el ítem anterior, pues

bajos ingresos pueden en algún momento poner en riesgo la satisfacción total, incluso en una parte tan vital como es la alimentación.

**Tabla 8.** Seguridad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Por lo general me siento a salvo y seguro/a en el trabajo, el hogar, etc. y protegido/a de todo daño.	1	2.13	17	<b>36.17</b>	19	40.43	7	14.89	3	6.38	47
Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación	4	8.51	14	29.79	24	<b>51.06</b>	2	4.26	3	6.38	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 4.** Seguridad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 8  
Elaboración propia.

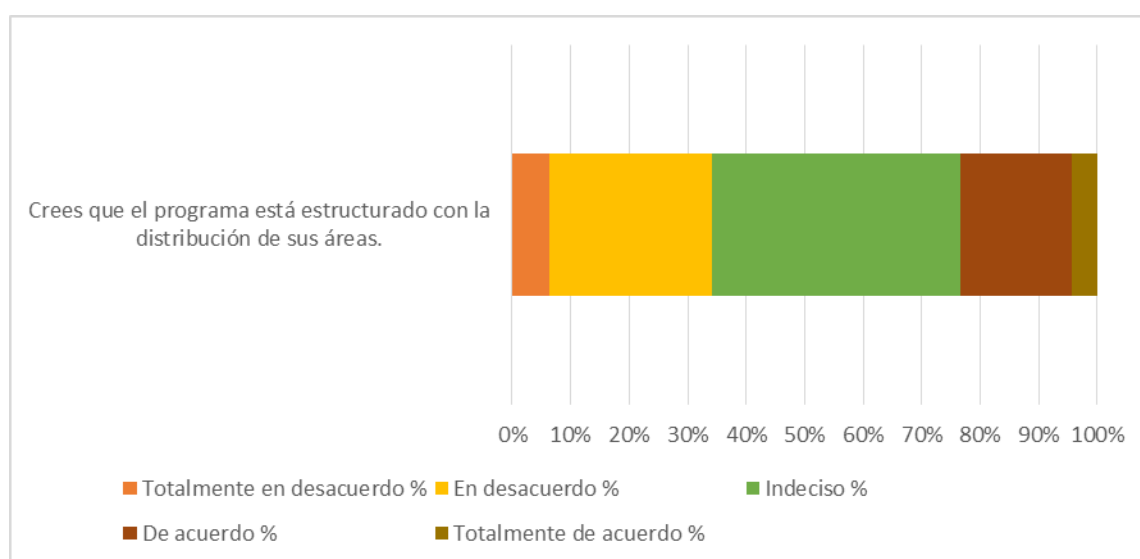
En la Tabla 8 y Figura 4, se exponen los resultados de la seguridad, para la afirmación Por lo general me siento a salvo y seguro/a en el trabajo, el hogar, etc. y protegido/a de todo daño, la mayor parte de trabajadores indicó estar en desacuerdo con 36.17%, mientras que para Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación, la mayoría de los trabajadores señaló estar indeciso con esa afirmación 51.06%.

La información obtenida señala que en lo referente a la seguridad en el trabajo y hogar, los trabajadores del programa indican mayormente su desacuerdo, así se interpreta que existe un cierto nivel de inseguridad, atribuible a las condiciones actuales del país, donde la inseguridad es percibida en todo el ámbito nacional. En lo que se refiere a las condiciones de ambientación del lugar de trabajo, se identifica que existe indecisión, de lo cual se puede señalar que no se cuenta del todo con una implementación totalmente adecuada para el desempeño de sus actividades.

**Tabla 9.** Mantenimiento de orden en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Mantenimiento de orden											
Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas.	3	6.38	13	27.66	20	<b>42.55</b>	9	19.15	2	4.26	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 5.** Mantenimiento de orden en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 9  
Elaboración propia.

En la Tabla 9 y Figura 5, se exponen los resultados del mantenimiento de orden, para la afirmación Crees que el programa está estructurado con la distribución de

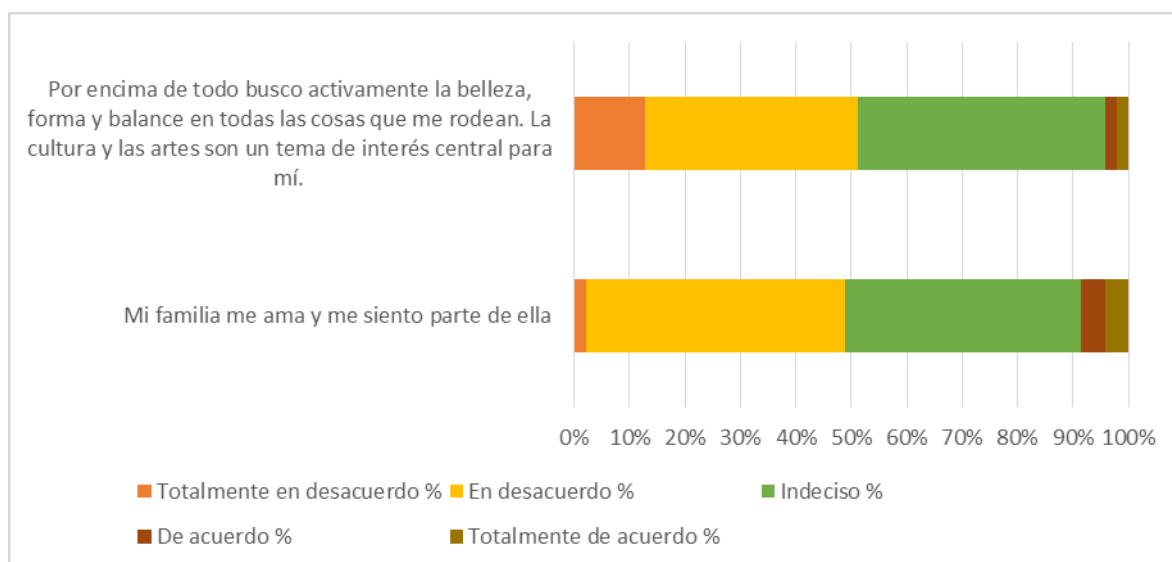
sus áreas, la mayor parte de trabajadores señalo estar indeciso con dicha afirmación con el 42.55%.

De la opinión se establece que la distribución de las áreas dentro del centro laboral, se manifiesta mayormente la indecisión, indicando que la actual distribución de la institución, no sería totalmente la que brinde seguridad para el empleado, esto según la percepción de los mismos.

**Tabla 10.** Dependencia en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Mi familia me ama y me siento parte de ella	1	2.13	22	46.81	20	<b>42.55</b>	2	4.26	2	4.26	47
Por encima de todo busco activamente la belleza, forma y balance en todas las cosas que me rodean. La cultura y las artes son un tema de interés central para mí.	6	12.77	18	38.30	21	<b>44.68</b>	1	2.13	1	2.13	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 6.** Dependencia en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 10  
Elaboración propia.

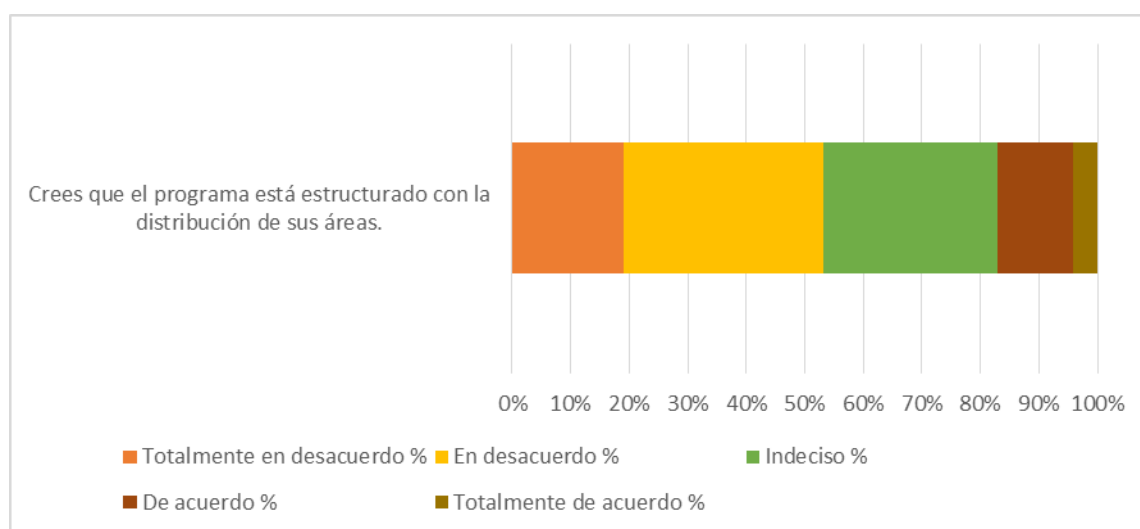
En la Tabla 10 y Figura 6, se exponen los resultados de la dependencia, para la afirmación Mi familia me ama y me siento parte de ella, la mayor parte de trabajadores indicó estar indeciso con esa afirmación con el 42.55%, mientras que para la afirmación Por encima de todo busco activamente la belleza, forma y balance en todas las cosas que me rodean. La cultura y las artes son un tema de interés central para mí, la mayor parte indicó estar indeciso con ello con 44.68%.

Respecto a los afectos personales, se tiene una variada opinión, lo cual es entendible por las particulares situaciones de la vida familiar de cada trabajador, sin embargo dichas situaciones pueden también tener un influencia en su desempeño en el cumplimiento de sus actividades en la institución. Del mismo modo para su interés por la cultura y las artes también la opinión es diversa y es propia de cada sujeto.

**Tabla 11.** Necesidad de adaptarse en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Necesidad de adaptarse											
Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas.	9	19.15	16	<b>34.04</b>	14	29.79	6	12.77	2	4.26	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 7.** Necesidad de adaptarse en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 11  
Elaboración propia.

