



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional en el Programa de complementación alimentaria del distrito del
Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Andrés Abelardo León Chuquiruna

(ORCID: 0000-0002-4951-6193)

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

(ORCID: 000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por darnos su bendición y la fortaleza para culminar esta etapa profesional de nuestras vidas, a pesar de las adversidades y obstáculos encontrados en el camino. A nuestras familias por su paciencia, comprensión, colaboración, motivación y apoyo constante e incondicional, para que logremos concluir nuestro mayor y preciado anhelo.

Agradecimiento

Un sincero y afectuoso agradecimiento a los docentes y asesores, que nos motivaron y apoyaron en todo este largo camino, forjándonos a que demos nuestra capacidad profesional en este proceso integral de nuestra formación, por su dedicación, tiempo, paciencia con sugerencias muy oportunas las cuales nos permitió conseguir y adquirir los objetivos de nuestro trabajo de investigación el cual perdurara en las generaciones futuras.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ANDRÉS ABELARDO LEÓN CHUQUIRUNA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA DEL DISTRITO DEL CALLAO, PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, 2019

Fecha: 14 de agosto de 2019

Hora: 10.15 am

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Mg. Pedro Novoa Castillo

Firma:

VOCAL: Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría
.....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaración de autenticidad

Yo, Andrés Abelardo León Chuquiruna, identificado con DNI N° 32973906, estudiante de la Escuela de Posgrado del programa Maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Clima organizacional en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019” en 42 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, agosto de 2019



Andrés Abelardo León Chuquiruna

DNI N° 32973906

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	viii
I. Introducción	9
II. Método	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	14
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimientos	16
2.6 Método de análisis de datos	16
2.7 Aspectos éticos	17
III. Resultados	17
IV. Discusión	19
V. Conclusiones	20
VI. Recomendaciones	20
Referencias	21
Anexos:	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	26
Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	27
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	28
Anexo 4: Certificados de Validación de Instrumentos	31

Anexo 5:	Base de datos	40
Anexo 6:	Otras evidencias	41
Anexo 7:	Expertos	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	15
Tabla 2. Clima organizacional y componentes.	17
Tabla 3. Tabla cruzada Clima organizacional*Condición laboral	18
Tabla 4. Tabla cruzada Clima organizacional*Sexo	19

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Relación del perfil y puesto de trabajo	12
Figura 2. Clima organizacional y componentes	18

Resumen

El clima organizacional en una institución pública o privada es clave para su desarrollo, las relaciones humanas y la calidad en el servicio que brinda. El objetivo del trabajo fue describir los diversos niveles de percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional y sus dimensiones o componentes que la conforman. Los resultados nos indicaron que existe una percepción de tendencia buena y regular y muy bajos niveles de malo por parte de los trabajadores.

Palabras clave: Clima organizacional-Autonomía Individual-Estructura e influencia en el cargo desempeñado-Orientación hacia la recompensa-Consideración, entusiasmo y apoyo-Orientación hacia el desarrollo - promoción en el trabajo.

Abstract

The organizational climate in a public or private institution is key to its development, human relationships and the quality of the service it provides. The objective of the work was to describe the different levels of perception of workers about the organizational climate and its dimensions or components that make it up. The results indicated that there is a perception of good and regular tendency and very low levels of bad by the workers.

Keywords: Organizational climate-Individual Autonomy-Structure and influence in the position held-Orientations towards reward-Consideration, enthusiasm and support-Orientations towards development - promotion at work.

I. Introducción

Los trabajadores administrativos de la unidad investigada, se encuentran desmotivados, desmoralizados, con desconfianza e incertidumbre, afectando sus estados de ánimo y concentración para realizar sus funciones diarias, debido a que no cuentan con una línea que avizore sus metas y que sean guiados hasta ellas; cada uno de ellos labora y actúa según sus criterios, tiene su propia versión y modo de como laborar dentro de su ámbito laboral y todo esto no lo pueden comentar a un coordinador o jefe superior inmediato, por la razón que son trabajadores con contratos bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y por ello temen realizar algún reclamo que les pueda perjudicar sus estadía laboral o el temor a represalias contra ellos a corto, mediano o largo plazo.

A saber, los perjudicados finales son los ciudadanos los cuales solicitan los servicios administrativos. Como consecuencia existe un inadecuado clima organizacional donde reina la inadaptación, el absentismo, la baja productividad, el malestar en el trabajo, entre otras actitudes negativas para la entidad, producto de un mal clima.

Por lo que se refiere el Estado ha implementado una serie de estrategias, que permite al trabajador demostrar su eficiencia y productividad que se identifique con la entidad y que demuestre sus capacidades intelectuales, orientado al logro de los objetivos institucionales.

En las políticas públicas se establece la visión, principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país, el cual permite mejorar el desempeño de los trabajadores; es así que desde el 2008 se viene implementando la Gestión por Resultados, en las entidades públicas, la cual entre sus características utiliza herramientas de la administración privada, dando iniciativa e incentivos o sanciones al personal para que cumpla con los objetivos propuestos en la gestión, así como la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público, a fin de optimizarlo asegurando la máxima eficiencia en su desempeño.

Estudios realizados nos muestran que en diversas organizaciones muestran niveles moderados y bajos o no existe satisfacción del clima laboral (Juárez 2018; Naranjo; Paz;

Marín 2015) o también niveles altos pero asociados con la satisfacción en el trabajo (Manosalvas; Manosalvas; Nieves, 2015); además, factores como: satisfacción laboral-disminución de la tensión-incremento del liderazgo reflejaron aumento de la producción (Cuadra y Veloso, 2007; Dyer & Singh, 1998).

El clima organizacional comprende un conjunto de peculiaridades que caracterizan a la organización influyendo en el comportamiento de los trabajadores (Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, 2005), otros teóricos lo llaman atributos donde los trabajadores lo perciben generando comportamientos característicos (Hellrieger y Slocun, 2009).

El clima-organizacional como uno de los componentes elementales de la percepción de los colaboradores sobre la organización y los procesos diversos de la gestión tiene vital importancia en la conducta laboral en las instituciones público o privadas.

Estas percepciones son compartidas por todos los miembros de la institución que genera el comportamiento individual de todos los colaboradores, cuya implicancia explica el desarrollo de la organización. Por ello los gestores deben de reconocer este comportamiento entre sus trabajadores para delinear las metas organizacionales de acuerdo a los perfiles que poseen.

No debemos olvidar que el activo más importante de una organización es el talento humano, que es la que en realidad permite alcanzar los objetivos organizacionales, permitiendo el crecimiento personal que redundará en la organización.

Para otros son percepciones que tienen relación directa con la motivación-estímulo (Arce, 2017; Torres, Lamenta y Hamidian, 2017) y que su característica se determina en relación a las acciones que realizan (Rojas, 2012; Caligiore, 2003) y afectan directamente a las organizaciones (Brunet, 2011; Arancibia, 2007)

Así, estas valoraciones de los colaboradores van a permitir que se reflejen las conductas y actividades como producto de esa percepción (Charry, 2018; Segredo, 2013; Giraldo, Romero, Vizcaino, Ceballos, 2011).

Es así que estudios de investigadores del tema, al correlacionar con otras variables (ejemplo-burnout) llegan a conclusiones de relaciones inversas, donde el burnout es explicado por la presencia de la clima-organizacional, cuyos efectos son fatales para la organización; por ello se debe buscar el mejoramiento de buenas relaciones-personales, comunicación-óptima que redundará en la institución.