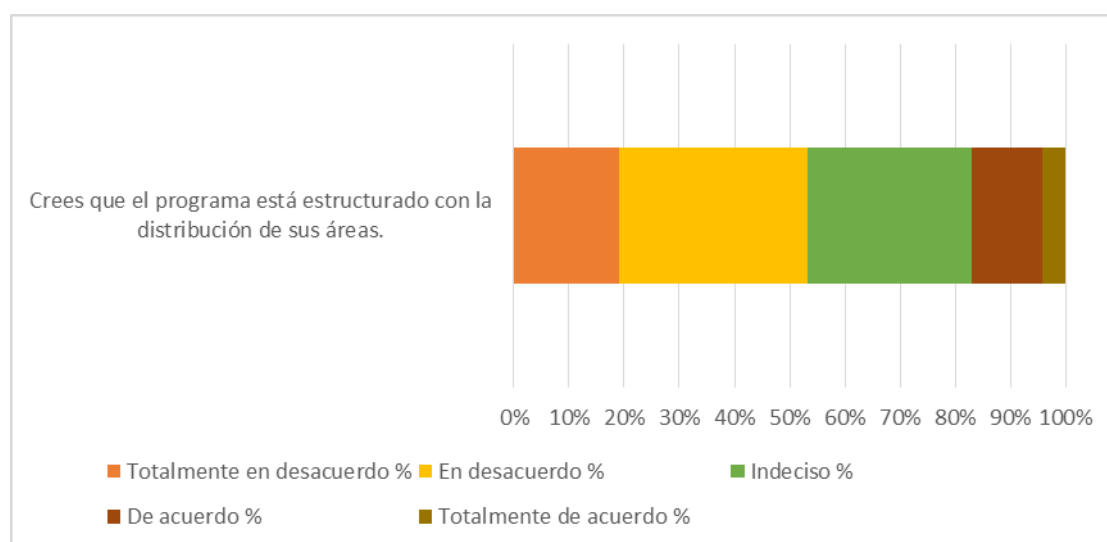
En la Tabla 11 y Figura 7, se exponen los resultados de la necesidad de adaptarse, para la afirmación Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas, el mayor número de trabajadores señaló estar en desacuerdo con esta afirmación con un 34.04%.

Este indicador permite señalar que los trabajadores consideran que en la institución no se tiene una estructura organizacional del todo adecuada, esto se atribuye a las propias condiciones de la población de usuarios, donde la estructura se diferencia y por lo tanto ellos perciben que se podría mejorar la estructura de la organización en esta institución.

**Tabla 12.** Necesidad de relacionarse en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
La búsqueda de conocimiento y comprensión de las cosas, aparte de que es necesario para mi trabajo, es algo extremadamente importante para mí.	15	31.91	13	27.66	13	27.66	5	10.64	1	2.13	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 8.** Necesidad de relacionarse en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 12  
Elaboración propia.

En la Tabla 12 y Figura 8, se exponen los resultados de la necesidad de relacionarse, para la afirmación La búsqueda de conocimiento y comprensión de

las cosas, aparte de que es necesario para mi trabajo, es algo extremadamente importante para mí, la mayor parte de trabajadores del programa señalaron estar totalmente de acuerdo con esa afirmación con el 31.91%.

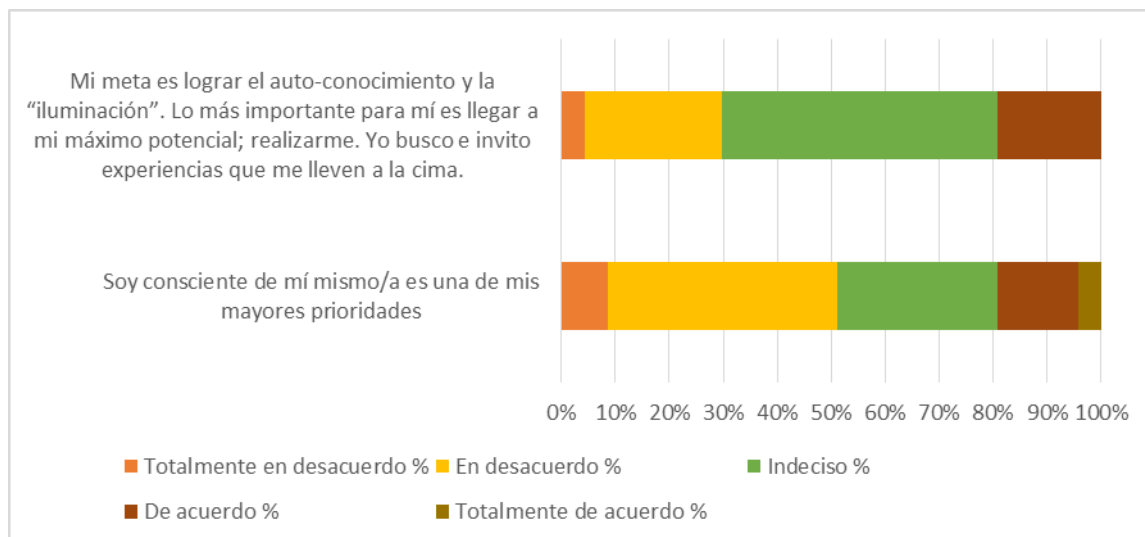
Este indicador nos permite identificar claramente que los trabajadores consideran de suma importancia el relacionarse con otros profesionales y adquirir mayor conocimiento y por ende poseer mayor comprensión, lo que resalta la buena predisposición del personal a interacciones positivas para un mejor desempeño de sus actividades diarias.

**Tabla 13.** Necesidad de reconocimiento en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Necesidad de reconocimiento											
Soy consciente de mí mismo/a es una de mis mayores prioridades	4	8.51	20	<b>42.55</b>	14	29.79	7	14.89	2	4.26	47
Mi meta es lograr el auto-conocimiento y la "iluminación". Lo más importante para mí es llegar a mi máximo potencial; realizarme. Yo busco e invito experiencias que me lleven a la cima.	2	4.26	12	25.53	24	<b>51.06</b>	9	19.15	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.





**Figura 9.** Necesidad de reconocimiento en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 13  
Elaboración propia.

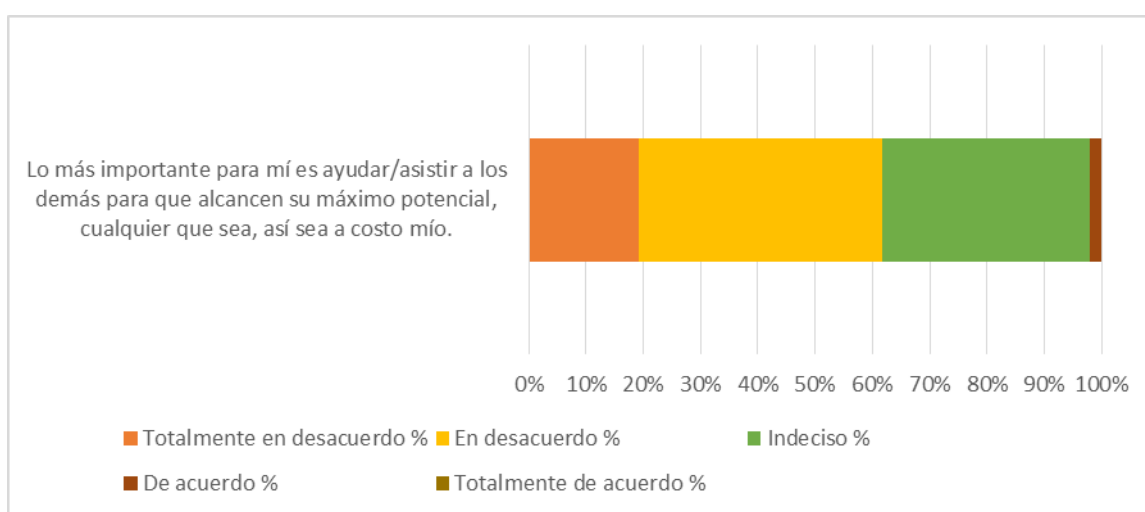
En la Tabla 13 y Figura 9, se exponen los resultados de la necesidad de reconocimiento, para la afirmación Soy consciente de mí mismo/a es una de mis mayores prioridades, el mayor número de trabajadores del programa señalaron estar en desacuerdo con esta afirmación con un 42.55%, mientras que para la afirmación Mi meta es lograr el auto-conocimiento y la "iluminación". Lo más importante para mí es llegar a mi máximo potencial; realizarme. Yo busco e invito experiencias que me lleven a la cima, la mayor parte de trabajadores indicaron estar indecisos con esta afirmación.

Observamos que existe en los trabajadores una identificación grupal, es decir ellos consideran que su individualidad no es lo más importante dentro de la institución, sino más bien el logro común. En el segundo indicador también establece que la singularidad no es la principal meta de los trabajadores, si bien se busca un logro personal, ellos identifican que es más importante el logro del grupo.

**Tabla 14.** Necesidad de satisfacción en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Necesidad de satisfacción											
Lo más importante para mí es ayudar/asistir a los demás para que alcancen su máximo potencial, cualquier que sea, así sea a costo mío.	9	19.15	20	<b>42.55</b>	17	36.17	1	2.13	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 10.** Necesidad de satisfacción en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 14  
Elaboración propia.

En la Tabla 14 y Figura 10, se exponen los resultados de la necesidad de satisfacción, para la afirmación Lo más importante para mí es ayudar/asistir a los demás para que alcancen su máximo potencial, cualquier que sea, así sea a costo mío, la mayor parte de trabajadores del programa indicaron estar en desacuerdo con esa afirmación con un 42.55%.