Otros estudios han encontrado en el clima-organización muy fuertemente asociado a la satisfacción-laboral, cuyo sbeneficios a la organización son fuertemente saludables a la vida laboral, tanto de la organización como en lo personal.

Otros estudios vinculados con el liderazgo, muestran resultados ligeramente positivos a pesar de que los colaboradores no “gustan del seguimiento o control” en las labores que realizan.

Las dimensiones planteadas para la variable están asumidas desde la perspectiva de Robbins y Judge, (2009) y Goncalves, (1997), que comprende la autonomía individual, considerándose que toda persona es libre en su desempeño, es decir su independencia-toma de decisiones-empoderamiento-cumplimiento de normas, influyendo en el comportamiento de los trabajadores. Por eso es importante considerar la estructura organizacional, el liderazgo, la responsabilidad individual y organizacional, resultados-recompensa para la motivación del trabajador, cooperación-relaciones interpersonales-manejo de conflictos. El papel clave es el liderazgo, donde están comprendidos todos los trabajadores (Hughes et al. 2007).

Existen apreciaciones del clima-laboral donde los colaboradores han tenido apreciaciones elevadas, implicando un clima excelente, representando esto la mitas de las percepciones; otra mitad tienen percepciones moderadas y bajas.

El grado de la estructura y el cargo desempeñado, que permiten la determinación de metas y objetivos institucionales, así como los niveles de la comunicación organizacional. Esto comprende establecer niveles de productividad-estándares nacionales e internacionales-control y resultados-comunicación-conflictos laborales (Hernández, Méndez, y Contreras, 2012; Robbins y Judge, 2009; Goncalves, 1997).

Sin embargo, diseñar los puestos de trabajos es muy importante en la dirección de recursos humanos en la organización, en la medida que el planeamiento de su función propiamente dicha implica los procesos de selección-adiestramiento-carga de trabajo-incentivos-salarios (Mariño, 2011; Gómez, Balkin, Cardy, 2001); todo con la finalidad de la satisfacción del mercado laboral-demandas y ligado al planeamiento estratégico organizacional (Mejía, 2004).

También se debe considerar en este rubro los diversos factores humanos, clave en el planeamiento largo-corto plazo, que implica el mejoramiento de la “disciplina” laboral, con el objetivo de la mejora de la prestación brindada. (Bermejo, 2017).

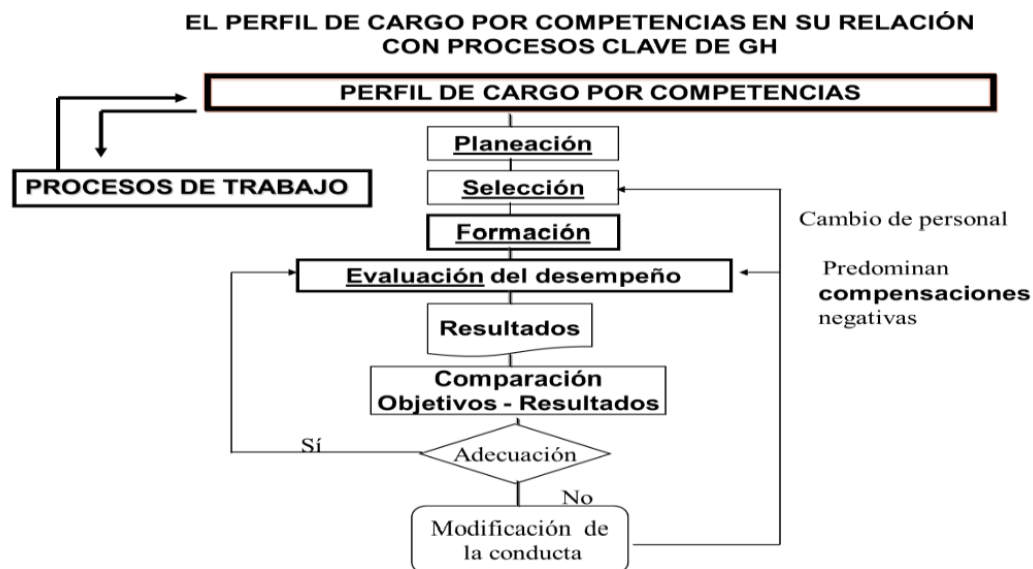


Figura 1. Relación del perfil y puesto de trabajo

Fuente: (Cuesta-Santos et al, 2018)

En la figura 1 se puede observar que el planeamiento de la gestión de recursos humanos comprende un conjunto de procesos cuya finalidad es la evaluación del desempeño laboral y que permitirán la bonificación laboral (Cuesta-Santos et al, 2018).

Orientación hacia la recompensa, donde se consideran las actitudes y comportamiento de los trabajadores cuya visión es la obtención de metas y logros personales-beneficios-recompensas. La estructura, que implica el conocimiento de las normas laborales por parte de los trabajadores de la organización, más funciones-

responsabilidades propias (Robbins y Judge, 2009; Hellrriegel y Slocum, 2009; Goncalves, 1997).

Asimismo, desde la perspectiva conductista, la motivación genera en los colaboradores actuaciones en busca de recompensas, que pueden ser mejoras salariales (Naranjo 2009); pero, para el modelo cognitivo la motivación esta visionado hacia el logro de metas a través del desarrollo de sus creencias-atributos-sentimientos dirigido a su intencionalidad conductual. (Kohler y Reyes, 2010; García-Mas & Gimeno, 2008).

La consideración-entusiasmo-apoyo, que comprende el apoyo de los responsables de la organización a los trabajadores, motivándolos, y dando el reconocimiento-afecto, cuya consideración depende del liderazgo-capacitación-responsabilidad-comunicación (Robbins y Judge, 2009; Goncalves, 1997).

Hay que considerar que el constructo en cuestión va relacionado íntimamente con lo sentimental (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002) y que genera ambientes laborales adecuados en toda institución. (Juárez; Hernández; Flores; Camacho 2010). La búsqueda de la efectividad de este concepto se relacionó como contrapartida al estrés y al burnout (Schaufeli et al. 2001); para Salanova et al. (2000) la búsqueda era el estado emocional estable y permanente, en la búsqueda de un comportamiento adecuado del colaborador.

Por esta razón, esta variable psicológica es en la actualidad la más estudiada, con la visión positiva en el desarrollo organizacional y en el campo de la academia (Hernández, Arias y Juárez, 2012; Juárez, 2008).

La orientación al desarrollo, cuya importancia radica en la formación de equipos de trabajo, buscando el mejoramiento de las relaciones interpersonales, mejorando los escenarios de trabajo (Robbins y Judge, 2009; Goncalves, 1997).

El desarrollo personal de los colaboradores es un factor condicionante a la mejora de la calidad organizacional, cuya finalidad, también radica en la prevención a los diversos problemas que puedan surgir en la organización (Núñez et al 2018; Díaz; Núñez; Cáceres 2018; Jiménez, 2015; Aron y Milicic, 2004); este esfuerzo permite sobrevivir a

la organización y asimismo ser competitiva en el entorno donde se desarrolla (Bisquerra y Pérez, 2007; Fernández, 2002; Dubin, 1990).

El desarrollo-personal es como consecuencia del clima-organizacional, y esta afirmación como consecuencia de su medición permanente de estas percepciones, que van a influir notablemente en la motivación-comportamiento laboral y estas relacionadas en el bienestar-laboral mejoran la calidad afectando al desenvolvimiento laboral.

Esto radica la importancia de ambiente en el trabajo en las organizaciones públicas, por el impacto que pueden generar en la productividad; esto como consecuencia de esa mejora en el ambiente cuya implicancia va directo al comportamiento-laboral y por ende al clima-laboral.

Por eso, diversos procesos productivos vienen mejorando, potenciando sus procesos productivos y haciendo relevante en la organización el comportamiento de los colaboradores, evitando los conflictos sociales.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue de tipo básica-sustantiva (Carrasco, 2009), de nivel descriptivo y diseño no-experimental (Ñaupas, et .al. 2011; Tamayo, 2002). Estas características se deben a que la variable de estudio -clima organizacional- no ha sido manipulada y descrita en forma objetiva, contribuyendo al incremento del conocimiento de esta variable, debido al comportamiento de la variable en la organización.

La metodología empleada ha permitido realizar la investigación en forma objetiva, donde el investigador ha tenido una actuación objetiva, describiendo y analizando las variables de investigación.

2.2 Operacionalización de variables

La variable de estudio -clima organizacional- de acuerdo a la teoría asumida está conformado por cinco categorías: autonomía individual; estructura e influencia en el cargo desempeñado; orientación hacia la recompensa; consideración, entusiasmo y apoyo y orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo. Estas conformadas por

indicadores para su medición a través de preguntas, cuya escala de medición fue a través de Likert-politómica y una baremación de Malo (38 – 76); Regular (77 – 115) y Bueno (116 – 152).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Autonomía Individual	Estructura	Del 1 al 7		
	Responsabilidad			
	Recompensa			
	Relaciones			
	Cooperación			
Estructura e influencia en el cargo desempeñado	Identidad	Del 8 al 18		
	Productividad			
	Liderazgo: información			
	Estándares: rendimiento			
	Control			
	Resultados			
	Apoyo			
	Comunicación			
	Relaciones interpersonales			
	Conflictos			
Orientación hacia la recompensa	Obstáculos	Del 19 al 26	Siempre(S); Casi siempre(Cs); Casi nunca(Cn); Nunca(N)	Malo (38 – 76) Regular (77 – 115) Bueno (116 – 152)
	Estructura y conocimiento			
	Toma de decisiones.			
	Apoyo y confianza			
	Resultados y recompensa			
	Comunicación efectiva			
	Rendimiento y cambio			
	Manejo de recursos			
Consideración, entusiasmo y apoyo	Liderazgo	Del 27 al 33		
	Capacitación			
	Riesgo y responsabilidad			
	Resultados y recompensa			
	Apoyo y confianza			
Orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo.	Comunicación	Del 34 al 38		
	Estructura: claridad			
	Liderazgo			
	Estándares de evaluación			
	Resultados y recompensas			
	Responsabilidad			
	Trabajo en equipo			

2.3 Población, muestra y muestreo

La población ha sido considerada al total de trabajadores de la dirección general de la organización, es decir todos los casos 92 trabajadores -35 hombres y 57 mujeres, 29 contrados y 63 nombrados- (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), por tanto, la muestra es intencionada.

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

La técnica que fue utilizada fue la encuesta, cuyas preguntas se elaboraron de acuerdo a las exigencias que plantea (Mejía, 2011; Kelinger 1988), es decir elaboración con cuidado y respuestas anónimas para garantizar su efectividad.

La validez del instrumento fue de contenido, validado por expertos de la materia (ver anexo 7) y la fiabilidad de alfa de Cronbach de 0,875 que representa un instrumento confiable.

Se utilizó el alfa de Cronbach, por ser una variable de naturaleza cualitativa-ordinal, categórica y cuyo instrumento presento respuestas políticas o de escala Licker.

2.5 Procedimiento

Los procedimientos utilizados en la investigación han sido solicitar la autorización de la organización en estudio, informar a los trabajadores -consentimiento informado-, aplicación de la encuesta en grupos de trabajadores, logrando la totalidad de la organización.

Se recogió 92 instrumentos debidamente llenados sus datos, el cual se ha plasmado en una matriz de datos, que ha permitido luego procesar esta información recogida.

2.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados se plasmaron en una matriz en Excel (ver anexo 4) y luego procesados con software SPSS-25 (ver anexo 5 y anexo 6) para la elaboración de tablas y su respectiva interpretación estadística.

Las tablas y figuras expusieron los diversos niveles las frecuencias obtenidas (luego del proceso de tabulación) y luego gráficas para su mejor entendimiento. Asimismo, se utilizaron tablas cruzadas, a raíz de considerar dos variables intervinientes: tanto edad como sexo.

2.7 Aspectos éticos

La investigación realizada contó con el consentimiento-informado donde los trabajadores participaron libremente. Además, se respetaron las autorías de diversos conceptos utilizados a través de las normas APA sexta edición.

III. Resultados

En los resultados descriptivos (anexo 5 y anexo 6) nos indican que la percepción del clima organizacional el 15,2% lo considera bueno y el 84,8% lo considera regular; en la dimensión autonomía individual el 65,2% lo considera bueno, el 33,7% lo considera regular y el 1,1% lo considera malo; en la dimensión Estructura e influencia en el cargo desempeñado, el 98,9% lo considera bueno, el 1,1% lo considera regular; en la dimensión orientación hacia la recompensa el 17,4% lo considera bueno, el 77,2% lo considera regular y el 5,4% lo considera malo; en la dimensión consideración entusiasmo y apoyo el 17,4% lo considera bueno, el 77,2% lo considera regular y el 5,4% lo considera malo; en la dimensión orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo el 25,0% lo considera bueno, el 72,8% lo considera regular y el 2,2% lo considera malo.

Tabla 2

Clima organizacional y componentes.

Niveles	Clima organizacional		Autonomía Individual		Estructura e influencia en el cargo desempeñado		Orientación hacia la recompensa		Consideración, entusiasmo y apoyo		Orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	14	15.2	60	65.2	91	98.9	16	17.4	16	17.4	23	25.0
Regular	78	84.8	31	33.7	1	1.1	71	77.2	71	77.2	67	72.8
Malo	0	0.0	1	1.1	0	0.0	5	5.4	5	5.4	2	2.2
Total	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100