Los resultados de la primera variable permiten identificar que existen opiniones diversas sobre el estado actual del clima de la organización, lo cual es concordante con la teoría de la gestión pública, debido a que los trabajadores presentan múltiples características, atribuible al aspecto personal, pero también a las

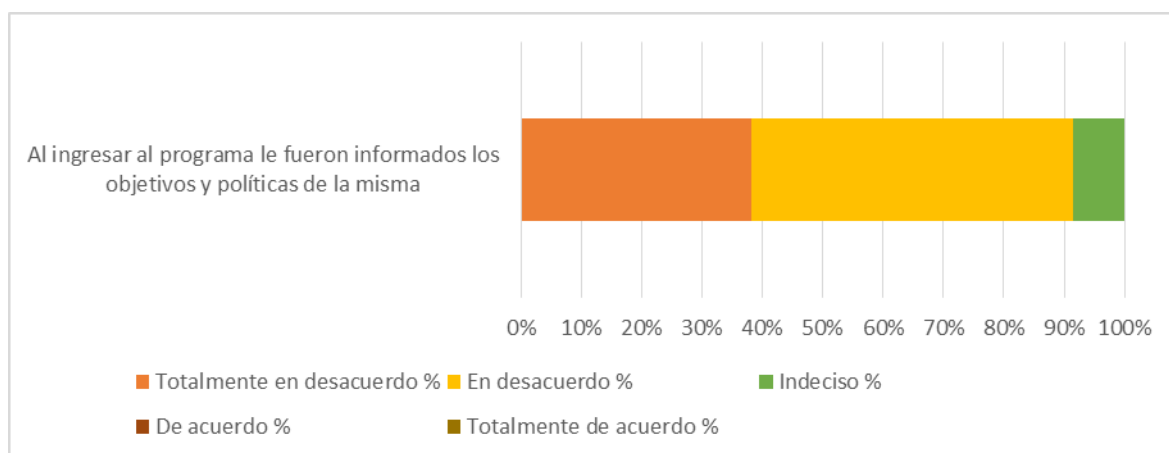
interrelaciones personales y de trabajo, así como incluso a las relaciones con proveedores y usuarios del programa.

### 3.1.2. Resultados de motivación laboral

**Tabla 15.** Evolución de organización en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Al ingresar al programa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma	18	38.30	25	<b>53.19</b>	4	8.51	0	0.00	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 11.** Necesidad de satisfacción en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 15  
Elaboración propia.

En la Tabla 15 y Figura 11, se exponen los resultados de la evolución de la organización, para la afirmación Al ingresar al programa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma, la mayor parte de trabajadores del programa señalaron estar en desacuerdo con esta afirmación con el 53.19%.

De estos resultados se pone en evidencia que cuando ingresa personal al programa, por lo general no se les informa sobre fines y objetivos de la misma, lo

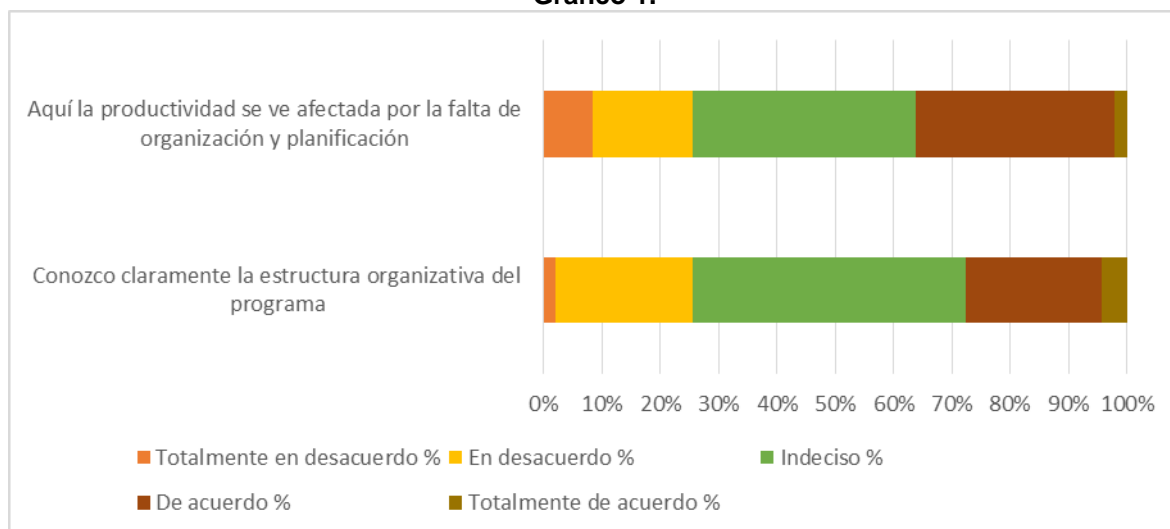
cual en cierta medida es una deficiencia dentro de la gestión institucional., puesto que para el trabajador es de importancia que se les informe formalmente de dichos aspectos, pues están directamente relacionados con las funciones que deberá cumplir.

**Tabla 16.** Estructura organizativa en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Estructura organizativa											
Conozco claramente la estructura organizativa del programa	1	2.13	11	23.40	22	<b>46.81</b>	11	23.40	2	4.26	47
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	4	8.51	8	17.02	18	<b>38.30</b>	16	34.04	1	2.13	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.

**Gráfico 1.**



**Figura 12.** Estructura organizativa en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 16  
Elaboración propia.

En la Tabla 16 y Figura 12, se exponen los resultados de la estructura organizativa, para la afirmación Conozco claramente la estructura organizativa del programa, la mayor parte de trabajadores del programa señalaron estar indecisos con el 46.81%, mientras que con Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización

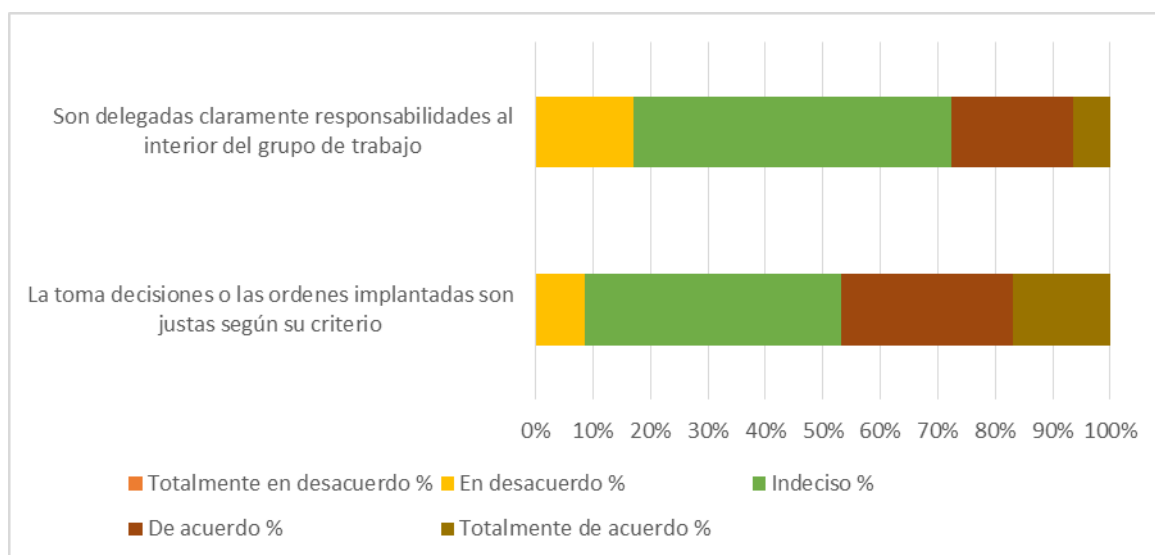
y planificación, los trabajadores mayormente indicaron estar también indecisos con 38.30%.

Concordante con el ítem anterior, los trabajadores identifican que no poseen una información clara y precisa sobre la estructura organizativa del programa, atribuible a la falta de una capacitación inicial de estos aspectos, y que deberían ser considerados posteriormente como recomendación para una mejor gestión de esta institución pública.

**Tabla 17.** Decisiones en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	0	0.00	4	8.51	21	<b>44.68</b>	14	29.79	8	17.02	47
Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo	0	0.00	8	17.02	26	<b>55.32</b>	10	21.28	3	6.38	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 13.** Decisiones en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 17  
Elaboración propia.

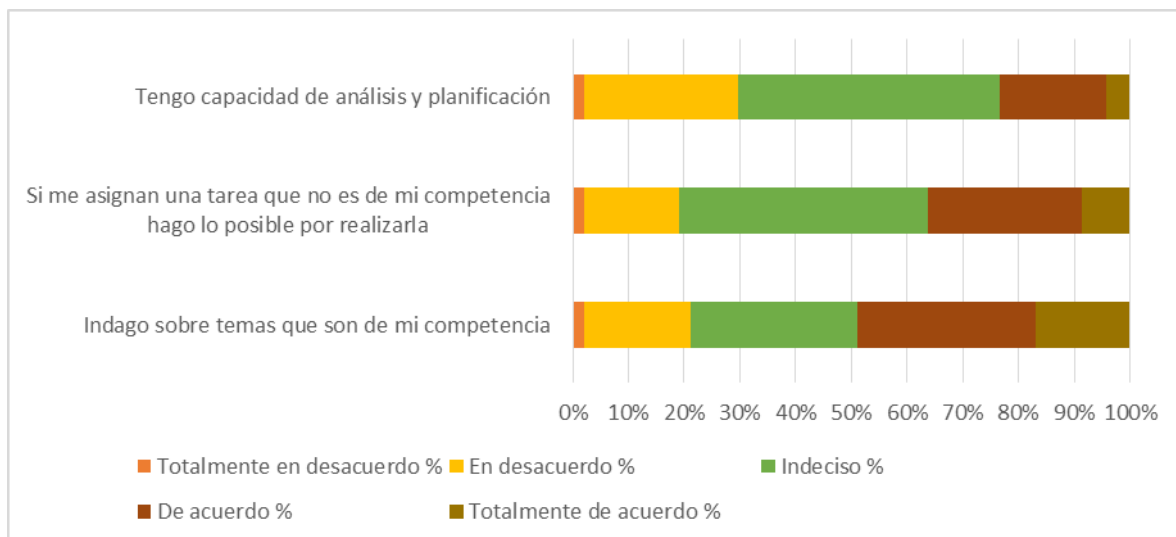
En la Tabla 17 y Figura 13, se exponen los resultados de la toma de decisiones, para la afirmación La toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio, la mayor parte de trabajadores del programa indicaron estar indecisos con esta afirmación con 44.68%; mientras que para Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo, señalaron también estar indecisos con esa afirmación con 55.32%.