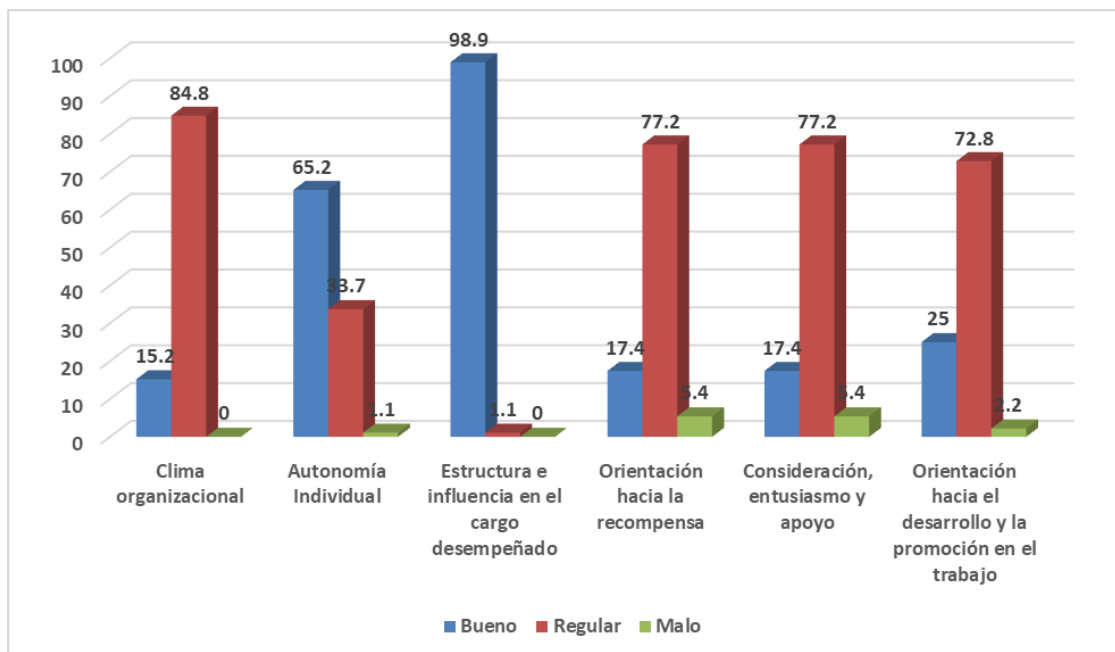


Figura 2. Clima organizacional y componentes

Con referencia a la tabla 1, el 15,2% considera bueno el clima organizacional donde el 3,3% son contratados y el 12,0% son nombrados; el 84,8% considera regular el clima organizacional donde el 28,3% son contratados y el 56,5% son nombrados.

Tabla 3

Tabla cruzada Clima organizacional*Condición laboral

		Condición laboral		Total
		Contratado	Nombrado	
Clima organizacional	Bueno	Recuento	3	11
		% del total	3,3%	12,0%
	Regular	Recuento	26	52
		% del total	28,3%	56,5%
Total	Recuento	29	63	
	% del total	31,5%	68,5%	

Con referencia a la tabla 2, el 15,2% considera bueno el clima organizacional donde el 7,6% son hombres y el 7,6% son mujeres; el 84,8% considera regular el clima organizacional donde el 30,4% son hombres y el 54,3% son mujeres.

Tabla 9

*Tabla cruzada Clima organizacional*Sexo*

			Sexo		Total
			hombre	mujer	
Clima organizacional	Bueno	Recuento	7	7	14
		% del total	7,6%	7,6%	15,2%
	Regular	Recuento	28	50	78
		% del total	30,4%	54,3%	84,8%
Total	Recuento		35	57	92
	% del total		38,0%	62,0%	100,0%

IV. Discusión

Las estadísticas indican una tendencia a tener un clima organizacional y sus dimensiones en los niveles de bueno y regular y resultados no significativos en el nivel malo. Eso se refleja también a través de los trabajadores por su condición laboral sean contratados y nombrados o por su género hombres o mujeres en situaciones semejantes. Estos resultados reflejan la concordancia con Juárez 2018; Naranjo; Paz; Marín 2015, cuyos estudios estaban asociados a la satisfacción.

También concuerdan en las investigaciones realizadas por Manosalvas; Manosalvas; Nieves (2015); Cuadra y Veloso (2007) y Dyer & Singh (1998) cuyos niveles reflejados son regulares y buenos.

Se considera importante que el clima organizacional comprende de características, denominadas dimensiones o atributos (Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, 2005) (Hellrieger y Slocun, 2009), cuyos resultados han reflejado nivel bueno en la organización estudiada.

En otros casos han reflejado correlaciones con la motivación-estímulo (Arce ,2017; Torres, Lamenta y Hamidian, 2017) (Brunet, 2011; Arancibia 2007), afectando seriamente a las organizaciones.

Todas estas valoraciones han permitido el reflejo de las conductas y comportamientos como efecto de la percepción (Charry, 2018; Segredo, 2013; Giraldo, Romero, Vizcaino, Ceballos, 2011).

V. Conclusiones

La primera conclusión nos indica que la percepción del clima organizacional el 15,2% lo considera bueno y el 84,8% lo considera regular; la segunda conclusión, en la dimensión autonomía individual el 65,2% lo considera bueno, el 33,7% lo considera regular y el 1,1% lo considera malo; en la tercera conclusión en la dimensión Estructura e influencia en el cargo desempeñado, el 98,9% lo considera bueno, el 1,1% lo considera regular; en la cuarta conclusión en la dimensión orientación hacia la recompensa el 17,4% lo considera bueno, el 77,2% lo considera regular y el 5,4% lo considera malo; en la quinta conclusión en la dimensión orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo el 25,0% lo considera bueno, el 72,8% lo considera regular y el 2,2% lo considera malo.

Además, con referencia la condición laboral, el 15,2% considera bueno el clima organizacional donde el 3,3% son contratados y el 12,0% son nombrados; el 84,8% considera regular el clima organizacional donde el 28,3% son contratados y el 56,5% son nombrados; y, el 15,2% considera bueno el clima organizacional donde el 7,6% son hombres y el 7,6% son mujeres; el 84,8% considera regular el clima organizacional donde el 30,4% son hombres y el 54,3% son mujeres.

VI. Recomendaciones

Se recomienda publicar los resultados de la investigación para plantear situaciones remediales que permitan la mejora del clima organizacional; asimismo, el mejoramiento en esta variable permite consolidar las competencias tanto directivas como organizacionales y permitir el logro de las metas institucionales; los instrumentos utilizados tienen alta fiabilidad y validez que permitirán realizar otros estudios en otras organizaciones; asimismo el desarrollo de las diferentes categorías permitirán consolidar otras categorías de estudio, al ser medidas en el efecto que implican.

Referencias

- Núñez, L; Bravo, L; Cruz, C; Hinostraza, M. (2018) Management skills and professional competences in budget management. *Revista Venezolana de Gerencia*. Año. 23, No. 83, 2018, 761-778 Maracaibo, Venezuela. ISSN 1315-9984. URL: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775015/index.html>
- Juárez, S. (2018) Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana Salud Pública* 44 (4) Oct-Dec 2018. URL: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lang=es
- Díaz, J; Núñez, L; Cáceres, K. (2018) Influence of management competencies and management by results in the institutional image. *Fides Et Ratio* Volumen 16 Septiembre 2018. ISSN 2411-0035.
- Charry, H. (2018) The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción* vol.9 no.1 Puno ene./jun. 2018. ISSN 2219-7168. URL: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Cuesta-Santos, A; Fleitas-TrianaI, S; García-Fenton, S; Hernández-Darias, I; Anchundia-Loor, A; Mateus-Mateus, L (2018) *Ingeniería Industrial*/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIV/No. 1/enero-abril/2018/p. 24-35. URL: <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v39n1/rrii04118.pdf>
- Torres, Karla, Lamenta, P y Hamidian, B. (2017) Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza organizacional*. ISSN: 2443:4256 • Año5 • N°9 • Enero / Junio 2018• Pg:159-172. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/b515/b0122cd36876be7d9a4fa3e9279b5227c81e.pdf>
- Arce, A. (2017) Curso de Actualización en Gestión del Clima Organizacional. *Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. URL: www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1502811&pid=S2219-7168201800010000300001&lng=es

- Bermejo, M. (2017) Alignment of Working Competences Using a Systemic Approach. *Retos de la Dirección* 2017; 11(1): 60-81. ISSN 2306-9155. URL: <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n1/rdir05117.pdf>
- Jiménez, E. (2015) primary school teachers' personal and professional development: contributions from counseling. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* Volumen15, Número 1 Enero -Abril pp.1-29. 15, ISSN 1409-4703. URL: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a29v15n1.pdf>
- Manosalvas, C; Manosalvas, L; Nieves, J. (2015) El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*. ISSN: 1692-0279. URL: <http://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf>
- Naranjo, C; Paz, A. Marín, S. (2015) Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales, Colombia. *Revista Universidad & Empresa* 28.2015.05. DOI; <http://dx.doi.org/10.12804/> URL: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/4425/3195>
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México. Mc Graw Hill
- Segredo A. (2013) Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública* 2013;39 (2):385-93. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
- Hernández, R., Méndez, S. y Contreras, R. (2012). Construcción de un Instrumento para medir el clima organizacional en función del Modelo de los Valores en Competencia. *Revista de Contaduría y Administración*. 59 (1) pp. 229-257. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5118462>
- Hernández-Vargas, C. I., Arias, F., y Juárez, A. (2012). Variables predictoras de Agotamiento Profesional (Burnout) un enfoque Cualitativo y Cuantitativo en F. Arias y A. Juárez (Eds). *Agotamiento profesional y estrés. Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*, 94-121. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos y Porrúa.
- Rojas, O. (2012) *Clima Organizacional*. Ediciones Link Gerencial (Standard Copyright License). Published November 9, 2012
- Mariño, J. (2011) diseño de puestos de trabajo en una organización local de gestión de la actividad física y el deporte. *Ciencia en su PC*, No3, julio-septiembre, 2011, p.

52-65.

ISSN:

1027-2887.

URL:

<http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=181322267005>

- Mejía, E. (2011). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villa, A., (2011) *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Cepredim
- Giraldo, W; Romero, I; Vizcaino, C; Ceballos, G. (2011) Organizational climate study on a service provider company and private security surveillance. *Clio América*. Enero - junio 2012, Año 6 No. 11, p.p. 99 – 122. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiC1InsnMPjAhVBvIkKHSG4CSYQFjAHegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5114827.pdf&usg=AOvVaw1ta_39zP_afijzBgKOHLqQ
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Editorial Trillas
- Juárez, A; Hernández, Cl; Flores, C; Camacho, A. (2010) *Entusiasmo Laboral en Profesionales de la Salud: Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Kohler, J. y Reyes, M. (2010) theory of goal-oriented: findings and applications in education and physical education. ISSN: 1817-0288. *Revista Cultura*. URL: http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_24_1_teor%C3%ADa-de-orientacion-a-la-meta-hallazgos-y-aplicaciones-en-la-educacion-y-la-educacion-fisica.pdf
- Kerlinger, J. (1988), *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Naranjo, M. (2009) motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 153-170, ISSN: 0379-7082, 2009. URL: <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=44012058010>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Robbins, S.P. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13 edición) ISBN: 978-607-442-098-2. México: Pearson Educación.

- Hellriegel, D. y Slocum J. (2009) *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (11a ed.) México. D.R. por Cengage Learning Editores S.A.
- Carrasco S. (2009). *Metodología de la investigación*. 2da Edición Perú: Ed. San Marcos
- García-Mas, A. & Gimeno, F. (2008). La Teoría de Orientación de Metas y la enseñanza de la Educación Física: consideraciones prácticas. *Apuntes de Psicología*, 26 (1), 129-142. ISSN 0213-3334. URL: www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/download/256/258
- Juárez, A (2008). Efectos Psicológicos del Trabajo: Su concepción y Hallazgos en Algunos Centros Ocupacionales en México. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 9(3), 108-112
- Arancibia, J. (2007). *Clima como Herramienta de Gestión*. URL: <http://www.eumed.net/libros/2007a/223/jam.htm>.
- Cuadra A., & Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral. *Revista Universum*, 2(22), 40-56. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>. URL: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004
- Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82
- Hughes, R, Ginnett, R. y Curphy, G. (2007). *Liderazgo*. Quinta edición. México: Mc Graw-Hill.
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A., & Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134. URL: <https://doi.org/10.1157/13074368>. URL: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911105713406?token=2C6881824B03CD20D264D5967B29200408057F818AD884E46DB8A16CE6FBA3E9502B3C9941402B5ACB7F52C2D8E16FC2>
- Mejía, I. (2004) estructuras y cargos por procesos, orientados a resultados. *Scientia et Technica* Año X, No 25, Agosto 2004. UTP. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=17&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjKrvbSocvjAhXp1FkKHcOXCvKQFjAQegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4842753.pdf&usg=AOvVaw0uyQ2e6usBFJ8EcJzIJge4>

- Arón, A. y Milicic, N. (2004). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Caligiore, I y Díaz, J. (2003). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*. URL: http://http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000300008
- Fernández, N. (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión Vol. 2. N.º 1 (Año 2002)*. URL: <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic -approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92. URL: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de investigación científica*. México: LIMUSA NORIEGA.
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., y De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycho-loog*, 36, 422–428.
- Gómez, L.; Balkin, D.; Cardy, R.L. (2001): *Gestión de recursos humanos*, Prentice-Hall, México, 3.ª ed.
- Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). The relational view: *Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage*. *New York: Academy of management review*, 23(4), 660-679.
- Goncalves, A.P. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*, Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Dubin, S.S. (1990): Maintaining Competence through Updating, *Maintaining Professional Competence*, núm. 3, pp. 9-43

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas de Investigación	Objetivos de Investigación	Método
<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de percepción del Clima organizacional en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019?</p> <p>Problemas Específicos 1 ¿Cuál es el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 1 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019?</p> <p>Problemas Específicos 2 ¿Cuál es el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 2 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019?</p> <p>Problemas Específicos 3 ¿Cuál es el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 3 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019?</p> <p>Problemas Específicos 4 ¿Cuál es el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 4 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019?</p> <p>Problemas Específicos 5 ¿Cuál es el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 5 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de percepción del Clima organizacional en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 1 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019,</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 2 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019,</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 3 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019,</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 4 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019,</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar el nivel de percepción del Clima organizacional en la dimensión 5 en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019,</p>	<p>Variables de investigación: Clima organizacional</p> <p>Tipo de investigación: Básica Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental transversal</p> <p>Técnica de recolección de datos: La encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: cuestionario</p> <p>Población: 92 trabajadores Muestreo no probabilístico</p>

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Autonomía Individual	Estructura Responsabilidad Recompensa Relaciones Cooperación Identidad	Del 1 al 7	Siempre(S); Casi siempre(Cs); Casi nunca(Cn); Nunca(N)	Malo (38 – 76) Regular (77 – 115) Bueno (116 – 152)
Estructura e influencia en el cargo desempeñado	Productividad Liderazgo: información Estándares: rendimiento Control Resultados Apoyo Comunicación Relaciones interpersonales Conflictos Obstáculos	Del 8 al 18		
Orientación hacia la recompensa	Estructura y conocimiento Toma de decisiones. Apoyo y confianza Resultados y recompensa Comunicación efectiva Rendimiento y cambio Manejo de recursos	Del 19 al 26		
Consideración, entusiasmo y apoyo	Liderazgo Capacitación Riesgo y responsabilidad Resultados y recompensa Apoyo y confianza Comunicación	Del 27 al 33		
Orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo.	Estructura: claridad Liderazgo Estándares de evaluación Resultados y recompensas Responsabilidad Trabajo en equipo	Del 34 al 38		

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del clima organizacional. En tal sentido apelo a su colaboración y pido que responda el siguiente cuestionario con total sinceridad.