De lo expuesto se desprende que mayormente los empujados consideran que las ordenes no son del todo justas, en algunas situaciones ellos perciben que no existe igualdad o son impartidas según la libre disposición de los directivos; asimismo para la delegación de responsabilidad, identifican su indecisión al considerar que no del todo dichas delegaciones son adecuadas o justas.

**Tabla 18.** Competencias en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Indago sobre temas que son de mi competencia	1	2.13	9	19.15	14	<b>29.79</b>	15	31.91	8	17.02	47
Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla	1	2.13	8	17.02	21	<b>44.68</b>	13	27.66	4	8.51	47
Tengo capacidad de análisis y planificación	1	2.13	13	27.66	22	<b>46.81</b>	9	19.15	2	4.26	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 14.** Competencias en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 18  
Elaboración propia.

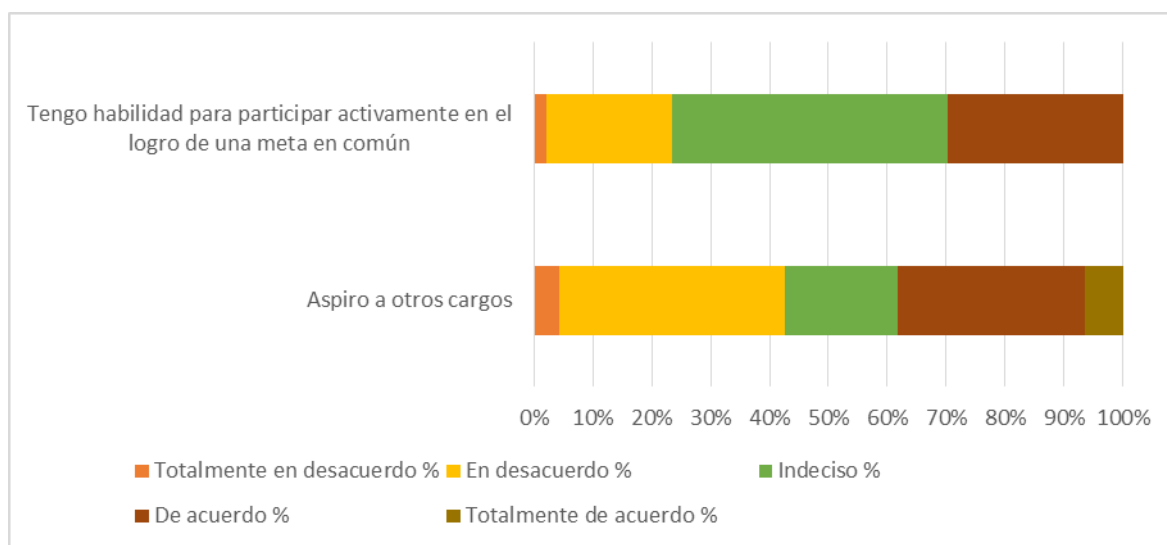
En la Tabla 18 y Figura 14, se exponen los resultados de las competencias, para la afirmación Indago sobre temas que son de mi competencia, la mayoría de trabajadores indicó estar indecisos con la misma con 29.79%; para Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla, la mayor parte señaló estar también indeciso con 44.68%; mientras que con la afirmación Tengo capacidad de análisis y planificación, la mayoría señaló estar indeciso con esta afirmación con 46.81%.

Para los indicadores de competencias de los trabajadores del programa, se identifica claramente la indecisión con las afirmaciones utilizadas, de lo cual podemos señalar que la indagación no se realiza en todos los casos, tampoco se identifica que exista un compromiso total en la realización de las labores encomendadas y tampoco una total convicción respecto a las capacidades de análisis y planificación que pueda poseer para solucionar situaciones diferentes a las habituales en su labor diaria.

**Tabla 19.** Actitudes en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Aspiro a otros cargos	2	4.26	18	<b>38.30</b>	9	19.15	15	31.91	3	6.38	47
Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común	1	2.13	10	21.28	22	<b>46.81</b>	14	29.79	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 15.** Actitudes en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 19  
Elaboración propia.

En la Tabla 19 y Figura 15, se exponen los resultados de las actitudes, para la afirmación *Aspiro a otros cargos*, la mayor parte de trabajadores del programa indicaron estar en desacuerdo con ello con 38.30% y 31.91% de acuerdo; mientras que para *Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común*, la mayoría señalaron estar indecisos con un 46.81%.

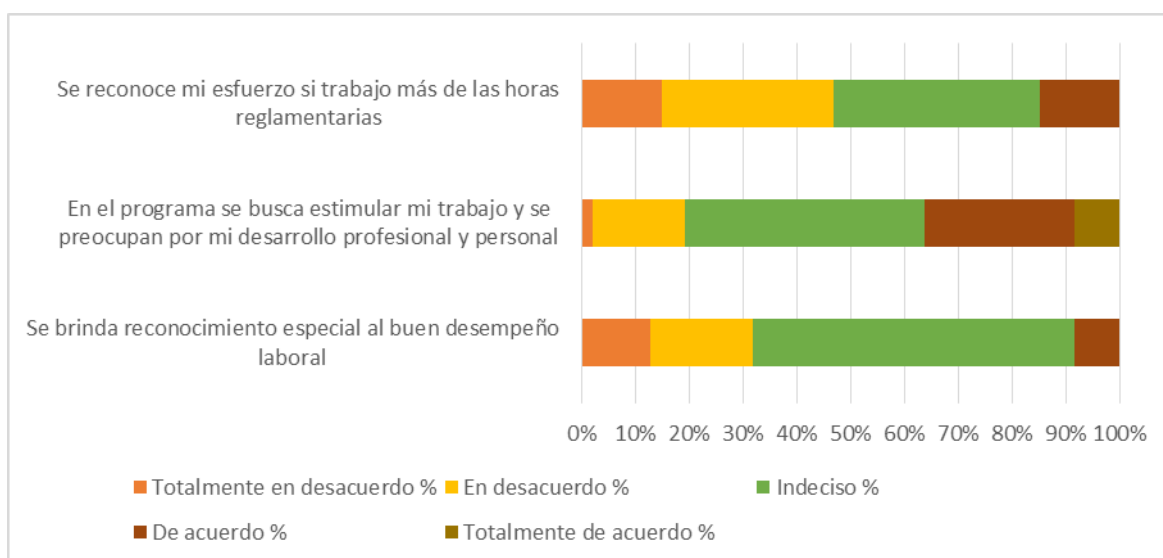
Para la actitud que presentan, se manifiesta que los empleados no se sienten totalmente convencidos en sus habilidades en logro de metas comunes, atribuible a las situaciones problemáticas que involucran a múltiples participantes, como son los casos de usuarios, proveedores, personal de la institución, lo que en muchos casos desemboca en situaciones complejas de solución.



**Tabla 20.** Motivación en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral	6	12.77	9	19.15	28	<b>59.57</b>	4	8.51	0	0.00	47
En el programa se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal	1	2.13	8	17.02	21	<b>44.68</b>	13	27.66	4	8.51	47
Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias	7	14.89	15	31.91	18	<b>38.30</b>	7	14.89	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 16.** Motivación en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 20  
Elaboración propia.

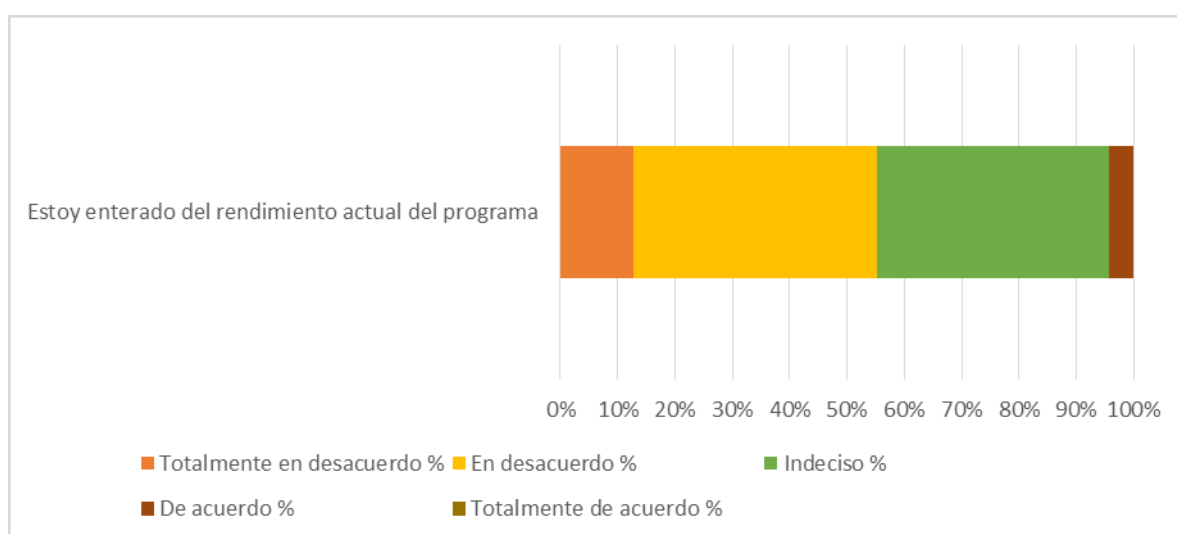
En la Tabla 20 y Figura 16, se exponen los resultados de la motivación, para la afirmación Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral, la mayor parte de trabajadores del programa Qali Warma señalaron estar indecisos con esta afirmación con 59.57%; para En el programa se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal, la mayoría de trabajadores indica estar indeciso con 44.68%; mientras que para Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias, la mayor parte indicó estar indeciso con 38.30% y en desacuerdo con 31.91%.