Datos Informativos

Condición: Nombrado () ; Contratado () Sexo: H () ; M ()

INSTRUCCIONES:

El cuestionario presenta un conjunto de características del Clima Organizacional de su Institución, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar: **Siempre(S)**; **Casi siempre(Cs)**; **Casi nunca(Cn)**; **Nunca(N)**

Antes de contestar, lea detenidamente y medite sobre los enunciados y su respuesta. Le solicito que no deje preguntas sin contestar, no hay respuestas buenas o malas. Marque con un check (√) su respuesta en los recuadros correspondientes.

Nº	ITEMS	S	Cs	Cn	N
01	Se involucra Usted en la organización respetando las normas.				
02	Cumples tus funciones con responsabilidad.				
03	Por tu labor excepcional, recibes alguna recompensa la cual te motive a trabajar mejor.				
04	Las relaciones interpersonales con tus colegas, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.				
05	Las relaciones interpersonales con tus directivos, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.				
06	Las relaciones laborales entre tus compañeros del grupo de trabajo, se desarrolla en un ambiente de apoyo y colaboración, cuando sea necesario				
07	Tu persona, se siente complacido realizando acciones en beneficio de la Institución				
08	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su Institución				
09	La labor es reconocida plenamente por los directivos de su Institución				
10	El cuerpo directivo, generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su Institución				
11	Los directivos exigen la capacitación permanentemente en cuanto a manejo de estrategias en el proceso laboral.				
12	Son supervisados por los directivos en cuanto al desempeño y cumplimiento de sus funciones.				

Nº	ITEMS	S	Cs	Cn	N
13	Los directivos se preocupan que la labor se oriente hacia el logro de los objetivos de la Institución.				
14	Los directivos muestran preocupación por el personal de la Institución, apoyándolos capacitándolos para que mejoren su desempeño.				
15	La comunicación fluida en todos los niveles contribuye en la mejora de la gestión de su Institución.				
16	Se percibe una actitud cordial entre trabajadores y directivos.				
17	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas.				
18	El cuerpo directivo hostiga su labor con permanente supervisión improvisada.				
19	Se estimula el esfuerzo, la creatividad frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.				
20	La toma de decisiones en beneficio de tu Institución, generalmente son acertadas.				
21	El director crea una atmósfera de confianza y apoyo.				
22	Los estímulos o reconocimientos que se dan, guardan relación con la labor realizada.				
23	La comunicación es efectiva lo cual hace que se obtengan buenos resultados en la gestión.				
24	Te esfuerzas por lograr tus metas establecidas.				
25	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias a favor de su Institución.				
26	El manejo de los recursos, por los responsables, es transparente.				
27	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la Institución.				
28	Confías en tu capacidad para ejercer cargos más allá de tus funciones.				
29	Asumes retos, para crear e innovar, en el ejercicio de tus labores buscando resultados satisfactorios para usted y tu Institución.				
30	La Institución posee una política de estímulos y recompensas por los buenos resultados que obtengan los trabajadores.				

N°	ITEMS	S	Cs	Cn	N
31	Te sientes a gusto laborando en esta Institución.				
32	Ante un problema relevante, usted propicia el consenso entre directivos y trabajadores.				
33	Se le da la oportunidad para ejercer algún cargo en la cual usted estaría a gusto.				
34	Reconoces la capacidad de gestión del director de tu institución.				
35	Al evaluar su desempeño, siempre se toma en cuenta indicadores que se ajustan a su labor y lo hace objetivamente.				
36	Se identifica con la gestión del director.				
37	Desinteresadamente apoyas tareas que están fuera de tus funciones en favor de tu Institución.				
38	Se siente cómodo trabajando en equipo.				

Certificados de Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUTONOMÍA INDIVIDUAL							
1	Se involucra Usted en la organización respetando las normas.	✓		✓		✓		
2	Cumples tus funciones con responsabilidad.	✓		✓		✓		
3	Por tu labor excepcional, recibes alguna recompensa la cual te motive a trabajar mejor.	✓		✓		✓		
4	Las relaciones interpersonales con tus colegas, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.	✓		✓		✓		
5	Las relaciones interpersonales con tus directivos, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.	✓		✓		✓		
6	Las relaciones laborales entre tus compañeros del grupo de trabajo, se desarrolla en un ambiente de apoyo y colaboración, cuando sea necesario.	✓		✓		✓		
7	Tu persona, se siente complacido realizando acciones en beneficio de la Institución.							
	ESTRUCTURA E INFLUENCIA EN EL CARGO DESEMPEÑADO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su Institución.	✓		✓		✓		
9	La labor es reconocida plenamente por los directivos de su Institución.	✓		✓		✓		
10	El cuerpo directivo, generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su Institución.	✓		✓		✓		
11	Los directivos exigen la capacitación permanentemente en cuanto a manejo de estrategias en el proceso laboral.	✓		✓		✓		
12	Son supervisados por los directivos en cuanto al desempeño y cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
13	Los directivos se preocupan que la labor se oriente hacia	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		✓	No	Si	No	Si	No	
	el logro de los objetivos de la Institución.							
14	Los directivos muestran preocupación por el personal de la Institución, apoyándolos capacitándolos para que mejoren su desempeño.	✓		✓		✓		
15	La comunicación fluida en todos los niveles contribuye en la mejora de la gestión de su Institución.	✓		✓		✓		
16	Se percibe una actitud cordial entre trabajadores y directivos.	✓		✓		✓		
17	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas.	✓		✓		✓		
18	El cuerpo directivo hostiga su labor con permanente supervisión improvisada.	✓		✓		✓		
	ORIENTACIÓN HACIA LA RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se estimula el esfuerzo, la creatividad frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.	✓		✓		✓		
20	La toma de decisiones en beneficio de tu Institución, generalmente son acertadas.	✓		✓		✓		
21	El director crea una atmósfera de confianza y apoyo	✓		✓		✓		
22	Los estímulos o reconocimientos que se dan, guardan relación con la labor realizada.	✓		✓		✓		
23	La comunicación es efectiva lo cual hace que se obtengan buenos resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
24	Te esfuerzas por lograr tus metas establecidas.	✓		✓		✓		
25	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias a favor de su Institución.	✓		✓		✓		
26	El manejo de los recursos, por los responsables, es transparente.	✓		✓		✓		
	CONSIDERACIÓN, ENTUSIASMO Y APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la Institución.	✓		✓		✓		
28	Confías en tu capacidad para ejercer cargos más allá de tus funciones.	✓		✓		✓		
29	Asumes retos, para crear e innovar, en el ejercicio de tus	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	labores buscando resultados satisfactorios para usted y tu Institución.				
30	La Institución posee una política de estímulos y recompensas por los buenos resultados que obtengan los trabajadores.	✓	✓	✓	
31	Te sientes a gusto laborando en esta Institución.	✓	✓	✓	
32	Ante un problema relevante, usted propicia el consenso entre directivos y trabajadores.	✓	✓	✓	
33	Se le da la oportunidad para ejercer algún cargo en la cual usted estaría a gusto.	✓	✓	✓	
	ORIENTACIÓN HACIA EL DESARROLLO Y LA PROMOCIÓN EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No
34	Reconoces la capacidad de gestión del director de tu institución.	✓	✓	✓	
35	Al evaluar su desempeño, siempre se toma en cuenta indicadores que se ajustan a su labor y lo hace objetivamente.	✓	✓	✓	
36	Se identifica con la gestión del director.	✓	✓	✓	
37	Desinteresadamente apoyas tareas que están fuera de tus funciones en favor de tu Institución.	✓	✓	✓	
38	Se siente cómodo trabajando en equipo.	✓	✓	✓	


Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUTONOMÍA INDIVIDUAL								
1	Se involucra Usted en la organización respetando las normas.	✓		✓		✓		
2	Cumples tus funciones con responsabilidad.	✓		✓		✓		
3	Por tu labor excepcional, recibes alguna recompensa la cual te motive a trabajar mejor.	✓		✓		✓		
4	Las relaciones interpersonales con tus colegas, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.	✓		✓		✓		
5	Las relaciones interpersonales con tus directivos, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.	✓		✓		✓		
6	Las relaciones laborales entre tus compañeros del grupo de trabajo, se desarrolla en un ambiente de apoyo y colaboración, cuando sea necesario.	✓		✓		✓		
7	Tu persona, se siente complacido realizando acciones en beneficio de la Institución.							
ESTRUCTURA E INFLUENCIA EN EL CARGO DESEMPEÑADO								
8	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su Institución.	✓		✓		✓		
9	La labor es reconocida plenamente por los directivos de su Institución.	✓		✓		✓		
10	El cuerpo directivo, generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su Institución.	✓		✓		✓		
11	Los directivos exigen la capacitación permanentemente en cuanto a manejo de estrategias en el proceso laboral.	✓		✓		✓		
12	Son supervisados por los directivos en cuanto al desempeño y cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
13	Los directivos se preocupan que la labor se oriente hacia	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	el logro de los objetivos de la Institución.							
14	Los directivos muestran preocupación por el personal de la Institución, apoyándolos capacitándolos para que mejoren su desempeño.	✓		✓		✓		
15	La comunicación fluida en todos los niveles contribuye en la mejora de la gestión de su Institución.	✓		✓		✓		
16	Se percibe una actitud cordial entre trabajadores y directivos.	✓		✓		✓		
17	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas.	✓		✓		✓		
18	El cuerpo directivo hostiga su labor con permanente supervisión improvisada.	✓		✓		✓		
	ORIENTACIÓN HACIA LA RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se estimula el esfuerzo, la creatividad frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.	✓		✓		✓		
20	La toma de decisiones en beneficio de tu Institución, generalmente son acertadas.	✓		✓		✓		
21	El director crea una atmósfera de confianza y apoyo	✓		✓		✓		
22	Los estímulos o reconocimientos que se dan, guardan relación con la labor realizada.	✓		✓		✓		
23	La comunicación es efectiva lo cual hace que se obtengan buenos resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
24	Te esfuerzas por lograr tus metas establecidas.	✓		✓		✓		
25	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias a favor de su Institución.	✓		✓		✓		
26	El manejo de los recursos, por los responsables, es transparente.	✓		✓		✓		
	CONSIDERACIÓN, ENTUSIASMO Y APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la Institución.	✓		✓		✓		
28	Confías en tu capacidad para ejercer cargos más allá de tus funciones.	✓		✓		✓		
29	Asumes retos, para crear e innovar, en el ejercicio de tus	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	labores buscando resultados satisfactorios para usted y tu Institución.							
30	La Institución posee una política de estímulos y recompensas por los buenos resultados que obtengan los trabajadores.	✓		✓		✓		
31	Te sientes a gusto laborando en esta Institución.	✓		✓		✓		
32	Ante un problema relevante, usted propicia el consenso entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓		
33	Se le da la oportunidad para ejercer algún cargo en la cual usted estaría a gusto.	✓		✓		✓		
	ORIENTACIÓN HACIA EL DESARROLLO Y LA PROMOCIÓN EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
34	Reconoces la capacidad de gestión del director de tu institución.	✓		✓		✓		
35	Al evaluar su desempeño, siempre se toma en cuenta indicadores que se ajustan a su labor y lo hace objetivamente.	✓		✓		✓		
36	Se identifica con la gestión del director.	✓		✓		✓		
37	Desinteresadamente apoyas tareas que están fuera de tus funciones en favor de tu Institución.	✓		✓		✓		
38	Se siente cómodo trabajando en equipo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez DNI: 80500940

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Página 3 de 3 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUTONOMÍA INDIVIDUAL							
1	Se involucra Usted en la organización respetando las normas.	✓		✓		✓		
2	Cumples tus funciones con responsabilidad.	✓		✓		✓		
3	Por tu labor excepcional, recibes alguna recompensa la cual te motive a trabajar mejor.	✓		✓		✓		
4	Las relaciones interpersonales con tus colegas, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.	✓		✓		✓		
5	Las relaciones interpersonales con tus directivos, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo de tu trabajo.	✓		✓		✓		
6	Las relaciones laborales entre tus compañeros del grupo de trabajo, se desarrolla en un ambiente de apoyo y colaboración, cuando sea necesario.	✓		✓		✓		
7	Tu persona, se siente complacido realizando acciones en beneficio de la Institución.							
	ESTRUCTURA E INFLUENCIA EN EL CARGO DESEMPEÑADO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su Institución.	✓		✓		✓		
9	La labor es reconocida plenamente por los directivos de su Institución.	✓		✓		✓		
10	El cuerpo directivo, generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su Institución.	✓		✓		✓		
11	Los directivos exigen la capacitación permanentemente en cuanto a manejo de estrategias en el proceso laboral.	✓		✓		✓		
12	Son supervisados por los directivos en cuanto al desempeño y cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
13	Los directivos se preocupan que la labor se oriente hacia	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	el logro de los objetivos de la Institución.							
14	Los directivos muestran preocupación por el personal de la Institución, apoyándolos capacitándolos para que mejoren su desempeño.	✓		✓		✓		
15	La comunicación fluida en todos los niveles contribuye en la mejora de la gestión de su Institución.	✓		✓		✓		
16	Se percibe una actitud cordial entre trabajadores y directivos.	✓		✓		✓		
17	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas.	✓		✓		✓		
18	El cuerpo directivo hostiga su labor con permanente supervisión improvisada.	✓		✓		✓		
	ORIENTACIÓN HACIA LA RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se estimula el esfuerzo, la creatividad frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.	✓		✓		✓		
20	La toma de decisiones en beneficio de tu Institución, generalmente son acertadas.	✓		✓		✓		
21	El director crea una atmósfera de confianza y apoyo	✓		✓		✓		
22	Los estímulos o reconocimientos que se dan, guardan relación con la labor realizada.	✓		✓		✓		
23	La comunicación es efectiva lo cual hace que se obtengan buenos resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
24	Te esfuerzas por lograr tus metas establecidas.	✓		✓		✓		
25	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias a favor de su Institución.	✓		✓		✓		
26	El manejo de los recursos, por los responsables, es transparente.	✓		✓		✓		
	CONSIDERACIÓN, ENTUSIASMO Y APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la Institución.	✓		✓		✓		
28	Confías en tu capacidad para ejercer cargos más allá de tus funciones.	✓		✓		✓		
29	Asumes retos, para crear e innovar, en el ejercicio de tus	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	labores buscando resultados satisfactorios para usted y tu Institución.				
30	La Institución posee una política de estímulos y recompensas por los buenos resultados que obtengan los trabajadores.	✓	✓	✓	
31	Te sientes a gusto laborando en esta Institución.	✓	✓	✓	
32	Ante un problema relevante, usted propicia el consenso entre directivos y trabajadores.	✓	✓	✓	
33	Se le da la oportunidad para ejercer algún cargo en la cual usted estaría a gusto.	✓	✓	✓	
	ORIENTACIÓN HACIA EL DESARROLLO Y LA PROMOCIÓN EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No
34	Reconoces la capacidad de gestión del director de tu institución.	✓	✓	✓	
35	Al evaluar su desempeño, siempre se toma en cuenta indicadores que se ajustan a su labor y lo hace objetivamente.	✓	✓	✓	
36	Se identifica con la gestión del director.	✓	✓	✓	
37	Desinteresadamente apoyas tareas que están fuera de tus funciones en favor de tu Institución.	✓	✓	✓	
38	Se siente cómodo trabajando en equipo.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Sindri Margarita Vargas Rivera DNI: 40333481