Para los indicadores utilizados para la parte del aspecto motivacional, se identifica que la mayor parte muestra indecisión, lo cual se explica por que consideran que existen pocas situaciones de reconocimiento dentro del programa, así mismo una similar opinión se manifiesta en lo referente a a los estímulos, pues existe opinión de que son esporádicos y poco significativos, lo mismo ocurre para los reconocimientos, que al parecer son percibidos como poco frecuentes.

**Tabla 21.** Rendimiento en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Rendimiento actual del programa	6	12.77	20	<b>42.55</b>	19	40.43	2	4.26	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 17.** Rendimiento en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 21  
Elaboración propia.

En la Tabla 21 y Figura 17, se exponen los resultados del rendimiento, para la afirmación 'Estoy enterado del rendimiento actual del programa', la mayor parte de

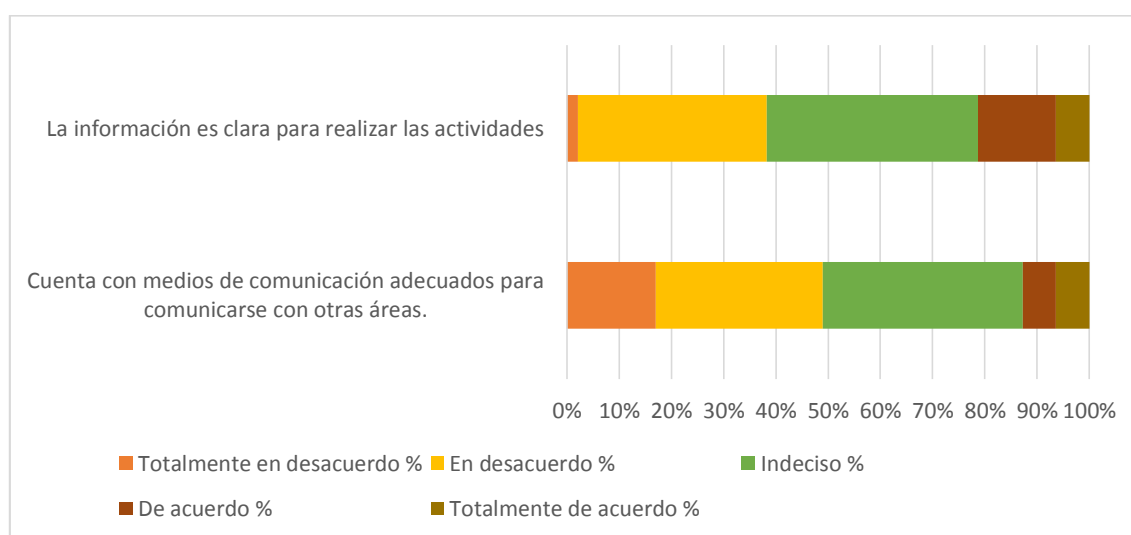
trabajadores del programa Qali Warma señalaron estar en desacuerdo con esta afirmación con 42.55%.

Este resultado en particular nos permite identificar que los empleados consideran que no están informados de la situación del programa en lo referente a su rendimiento, ello evidencia que los directivos no realizan periódicamente reuniones informativos sobre el curso del programa, por lo que existe desconocimiento ya sea parcial o total de la situación del programa.

**Tabla 22.** Comunicación en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	8	17.02	15	31.91	18	<b>38.30</b>	3	6.38	3	6.38	47
La información es clara para realizar las actividades	1	2.13	17	36.17	19	<b>40.43</b>	7	14.89	3	6.38	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 18.** Comunicación en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 22  
Elaboración propia.

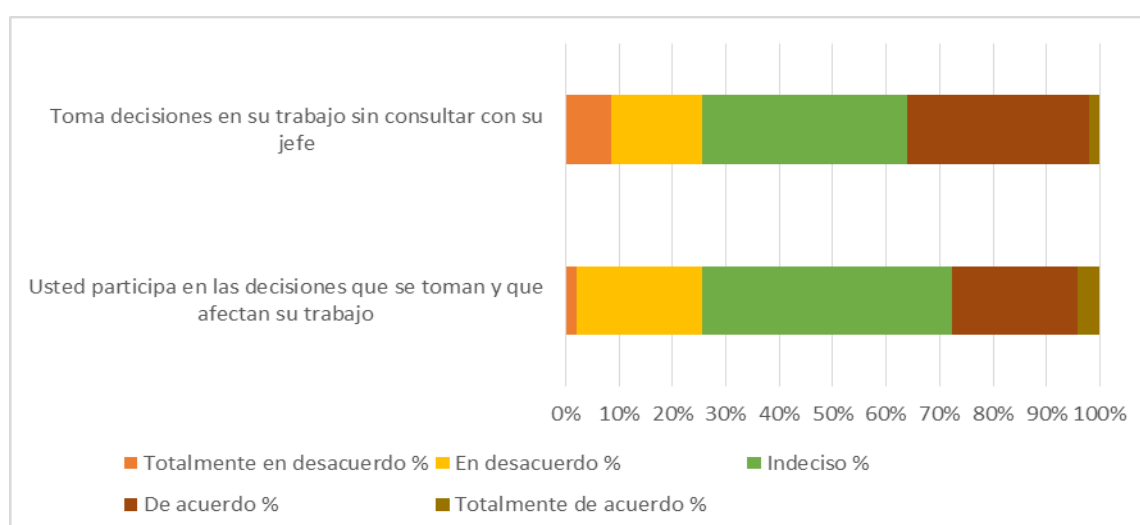
En la Tabla 22 y Figura 18, se exponen los resultados de la comunicación, para la afirmación Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas, la mayor parte de trabajadores del programa Qali Warma señalaron estar indecisos con esta afirmación con 38.30%; mientras que para La información es clara para realizar las actividades, la mayor parte señalaron estar también indecisos con esta afirmación en 40.43%.

En lo referente a lo comunicacional, se establece que la información no es del todo clara para la realización de las actividades, la mayoría considera que estas son muy generales y no específicas como sería lo deseable. Así mismo se identifica que los medios de comunicación dentro de la organización no son del todo los más adecuados para un desempeño óptimo de los trabajadores.

**Tabla 23.** Toma de decisiones en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total N
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Toma de decisiones											
Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo	1	2.13	11	23.40	22	<b>46.81</b>	11	23.40	2	4.26	47
Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe	4	8.51	8	17.02	18	<b>38.30</b>	16	34.04	1	2.13	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 19.** Toma de decisiones en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 23  
Elaboración propia.

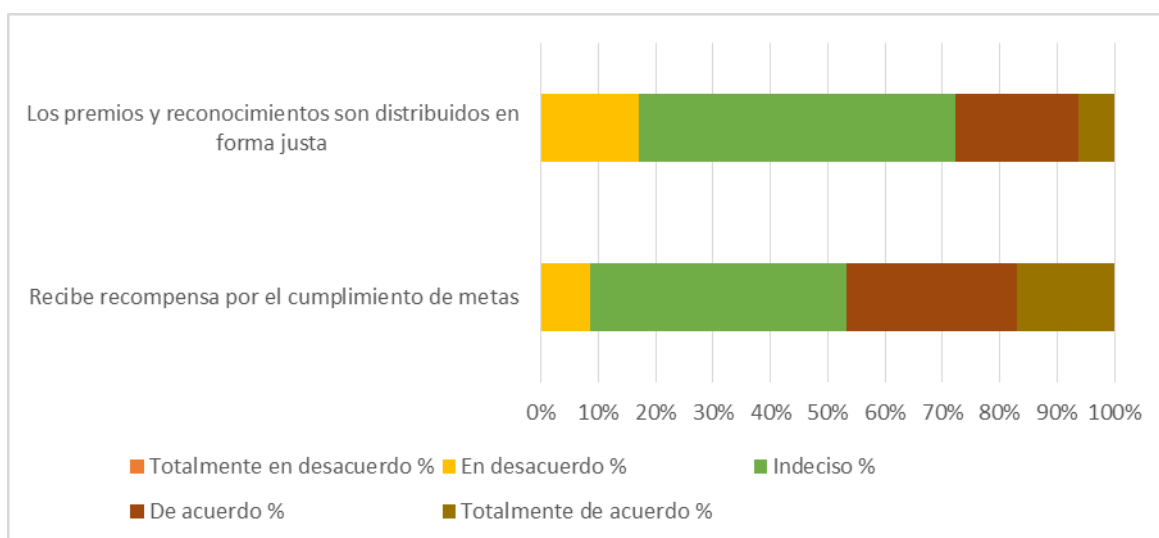
En la Tabla 23 y Figura 19, se exponen los resultados de la toma de decisiones, para la afirmación Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo, la mayor parte de trabajadores del programa Qali Warma señalaron estar indecisos con esta afirmación con 46.81%; mientras que para Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe, la mayoría indicaron estar también indecisos con esta afirmación con 38.30%.

Para la toma de decisiones, los resultados indican que en algunas situaciones los empleados pueden tomar decisiones sin previa consulta a su superior, la cual se realiza en situaciones en las que se hace prioritario una solución rápida. Así mismo consideran que su participación en la toma de decisiones dentro de la institución es limitada, pues en muchas veces no son consultados.

**Tabla 24.** Premios en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Premios											
Recibe recompensa por el cumplimiento de metas	0	0.00	4	8.51	21	<b>44.68</b>	14	29.79	8	17.02	47
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	0	0.00	8	17.02	26	<b>55.32</b>	10	21.28	3	6.38	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 20.** Premios en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 24  
Elaboración propia.

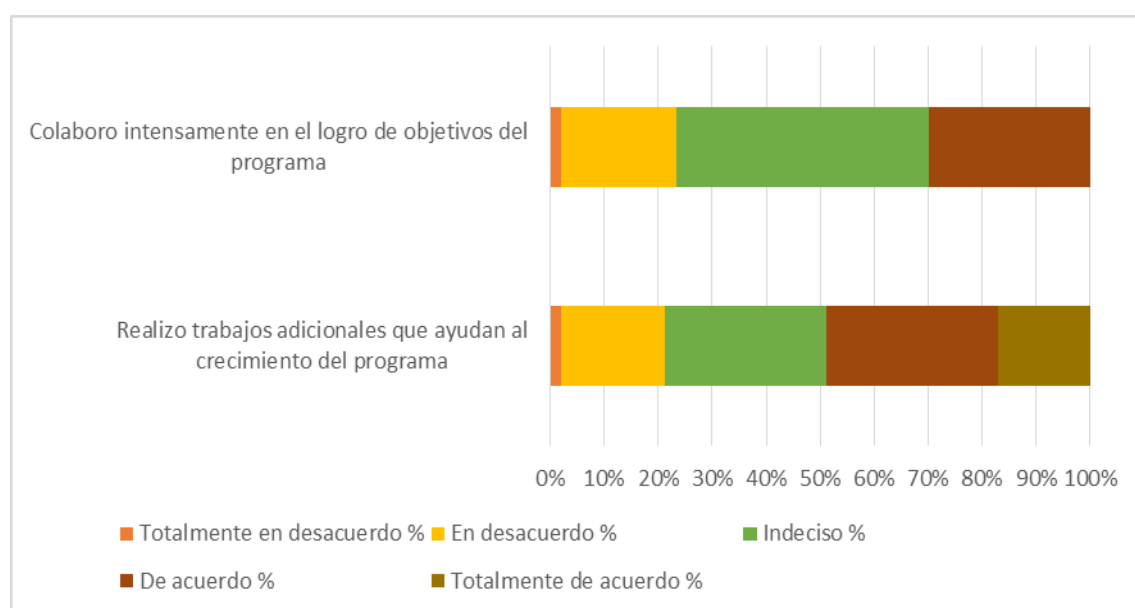
En la Tabla 24 y Figura 20, se exponen los resultados de los premios, para la afirmación Recibe recompensa por el cumplimiento de metas, la mayor parte de trabajadores del programa Qali Warma señalaron estar indecisos con esta afirmación con 44.68%; mientras que para Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa la mayoría indicó estar también indeciso con 55.32%.

En lo que respecta a los reconocimientos y premios, tenemos que mayormente indican indecisión, lo cual señala que estos estímulos son limitados y poco frecuentes, consideran que en las instituciones públicas estas son poca usuales, probablemente por ser una institución de servicios.

**Tabla 25.** Productividad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Opinión	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento del programa	1	2.13	9	19.15	14	29.79	15	<b>31.91</b>	8	17.02	47
Colaboro intensamente en el logro de objetivos del programa	1	2.13	10	21.28	22	<b>46.81</b>	14	29.79	0	0.00	47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.



**Figura 21.** Productividad en trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

Fuente: Tabla 25  
Elaboración propia.

En la Tabla 25 y Figura 21, se exponen los resultados de la productividad, para la afirmación Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento del programa, la mayor parte de trabajadores del programa Qali Warma señalaron estar de acuerdo con esta afirmación con 31.91%; mientras que para Colaboro intensamente en el logro de objetivos del programa, la mayor parte indicó estar indeciso con esta afirmación con 46.81%.

En lo que corresponde a la productividad, queda claro que los trabajadores señalan solo ocasionalmente realizan una colaboración intensiva, así mismo la realización de trabajos adicionales no son lo usual, ellos consideran que se concentran en la realización de sus funciones ya establecidas, justifican ello por la falta de tiempo para la realización de otras actividades adicionales.

### 3.1.3. Relación entre clima organizacional y motivación laboral

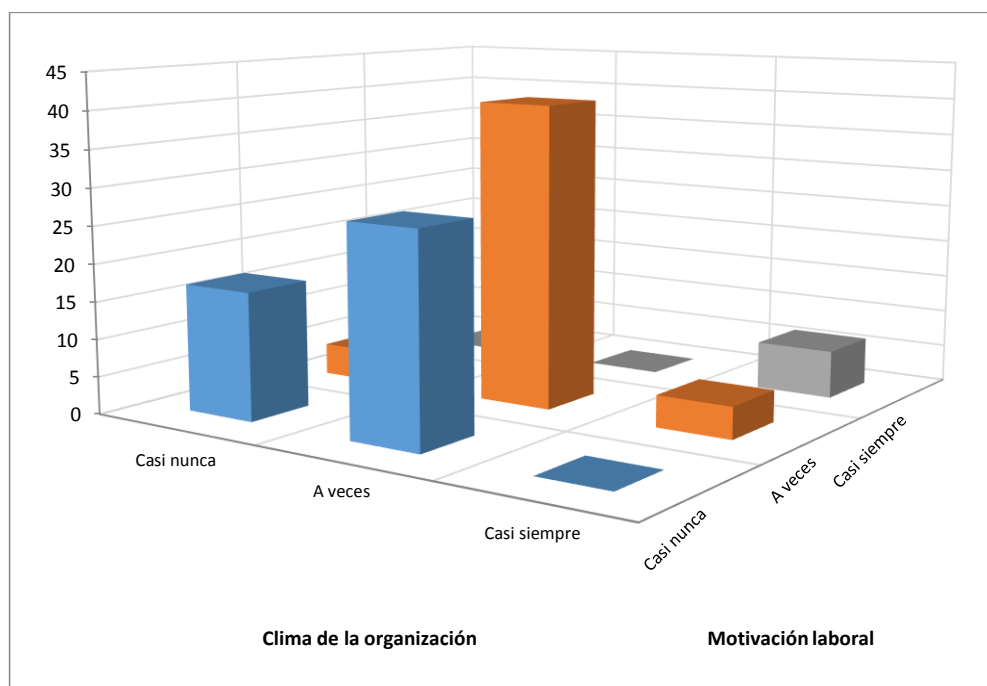
**Tabla 26.** Resumen de variables clima de organización y motivación laboral según trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

C. Organización	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Total	
M. Laboral	N	%	N	%	N	%	N	%
Casi nunca	8	17.02	2	4.26	0	0.00	10	21.28
A veces	13	27.66	19	40.43	0	0.00	32	68.09
Casi siempre	0	0.00	2	4.26	3	6.38	5	10.64
Total	21	44.68	23	48.94	3	6.38	47	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Qali Warma-Puno  
Elaboración propia.

En la Tabla 26, se expone el análisis descriptivo del resumen de las variables de estudio, se tiene que los mayores porcentajes se concentran en la opinión de que a veces para las opciones, un 68.09% indica que a veces existe motivación laboral, del mismo modo para la variable Clima de la Organización se tiene que a veces lo consideran adecuado es un 48.94% de los trabajadores entrevistados, sin embargo existen opiniones que consideran que casi siempre existe motivación laboral con 10.64% y casi siempre para Clima de la organización es un 6.38% de los entrevistados.

El resumen de las variables permite identificar que existe una variación apreciable de las mismas, respecto a la percepción de los trabajadores del programa, ello permite realizar el análisis relacional.



**Figura 22.** Relación de las variables clima de organización y motivación laboral según trabajadores del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

En la Figura 22 se muestra el diagrama de barras, de las variables en estudio, donde se observa una clara tendencia entre las mismas, cuando las puntuaciones del clima de la organización se incrementan, también se espera el incremento de la variable motivación laboral. Los resultados indican que cuando el clima de la organización es adecuado y positivo se espera una mayor motivación laboral en los trabajadores.

Esta primera visualización de la distribución de las variables en el espacio bidimensional, permite establecer que la teoría relacionada y que fue expuesta en los capítulos anteriores, muestra concordancia con nuestros resultados, lo cual permite la realización del siguiente paso de una validación estadística de la hipótesis que se planteó en nuestro estudio.



### 3.2. Prueba de hipótesis general

#### Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: No existe relación entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

Hipótesis Alternativa; Ha: Existe relación entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

#### Prueba de hipótesis estadística:

#### Prueba de Ji cuadrado para dos variables

Se utilizó la prueba estadística de Ji cuadrado de asociación, la fórmula utilizada fue la siguiente:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

$\chi_c^2$  : Ji-cuadrado calculada.

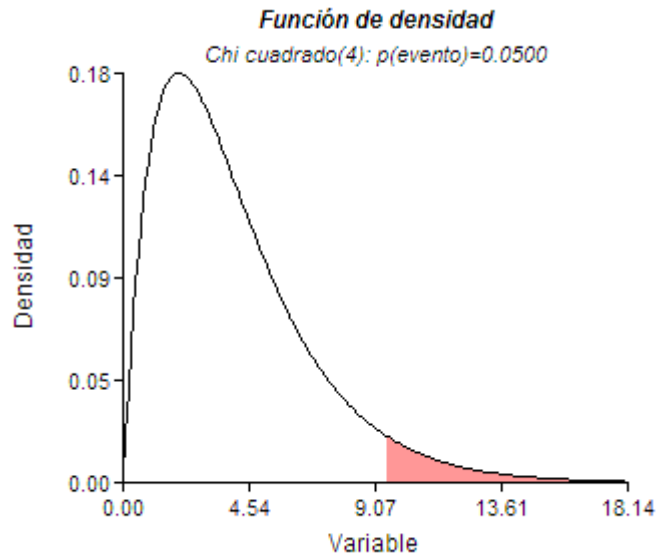
$O_{ij}$  : Frecuencias observadas de la i-ésima fila y j-ésima columna.

$E_{ij}$  : Frecuencias esperadas de la i-ésima fila y j-ésima columna, aquella frecuencia que se observaría si ambas variables fuesen independientes.

f y c : filas y columnas respectivamente.

**Tabla 27.** Análisis de correlación de las variables en estudio para hipótesis general

Estadísticos	Valor
Chi-cuadrado (Valor observado)	32.849
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
alfa	0.05



**Interpretación:** El análisis estadístico para estudios relacionales, señala que el valor de Chi cuadrado fue de 32.849, que contrastado contra el valor crítico que es de 9.488, se observa que el valor calculado es mayor, de lo cual se acepta la hipótesis planteada en el estudio, es decir: Existe relación entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

#### **IV. DISCUSIONES**

La gestión pública abarca una variedad de métodos y estrategias para el logro de una mejor gestión en dichas instituciones, entre ellas se considera al clima de la organización, que se entiende como el ambiente de trabajo en el cual se desarrollan los trabajadores o colaboradores, en nuestro caso, del programa de alimentación escolar Qali Warma, por lo cual determinar cómo es dicho clima y la forma en que se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la misma, son aspectos de interés investigativo dentro del campo de la gestión pública, siempre considerando que se puede mejorar una situación actual para el logro de los objetivos institucionales, que al final se traducirán en una mejor atención y logros del programa.

La importancia del ámbito de estudio queda clara, debido a que la población objetivo de las mismas son escolares e edad de crecimiento y desarrollo, por lo que cualquier intervención se traducirá en las futuras generaciones, ello hace de este programa de suma importancia, pues la alimentación en las primeras edades son vitales para el futuro de estas personas, así cualquier investigación que permita mejorar el desempeño de este programa, será siempre de utilidad por las razones expuestas.

Los resultados del estudio han permitido evidenciar diversas percepciones de los trabajadores:

De las tablas 6 a la 14, respecto a lo más resaltante del clima organizacional, la satisfacción con su trabajo presenta indecisión, consideran que su remuneración es menor a lo deseado, la ambientación del centro de trabajo y su distribución no es del todo satisfactoria para los trabajadores, presentan una limitada afinidad por la cultura y artes y existe una tendencia a la auto realización.

Respecto a la motivación laboral en las tablas 15 a 25, indican no haber sido informados de los objetivos de la institución, desconocen parcialmente la estructura y organización del programa, la toma de decisiones no queda del todo claro a sus alcances, se presenta indecisión respecto a sus competencias, la motivación en el programa no se evidencia en la práctica,

desconocen el rendimiento del programa, la comunicación es limitada, no participan habitualmente en la toma de decisiones, los premios no siempre son entregados por su labor, la productividad es por esfuerzo de los trabajadores.

Del análisis pertinente se ha determinado la relación estadística entre ambas variables, indicando una relación positiva entre ambas, cuyo resultado comprueba la hipótesis que se había planteado inicialmente en el estudio, de que el clima organización influye en el desempeño laboral del personal, similar conclusión había sido señalada anteriormente por Huamini (2015) en una población de trabajadores en la ciudad de Lima. Del mismo modo en otro estudio se menciona que existe predominio del nivel medio del clima organizacional, además de señalar que es un factor indispensable en la institución, porque influye en la satisfacción laboral, por lo que ambas están relacionadas (Pérez & Rivera, 2013), lo cual ha sido corroborado en nuestra investigación, donde el promedio de puntuaciones indica indecisión por parte de los trabajadores del programa Qali Warma.

Otro estudio señala que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente, se comprobó que las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la estabilidad, la claridad y coherencia de la dirección y los valores colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción (Oswaldo, 2010), lo cual permite enfatizar que la finalidad última es la satisfacción del usuario, la cual se puede lograr con un adecuado clima de la organización, pero también con una buena motivación laboral de los trabajadores.

Por otro lado en otro estudio señalan que los trabajadores tienen un nivel alto en necesidades fisiológicas, nivel medio de satisfacción de necesidades de seguridad, nivel alto en satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia, un nivel alto en satisfacción de necesidades de estima, entre otros (Guevara y Silva, 2017), lo cual también ha sido observado en nuestro estudio respecto a las motivaciones que requieren los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma.

La motivación es un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, ordenadas según la importancia que tienen para su bienestar a cada persona en función de sus circunstancias, las necesidades inferiores son las más prioritarias y por lo tanto, más potentes que las necesidades superiores de la jerarquía (Maslow, 2015), lo cual se ha evidenciado en nuestro estudio, donde la falta de reconocimiento y el sueldo considerado inferior a lo merecido, son dos aspectos valorados por los trabajadores del programa Qali Warma, que consideran que limita su desempeño dentro de la organización y se traduce en un menor desempeño.

Finalmente podemos señalar que los resultados y conclusiones de esta investigación, son un aporte significativo de conocimientos que permitirá contribuir a otras investigaciones respecto a la gestión pública, además de haber identificado el tipo de relación entre el clima de la organización y la motivación laboral en el programa Qali Warma en la ciudad de Puno, que ha permitido comprobar de manera real la teoría existente sobre el tema. Considerando que la gestión pública es un sistema complejo en el que se interrelacionan múltiples variables, se ha podido investigar sólo dos de ellas, por lo que futuras investigaciones podrán abordar el tema considerando otras variables relacionadas.

## V. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó una regular motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

**Segunda.** Se determinó un regular clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

- **Tercera.** Se determinó la existencia de relación estadística positiva entre la motivación laboral con el clima de la organización ( $p < 0.05$ ) en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directivos del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma en Puno, enfatizar en la capacitación a los trabajadores, respecto a la importancia de un buen clima de la organización en el funcionamiento institucional.
- Desarrollar programas de motivación laboral periódicamente en el Programa Qali Warma, considerando que la alta carga de trabajo puede desmotivar al personal en el cumplimiento de sus actividades.
- Realizar estudios específicos sobre metodologías y técnicas de motivación personal y mejora del clima organizacional, para verificar como la mejora de uno se relaciona con el segundo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alderfer, C. (2015). Una prueba empírica de una nueva teoría de necesidad humana. *Psychological Review*. USA.
- Arias, M. (2014). Factores de clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concernientes a los cuidados intensivos neonatales en el Hospital Nacional del niño. Lima, Perú.
- Blumer, H. (2013). *Perspective and method*. Prentice - Hall.
- Cazau, P. (2016). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Módulo 404 Red de Psicología online – [www.galeon.com/pcazau](http://www.galeon.com/pcazau).
- Fuentes, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Guevara, A; Silva, I. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca. Tesis Maestría en Administración Estratégica de Negocios con mención en Gestión Empresarial. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca, Perú.
- Herzberg, F. I. (2013). Teoría de los dos factores, s/r.
- Huamini, N. N. (2015). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, de áreas de transporte del metro de Lima, la línea 1. Lima. Obtenido de [http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani\\_Nathali\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2015.pdf](http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf)
- Joyce, W., & Slocum, J. (2014). *Climates in organizations*. Colombia: Columbus, ON: Grid.
- Likert, R. (1961). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao: Deusto: Nueva York: McGraw- Hill.
- Maslow, A. H. (2015). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos S.A.
- McClelland, D. (2016). Psicología de la motivación. *Revista latinoamericana de psicología*, 529-532.
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). (2013). *Un día con los comités de alimentación escolar*. Lima, Perú.
- Oswaldo, C. P. (2012). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Lima. Obtenido de



[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez\\_lo\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo(2).pdf)

- Paredes, D. (2017). Estado nutricional de niños preescolares beneficiarios del programa nacional de alimentación Qali Warma de la Institución Educativa Inicial N° 275 LLavini, Puno 2016. Tesis Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Pelekais, C., Nava, A., & Tirado, L. (2016). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los medios gerencialesmedios de las MYPES. Venezuela. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/artectexto/tel/tel-019/tel-019-007/texto.pdf>
- Pérez, N. O., & Rivera, P. (2013). El clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía. Iquitos.
- Poole, M., & McPhee, R. (2013). A structurational analysis of Organizational Climate . Beverly Hills: Sage.
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). on the etiology of climates. Personnel psychology, 19- 36.
- Terborg, J. (2014). Interaccional psychology and research of human behaviour in organitaciones. Academy of Management review, 569-576.
- Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson Educación.
- Valderrama M. (2013), Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, San Marcos E.I.R.L., Lima – Perú.
- Vieytes, R. (2014). Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Buenos Aires: Editorial de la Ciencias.

# ANEXOS

## Matriz operacional

**Título:** Relación del clima de la organización y motivación laboral en trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018

**Autor:** Br. Crespo Miranda Wismar Alfredo

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
<p><b>General:</b> ¿Qué relación existe entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cómo es la motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?</p> <p>¿Cómo es el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?</p> <p>¿Existirá relación entre la motivación laboral en sus diferentes dimensiones con el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018?</p>	<p><b>General:</b> Relacionar la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> Describir la motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p> <p>Describir el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p> <p>Relacionar la motivación laboral en sus diferentes dimensiones con el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p>	<p><b>General:</b> Existe relación entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> Existe una baja motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p> <p>Existe un deficiente clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral en sus diferentes dimensiones con el clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno 2018.</p>	Clima de la organización	Necesidad fisiológica	Satisfacción de necesidad	2	Intervalo
					Sueldo	2	
				Necesidad de seguridad	Seguridad	2	
					Mantenimiento de orden	2	
					Estabilidad	2	
				Necesidades sociales de amor y pertenencia	Dependencia	2	
					Necesidad de adaptarse	2	
					Necesidad de relacionarse	2	
				Necesidades de estima	Necesidad de reconocimiento	2	
			Necesidades de autorealización	Necesidad de satisfacción	2		
			Motivación laboral	Variables Casuales	Evolución de organización	1	Intervalo
					Estructura organizativa	1	
					Decisiones	1	
					Competencias	2	
					Actitudes	1	
Variables Intermedias	Motivación	1					
	Rendimiento	2					
	Comunicación	1					
	Toma de decisiones	1					
	Premios	1					
Variables finales	Productividad	1					
	Ganancia	1					
	Pérdida	1					

## CUESTIONARIO 1: CLIMA DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre Completo:

Sexo F ( ) M ( )

Instrucciones: Marcar con una X por la opción que elijas

Escala es: 1= Totalmente en desacuerdo    2= En desacuerdo    3= Indeciso    4= De acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

Y.1 VARIABLES CASUALES	ESCALA DE VALORACION				
Y.1.1 Evolución de organización	1	2	3	4	5
Y.1.1.1 Al ingresar al programa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
Y.1.2 Estructura organizativa.	ESCALA DE VALORACION				
Y.1.2.1 Conozco claramente la estructura organizativa del programa					
Y.1.2.2 Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
Y.1.3 Decisiones	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
Y.1.3.1 La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
Y.1.3.2 Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo.					
Y.1.4 Competencias	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
Y.1.4.1 Indago sobre temas que son de mi competencia.					
Y.1.4.2 Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
Y.1.4.3Tengo capacidad de análisis y planificación					
Y.1.5 Actitudes	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
Y.1.5.1 Aspiro a otros cargos.					
Y.1.5.2 Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
Y.2 VARIABLES INTERMEDIAS	ESCALA DE VALORACION				
Y.2.1 Motivación	1	2	3	4	5
Y.2.1.1 Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral					
Y.2.1.2 En el programa se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					
Y.2.1.3 Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
Y.2.2 Rendimiento	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
Y.2.2.1 Estoy enterado del rendimiento actual del programa.					
Y.2.3 Comunicación	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
Y.2.3.2 Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.					
Y.2.3.3La información es clara para realizar las actividades					
Y.2.4 Toma de decisiones	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
Y.2.4.1 Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
Y.2.4.2 Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
Y.2.5 Premios	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
Y.2.5.1 Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.					
Y.2.5.2 Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
Y.3 VARIABLES FINALES	ESCALA DE VALORACION				
Y.3.1 Productividad	1	2	3	4	5
Y.3.1.1 Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento del programa.					
Y.3.1.2 Colaboro intensamente en el logro de objetivos del programa.					

*Muchas gracias por su colaboración.*

## CUESTIONARIO 2: MOTIVACIÓN LABORAL

Nombre Completo:

Sexo F ( ) M ( )

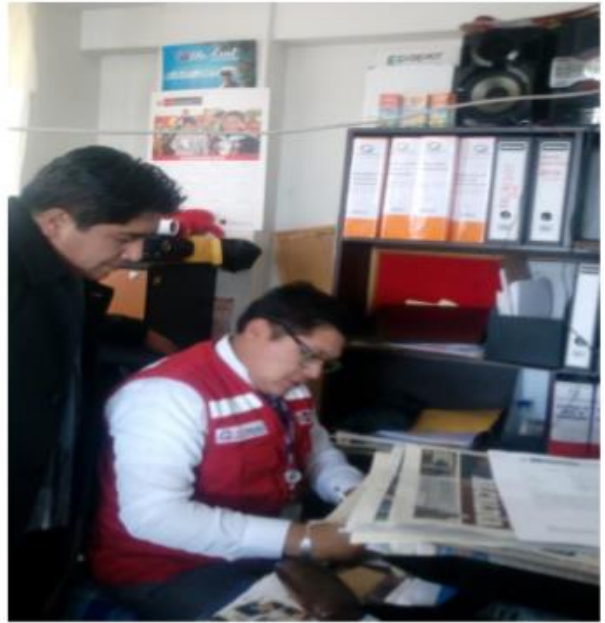
Instrucciones: Marcar con una X por la opción que elijas

Escala es: 1= Nunca    2= Casi nunca    3= No sabe/no responde    4= Casi siempre    5=Siempre

X.1 Necesidad fisiológica	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.1.1 SATISFACCIÓN DE NECESIDAD	1	2	3	4	5
X.1.1.1 Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.					
X.1.1.2 Soy exitoso/a en la vida y/o en el trabajo y mis compañeros lo reconocen. Me siento satisfecho/a con la responsabilidad y el rol que desempeño en mi vida y/o trabajo, mi estatus, mi reputación y mi nivel de autoestima.					
X.2 Necesidad Seguridad	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.2.1 sueldo	1	2	3	4	5
X.2.1.1. Mi vida tiene por lo general rutina y estructura- los largos periodos de caos incontrolable son raros o inexistentes para mí.					
X.2.1.2. La remuneración que percibe usted ¿Responde al trabajo realizado?					
X.2.1.3. Aparte de realizar una dieta y decisión personal, yo nunca he aguantado hambre por falta de comida, o falta de dinero para comprarla.					
X.2.2 SEGURIDAD	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
X.2.2.1 Por lo general me siento a salvo y seguro/a en el trabajo, el hogar, etc. y protegido/a de todo daño.					
X.2.2.2 Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.					
X.2.3 MANTENIMIENTO DE ORDEN.	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
X.2.3.1 Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas.					
X.3 NECESIDADES SOCIALES DE AMOR Y PERTENENCIA.	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.3.1 DEPENDENCIA	1	2	3	4	5
X.3.1.1 Mi familia me ama y me siento parte de ella.					
X.3.1.2 Por encima de todo busco activamente la belleza, forma y balance en todas las cosas que me rodean. La cultura y las artes son un tema de interés central para mí.					
X.3.2 Necesidad de adaptarse	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
X.3.2.1 Tengo buenas relaciones con mis amigos y colegas - ellos me aceptan por lo que soy					
X.3.3 NECESIDAD DE RELACIONARSE	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
X.3.3.1 La búsqueda de conocimiento y comprensión de las cosas, aparte de que es necesario para mi trabajo, es algo extremadamente importante para mí.					
X4 NECESIDAD DE ESTIMA	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.4.1 NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
X.4.1.1 Soy consciente de mí mismo/a es una de mis mayores prioridades.					
X.4.1.2 Mi meta es lograr el auto-conocimiento y la "iluminación". Lo más importante para mí es llegar a mi máximo potencial; realizarme. Yo busco e invito experiencias que me lleven a la cima.					
X.5 NECESIDAD DE AUTO-REALIZACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.5.1 NECESIDAD DE SATISFACCIÓN	1	2	3	4	5
X.5.1.1. Lo más importante para mí es ayudar/asistir a los demás para que alcancen su máximo potencial, cualquier que sea, así sea a costo mío.					

*Muchas gracias por su colaboración.*

# **PANEL FOTOGRAFICO**



**Figura 23.** Evidencias fácticas de la realización del estudio de investigación

# **VALIDACION DE CUESTIONARIO**



## VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 1: CLIMA DE LA ORGANIZACIÓN

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el clima de la organización Qali Warma.

**OBJETIVO:**

Conocer la opinión de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno.

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la ciudad de Puno.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Yssac Somcco Silva

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:** La Herramienta, se encuentra formulada con un lenguaje apropiado y adecuado como un instrumento de investigación basado en aspectos teóricos y científicos encontrándose útil y adecuado para la investigación de la presente variable "Clima de la Organización"

  
FIRMA DEL VALIDADOR

Mg. YSSAC SOMCCO SILVA

CIP 81488

ONI 80072946

## VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 2: MOTIVACIÓN LABORAL

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre la motivación laboral de la organización Qali Warma.

**OBJETIVO:**

Conocer la opinión de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno.

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Programa Qali Warma de la ciudad de Puno.

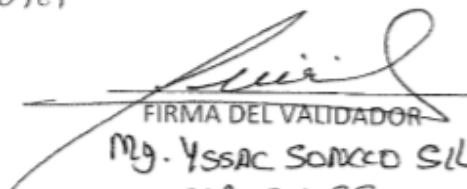
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Yssac Somcco Silva

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:** La herramienta comprende aspectos en cantidad y calidad basados en aspectos teóricos y científicos respondiendo al propósito de la investigación como estrategia en el cuestionario "Motivación Laboral".

  
FIRMA DEL VALIDADOR  
Mg. YSSAC SOMCCO SILVA  
CIP 81488  
DNI 80072946

## VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 1: CLIMA DE LA ORGANIZACIÓN

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el clima de la organización Qali Warma.

**OBJETIVO:**

Conocer la opinión de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno.

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la ciudad de Puno.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Pelínco Ruelas Edgar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

M. Sc. e

**VALORACIÓN:** EL PRESENTE CUESTIONARIO CUENTA CON UNA ESTRATEGIA PROPIA DE DICHA INVESTIGACIÓN ADECUADO AL AVANCE DE LA CIENCIA PEDAGÓGICA SIENDO ÚTIL Y ADECUADO PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

  
FIRMA DEL VALIDADOR

M.Sc. Ing. Edgar Pelínco Ruelas  
CIP N° 88134

## VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 2: MOTIVACIÓN LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación laboral de la organización Qali Warma.

**OBJETIVO:**

Conocer la opinión de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Puno.

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Programa Qali Warma de la ciudad de Puno.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*Pelunco Ruelas Edgar*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*M. S. C.*

VALORACIÓN: LA PRESENTE MEDDAMIENTA SE AJUSTA AL ANALISIS EN MENSION Y RESPONDE A LOS ASPECTOS TEORICOS CIENTIFICOS EXIGIDOS PARA UNA INVESTIGACIÓN CON RESPONSABILIDAD PARA LOS INDICES E INDICADORES.

FIRMA DEL VALIDADOR

*M.Sc. Ing. Edgar Pelunco Ruelas*  
CIP N° 88134