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Anexo 6

Otras evidencias

Resultados.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
 - Notas
 - Tabla de frecuenc
 - Título
 - Clima organi
 - Autonomía In
 - Estructura e i
 - Orientación h
 - Consideració
 - Orientación h
- Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Tabla cruzada Cli
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Tabla cruzada Cli

Tabla de frecuencia

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	14	15,2	15,2	15,2
	Regular	78	84,8	84,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Autonomía Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	60	65,2	65,2	65,2
	Malo	1	1,1	1,1	66,3
	Regular	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Estructura e influencia en el cargo desempeñado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	91	98,9	98,9	98,9
	Regular	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Orientación hacia la recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	16	17,4	17,4	17,4
	Malo	5	5,4	5,4	22,8
	Regular	71	77,2	77,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 26, W: 1096 pt | 20:44 | 18/07/2019

Resultados.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
 - Notas
 - Tabla de frecuenc
 - Título
 - Clima organi
 - Autonomía In
 - Estructura e i
 - Orientación h
 - Consideració
 - Orientación h
- Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Tabla cruzada Cli
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Tabla cruzada Cli

Orientación hacia la recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	16	17,4	17,4	17,4
	Malo	5	5,4	5,4	22,8
	Regular	71	77,2	77,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Consideración, entusiasmo y apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	16	17,4	17,4	17,4
	Malo	5	5,4	5,4	22,8
	Regular	71	77,2	77,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	23	25,0	25,0	25,0
	Malo	2	2,2	2,2	27,2
	Regular	67	72,8	72,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

CROSSTABS
/TABLES=VAR00009 BY VAR00001

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 26, W: 1096 pt | 20:45 | 18/07/2019

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 141, W: 608 pt

20:47
18/07/2019

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Itado
frecuencias
Notas
Tabla de frecuencia
Título
Clima organizacional
Autonomía Individual
Estructura e influencia en e
Orientación hacia la recom
Consideración, entusiasmi
Orientación hacia el desarr

Registro
tablas cruzadas
Título
Notas
Tabla cruzada Clima organiza

Registro
tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de
Tabla cruzada Clima organiza

```

/CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
/ROUND=1
/COUNT ROUND CELL.

```

Tablas cruzadas

Tabla cruzada Clima organizacional*Condición laboral

Clima organizacional	Buena	Recuento	Condición laboral		Total
			C	N	
Clima organizacional Buena	Recuento		3	11	14
	% dentro de Clima organizacional		21,4%	78,6%	100,0%
	% dentro de Condición laboral		10,3%	17,5%	15,2%
		% del total	3,3%	12,0%	15,2%
Clima organizacional Regular	Recuento		26	52	78
	% dentro de Clima organizacional		33,3%	66,7%	100,0%
	% dentro de Condición laboral		89,7%	82,5%	84,8%
		% del total	28,3%	56,5%	84,8%
Total		Recuento	29	63	92
		% dentro de Clima organizacional	31,5%	68,5%	100,0%
		% dentro de Condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	31,5%	68,5%	100,0%

CROSSTABS
/TABLES=VAR00009 BY VAR00002

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 141, W: 608 pt

20:47
18/07/2019

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Itado
frecuencias
Notas
Tabla de frecuencia
Título
Clima organizacional
Autonomía Individual
Estructura e influencia en e
Orientación hacia la recom
Consideración, entusiasmi
Orientación hacia el desarr

Registro
tablas cruzadas
Título
Notas
Tabla cruzada Clima organiza

Registro
tablas cruzadas
Título
Notas
Tabla cruzada Clima organiza

Tablas cruzadas

Tabla cruzada Clima organizacional*Sexo

Clima organizacional	Buena	Recuento	Sexo		Total
			h	m	
Clima organizacional Buena	Recuento		7	7	14
	% dentro de Clima organizacional		50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Condición laboral		100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	7,6%	7,6%	15,2%
Clima organizacional Regular	Recuento		28	50	78
	% dentro de Clima organizacional		35,9%	64,1%	100,0%
	% dentro de Sexo		80,0%	87,7%	84,8%
		% del total	30,4%	54,3%	84,8%
Total		Recuento	35	57	92
		% dentro de Clima organizacional	38,0%	62,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	38,0%	62,0%	100,0%

Efectúe una doble pulsación para activar

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

Anexo 7

Expertos

Expertos	Clima organizacional
Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez	Aplicable
Dra. Sindili Margarita Vargas Rivera	Aplicable



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Clima organizacional en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019; de Andrés Abelardo León Chuquiruna** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **13%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, julio de 2019



Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Pantallazo del software Turniti

The screenshot displays the Turniti software interface. At the top, a navigation bar includes a 'feedback studio' icon, a document name 'Leon_Cha_turnitin.docx', and a 'Resumen de coincidencias' (Summary of coincidences) section. The summary shows a 13% coincidence rate. Below this, a list of sources is provided:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	2%
3	bdigital.uao.edu.co Fuente de internet	2%
4	www.itzonamaya.edu... Fuente de internet	2%
5	www.redalyc.org Fuente de internet	1%

The main document content includes the logo of 'UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO' and the 'ESCUELA DE POSGRADO'. The title of the document is 'PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA'. The subject is 'Clima organizacional en el Programa de complementación alimentaria del distrito del Callao, Provincia Constitucional del Callao, 2019'. The author is 'Dr. Andrés Abelardo León Chiquirina' with ORCID: 0000-0002-4951-6193. A circular stamp from the 'ESCUELA DE POSGRADO - LIMA' is visible in the bottom right corner. The bottom status bar shows 'Página: 1 de 14' and 'Número de palabras: 3153'.



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

LEÓN CHUQUIRUNA, ANDRES ABELARDO

D.N.I. : 32973906

Domicilio : MZ 40 LT 5 ASEN HUM NUEVO LURIN - LURIN

Teléfono : Fijo : Móvil : 945257171

E-mail : chuquiruna@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LEÓN CHUQUIRUNA, ANDRES ABELARDO

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN

ALIMENTARIA DEL DISTRITO DEL CALLAO, PROVINCIA

CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 15/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANDRÉS ABELARDO LEON CHUQUIRUNA

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN

ALIMENTARIA DEL DISTRITO DEL CALLAO, PROVINCIA CONSTITUCIONAL

DEL CALLAO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 14 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN