



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima organizacional en el organismo nacional de sanidad  
pesquera - SANIPES, 2017

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Raúl Guere Ticse

**ASESOR:**

Mg. William Sebastián Flores Sotelo

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ - 2018**

---

Dr. Noel Alcas Zapata  
Presidente

---

Dr. Chantal Jara Aguirre  
Secretario

---

M.Sc. Abner Chávez Leandro  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mis padres Aníbal y Clotilde,

A mis hermanos Elvis, Jorge,  
Norma y Mónica.

A mis sobrinos Elías, Charlie,  
Thalia, Francisco, Angie y a mi hija  
Francesca, quienes con sus  
apoyos no podría haber cumplido  
este objetivo.

A mis tíos, primos y amigos.

A mi abuela Francisca, siempre te  
llevo presente.

### **Agradecimiento**

A Dios todo poderoso,

A mis maestros de aula,

A mis compañeros de clase por su apoyo incondicional;

A mi familia y amigos por compartir esta bonita experiencia.

A mi pequeña Francesca por su comprensión en los momentos de ausencia.

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Raúl Guere Ticse, identificado con DNI N° 09294466, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico, titulado “El clima organizacional en el organismo nacional de sanidad pesquera-SANIPES. Lima 2017”, presentado en 107 folios, para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría

Por tanto, declaro bajo juramento que:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señalado en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 28 de julio del 2017

---

Raúl Guere Ticse

DNI N° 09294466

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Como autor de la siguiente investigación, expongo y sustento ante el prestigioso y especializado Jurado Académico de la Universidad Cesar Vallejo, presentando la tesis titulada: “El clima organizacional en el organismo nacional de sanidad pesquera-SANIPES. Lima 2017”. Por esto en base a que en el Perú existen pocas organizaciones que toman en cuenta el ambiente laboral como un factor de productividad y desempeño de los colaboradores; así mismo un buen clima determina un buen desempeño y el cumplimiento de objetivos generales sin estropear el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de desacuerdo y de bajo rendimiento. En este contexto el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, exige con plena razón conocer su importancia, los elementos y características que tiene el clima organizacional en una institución pública del sector y que los administrados se vean beneficiados. Entonces cumpla con el desarrollo de esta investigación acorde a las exigencias y requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

El documento de investigación consta de ocho capítulos:

En el capítulo I, se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; El capítulo III, describe resultados; el capítulo IV, se refiere a la discusión; el capítulo V, a las conclusiones; el capítulo VI, a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y el capítulo VIII los anexos.

Así cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, esta investigación está organizada y estructurada en ocho capítulos fundamentales, que se describen a continuación.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

**Indice de contenido**

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Indice de contenido	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.4. Problema	34
1.5. Objetivos	37
II. Método	39
2.1. Variable Clima Organizacional	40
2.2. Definición conceptual	40
2.3. Operacionalización de la variable	40
2.5. Tipo de estudio	43
2.6. Diseño de Investigación	43
2.7. Población, muestra y muestreo	44
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44

2.9. Métodos de análisis de datos	45
2.10. Aspectos éticos	49
III. Resultados	50
3.1. Descripción de resultados	51
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	67
V. Recomendaciones	70
VII. Referencias	72
Anexos	75
Anexo 1. Artículo científico	76
Anexo 2. Matriz de consistencia	83
Anexo 3. Instrumentos	85
Anexo 4. Certificados de validez	87
Anexo 5. Base de datos	104
Anexo 6. Acta de aprobación del turnitin	105
Anexo 7. Pantallazo del turnitin	106
Anexo 8. Formato de solicitud para visto bueno de la tesis	107

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Evolución del clima Organizacional	22
Tabla 2.	Definiciones de clima organizacional	25
Tabla 3.	Dimensiones del Clima Organizacional	31
Tabla 4.	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	40
Tabla 5.	Cantidad de Ítems por dimensiones: Variable Clima Organizacional	41
Tabla 6.	Escala de medición: Variable Clima Organizacional	41
Tabla 7.	Variables, dimensiones e indicadores: Variable Clima Organizacional	42
Tabla 8.	Población de Estudio	44
Tabla 9.	Niveles de Clima Organizacional	47
Tabla 10.	Niveles de las dimensiones de la variable Clima Organizacional	47
Tabla 11.	Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable Clima Organizacional	47
Tabla 12.	Expertos validadores de los instrumentos	48
Tabla 13.	Criterios de evaluación por expertos	48
Tabla 14.	Descripción de los niveles del clima organizacional	51
Tabla 15.	Descripción de los niveles por dimensiones del Clima Organizacional	52
Tabla 16.	Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión estructura	53
Tabla 17.	Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión responsabilidad	54
Tabla 18.	Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión	

	recompensa	55
Tabla 19.	Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión riesgo	56
Tabla 20.	Descripción de los niveles por el indicador calidez	57
Tabla 21.	Descripción de los niveles por dimensión Apoyo	58
Tabla 22.	Descripción de los niveles por la dimensión normas.	59
Tabla 23.	Descripción de los indicadores por la dimensión Conflicto	60
Tabla 24.	Descripción de los indicadores por la dimensión Identidad	61

**Indice de figuras**

	Pág.
Figura 1. Clima Organizacional	51
Figura 2. Dimensiones del Clima Organizacional	52
Figura 3. Indicadores de la Dimensión Estructura	54
Figura 4. Indicadores de la Dimensión Responsabilidad	55
Figura 5. Indicadores de la Dimensión Recompensa	56
Figura 6. Indicadores de la Dimensión Riesgo	57
Figura 7. Indicadores de la Dimensión Calidez	58
Figura 8. Indicadores de la Dimensión Apoyo	59
Figura 9. Indicadores de la Dimensión Normas	60
Figura 10. Indicadores de la dimensión Conflicto	61
Figura 11. Indicadores de la dimensión Identidad	62

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar cuales es la percepción de los colaboradores de se realizó en la Institución del estado, el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, Lima 2017.

La investigación es de tipo no experimental con diseño descriptivo, con una población de 46 colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, sede Ventanilla, 2017. Se consideró para la muestra la misma cantidad de la población, siendo la muestra intencionada y es igual a 38. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar el clima organizacional.

Se concluye que los resultados demuestran que existe percepción por los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES sede Ventanilla, Lima 2017 de un clima organizacional regular, siendo la dimensión identidad percibido en forma eficiente; sin embargo, al abordar los indicadores de la dimensión se observó que son percibidos en forma regular los indicadores: satisfacción y el indicador lealtad e interés. Esto resultados hacen notar que el Clima Organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, que predomina es el Regular de los colaboradores de Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – Sanipes.

**Palabras claves:** Clima organizacional.

## **Abstract**

The purpose of this research work is to determine what the employees' perception is of the State Institution, the National Fisheries Health Agency-Sanipes, Lima 2017.

The research is of a non-experimental type with a descriptive design, with a population of 46 collaborators of the National Fisheries Health Agency-Sanipes, Ventanilla, 2017. The same amount of the population was considered for the sample, the sample being intentional and the same to 38. For the data collection, the survey technique and its instrument were applied to the questionnaire to evaluate the organizational climate.

It is concluded that the results show that there is perception by the employees of the National Fisheries Health Agency - Sanipes Ventanilla, Lima 2017 of a regular organizational climate, with the dimensions of standards and identity perceived in an efficient manner; However, when addressing the indicators of each dimension, it was observed that indicators are regularly perceived: performance, and group work, satisfaction and the loyalty and interest indicator. These results point out that the Organizational Climate in the National Fisheries Health Agency - Sanipes. Which predominates is the Regular of the collaborators of the National Fisheries Health Agency - Sanipes.

**Keywords:** Organizational climate.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes Internacionales

Sandoval (2016), *Clima Laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Empresa Publica Agencia Esmeraldas Centro*, Ecuador: Pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas, población trabajadores y servidores incluidos el gerente y los tres jefes de áreas de la agencia esmeraldas centro CNT EP, Muestra la muestra estuvo constituido por 66 trabajadores y servidores. Tipo de investigación descriptivo y de campo . Instrumento Se utilizó observación directa, encuesta, entrevista y la técnica documental. Entre sus principales conclusiones el autor llego a la siguiente conclusión: identificar los factores que actualmente se encuentran afectando el clima laboral de la corporación, esto se refiere en gran parte, a la falta de motivación a los trabajadores, inexistencia de incentivos, inadecuados canales de comunicación, además un porcentaje alto considera no recibe un trato equitativo, desarrollando sus actividades diarias en un ambiente de injusticia, existe percepción.

Antúñez (2015), *El Clima Organizacional como Factor Clave para Optimizar el Rendimiento Laboral de los Empleados del Área de Caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua, Venezuela*: Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales área de estudios de postgrado Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales Campus La Morita, Población censal e integrada por la personas que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay del estado de Aragua, Muestra la muestra estuvo conformada por 30 personas incluidos gerente, subgerente, administradores operativos, cajeros principales y cajeros. Tipo de investigación es no experimental modalidad de investigación de campo, de tipo descriptivo con sustento en bases documentales . Instrumento se utilizó cuestionario con preguntas cerradas tipo Likert. Entre sus principales conclusiones el autor llego a la siguiente conclusión: existen otros factores tales como la satisfacción al cliente, el liderazgo, la motivación y los valores que aun estando presentes y alcanzando

ponderaciones superiores al 50 por ciento, deben ser considerados como elementos de riesgo capaces de generar un detrimento en el conjunto de propiedades inherentes a la atmosfera laboral y, por consiguiente, al rendimiento de las personas durante la jornada de trabajo. No obstante, existen factores que ejercen un efecto importante en los estándares de comportamiento apreciados en la organización objeto de estudio y entre estos se encuentra el liderazgo, que al tener marcadas características de autocrático tiende a descuidar aspectos tales como la motivación, la capacitación de los trabajadores y la satisfacción al cliente, haciendo que el clima organizacional deje de proporcionar a los colaboradores el bienestar que requieren para ejercer un desempeño de calidad y deteriorando los estados emocionales, las creencias, los valores, la conducta, el compromiso de los trabajadores para con sus actividades y generando relaciones interpersonales sesgadas por malestar que terminan por entorpecer el rendimiento laboral y el alcance de los objetivos perseguidos por Bandesco.

Contreras y Jiménez (2016), *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca, Lineamientos Básicos para su Intervención*, Colombia Universidad del Rosario, Población entre directivos, docentes y otros funcionarios , Muestra conformada por 29 personas. Tipo de investigación es no experimental descriptivo con enfoque positivista – descriptivo - cuantitativo . Instrumento utilizado fue aplicación escala multidimensional propuesta por Fernández (2008) . Entre sus principales conclusiones el autor llego a la siguiente conclusión: Los datos entregados por el personal del colegio ameritan una intervención pronta para implementar políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento progresivo y constante del clima organizacional. Otra conclusión es que: Los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar. .

Vera (2016), *El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario*, Bolivia Universidad Autónoma de San Luis Potosí Facultad de Contaduría y Administración División de Estudios de Posgrado, Población integrada por operadores, mecánicos, eléctricos, que forman la planilla operativa sindicalizada de una empresa del ramo

ferroviario ubicada en San Luis Potosí, Muestra conformada por 118 cuestionarios, sin embargo al momento de la aplicación se contestaron 122. Tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y diseño no experimental transversal . Instrumento utilizado fue el cuestionario. Entre sus principales conclusiones el autor llego a la siguiente conclusión: Derivado del analisis también se identificaron las dimensiones del clima organizacional evaluadas con una puntuación baja, resultaron ser reconocimiento y recompensa las que obtuvieron un nivel menor a 3 en las escala de Likert, por tanto considero impactan negativamente al clima organizacional y en ellas el departamento de recursos humanos deberá enfocarse para la mejora del ambiente en la organización.

William (2013), *Estudio Diagnostico de Clima Laboral en una Dependencia Publica, Monterrey, Nuevo León Universidad Autónoma de Nuevo León División de Estudios de Posgrado de Psicología*, Población Empleados, Muestra, la muestra estuvo constituida por 20 empleados encuestados, se utilizó un diseño metodológico Ex pos facto transversal descriptivos. Instrumento Se utilizó el cuestionario, a través del se recopilaron los datos y luego analisis numérico de los mismos. Entre sus principales conclusiones del autor llego a la siguiente conclusión: La motivación se ve seriamente afectada, reflejando un personal desinteresado, con poca identificación con su institución laboral, incertidumbre profesional, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendentemente; en cuanto al liderazgo en la institución, se ve cada vez más afectado y con menor credibilidad por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del personal. ,

Garza (2010), *El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Publica en Tamaulipas*, Tamaulipas Mexica Tesis de Maestro Universidad Autónoma de Tamaulipas Unidad Académica Multidisciplinaria de Comercio y Administración Victoria- División de Estudios de Posgrado e Investigación, Población Trabajadores de la

DGES, Muestra, la muestra estuvo constituida por 93 empleados encuestados, muestra a conveniencia no probalística. Tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, transversal, con diseño no experimental . Instrumento Se utilizó el cuestionario, a través del se recopilaron los datos y luego análisis numérico de los mismos. Entre sus principales conclusiones el autor llegó a la siguiente conclusión: el ambiente de trabajo que se experimenta en la citada Dirección es de Desacuerdo y Neutral, ya que los empleados no están de acuerdo con el desarrollo e implementación de las dimensiones de autonomía, trabajo en equipo, apoyo, comunicación, equidad, innovación, percepción de la organización, sueldos y salarios, promoción y carrera, capacitación, y ambiente físico; sin embargo, las dimensiones de reconocimiento, motivación intrínseca, presión, satisfacción general y visión, cuentan con una percepción De acuerdo.

### **Antecedentes nacionales**

Atalaya (2016), *Liderazgo del Director y el Clima Institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07-2013*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Posgrado, Población son docentes del nivel primaria y secundaria del Consorcio Educativo Magister Ugel 07 (Lima-2013), Muestra consta de 80 docentes. Tipo de investigación es cuantitativo con método deductivo . Instrumento utilizado fue el cuestionario. Entre sus principales conclusiones el autor llegó a la siguiente conclusión: El liderazgo del director se relaciona directamente en un grado moderado con el clima institucional del Consorcio Educativo Magister Ugel 07 Lima-2013. La motivación se ve seriamente afectada, reflejando un personal desinteresado, con poca identificación con su institución laboral, incertidumbre profesional, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendentemente; en cuanto al liderazgo en la institución, se ve cada vez más afectado y con menor credibilidad por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del persona Ugel 07 Lima-2013.

Guillen (2016), *Gestión Directiva y el Clima Institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica-2015*, Perú Universidad Cesar Vallejo Escuela de Posgrado, Población son los 38 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015., Se consideró para la muestra la misma cantidad de la población con muestreo por conveniencia. Tipo de investigación es no experimental con diseño descriptivo correlacional . Instrumento utilizado es el cuestionario. Entre sus principales conclusiones el autor llegó a la siguiente conclusión: El procesamiento estadístico realizado ha logrado demostrar que existe relación directa entre Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica-2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,787$  que señala que a un buen nivel de Gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; o un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional, alcanzando un valor T calculado de 7,65 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Albañil (2015), *El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura*, Piura Universidad de Piura Facultad de Ciencias de la Educación, Población conformada por los docentes, los directivos y los auxiliares de educación que laboran en la Institución Educativa Enrique López Albuja, Muestra fue de 60 y devolvieron la encuesta 58 de ello. Tipo de investigación se basa en el paradigma positivista también conocido con los nombres de cuantitativo, científico, empírico-analítico, racionalista, tecnológico . Instrumento usado es el método de encuesta. Entre sus principales conclusiones el autor llegó a la siguiente conclusión: La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo

Anaya, L. y Paredes, J (2015), *Propuesta de Mejora de Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano*, Lima Universidad del

*Pacífico*, Población está conformada por los colaboradores del área de Ventas Corporativas (VC) de una empresa del sector cosméticos dedicada a la venta multinivel del mercado peruano, Muestra realizada a 10 personas del área de VC . Tipo de investigación es cualitativo de mayor profundidad basado en entrevistas usando el método de insights . Entre sus principales conclusiones el autor llego a la siguiente conclusión: Del análisis estratégico realizado se concluye que la estrategia de excelencia operativa seguida por la empresa es la que le ha permitido tener un crecimiento sostenido hasta el 2013. Sin embargo, los cambios en el sector de consumo y el aumento de la competencia han detenido este crecimiento. La propuesta posiciona la mejora del clima laboral como parte de la mejora en la gestión del desempeño y factor determinante en consecución de las nuevas estrategias adoptadas por la empresa, como la incursión en nuevos mercados, decisión que requiere de personas motivadas, con conocimiento del negocio, capacitadas y alineadas con la cultura. .

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Bases teóricas del clima Organizacional**

Litwin y Stringer (1968), fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

La teoría de Litwin y Stringer (1968), intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

### **Conceptualización del Clima Organizacional**

#### **Historia de la Clima Organizacional**

Al respecto:

El clima organizacional ha despertado el especial interés de muchos investigadores desde el pasado siglo, principalmente al analizar la influencia que los cambios tecnológicos, económicos y sociales han producido en las organizaciones modernas. Su estudio es de vital importancia a causa del enorme impacto que tiene sobre el comportamiento de los miembros de una organización, constituyendo una especie de reflejo de la vida de la organización y las condiciones en las cuales los trabajadores se desenvuelven en el ámbito laboral.

Históricamente, el estudio del clima organizacional dominó la investigación temprana sobre el medio ambiente organizacional humano en las décadas del 60 y 70. Se plantea que la investigación cuantitativa seria acerca del clima organizacional comenzó alrededor de 1970, caracterizándose en sus comienzos por generar acuerdos para definirlo, al casi no contarse con orientaciones conceptuales, y considerando escasamente el término “organizacional”. A comienzos de la década del 80 la investigación de esta temática siguió las influencias metodológicas características de la psicología industrial de la época, sin embargo, cayó a un segundo plano desplazada por el auge en la investigación de la cultura organizacional que pareció captar mejor la riqueza del medio ambiente organizacional que la investigación del clima. Sin embargo, a través de la década del 90 nuevamente se produjo un cambio en el foco de interés que, como consecuencia, ha reposicionado la investigación del clima organizacional en los años recientes. (González, Manríquez y Venegas, 2014, p. 152)

Arano, Escudero y Delfín (2016) mencionaron que:

Quando hacemos énfasis a la palabra administración pensamos de inmediato en muchos conceptos, principios e ideas que pueden ayudar al hombre y a la organización en sus actividades primordiales. La Administración ha experimentado un sinfín de grandes evoluciones a lo largo de la historia de la humanidad, ya que no son los mismos entornos hoy día, que hace algunos años, décadas o siglos, aunque básicamente el ser humano la utiliza por necesidad. Una de sus principales áreas que la administración ha estudiado es entorno organizacional que lo rodea y que ahora llamamos clima organizacional, el cual mediante este trabajo se recalca en que época y como es que surgió. (p. 10)

Se analiza a las distintas escuelas en la evolución de la administración para así poder referirse al clima organizacional, tales como a manera de cuadro se describen en la tabla.

Tabla 1.

*Evolución del clima Organizacional*

Escuela	Personales principales	Aportaciones
Administración Científica	Frederick W. Taylor	Producción Industrial
Clásica	Henri Fayol	Principios Administrativos
Relaciones Humanas	Elton Mayo	La motivación
Estructuralista	Max Weber	Burocracia organizacional
	Maslow y Herzberg, Forehand y Gilmer, Taguiri y Litwin, Campbell,	La conducta, Teoría x, Teoría y, teoría de los sistemas, surgimiento del concepto de Clima Organizacional
Conductista	Dunnette, Lawler y Weick	

Nota: Tomado de Arano, Escudero y Delfín (2016)

## Teorización del clima organizacional

### Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Garza (2010) menciona sobre la teoría de Clima Organizacional de Likert o de los sistemas de organización que:

Presenta una de las teorías más completas, permitiendo visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, así como analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa, el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Las dimensiones son métodos de mando: motivación, comunicación, procesos de influencia e interacción; toma de decisiones; objetivos; control y resultados. Las variables causales: definidas como variables independientes,

orientadas a determinar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se encuentran la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia, actitudes y reglas. Las variables intermedias; reflejan el estado interno de la empresa, orientadas a medir aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Este tipo de variables tienen gran importancia, ya que son las que constituyen los procesos organizacionales; y las variables finales: son las variables dependientes, surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, además, se enfocan a establecer los resultados o tenidos por la organización, por ejemplo, la productividad, ganancia, pérdida y gastos de la empresa. (p. 19)

### **Teoría de sistemas**

El comportamiento de los subordinados es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben Brunet (2007) y por sus informaciones, percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Se dice entonces que la reacción de un individuo ante cualquier situación está en función de la percepción que tiene de esta. Si la realidad influye sobre la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar. Como lo menciona Garza 2010, quien menciona sobre Brunet (2007), hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización variables causales, las variables intermediarias y las variables finales.

### **Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer**

Acosta y Venegas (2010) mencionan que:

Litwin y Stringer (1968) fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. La teoría de Litwin y Stringer (1968) intenta explicar importantes aspectos de la

conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización. (p. 166)

### **Definición del clima organizacional**

Gonzales; Manríquez y Venegas (2014) define el clima organizacional como:

La percepción que poseen quienes pertenece a una organización en relación a sus características y ambiente interno de la misma. También se puede definir como las percepciones compartidas y el significado ligado a las políticas, prácticas y procedimientos que los miembros de una organización experimentan. El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, los cuales al ser percibidos por los individuos que la integran generan una percepción que influye sobre sus motivaciones y comportamientos. (p. 152)

El clima organizacional es la forma como aprecian los colaboradores sobre su entorno laboral y con ello su actitud.

Williams (2013) define el clima organizacional como:

Para algunos teóricos el clima organizacional es el resultado de la percepción del individuo sobre las características y cualidades de las empresas, otros, lo describen como el conjunto de características que definen objetivamente dicha empresa. En cualquiera de los casos, las dos corrientes lejos de ser opuestas o incompatibles, son complementarias partiendo de la consideración del clima laboral como cualidad-estado de una organización que contiene el ambiente de trabajo refiriéndose a la situación laboral que presenta. (p. 20)

El clima organizacional es todo lo que nos rodea dentro de nuestro

ambiente de trabajo.

A continuación, recopiló las definiciones de clima organizacional en una tabla:

Tabla 2.

*Definiciones de clima organizacional*

Año	Autor (es)	Definición
1960	Gellerman	<p>Clima es el "carácter" de una compañía e hizo una lista de cinco pasos para analizarlo:            Es necesario identificar a las personas en la organización cuyas actitudes son importantes.            Estudiar a las personas y determinar cuáles son sus objetivos, tácticas y puntos ciegos.            Se deben analizar los desafíos económicos a los que se enfrenta la compañía en términos de decisiones de políticas            Se deben analizar los desafíos económicos a los que se enfrenta la compañía en términos</p>
1964	Forehand Y Von Gilmer	<p>Es indispensable integrar la idea de establecer denominadores comunes en lugar de agregar todas las partes para obtener una suma de ellas            Conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones, son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.</p>
1966	Talcott Parsons	<p>Sostenía que las organizaciones eran un subsistema de la sociedad y hacía un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de las organizaciones con la sociedad.</p>
1968	Litwin y Stringer	<p>Consideraron que el clima organizacional concierne a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.            Hacen notorio que el estilo de dirección dentro de una empresa es clave en la percepción del clima de la misma, ya que por medio de éste los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral.            Ofrece varios sinónimos como:</p>
1968	Taguiri	<p>atmósfera, condiciones cultura y ecología para hacer referencia al clima laboral mismo que definía como "una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización".            La calidad del ambiente interno de la organización, especialmente como lo experimentan las personas que forman parte de ella.</p>
1970	Campbell	<p>Considera que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la</p>

		organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento.
1972	Hall	El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado
1973	Guión	Sostenía que un clima percibido tiene que ver con los atributos de una organización y lo de las personas que lo distinguen
1974	James y Jones	Sugieren que se debe utilizar el término clima psicológico con la finalidad de enfatizar que se trata de las interpretaciones cognoscitivas agregadas a la mano de obra organizacional que surge de la experiencia en la organización y hacer una interpretación del significado implícito en las características, los acontecimientos y los procesos organizacionales
1975	Schneider	Lo define como percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y así saber cómo comportarse
1977	Von Haller	Reconoció la utilidad de describir las compañías en términos de personalidades humanas. Se refiere a empresas ascendentes indiferentes y ambivalentes. Creía que al igual que la cultura el clima podía evaluarse considerando desde cosas pequeñas hasta grandes: un memorando, el logotipo de la empresa, entre otras cosas
1981	James y Sell	La representación cognoscitiva de las personas, de los entornos próximos expresada en términos de sentido y significado psicológico para el sujeto
1983	Schneider y Reichers	Define clima como una inferencia o percepción corpórea evaluada que los investigadores hacen con base en ideas más particulares.

---

Nota: Tomado de Estudio Diagnostico del clima laboral en una dependencia pública. Tesis de maestría por Williams, L (2013). México.

Acosta y Venegas (2010). definieron clima organizacional desde un enfoque estructural como: “Conjunto de características permanentes que definen a una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman”, (p. 164)

Cada organización tiene una particularidad única, no existen 2 iguales por lo tanto no tienen iguales particularidades cada una es única.

Acosta. y Venegas (2010). define clima organizacional desde un enfoque subjetivo o perceptual como: “Proceso psicológico que describe las condiciones de la organización. Son las características de los individuos las que determinan las percepciones del clima” (p. 164).

Como toda organización son las personas con sus cualidades y atributos las que definen el tipo de ambiente laboral.

Acosta. y Venegas (2010). definen también clima organizacional desde un enfoque interactivo como: “Se refiere a la interacción de los individuos como respuesta dada a las situaciones objetivas y compartidas de la organización”, (p. 164)

Los individuos como seres sociales interactúan entre todos los miembros de una organización unos más que otros.

Acosta y Venegas (2010), definen también clima organizacional desde un enfoque cultural como: “El clima se crea por un grupo de interacciones individuales que comparten un marco común de referencia, como es la cultura organizacional. La formación del clima está condicionada por los principios y valores que impregna la organización” (p. 164).

En este momento al encontrarse en un mundo globalizado nos encontramos con diferentes costumbres en una misma organización.

### **Dimensiones de la variable clima organizacional**

Acosta y Venegas (2010) menciona sobre Brunet (1992) quien indica que:

“A decir de las dimensiones propuestas para la medición del clima laboral, destacan por sus contribuciones teóricas, las aportaciones de Halpin y Crofts (1963), Forehand y Gilmer (1964), Likert (1967), Meyer (1968), Schneider y Bartlett (1968), Friedlander y Margulies (1969), Lawler, Payne, Pheysey y Pugh (1971), Pritchard y Karasick (1973), Hall y Oldham (1974), Gavin (1975) y Steers (1977)” (p. 165).

Existen diferentes definiciones que cada autor ha propuesto y referenciados por dimensiones

Acosta. y Venegas (2010) menciona sobre Brunet (1992) quien menciona que: “El número de dimensiones que se encuentran es bastante heterogéneo; autores como Payne, Pheysey y Pugh (1971) proponen dos aspectos

determinantes del Clima Organizacional; no obstante, Pritchard y Kurasich (1973) proponen una lista de once dimensiones “,(p. 165)

No existe un número limitado de dimensiones para definir el clima organizacional, esto debido a que existen otros factores externos, como la globalización, las migraciones, el cambio climático, etc.

Acosta y Venegas (2010), menciona sobre Litwin y Stringer por el cual postulan a:

La existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

En la tabla 2, que sintetiza las dimensiones y variables que diversos autores identifican como constitutivas del clima organizacional, se observa que las quince aportaciones contienen entre dos y once variables, totalizando 105 variables o dimensiones que en conjunto definen las diversas visiones conceptuales que dichos autores sostienen:

### **Dimensión 1: Estructura**

Acosta y Venegas (2010), Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización. (p. 166)

La estructura está referida a todas las reglas procedimientos en los que cuenta una organización para poder actuar.

### **Dimensión 2: Responsabilidad**

Acosta y Venegas (2010) Define como: “Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias” (p.166).

En otras palabras, son la personas que se sientan comprometidas e identificadas con las funciones encomendadas dentro de su organización

haciéndolo más eficiente.

### **Dimensión 3: Recompensa**

Acosta y Venegas (2010) define como: “Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (p.166).

Esta definición es más clara y moderna pues cada vez más las organizaciones empiezan a dar incentivos tangibles e intangibles a sus trabajadores.

### **Dimensión 4: Riesgo**

Acosta y Venegas (2010) definen como: “Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos” (p.167).

Es el poder que puede inferir determinado miembro con su equipo o grupo de personas para poder ser guiados o conducidos con sus ideas o propuestas, también es un estado de ánimo ejercido en un momento determinado el mismo que facilita el dominio y autoridad.

### **Dimensión 5: Calor**

Acosta y Venegas (2010) definen como: “La percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.” (p.167).

Las instalaciones y todo tangible que forma parte de la organización debe ser adecuado para el trabajador sin desigualdad.

### **Dimensión 6: Apoyo**

Acosta y Venegas (2010) define como: “El sentimiento sobre la existencia de un

espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.” (p. 167)

Existe interrelación de cordialidad entre todos los miembros de una institución o empresa.

### **Dimensión 7: Normas**

Acosta y Venegas (2010) define como: “Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño” (p. 167).

Es decir son las reglas en las que se imparten una organización para poder fijar metas a cumplir.

### **Dimensión 8: Conflicto**

Acosta y Venegas (2010) define como: “Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (p. 167).

Es saber cómo manejar las situaciones de enfrentamientos entre los colaboradores y de cómo se maneja adecuadamente.

### **Dimensión 9: Identidad**

Acosta y Venegas (2010) define como: “Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (p. 167).

En este caso las personas alcanzan un grado de empoderamiento hacia la organización.

Tabla 3.

*Dimensiones del Clima Organizacional*

Gavin, 1975 (29)	Campbell et al., 1970 (30)	Jones y James, 1979 (31) Categoría:
Estructura organizacional	Autonomía individual Estructura	Características de trabajo y rol
Obstáculo	Orientación de la recompensa	Categoría: Característica de liderazgo
Recompensa Espíritu de trabajo	Consideración	Categoría: Característica de grupo de trabajo
Confianza y consideración de Parte de los	Calidez	Categoría: Característica de la
Pritchard y Karasick, 1973 (32)	Apoyo	Steers, 1977 (34) Estructura organizacional Refuerzo
Autonomía	Newman, 1977 (33) Estilo de supervisión Característica de la tarea Relación desempeño-recompensa	Centralización del poder
Conflicto contra cooperación	Motivación laboral Equipo y distribución de personas y materiales Entrenamiento	4. Posibilidad de cumplimiento Formación y desarrollo Seguridad contra riesgo Apertura contra rigidez Estatus y moral
Relaciones sociales	Políticas sobre toma de decisiones	Reconocimiento y retroalimentación
Estructura organizacional	Relación entre rendimiento y remuneración	Competencia
Recompensa	Niveles de ambición de la empresa	Flexibilidad organizacional
Estatus	Espacio de trabajo Presión para producir	
Likert, 1976 (1)	Responsabilidad e importancia	
Métodos de mando	Payne et al., 1971 (35) Tipo de organización Control	Lawler et al., 1974 (36)
Naturaleza de las fuerzas de motivación		Competencia, eficacia
Naturaleza de los procesos de comunicación		Responsabilidad
Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción		Nivel práctico concreto
Toma de decisiones		Riesgo
Fijación de los objetivos y de las directrices		Impulsividad
Litwin y Stringer, 1968 (3)	Schneider y Bartlett, 1968 (37)	Meyer, 1968 (38)
Estructura	Apoyo proveniente de la dirección	Conformidad Responsabilidad
Responsabilidad	Interés por los nuevos empleados	Normas Recompensa
Recompensa	Conflicto	Claridad organizacional Espíritu de trabajo
Riesgo	Independencia de los agentes	
Calidez	Satisfacción	
Apoyo	Estructura organizacional	
Normas		
Conflicto		

Halpin y Crofts, 1963 (2)	Forehand y Gilmer, 1964 (39)	Friedlander y Margulies, 1969 (40)
Cohesión entre el cuerpo docente	Tamaño de la organización	Empeño Obstáculos o trabas
Grado de compromiso del cuerpo docente	Estructura organizacional	Intimidación
Moral de grupo	Complejidad sistemática de la organización	Espíritu de trabajo Actitud
Apertura de espíritu	Estilo de liderazgo	6. Acento puesto sobre la producción
Consideración	Orientación de fines	Confianza Consideración
Nivel afectivo de las relaciones con la dirección		
Importancia de la producción		

---

Nota: Tomado de Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile, 2016, Bustamante-Ubilla, M. A., & Grandón-Avenida, M. L. (2016).

### 1.3. Justificación

En varias investigaciones se observa que mientras que un buen clima orienta a un buen desempeño y el cumplimiento de los objetivos generales, un mal clima arruina el ambiente de trabajo, lo que ocasiona situaciones de conflicto y de bajo rendimiento, Arroyo (2012).

Su estudio permite conocer su importancia, los elementos y características que tiene el clima organizacional en una institución pública del sector.

#### Justificación teórica

El valor teórico de la investigación radica en que los datos que se obtuvieron fueron relevantes ya que sirvieron para incrementar a los que ya se tiene sobre el clima organizacional. La información recolectada en este trabajo fue importante porque existen muy pocos trabajos de investigación anteriores a éste que relacionen esta variable. Esta investigación generó reflexión y discusión sobre los conocimientos existentes de la variable investigada, ya que de alguna comprueba la teoría ya existente en cuanto clima organizacional.

#### Justificación práctica

El presente trabajo de investigación está referido a conocer y evaluar la percepción de los colaboradores Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES sobre clima organizacional. Por lo tanto, la importancia de este trabajo de investigación desde el punto de vista práctico, se da, porque propuso al

problema planteado, una estrategia de acción, que al aplicarla contribuyó a resolverlo. En nuestro país existen pocas organizaciones que toman en consideración el ambiente laboral como un factor determinante de la productividad y desempeño de los colaboradores.

Su investigación es viable porque al estudiar el clima organizacional de la institución es un factor de importancia para la gestión empresarial de cualquier organización.

### **Justificación metodológica**

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación produjo un nuevo método de investigación, que fue la aplicación de un instrumento (cuestionario) para obtener conocimiento válido y confiable dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES y de las ciencias en general. La información obtenida en esta investigación fue relevante, debido a que existen pocos trabajos que se relacionan con esta variable. Generó reflexión y discusión sobre los conocimientos existentes con el clima organizacional. Sirvió como un antecedente para los equipos de trabajo en bien de la sociedad.

El presente proyecto se realizó con la finalidad de conocer el criterio analítico por el cual se relaciona el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, 2017. Con esta investigación se beneficiarán las personas que quieran realizar consultas posteriores. Este trabajo de investigación será un antecedente importante para aquellos investigadores de la cultura organización de organismos públicos y privados, también se beneficiara los colaboradores de la institución Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES en todas las áreas, quienes podrán hacer uso histórico de información, también mencionar que los resultados nos pueden ayudar como modo de indicador visualizando los puntos de vista débiles percibidos por lo colaboradores dentro del SANIPES.

Debido al impacto del clima organizacional en el desempeño de las organizaciones, es vital su estudio en aquellas encargadas del sector pesca de la población.

Este trabajo de investigación no solo permite revisar la situación actual en la que se encuentra una organización, y los problemas que presenta, que servirán en el futuro para deliberar las correcciones que necesitamos hacer para mejorarla, también nos ayuda prediciendo los problemas que son comunes de aparecer.

También permitirá comprobar los factores que influyen en el comportamiento de los colaboradores que laboran una institución del estado, a través de un diagnóstico del Clima Organizacional de la institución, lo que ayudará a crear mejores propuestas de mejora debido a que van dirigidas a los factores que presentan mayores problemas.

Así mismo; la investigación es factible realizar si se dirige con la metodología imprescindible, en el tiempo definido con el fin de dar conclusiones a las preguntas de investigación planteadas.

#### **1.4. Problema**

La presente investigación se llevó a cabo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de la Producción, sistema nacional que realiza control de los alimentos de la pesca de diciembre del 2016 a Junio del 2017, que se encuentra ubicada en Av. Domingo Orué 165, Surquillo. Ciudad de Lima- Perú y posee 150 colaboradores directos encargados del funcionamiento del proceso de control de los alimentos de la pesca.

En las primeras reuniones para la coordinación de la posible estancia e investigación en la institución se observó que estaban presentando problemas debido a los recientes cambios que habían sucedido en la organización, referentes al cambio en la realización de actividades en las áreas de trabajo y la implementación de un nuevo sistema a sus campos de trabajo.

Por otro lado la existencia de Oficinas descentralizadas distribuidas a nivel nacional y una sede en la ciudad de Ventanilla no permite una fluida funcionalidad entre las sedes.

La intención de llevar a cabo esta evaluación es debido a la iniciativa de la dirección por conocer la percepción que tiene el talento humano en relación al ambiente laboral que se vive.

Williams (2013), menciona en su tesis sobre el autor Govindarajan (2009) en su libro El desorden sanitario tiene cura:

La pérdida de motivación, la insatisfacción, el absentismo y la rotación del personal, tienen serias consecuencias sobre la eficiencia y eficacia de la organización y estos pueden crear consigo un clima inadecuado y poner en peligro el éxito de cualquier iniciativa de mejora para lograr los objetivos de la organización. (p. 11)

El indudable pensar entonces que el ser humano es fuente de dar buenos resultados a cualquier actividad requerida en una organización.

Conociendo lo anterior, se consideró que era necesario llevar a cabo una investigación para poder analizar los posibles efectos que está ocasionando en la organización y que pudiera afectar el clima organizacional y los factores relacionados a este ambiente.

### **Problema general**

¿Cuál es la percepción del clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la percepción de la dimensión estructura en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la percepción de la dimensión responsabilidad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

**Problema específico 3**

¿Cuál es la percepción de la dimensión recompensa en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

**Problema específico 4**

¿Cuál es la percepción de la dimensión riesgo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES

**Problema específico 5**

¿Cuál es la percepción de la dimensión calor en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

**Problema específico 6**

¿Cuál es la percepción de la dimensión apoyo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

**Problema específico 7**

¿Cuál es la percepción de la dimensión estándares de desempeño en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

**Problema específico 8**

¿Cuál es la percepción de la dimensión conflicto en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

**Problema específico 9**

¿Cuál es la percepción de la dimensión identidad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

## **1.5. Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir el clima organizacional que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Describir la dimensión estructura que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

#### **Objetivo específico 2**

Describir la dimensión responsabilidad que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

#### **Objetivo específico 3**

Describir la dimensión recompensa que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

#### **Objetivo específico 4**

Describir la dimensión riesgo que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

#### **Objetivo específico 5**

Describir la dimensión calor que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

#### **Objetivo específico 6**

Describir la dimensión apoyo que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

**Objetivo específico 7**

Describir la dimensión estándares de desempeño que se vive en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

**Objetivo específico 8**

Describir la dimensión conflicto que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

**Objetivo específico 9**

Describir la dimensión identidad que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

## **II. Método**

## 2.1. Variable Clima Organizacional

El presente trabajo de investigación describe a la variable denominada Clima Organizacional.

## 2.2. Definición conceptual

### Variable: Clima Organizacional

Es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.” Acosta y Venegas, Litwin y Stringer (1968) p. 166 tomado de Acosta y Venegas (2010).

## 2.3. Operacionalización de la variable

Tabla 4.

*Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estructura	Trabajo definidos y organizados	P1, P2.	1 = Nunca	1 = Deficiente
	Autoridad	P3, P4.	2 = Casi Nunca	[50,117>
	Control y Comunicación	P5, P6. P7, P8.	3 = A veces	[117,184>
	Liderazgo	P9, P10	4 = Casi siempre	3 = Eficiente [184,251>
	Responsabilidad	Responsabilidad e iniciativa	P11, P12	5 = Siempre
Recompensa	Resolver problemas	P13, P14, P15.		
	Ascenso de puestos	P16, P17		
	Reconocimiento	P18, P19		
Riesgo	Sanción a los errores	P20, P21.		
	Nivel de trabajo	P22		
	Toma de decisiones	P23,P24		
Calidez	Iniciativa	P25,P26		
	Ambiente	P27,P28		
	Relaciones	P29,P30,P31		

	humanas	
Apoyo	Compromiso	P32,P33
	Confianza	P34,P35,P36
Normas	Rendimiento	P37,P38,P39
	Trabajo grupal	P40,P41,P42,
Conflicto	Discrepancias entre departamentos	P43, P44
	Acuerdos y desacuerdos	P45, P46.
Identidad	Satisfacción	P47,P48
	Lealtad e interés	P49,P50

Tabla 5.

*Cantidad de Ítems por dimensiones: Variable Clima Organizacional*

Dimensiones	Ítems	Número de Ítem
Estructura	1-8	8
Responsabilidad	9-15	7
Recompensa	16-21	6
Riesgo	22-26	5
Calidez	27-31	5
Apoyo	32-36	5
Normas	37-42	6
Conflicto	43-46	4
Identidad	47-50	4
Total de Ítems		50

Tabla 6.

*Escala de medición: Variable Clima Organizacional*

Nivel	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

El cuestionario aplicado a los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, Ventanilla 2017, para recoger información respecto al Clima Organizacional, tienen las siguientes dimensiones y sus respectivos indicadores, según muestra la tabla 6.

Tabla 7.

*Variables, dimensiones e indicadores: Variable Clima Organizacional*

Variable	Dimensiones	indicadores
Variable Clima Organizacional	Estructura	Trabajo definidos y organizados
		Autoridad
		Control y Comunicación
	Responsabilidad	Liderazgo
		Responsabilidad e iniciativa
		Resolver problemas
	Recompensa	Ascenso de puestos
		Reconocimiento
		Sanción a los errores
	Riesgo	Nivel de trabajo
Toma de decisiones		
Calidez	Iniciativa	
	Ambiente	
Apoyo	Relaciones humanas	
	Compromiso	
Normas	Confianza	
	Rendimiento	
Conflicto	Trabajo grupal	
	Discrepancias entre departamentos	
Identidad	Acuerdos y desacuerdos	
	Satisfacción	
		Lealtad e interés

Fuente: Likert (1969) citado por Vásquez (2015)

## 2.4. Metodología

En la investigación se utilizaron los métodos Inductivo-Deductivo y estadístico:

**Inductivo – Deductivo:** Se lo utilizó para obtener la información y se reunió a las partes de la información, esto es: los datos de la evaluación y formulación del problema para llegar a elaborar las conclusiones respectivas, además ayudó a descomponer el problema en sus elementos variables, estructuración de los objetivos, preguntas, temas, subtemas, otros.

**Estadístico:** Este método contribuyó al análisis y representación numérica de la información obtenida, ya que se empleó la estadística descriptiva porque los resultados de las encuestas fueron tabulados, se realizó la interpretación de los datos utilizando datos porcentuales y gráficos comparativos.

## **2.5. Tipo de estudio**

El tipo de estudio en el presente trabajo fue básico. Según Vargas (2009), también se le conoce como una investigación fundamental exacta o investigación pura. Esa investigación se encarga del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata; sin embargo, se parte de sus resultados y descubrimientos para poder surgir nuevos productos y avances científicos (p. 159).

La investigación se basó en los tipos descriptivo y de campo, los mismos que facilitaron la obtención de la información necesaria para fundamentar cada uno de los aspectos de la investigación.

Según Sandoval (2016) describe lo siguiente:

Descriptiva, porque el propósito fue describir como se manifiesta el problema de investigación sobre el clima organizacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES Institución Pública sede Ventanilla. La descripción del caso está referida a como se encuentra en el momento de la investigación.

De campo, se aplicó dentro de Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES mediante el empleo de entrevista y encuesta, a los colaboradores jefes y administrativos e inspectores, cuyos datos sirvieron para fundamentar la investigación

## **2.6. Diseño de Investigación**

Antúnez (2015) quien menciona a Palella y Martins (2010) indica que:

El método inductivo se vincula con aquellos procedimientos que van de lo simple a lo compuesto, es decir, de las partes al todo. Se caracterizan porque incluyen una síntesis. Consisten en la recopilación de varios datos y la observación de suficientes hechos referidos a un problema en particular para describir sus analogías y diferencias. (p. 85)

## 2.7. Población, muestra y muestreo

La población de estudio correspondiente a la presente investigación, estará conformada por 46 colaboradores que laboran en la sede Ventanilla de la Institución Pública del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES entre los 25 a 65 años de edad, según muestra la tabla 10.

Tabla 8.

### *Población de Estudio*

Años	Total colaboradores
De 20 a 23	3
De 24 a 28	5
De 29 a 33	7
De 33 a más	31
Total	46

Fuente: Likert (1969) citado por Vásquez (2015)

## Muestra

Según Bernal (2006), “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtienen la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 165).

La muestra de estudio es del tipo no probabilístico y estuvo compuesto por 46 Colaboradores que laboran en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla, para recoger información respecto de las áreas Administrativas, Inspecciones y Laboratorio con contrato CAS, Ventanilla, mayo 2017. La muestra ha sido intencionada y es igual a 38 colaboradores.

## 2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de poder recolectar los datos requeridos para saber la percepción del clima organizacional de los colaboradores que laboran en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla, de las áreas Administrativas, Inspecciones y Laboratorio y poder codificar las mediciones obtenidas a fin de analizarlas de manera confiable, se utilizaron técnicas de

recolección de datos, las cuales son definidas por Palella y Martins (2010:115), como "las distintas formas y maneras de obtener la información".

Es por ello que la investigadora utilizó como técnica para la recolección de la información en esta investigación a la encuesta y el fichaje. Siguiendo con el orden de ideas, la encuesta según Palella y Martins (2010:123) consiste en: "obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador mediante el uso de un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito".

Para recoger los datos de la variable Clima organizacional, se utilizó la técnica de la encuesta.

## **2.9. Métodos de análisis de datos**

Para la recolección de los datos se utilizó un instrumento adaptado del Organizational Climate Questionarie de Litwin y Stringer, el cual consta de 50 preguntas que recogen información de la percepción que poseen los individuos acerca de diferentes elementos de su ambiente de trabajo. Dicho instrumento agrupa nueve dimensiones del clima organizacional: Estructura (1 a 8), Responsabilidad (9 a 15), Recompensa (16 a 21), Riesgo (22 a 26), Calidez (27 a 31), Apoyo (32 a 36), Normas (37 a 42), Conflicto (43 a 46) e Identidad (47 a 50). Las preguntas de este cuestionario fueron adaptados por el investigador en escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

El instrumento utilizado para recoger datos de la variable Clima organizacional fue un cuestionario.

Instrumento - Variable: Clima Organizacional.

**Nombre** : Cuestionario de Clima organizacional.

**Autor** : Chiavenato. (2013), adaptado por Díaz (2015).

**Objetivo** : Percepción que poseen los colaboradores acerca de los diferentes elementos de sus ambiente de trabajo

**Lugar** : SANIPES sede Ventanilla

**Forma** : Directa

**Duración** : 15 minutos

**Descripción** : Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual a los colaboradores de la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, de 50 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

**Escala de Medición** : El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establecido.

### **Proceso de Baremación**

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable Clima Organizacional que consta de 50 ítems, según muestra la tabla 13.

Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje= (5 x 20) = 250

Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje= (1 x 20) = 50

Rango R = 100 - 20 = 200

Amplitud A = (80 / 3) = 67

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [50; 117 >

Segundo Intervalo [117; 184>

Tercer intervalo [184; 251>

Tabla 9.

*Niveles de clima organizacional*

Nivel	Rango
Eficiente	[184 ; 251]
Regular	[117 ; 184>
Deficiente	[ 50 ; 117>

Fuente: Rufino Moya (2010) citado por Vásquez (2015) / Adaptado por el Investigador.

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones de la variable (X), según muestra la tabla 14.

Tabla 10.

*Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional*

Proceso de Baremación	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	$\bar{X}_3$	$\bar{X}_4$	$\bar{X}_5$	$\bar{X}_6$	$\bar{X}_7$	$\bar{X}_8$	$\bar{X}_9$
Cantidad de Ítems	8	7	6	5	5	5	6	4	4
Puntaje Máximo	40	35	30	25	25	25	30	20	20
Puntaje Mínimo	8	7	6	5	5	5	6	4	4
Rango	32	28	24	20	20	20	24	16	16
Amplitud (A)	11	9	8	7	7	7	8	5	5

Fuente: Hernández (2014) / Adaptado por el Investigador

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable Clima organizacional, se muestra en la tabla 14.

Tabla 11.

*Consolidado de niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional*

Índices	Dimensión 1								
	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(X5)	(X6)	(X7)	(X8)	(X9)
Eficiente	[30; 41]	[25 ; 34]	[22 ; 30]	[19 ; 26]	[19 ; 26]	[19 ; 26]	[22 ; 30]	[14 ; 19]	[14 ; 19]
Regular	[19; 30>	[16; 25>	[14; 22>	[12; 19>	[12; 19>	[12; 19>	[14; 22>	[9; 14>	[9; 14>
Deficiente	[8 ; 19>	[7 ; 16>	[6 ; 14>	[5 ; 12>	[5 ; 12>	[5 ; 12>	[6 ; 14>	[4 ; 9>	[4 ; 9>

Fuente: Rufino Moya (2010) citado por Vásquez (2015)/Adaptado por el investigador.

**Validación y confiabilidad de instrumentos****Validez**

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en

verdad mide que pretende medir” (p. 201).

El cuestionario sobre clima Organizacional será sometido a criterio de un grupo de expertos por los que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaran acerca de la aplicabilidad del cuestionario del presente estudio.

Así mismo el proceso de validación del cuestionario del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 12.

**Expertos validadores de los instrumentos**

Experto	Especialidad
Mgr. Willian Sebastián Flores Sotelo	Gestión Económica Empresarial
Mgr. Luis Núñez Lira	Metodología
Dr. Zapata Alcas Noel	Temático

Fuente: Elaboración propia del investigador

Para la validez de los instrumentos, se utilizaron criterios, según muestra la tabla 20. La validez del instrumento, se conceptúa como: mide lo que debe medir, es decir debe estar orientada a la variable o tema de investigación (Hernández, et al. 2010).

Tabla 13.

***Criterios de evaluación por expertos***

Criterios de Evaluación							
Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

Fuente: Hernández (2014)

**Confiabilidad de los datos de los Instrumentos**

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para la prueba de confiabilidad de la variable clima organizacional, se determinó el resultado con alfa de Cronbach = 0.873 lo cual indico que el cuestionario se encuentra con una fuerte confiabilidad para ser aplicado, previo a ello se aplicó una prueba piloto a 9 colaboradores que con las mismas características que el grupo de la muestra. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.921 lo cual permite decir tienen una alta confiabilidad.

### **Métodos de análisis de datos**

El método para el análisis de datos está basado en la aplicación de los instrumentos de medición, los instrumentos fueron filtrados por el juicio de 3 expertos.

Luego se elaboró la base de datos para la variable con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta la discusión de los resultados en relación a los planteamientos del problema, objetivos, marco teórico, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes expuestas en dicho estudio.

### **2.10. Aspectos éticos**

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, debido que se trabajó con colaboradores; por lo tanto, la investigación contó con la autorización correspondiente de la dirección de la institución pública y la participación voluntaria de cada colaborador. Asimismo, se mantiene el anonimato de cada participante y el respeto hacia el evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados

#### Descripción de la variable clima organizacional

Tabla 14.

*Descripción de los niveles del clima organizacional*

Nivel	%	f
Eficiente	2.63%	1
Regular	97.37%	37
Deficiente	0.00%	0
Total	100.00%	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

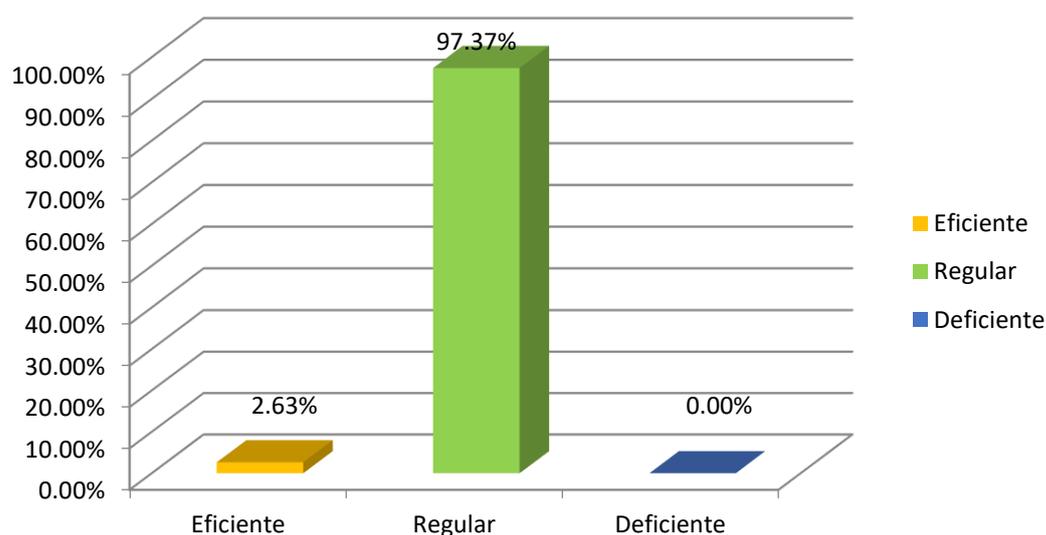


Figura 1. Clima Organizacional

#### Interpretación:

La tabla 14 y figura 1 relacionada con el objetivo general del clima organizacional se observa que la gran mayoría de los colaboradores (37) de ellos presenta un nivel "Regular" (97.37%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación al Clima Organizacional es regular.

Tabla 15.

*Descripción de los niveles por dimensiones del Clima Organizacional*

Nivel	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
Eficiente	3%	1	3%	1	3%	1	11%	4	3%	1	3%	1	45%	17	11%	4	55%	21
Regular	79%	30	82%	31	74%	28	66%	25	89%	34	84%	32	53%	20	68%	26	45%	17
Deficiente	18%	7	16%	6	24%	9	24%	9	8%	3	13%	5	3%	1	21%	8	0%	0
Total	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

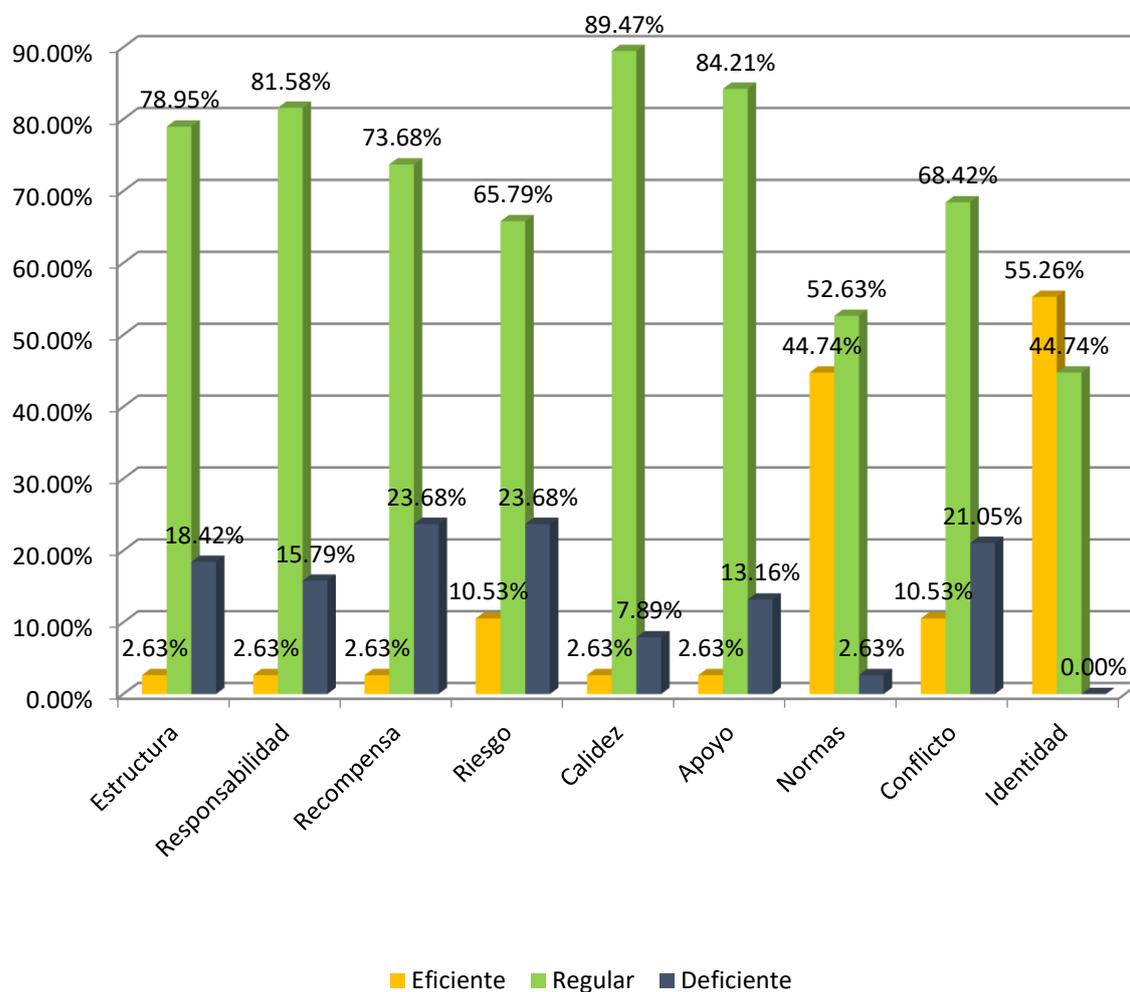


Figura 2. Dimensiones del Clima Organizacional

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 15 y figura 2 relacionadas con los niveles de los objetivos del clima organizacional se observa que en la dimensión Estructura la gran mayoría de los colaboradores (30) de ellos presentan un nivel “Regular” (78.95%). En la dimensión Responsabilidad la gran mayoría de los colaboradores (31) de ellos presentan un nivel “Regular” (81.85%). En la dimensión de Recompensas la gran mayoría de los colaboradores (28) de ellos presenta un nivel “Regular” (73.68%).

En la dimensión de Riesgo la gran mayoría de los colaboradores (25) de ellos presenta un nivel “Regular” (65.79%), al igual que la dimensión Calidez la gran mayoría de los colaboradores (34) de ellos presenta un nivel “Regular” (89.47%), al igual que la dimensión Apoyo la gran mayoría de los colaboradores (32) de ellos presenta un nivel “Regular” (84.21%) al igual que la dimensión Normas la gran mayoría de los colaboradores (20) de ellos presenta un nivel “Regular” (52.63%) al igual que la dimensión Conflicto la gran mayoría de los colaboradores (26) de ellos presenta un nivel “Regular” (68.42%) y en la dimensión Identidad la mayoría de los colaboradores (21) de ellos presenta un nivel “Eficiente” (55.26%). Esto es indicativo de que en el Clima Organizacional el predominante de la muestra es la Identidad.

Tabla 16.

#### *Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión estructura*

		Niveles			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Estructura	%	2.63%	78.95%	18.42%	100.00%
	f	1	30	7	38
Trabajos definidos y organizados	%	5.26%	78.95%	15.79%	100.00%
	f	2	30	6	38
Autoridad	%	13.16%	44.74%	42.11%	100.00%
	f	5	17	16	38
Control	%	2.63%	68.42%	28.95%	100.00%
	f	1	26	11	38
Comunicación	%	0.00%	31.58%	68.42%	100.00%
	f	0	12	26	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

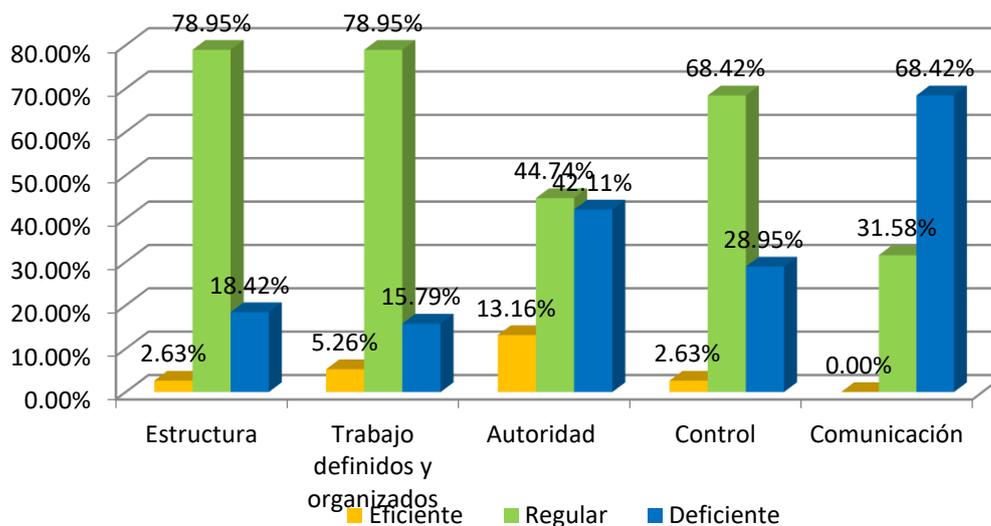


Figura 3. Indicadores de la Dimensión Estructura

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 16 y figura 3 relaciona la dimensión estructura con sus indicadores en donde se observa que en Trabajo definidos y organizados la gran mayoría de los colaboradores (30) de ellos presenta un nivel “Regular” (78.95%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación al indicador Trabajos definidos y organizados es regular; así mismo se observa que en el indicador Comunicación la percepción de los colaboradores (26) de ellos presenta un nivel “Deficiente” (68.42%).

Tabla 17.

### Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión responsabilidad

		Niveles			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Responsabilidad	%	2.63%	81.58%	15.79%	100.00%
	f	1	31	6	38
Liderazgo	%	0.00%	34.21%	65.79%	100.00%
	f	0	13	25	38
Responsabilidad e Iniciativa	%	23.68%	71.05%	5.26%	100.00%
	f	9	27	2	38
Resolver Problemas	%	5.26%	44.74%	50.00%	100.00%
	f	2	17	19	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

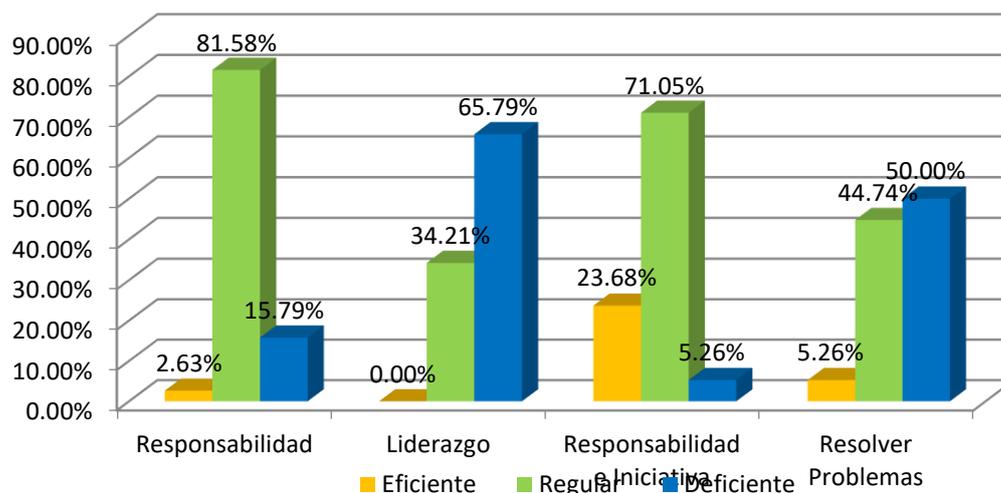


Figura 4. Indicadores de la Dimensión Responsabilidad

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 17 y figura 4 relaciona la dimensión Responsabilidad con sus indicadores en donde se observa que en Responsabilidad e Iniciativa la gran mayoría de los colaboradores (27) de ellos presenta un nivel "Regular" (71.05%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación al indicador Responsabilidad e Iniciativa es regular; así mismo se observa que en el indicador Liderazgo la percepción de los colaboradores (25) de ellos presenta un nivel "Deficiente" (65.79%).

Tabla 18.

### Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión recompensa

		Niveles			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Recompensa	%	2.63%	73.68%	23.68%	100.00%
	F	1	28	9	38
Ascenso de puestos	%	2.63%	44.74%	52.63%	100.00%
	F	1	17	20	38
Reconocimiento	%	2.63%	39.47%	57.89%	100.00%
	F	1	15	22	38
Sanción a los errores	%	13.16%	65.79%	21.05%	100.00%
	F	5	25	8	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

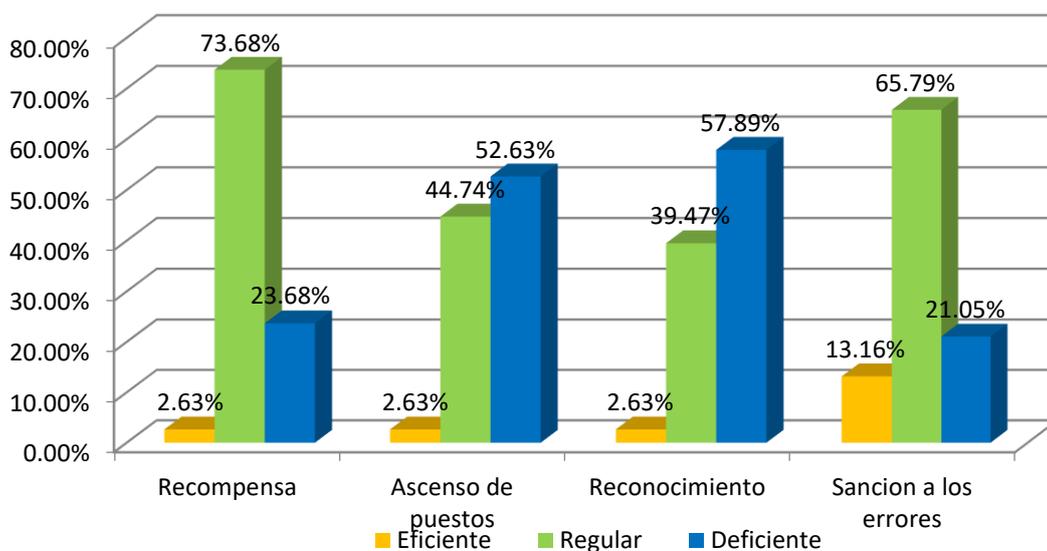


Figura 5. Indicadores de la Dimensión Recompensa

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 18 y figura 5 relaciona la dimensión Recompensa con sus indicadores en donde se observa que en Sanción a los errores la gran mayoría de los colaboradores (25) de ellos presenta un nivel “Regular” (65.79%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación al indicador Sanción a los errores es regular; así mismo se observa que en el indicador Reconocimiento la percepción de los colaboradores (22) de ellos presenta un nivel “Deficiente” (57.89%).

Tabla 19.

### Descripción de los niveles por indicadores de la dimensión riesgo

		Niveles			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Dimensión Riesgo	%	10.53%	65.79%	23.68%	100.00%
	F	4	25	9	38
Nivel de trabajo	%	26.32%	42.11%	31.58%	100.00%
	F	10	16	12	38
Toma de decisiones	%	7.89%	52.63%	39.47%	100.00%
	F	3	20	15	38
Iniciativa	%	5.26%	63.16%	31.58%	100.00%
	F	2	24	12	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

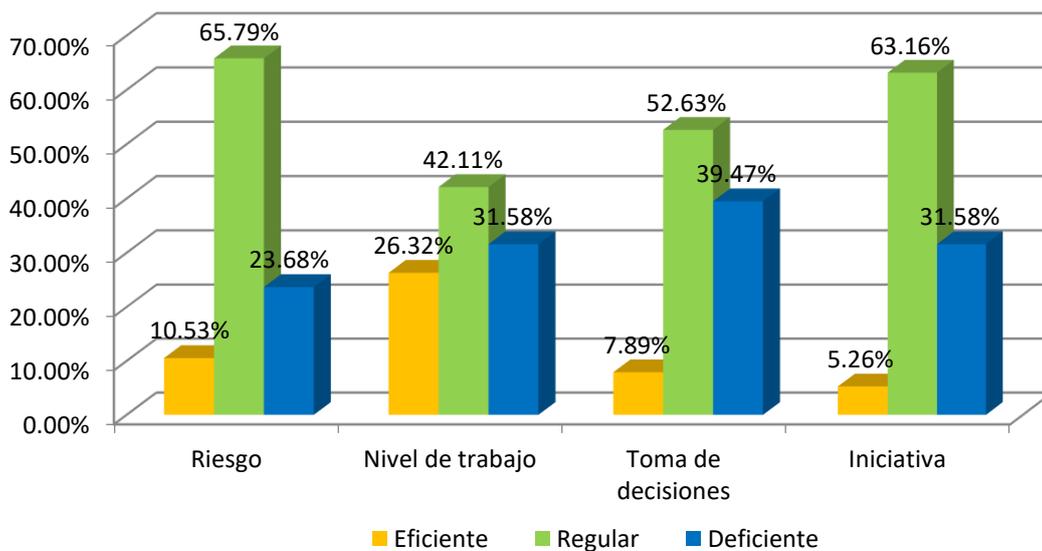


Figura 6. Indicadores de la Dimensión Riesgo

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 19 y figura 6 relaciona la dimensión Riesgo con sus indicadores en donde se observa que en Iniciativa, la gran mayoría de los colaboradores (24) de ellos presenta un nivel “Regular” (63.16%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación al indicador Iniciativa regular; así mismo se observa que en el indicador Toma de decisiones la percepción de los colaboradores (15) de ellos presenta un nivel “Deficiente” (39.47%).

Tabla 20.

### Descripción de los niveles por el indicador calidez

		Niveles			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Calidez	%	2.63%	89.47%	7.89%	100.00%
	f	1	34	3	38
Ambiente	%	13.16%	76.32%	10.53%	100.00%
	f	5	29	4	38
Relaciones Humanas	%	10.53%	47.37%	42.11%	100.00%
	f	4	18	16	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

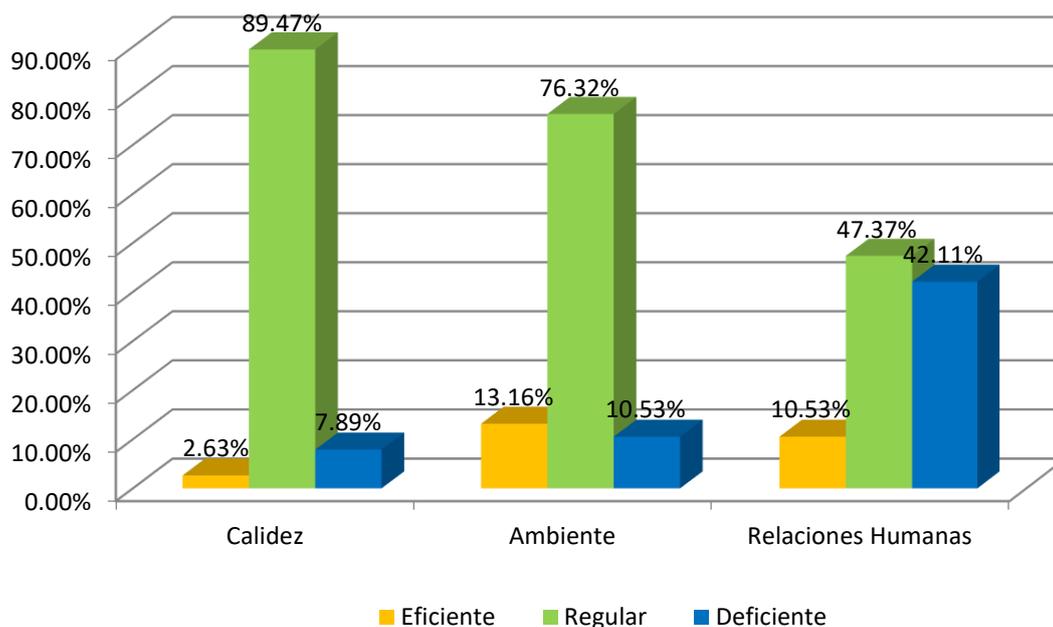


Figura 7. Indicadores de la Dimensión Calidez

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 20 y figura 7 relaciona la dimensión Calidez con sus indicadores en donde se observa que en Ambiente la gran mayoría de los colaboradores (29) de ellos presenta un nivel “Regular” (76.32%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación al indicador Ambiente es regular; así mismo se observa que en el indicador Relaciones humanas la percepción de los colaboradores (16) de ellos presenta un nivel “Deficiente” (42.11%).

Tabla 21.

### Descripción de los niveles por dimensión Apoyo

Nivel		Niveles			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Apoyo	%	2.63%	84.21%	13.16%	100.00%
	f	1	32	5	38
Compromiso	%	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
	f	0	19	19	38
Confianza	%	5.26%	76.32%	18.42%	100.00%
	f	2	29	7	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

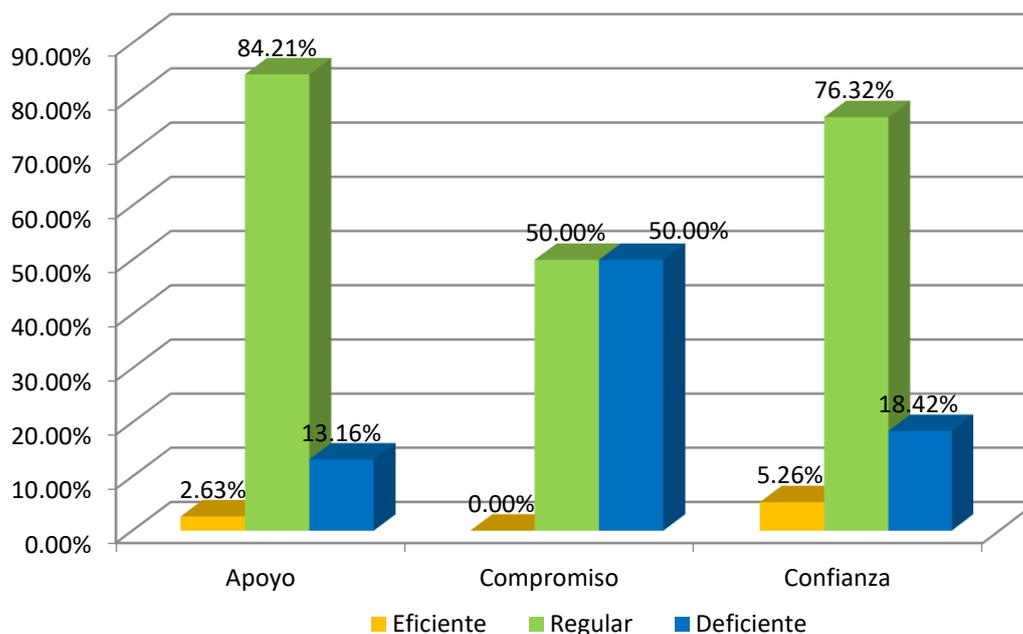


Figura 8. Indicadores de la Dimensión Apoyo

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 21 y figura 8 relaciona la dimensión Apoyo con sus indicadores en donde se observa que en Confianza la gran mayoría de los colaboradores (29) de ellos presenta un nivel “Regular” (76.32%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación al indicador Confianza es regular; así mismo se observa que en el indicador Compromiso la percepción de los colaboradores (19) de ellos presenta un nivel “Deficiente” (50.001%).

Tabla 22.

*Descripción de los niveles por la dimensión normas.*

Nivel		Niveles			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Normas	%	44.74%	52.63%	2.63%	100.00%
	f	17	20	1	38
Rendimiento	%	42.11%	52.63%	5.26%	100.00%
	f	16	20	2	38
Trabajo Grupal	%	36.84%	52.63%	10.53%	100.00%
	f	14	20	4	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

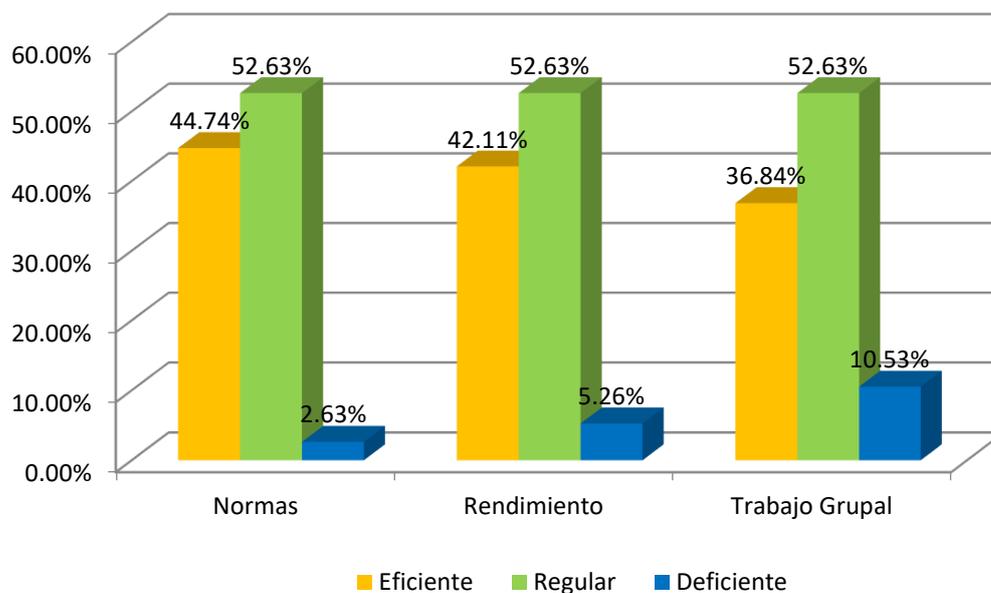


Figura 9. Indicadores de la Dimensión Normas

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 22 y figura 9 relaciona la dimensión Normas con sus indicadores en donde se observa que en Rendimiento y Trabajo grupal la gran mayoría de los colaboradores (20) de ellos presentan un niveles “Regular” (52.63%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación a los indicadores Rendimiento y Trabajo regular; así mismo se observa que en el indicador Trabajo grupal la percepción de los colaboradores (4) de ellos presenta un nivel “Deficiente” (10.53%).

Tabla 23.

### Descripción de los indicadores por la dimensión Conflicto

		Niveles			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Conflicto	%	10.53%	68.42%	21.05%	100.00%
	f	4	26	8	38
Discrepancias entre departamentos	%	10.53%	60.53%	28.95%	100.00%
	f	4	23	11	38
Acuerdos y desacuerdos	%	5.26%	36.84%	57.89%	100.00%
	f	2	14	22	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

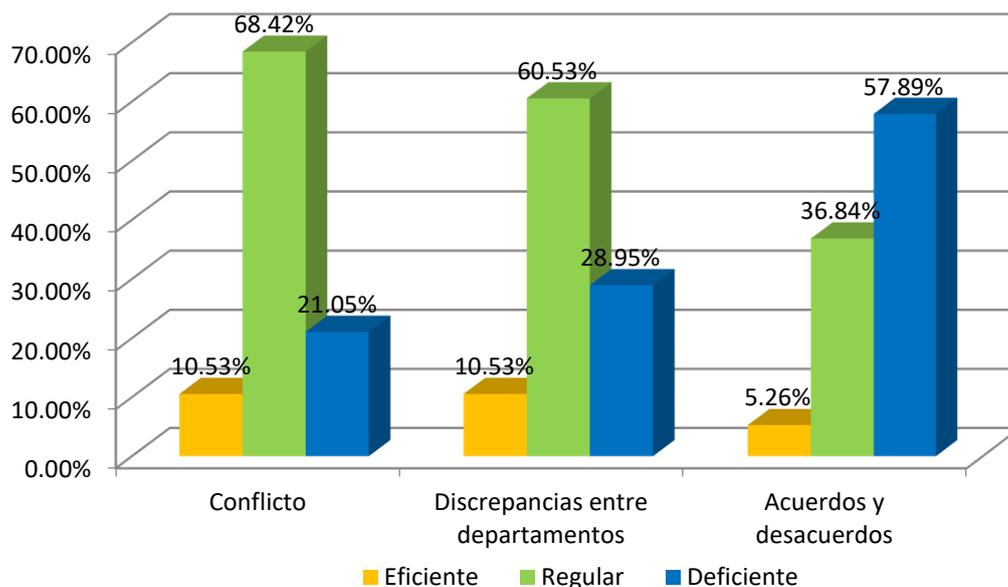


Figura 10. Indicadores de la dimensión Conflicto

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 23 y figura 10 relaciona la dimensión Conflicto con sus indicadores en donde se observa que en Discrepancias entre departamentos la gran mayoría de los colaboradores (23) de ellos presentan un niveles “Regular” (52.63%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación a los indicadores Discrepancias entre departamentos es regular; así mismo se observa que en el indicador Acuerdos y desacuerdos la percepción de los colaboradores (22) de ellos presenta un nivel “Deficiente” (57.89).

Tabla 24.

### Descripción de los indicadores por la dimensión Identidad

Nivel		Niveles			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Identidad	%	55.26%	44.74%	0.00%	100.00%
	f	21	17	0	38
Satisfacción	%	15.79%	73.68%	10.53%	100.00%
	f	6	28	4	38
Lealtad e interés	%	18.42%	73.68%	7.89%	100.00%
	f	7	28	3	38

Fuente: Elaborado por el Investigador

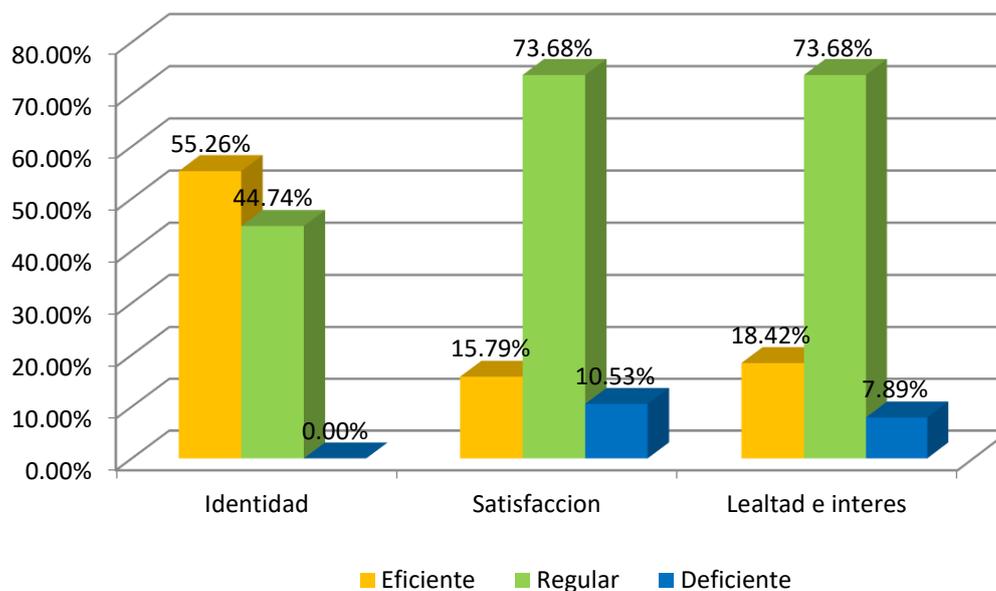


Figura 11. Indicadores de la dimensión Identidad

Fuente: Elaborado por el Investigador

### Interpretación:

La tabla 24 y figura 11 relaciona la dimensión Identidad con sus indicadores en donde se observa que en Satisfacción y Lealtad e interés la gran mayoría de los colaboradores (28) de ellos presentan un niveles "Regular" (73.68%). Esto es indicativo de que la percepción de los colaboradores del SANIPES en relación a los indicadores Satisfacción, Lealtad e interés es regular.

## **IV. Discusión**

El objetivo del presente trabajo fue identificar la percepción del clima organizacional en los colaboradores de una institución del estado.

Según la investigación realizada por Juan Marco Sandoval Sandoval, en Esmeraldas 2016, se pudo apreciar en base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas al personal de la agencia esmeraldas centro CNT EP que actualmente se encuentran afectando el clima laboral de la corporación, esto se refiere en gran parte, a la falta de motivación a los trabajadores, inexistencia de incentivos, inadecuados canales de comunicación, además un porcentaje alto considera no recibe un trato equitativo, desarrollando sus actividades diarias en un ambiente de injusticia, existe percepción

La investigación realizada por Yokasta Antúnez, en Maracay 2015, se pudo apreciar en base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco que No obstante, existen factores que ejercen un efecto importante en los estándares de comportamiento apreciados en la organización objeto de estudio y entre estos se encuentra el liderazgo, que al tener marcadas características de autocrático tiende a descuidar aspectos tales como la motivación, la capacitación de los trabajadores y la satisfacción al cliente, haciendo que el clima organizacional deje de proporcionar a los empleados el bienestar que requieren para ejercer un desempeño de calidad y deteriorando los estados emocionales, las creencias, los valores, la conducta, el compromiso de los trabajadores para con sus actividades y generando relaciones interpersonales sesgadas por malestar que terminan por entorpecer el rendimiento laboral y el alcance de los objetivos perseguidos por Bandesco.

La investigación realizada por Luz Williams Rodríguez, en Monterrey 2013, se pudo apreciar en base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a una dependencia pública que la motivación se ve seriamente afectada, reflejando un personal desinteresado, con poca identificación con su institución laboral, incertidumbre profesional, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendentemente; en cuanto al liderazgo en la institución, se ve cada vez más afectado y con menor credibilidad

por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del personal

La investigación realizada por Diana Guadalupe Garza Puente, en Tamaulipas 2010, se pudo apreciar en base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a una dependencia pública que el ambiente de trabajo que se experimenta en la citada Dirección es de Desacuerdo y Neutral, ya que los empleados no están de acuerdo con el desarrollo e implementación de las dimensiones de autonomía, trabajo en equipo, apoyo, comunicación, equidad, innovación, percepción de la organización, sueldos y salarios, promoción y carrera, capacitación, y ambiente físico; sin embargo, las dimensiones de reconocimiento, motivación intrínseca, presión, satisfacción general y visión, cuentan con una percepción De acuerdo.

El trabajo realizado por Oscar Fernando Atalaya Jamanca en Lima 2016, se observó en base a los resultados de los cuestionarios realizados a una institución educativa que la motivación se ve seriamente afectada, reflejando un personal desinteresado con su institución laboral, incertidumbre profesional, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendentemente; en cuanto al liderazgo en la institución, se ve cada vez más afectado y con menor credibilidad por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del persona Ugel 07 Lima-2013.

La investigación realizada por Alexis Gonzales-Burboa, Camilo Manríquez y Macarena Venegas en Concepción, Chile, 2014, en la organización estudiada se encontró que la mayoría de las dimensiones reflejaron la existencia de un buen clima organizacional; sin embargo, al abordar las dimensiones de conflicto y recompensa se observó que el clima era regular. Se constató que existían similitudes en la valoración del clima realizada tanto por hombres como por

mujeres, encontrándose que en ambos casos la dimensión que manifestó un mejor clima fue la de normas y, por el contrario, que la dimensión más débil fue la de recompensa. Ninguna dimensión reflejo la existencia de un clima excelente, aunque tampoco malo, dentro de la organización.

Esto resultados hacen notar que el Clima Organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES. Que predomina es el Regular de los colaboradores de Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, denominada Satisfacción Laboral: de los 21 colaboradores del área administrativa observados, 2 (10.0%) presentan un nivel “Malo” en satisfacción laboral; 18 (85.0%) presentan un nivel “Regular” en satisfacción laboral; 1 (5.0%) presentan un nivel “Bueno” en satisfacción laboral valoración de “Regular”.

## **V. Conclusiones**

De acuerdo a los objetivos planteados se evidencian las siguientes conclusiones.

- Primera:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben un clima organizacional de forma regular, por que el 97.37% tuvieron esa afirmación.
- Segunda:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión estructura de forma regular, por que el 78.95% tuvieron esa afirmación.
- Tercera:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión responsabilidad de forma regular, por que el 78.95% tuvieron esa afirmación.
- Cuarta:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión recompensa de forma regular, porque el 73.68% tuvieron esa afirmación.
- Quinta:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión riesgo de forma regular, por que el 65.79% tuvieron esa afirmación.
- Sexta:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión calidez de forma regular, por que el 89.47% tuvieron esa afirmación.
- Séptima:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión apoyo de forma regular, por que el 84.21% tuvieron esa afirmación.
- Octavo:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión normas de forma regular, por que el 52.63% tuvieron esa afirmación.
- Noveno:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión conflicto de forma regular, porque el 68.42% tuvieron esa afirmación.

**Decimo:** Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben una dimensión identidad de forma eficiente, por que el 55.26% tuvieron esa afirmación.

## **V. Recomendaciones**

- Primero:** El Clima organizacional tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral de los colaboradores en determinadas entidades privadas y públicas.
- Segundo:** Incidir en una mejora de la dimensión estructura en forma eficiente incidiendo en las comunicaciones efectivas dentro de la organización.
- Tercero:** Incidir en una mejora de la dimensión responsabilidad en forma eficiente incidiendo en el liderazgo efectivos dentro de la organización.
- Cuarto:** Incidir en una mejora de la dimensión riesgo en forma eficiente incidiendo en la toma de decisiones dentro de la organización.
- Quinto:** Incidir en una mejora de la dimensión calidez en forma eficiente incidiendo en relaciones humanas efectivas dentro de la organización.
- Sexo:** Incidir en una mejora de la dimensión apoyo en forma eficiente incidiendo en los compromisos dentro de la organización.
- Séptimo:** Incidir en una mejora de la dimensión normas en forma eficiente incidiendo en trabajos grupales dentro de la organización.
- Octavo:** Incidir en una mejora de la dimensión conflicto en forma eficiente incidiendo en acuerdos y desacuerdos dentro de la organización.
- Noveno:** Incidir en una mejora de la dimensión identidad en forma eficiente.
- Decimo:** Incidir en una mejora de la dimensión recompensa en forma eficiente incidiendo en reconocimiento dentro de la organización.

## **VII. Referencias**

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. Revista de investigación en psicología, 13(1), 163-172.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura*. Universidad de Piura, Piura.
- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del consorcio educativo magister Ugel 07-2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima.
- Arano, R., Escudero, J. y Delfín, Luis (2016). *El Origen del Clima Organizacional, desde una perspectiva de las Escuelas de la Administración: Una aproximación*.
- Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado de aragua*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Venezuela
- Bustamante Ubilla, M. A., & Grandón Avendaño, M. L. (2016). *Creation of a Questionnaire of Organizational Climate for Hospitals of High Complexity, Chile*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 15(30), 126-141.
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Colombiana
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. EE.UU.: International Thomson.
- Sandoval, J. (2016). *Clima laboral de la corporación nacional de telecomunicaciones empresa pública agencia esmeraldas centro*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Esmeraldas, Ecuador.

- Garza, L. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública en tamaulipas*. (Tesis de maestría). Universidad autónoma de tamaulipas, México
- González Burboa, A., Manríquez, C., & Venegas, M. (2014). *Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal*. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 152-157.
- Guillen, A. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en autoridad administrativa del agua chaparra chincha*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Vera, D. (2016). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del ramo ferroviario*. (Tesis de maestría). Universidad autónoma de San Luis de Potosí Facultad de Contaduría y Administración, Bolivia
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública*. (Tesis de maestría). Universidad autónoma de Nuevo León División de Estudios de Posgrado de Psicología, México

## **Anexos**

**Anexo 1. Artículo científico**

**El Clima Organizacional en el Organismo Nacional de  
Sanidad Pesquera-SANIPES, 2017**

**AUTOR:**

Br. Raúl Guere Ticse

Escuela de Posgrado

**I. RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar cuales es la percepción de los colaboradores de se realizó en la Institución del estado, el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, Lima 2017.

La investigación es de tipo no experimental con diseño descriptivo, con una población de 46 colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, sede Ventanilla, 2017. Se consideró para la muestra la misma cantidad de la población, siendo la muestra intencionada y es igual a 38. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el

cuestionario para evaluar el clima organizacional.

**Palabras claves:** Clima organizacional.

## II. SUMMARY

The purpose of this research work is to determine what the employees' perception is of the State Institution, the National Fisheries Health Agency-SANIPES, Lima 2017.

The research is of a non-experimental type with a descriptive design, with a population of 46 collaborators of the National Fisheries Health Agency-SANIPES, Ventanilla, 2017. The same amount of the population was considered for the sample, the sample being intentional and the same to 38. For the data collection, the survey technique and its instrument were applied to the questionnaire to evaluate the organizational climate.

Keywords: Organizational climate.

## III. INTRODUCCIÓN

### Antecedentes

Sandoval (2016) Clima Laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Empresa Publica Agencia Esmeraldas Centro, Ecuador

Antúnez (2015) El Clima Organizacional como Factor Clave para Optimizar el Rendimiento Laboral de los Empleados del Área de Caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua, Venezuela

Contreras y Jiménez (2016) Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca, Lineamientos Básicos para su Intervención., Colombia

Vera (2016) El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario, Bolivia

- William (2013) Estudio Diagnostico de Clima Laboral en una Dependencia Publica, Monterrey
- Garza, (2010) El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaria de Seguridad Publica en Tamaulipas, Tamaulipas Mexica
- Atalaya (2016) Liderazgo del Director y el Clima Institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07-2013, Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Guillen (2016) Gestion Directiva y el Clima Institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica-2015, Perú
- Albañil, (2015) El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura, Piura Universidad de Piura Facultad de Ciencias de la Educación,

#### **IV. REVISION DE LA LITERATURA**

##### **Definiciones de Clima Organizacional**

Gonzales; Manríquez y Venegas (2014) define el clima organizacional como:

La percepción que poseen quienes pertenece a una organización en relación a sus características y ambiente interno de la misma. También se puede definir como las percepciones compartidas y el significado ligado a las políticas, prácticas y procedimientos que los miembros de una organización experimentan. El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, los cuales al ser percibidos por los individuos que la integran generan una percepción que influye sobre sus motivaciones y comportamientos, (p. 152)

Williams (2013) define el clima organizacional como:

Para algunos teóricos el clima organizacional es el resultado de la percepción del individuo sobre las características y cualidades de las empresas,

otros, lo describen como el conjunto de características que definen objetivamente dicha empresa. En cualquiera de los casos, las dos corrientes lejos de ser opuestas o incompatibles, son complementarias partiendo de la consideración del clima laboral como cualidad-estado de una organización que contiene el ambiente de trabajo refiriéndose a la situación laboral que presenta. (p. 20)

## **V. PROBLEMA**

La presente investigación se llevó a cabo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES, organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de la Producción, sistema nacional que realiza control de los alimentos de la pesca de diciembre del 2016 a junio del 2017, que se encuentra ubicada en Av. Domingo Orué 165, Surquillo. Ciudad de Lima- Perú y posee 150 colaboradores directos encargados del funcionamiento del proceso de control de los alimentos de la pesca.

La intención de llevar a cabo esta evaluación es debido a la iniciativa de la dirección por conocer la percepción que tiene el talento humano en relación al ambiente laboral que se vive.

Williams (2013) menciona en su tesis sobre el autor Govindarajan (2009) en su libro “El desorden sanitario tiene cura”:

“La pérdida de motivación, la insatisfacción, el absentismo y la rotación del personal, tienen serias consecuencias sobre la eficiencia y eficacia de la organización y estos pueden crear consigo un clima inadecuado y poner en peligro el éxito de cualquier iniciativa de mejora para lograr los objetivos de la organización” (p. 11)

## **VI. OBJETIVO**

Describir el clima organizacional que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

## **VII. MÉTODO**

En la investigación se utilizaron los métodos Inductivo-Deductivo y estadístico:

Inductivo – Deductivo: Se lo utilizó para obtener la información y se reunió a las partes de la información, esto es: los datos de la evaluación y formulación del problema para llegar a elaborar las conclusiones respectivas, además ayudó a descomponer el problema en sus elementos variables, estructuración de los objetivos, preguntas, temas, subtemas, otros.

Estadístico: Este método contribuyó al análisis y representación numérica de la información obtenida, ya que se empleó la estadística descriptiva porque los resultados de las encuestas fueron tabulados, se realizó la interpretación de los datos utilizando datos porcentuales y gráficos comparativos.

La población de estudio correspondiente a la presente investigación, estará conformada por 46 colaboradores que laboran en la sede Ventanilla de la Institución Pública del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES entre los 25 a 65 años de edad

## **DISCUSIÓN**

Según la investigación realizada por Juan Marco Sandoval Sandoval, en Esmeraldas 2016, se pudo apreciar en base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas al personal de la agencia esmeraldas centro CNT EP que actualmente se encuentran afectando el clima laboral de la corporación, esto se refiere en gran parte, a la falta de motivación a los trabajadores, inexistencia de incentivos, inadecuados canales de comunicación, además un porcentaje alto considera no recibe un trato equitativo, desarrollando sus actividades diarias en un ambiente de injusticia, existe percepción

La investigación realizada por Yokasta Antúnez, en Maracay 2015, se pudo apreciar en base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco que No obstante, existen factores que ejercen un efecto importante en los estándares de comportamiento apreciados en la organización objeto de estudio y entre estos se encuentra el liderazgo, que al tener marcadas características de autocrático tiende a descuidar aspectos tales como la motivación, la capacitación de los trabajadores y la satisfacción al cliente, haciendo que el clima

organizacional deje de proporcionar a los empleados el bienestar que requieren para ejercer un desempeño de calidad y deteriorando los estados emocionales, las creencias, los valores, la conducta, el compromiso de los trabajadores para con sus actividades y generando relaciones interpersonales sesgadas por malestar que terminan por entorpecer el rendimiento laboral y el alcance de los objetivos perseguidos por Bandesco.

## **CONCLUSIONES**

Los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla perciben un clima organizacional de forma regular, porque el 97.37% tuvieron esa afirmación.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de investigación en psicología*, 13(1), 163-172.
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López albuja de Piura. Universidad de Piura, Piura.
- Atalaya, O. (2016). Liderazgo del director y el clima institucional del consorcio educativo magister ugel 07-2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima.
- Arano, R., Escudero, J. y Delfín, Luis (2016). El Origen del Clima Organizacional, desde una perspectiva de las Escuelas de la Administración: Una aproximación.
- Antúnez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado de aragua. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Venezuela
- Bustamante-Ubilla, M. A., & Grandón-Avenidaño, M. L. (2016). Creation of a

Questionnaire of Organizational Climate for Hospitals of High Complexity, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141.

## Anexo 2. Matriz de consistencia



Título : El Clima organizacional en el prganismo nacional de sanidad pesquera-SANIPES, Lima 2017  
 Autor: Br. Raul Guere Ticse

Problema	Objetivos	Variable e indicadores				
		Variable Clima organizacional				
Problema general	Objetivo general	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la percepción del clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir el clima organizacional que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.	Estructura	Trabajo definidos y organizados	P1, P2,	1 = Nunca [50,90> 2 = Casi Nunca [90,130> 3 = A veces [130,170> 4 = Casi siempre [170,210> 5 = Siempre [210,250>	1 = Deficiente [50,117> 2 = Regular [117,184> 3 = Eficiente [184,251>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>		Autoridad	P3, P4.		
¿Cuál es la percepción de la dimensión estructura en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión estructura que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.	Control y Comunicación	P5, P6, P7, P8.			
¿Cuál es la percepción de la dimensión responsabilidad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión responsabilidad que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.	Responsabilidad	Liderazgo	P9, P10		
¿Cuál es la percepción de la dimensión recompensa en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión recompensa que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.		Responsabilidad e iniciativa	P11, P12		
¿Cuál es la percepción de la dimensión riesgo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión riesgo que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.	Recompensa	Resolver problemas	P13, P14, P15.		
¿Cuál es la percepción de la dimensión calor en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión calor que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.		Ascenso de puestos	P16, P17		
¿Cuál es la percepción de la dimensión apoyo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión apoyo que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.		Reconocimiento	P18, P19		
¿Cuál es la percepción de la dimensión estándares de desempeño en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión estándares de desempeño que se vive en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.	Riesgo	Sanción a los errores	P20, P21.		
¿Cuál es la percepción de la dimensión conflicto en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión conflicto que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.		Nivel de trabajo	P22		
¿Cuál es la percepción de la dimensión identidad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?	Describir la dimensión identidad que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.	Calidez	Toma de decisiones	P23,P24		
			Iniciativa	P25,P26		
		Apoyo	Ambiente	P27,P28		
			Relaciones humanas	P29,P30,P31		
		Normas	Compromiso	P32,P33		
			Confianza	P34,P35,P36		
		Conflicto	Rendimiento	P37,P38,P39		
			Trabajo grupal	P40,P41,P42.		
		Identidad	Discrepancias entre departamentos	P43, P44		
			Acuerdos y desacuerdos	P45, P46.		
			Satisfacción	P47,P48		
			Lealtad e interés	P49,P50		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b></p> <p>La investigación se basó en los tipos descriptivo y de campo, los mismos que facilitaron la obtención de la información necesaria para fundamentar cada uno de los aspectos de la investigación.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>En la investigación se utilizaron los métodos Inductivo-deductivo y estadístico.</p> <p><b>Metodo:</b></p> <p>Antúñez (2015) quien menciona a Palella y Martins (2010) indica que: El método inductivo se vincula con aquellos procedimientos que van de lo simple a lo compuesto, es decir, de las partes al todo. Se caracterizan porque incluyen una síntesis. Consisten en la recopilación de varios datos y la observación de suficientes hechos referidos a un problema en particular para describir sus analogías y diferencias (p. 85).</p> <p>Antúñez (2015) quien menciona a Palella y Martins (2010) indica que: El método inductivo se vincula con aquellos procedimientos que van de lo simple a lo compuesto, es decir, de las partes al todo. Se caracterizan porque incluyen una síntesis. Consisten en la recopilación de varios datos y la observación de suficientes hechos referidos a un problema en particular para describir sus analogías y diferencias (p. 85).</p> <p>Inductivo – Deductivo: Se lo utilizó para obtener la información y se reunió a las partes de la información, esto es: los datos de la evaluación y formulación del problema para llegar a elaborar las conclusiones respectivas, además ayudó a descomponer el problema en sus elementos variables, estructuración de los objetivos, preguntas, temas, subtemas, otros.</p> <p>Estadístico: Este método contribuyó al análisis y representación numérica de la información obtenida, ya que se empleó la estadística descriptiva porque los resultados de las encuestas fueron tabulados, se realizó la interpretación de los datos utilizando datos porcentuales y gráficos comparativos.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población de estudio correspondiente a la presente investigación, estará conformada por 46 colaboradores que laboran en la sede Ventanilla de la Institución Pública del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES entre los 25 a 65 años de edad</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b></p> <p>La muestra de estudio es del tipo no probabilístico y estuvo compuesto por 46 Colaboradores que laboran en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES sede Ventanilla, para recoger información respecto de las áreas: Administrativas, Inspecciones y Laboratorio con contrato CAS, Ventanilla, mayo 2017. La muestra ha sido intencionada y es igual a 33 colaboradores.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>La muestra en esta investigación esta conformada por 38 colaboradores del Organismo Nacional de sanidad Pesquera- SANIPES, Lima 2017.</p>	<p><b>Variable:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Tipo de Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario del clima organizacional. Año 2017</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Describir el clima organizacional que se percibe en la institución pública Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Personal administrativo y profesional en la modalidad de contrato CAS.</p> <p><b>Numero de Item:</b> 50      <b>Aplicación:</b> Directa</p> <p><b>Tiempo de administración:</b> 15 minutos.</p> <p><b>Normas de Aplicación:</b> El trabajador marcara en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto de lo observado.</p> <p><b>Escala:</b> Likert      <b>Técnica:</b> cuestionario</p>	<p><b>Basico</b></p> <p>El tipo de estudio en el presente trabajo fue básico. Según Vargas (2009), también se le conoce como una investigación fundamental exacta o investigación pura. Esa investigación se encarga del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata; sin embargo, se parte de sus resultados y descubrimientos para poder surgir nuevos productos y avances científicos (p. 159).</p> <p><b>DE CAMPO</b></p> <p>se aplicó dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES mediante el empleo de entrevista y encuesta, a los colaboradores jefes y administrativos e inspectores, cuyos datos sirvieron para fundamentar la investigación</p> <p><b>DESCRIPTIVO</b>      <b>porque</b></p> <p>el propósito fue describir como se manifiesta el problema de investigación sobre el clima organizacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES Institución Pública sede Ventanilla. La descripción del caso está referida a como se encuentra en el momento de la investigación.</p>

## Anexo 3. Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, marque con un aspa (X) la respuesta que considera para Ud. la más adecuada con su apreciación en las alternativas que se muestran a continuación de las preguntas.

1. NUNCA (N)

2. CASI NUNCA (CN)

3. A VECES (AV)

4. CASI SIEMPRE (CS)

5. SIEMPRE (S)

DIMENSION ESTRUCTURA		N	CN	AV	CS	S
1	En esta Institución los colaboradores están bien definidos y organizados.	1	2	3	4	5
2	En esta Institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	1	2	3	4	5
3	La Institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.	1	2	3	4	5
4	En esta Institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	1	2	3	4	5
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir	1	2	3	4	5
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	1	2	3	4	5
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	1	2	3	4	5
8	Quienes dirigen la organización prefieren reunir a los colaboradores más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	1	2	3	4	5
DIMENSION RESPONSABILIDAD		N	CN	AV	CS	S
9	El inspector del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera revisa que el establecimiento cuente con diagramas de flujo de los productos que elabora.	1	2	3	4	5
10	El inspector del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera puede detectar las etapas clave que aseguren la inocuidad del producto.	1	2	3	4	5
11	El inspector del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera identifica las distintas etapas de elaboración necesarios para determinar los puntos que pueden ser críticos.	1	2	3	4	5
12	El inspector del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera verifica que el personal del establecimiento conoce los factores de riesgo de las enfermedades transmitidas por alimentos.	1	2	3	4	5
13	El inspector del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera verifica que el establecimiento cuenta con medidas de control para cada factor de riesgo.	1	2	3	4	5
14	El inspector del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera verifica que los límites críticos que se utilizan en el establecimiento son los adecuados.	1	2	3	4	5
15	El inspector del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera verifica que el establecimiento cumple con los límites críticos.	1	2	3	4	5
DIMENSION RECOMPENSA		N	CN	AV	CS	S
16	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	1	2	3	4	5
17	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	1	2	3	4	5
18	En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	1	2	3	4	5
19	En esta institución existe tendencia a ser más negativo que positivo.	1	2	3	4	5
20	En esta institución no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
21	En esta institución los errores son sancionados.	1	2	3	4	5
DIMENSION RIESGO		N	CN	AV	CS	S

22	En esta institución se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos.	1	2	3	4	5
23	Esta institución se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando ha sido necesario.	1	2	3	4	5
24	En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	1	2	3	4	5
25	Las jefaturas de esta organización están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa.	1	2	3	4	5
26	Para que esta institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION CALIDEZ</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
27	Entre el colaborador de esta institución predomina un ambiente de amistad.	1	2	3	4	5
28	Esta institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	1	2	3	4	5
29	En esta institución cuesta mucho llegar a tener amigos.	1	2	3	4	5
30	En esta institución la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás.	1	2	3	4	5
31	En esta institución existen buenas relaciones humanas entre jefaturas y el resto de los funcionarios.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION APOYO</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
32	En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	1	2	3	4	5
33	En esta institución la jefatura se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada funcionario.	1	2	3	4	5
34	En esta institución no existe mucha confianza entre superior y subordinado	1	2	3	4	5
35	La jefatura de esta institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	1	2	3	4	5
36	En esta institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de jefes y compañeros.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION NORMAS</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
37	En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
38	Para las jefaturas de esta institución toda tarea puede ser hecha de mejor manera.	1	2	3	4	5
39	En esta institución las jefaturas continuamente insisten en que mejoremos nuestro trabajo individual y grupal	1	2	3	4	5
40	En esta institución mejorará el rendimiento por sí solo cuando los funcionarios estén contentos.	1	2	3	4	5
41	En esta institución se valoran más las características personales de los funcionarios que su rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
42	En esta institución los colaboradores parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION CONFLICTO</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
43	En esta institución la mejor manera de causar buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdos	1	2	3	4	5
44	La jefatura cree que las discrepancias entre los distintos departamentos y los colaboradores pueden ser útiles a la institución.	1	2	3	4	5
45	En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque no estemos de acuerdo con nuestros jefes.	1	2	3	4	5
46	En esta institución, para llegar a un acuerdo, no se toman en cuenta las distintas opiniones existentes.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION IDENTIDAD</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
47	Los colaboradores están satisfechos de estar en esta institución	1	2	3	4	5
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	1	2	3	4	5
49	Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia esta institución.	1	2	3	4	5
50	En esta institución la mayoría de los funcionarios están más preocupados de sus propios intereses.	1	2	3	4	5

## Anexo 4. Certificados de validez



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: William Sebastián Flores Sotelo  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos., promoción 2015-1, aula 220B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

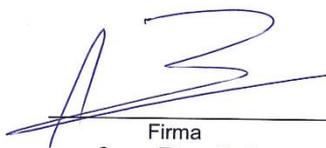
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima Organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES. Lima 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma  
Guere Ticse Raúl

D.N.I: 09294466



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** CLIMA ORGANIZACIONAL

**Dimensiones de las variables:** CLIMA ORGANIZACIONAL (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

**Dimensión 1 Estructura** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

**Dimensión 2 Responsabilidad** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.

**Dimensión 3 Recompensa** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

**Dimensión 4 Riesgo** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

**Dimensión 5 Calor** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

**Dimensión 6 Apoyo** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

**Dimensión 7 Estándares de desempeño** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño.

**Dimensión 8 Conflicto** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

**Dimensión 9 Identidad** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Estructura	Trabajo definidos y organizados Autoridad Control y Comunicación	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8.	
Responsabilidad	Liderazgo Responsabilidad e iniciativa Resolver problemas	P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.	
Recompensa	Ascenso de puestos Reconocimiento Sanción a los errores	P16, P17, P18, P19, P20, P21.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Riesgo	Nivel de trabajo Toma de decisiones Iniciativa	P22, P23, P24, P25, P26	
Calidez	Ambiente Relaciones humanas	P27, P28, P29, P30, P31	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
Apoyo	Compromiso Confianza	P32, P33, P34, P35, P36	
Normas	Rendimiento Trabajo grupal	P37, P38, P39, P40, P41, P42,	
Conflicto	Discrepancias entre departamentos Acuerdos y desacuerdos	P43, P44, P45, P46.	
Identidad	Satisfacción Lealtad e interés	P47, P48, P49, P50, P51	

Fuente: Elaboración por Gonzales, B.; Manriquez, C. y Venegas, M. 2014 adaptado por el Investigador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b> En esta institución los colaboradores están bien definidos y organizados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	En esta institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	La institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	En esta institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Quiénes dirigen la organización prefieren reunir a los colaboradores más apropiados para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlos de sus puestos habituales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b> En esta institución cuando se encomienda una actividad hay poca confianza en el colaborador que asume el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Quiénes dirigen esta institución prefieren que quien está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al colaborador la responsabilidad e iniciativa de realizarlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Para que un trabajo quede bien, es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismos y no recurrir necesariamente a los jefes directos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Uno de los problemas que tenemos es que el colaborador no asume sus responsabilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	<b>DIMENSIÓN 3: Recompensa</b> En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	En esta institución existe tendencia a ser más negativo que positivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	En esta institución no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	En esta institución los errores son sancionados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	<b>DIMENSIÓN 4: Riesgo</b> En esta institución se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Esta institución se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando ha sido necesario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Las jefaturas de esta organización están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Para que esta institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Núria Lutz Luis    DNI: 680200

Especialidad del validador: Psicólogo - Exp. en JET

de Mayo del 2017

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

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

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



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: William Sebastián Flores Sotelo  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos., promoción 2015-1, aula 220B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima Organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES. Lima 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma  
Guere Tícse Raúl

D.N.I: 09294466



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** CLIMA ORGANIZACIONAL

**Dimensiones de las variables:** CLIMA ORGANIZACIONAL (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

**Dimensión 1 Estructura** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

**Dimensión 2 Responsabilidad** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.

**Dimensión 3 Recompensa** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

**Dimensión 4 Riesgo** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

**Dimensión 5 Calor** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

**Dimensión 6 Apoyo** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

**Dimensión 7 Estándares de desempeño** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño.

**Dimensión 8 Conflicto** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones disparejas y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

**Dimensión 9 Identidad** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Estructura	Trabajo definidos y organizados	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Autoridad Control y Comunicación		
Responsabilidad	Liderazgo	P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.	
	Responsabilidad e iniciativa Resolver problemas		
Recompensa	Ascenso de puestos	P16, P17, P18, P19, P20, P21.	
	Reconocimiento Sanción a los errores		
Riesgo	Nivel de trabajo	P22, P23, P24, P25, P26	
	Toma de decisiones Iniciativa		
Calidez	Ambiente	P27, P28, P29, P30, P31	
	Relaciones humanas		
Apoyo	Compromiso	P32, P33, P34, P35, P36	
	Confianza		
Normas	Rendimiento	P37, P38, P39, P40, P41, P42,	
	Trabajo grupal		
Conflicto	Discrepancias entre departamentos	P43, P44, P45, P46.	
	Acuerdos y desacuerdos		
Identidad	Satisfacción	P47, P48, P49, P50, P51	
	Lealtad e interés		

Fuente: Elaboración por Gonzales, B., Maríniquez, C. y Venegas, M. 2014 adaptado por el investigador.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>							
1	En esta institución los colaboradores están bien definidos y organizados.	X		X		X		
2	En esta institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
3	La institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.	X		X		X		
4	En esta institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	X		X		X		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	X		X		X		
8	Quiénes dirigen la organización prefieren reunir a los colaboradores más apropiados para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlos de sus puestos habituales.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
9	En esta institución cuando se encomienda una actividad hay poca confianza en el colaborador que asume el trabajo.	X		X		X		
10	Quiénes dirigen esta institución prefieren que quien está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.	X		X		X		
11	En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al colaborador la responsabilidad e iniciativa de realizarlo.	X		X		X		
12	Para que un trabajo quede bien, es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	X		X		X		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismos y no recurrir necesariamente a los jefes directos.	X		X		X		
14	Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas.	X		X		X		
15	Uno de los problemas que tenemos es que el colaborador no asume sus responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconcompensa</b>							
16	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		
17	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	X		X		X		
18	En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		
19	En esta institución existe tendencia a ser más negativo que positivo.	X		X		X		
20	En esta institución no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	X		X		X		
21	En esta institución los errores son sancionados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Riesgo</b>							
22	En esta institución se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos.	X		X		X		
23	Esta institución se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando no sido necesario.	X		X		X		
24	En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	X		X		X		
25	Las jefaturas de esta organización están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa.	X		X		X		
26	Para que esta institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	X		X		X		





### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: William Sebastián Flores Sotelo  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos., promoción 2015-1, aula 220B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima Organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera-SANIPES. Lima 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Guere Ticse Raúl

D.N.I.: 09294466



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** CLIMA ORGANIZACIONAL

**Dimensiones de las variables:** CLIMA ORGANIZACIONAL (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

El clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

**Dimensión 1 Estructura** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

**Dimensión 2 Responsabilidad** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.

**Dimensión 3 Recompensa** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 166)

Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

**Dimensión 4 Riesgo** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 167)

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

**Dimensión 5 Calor** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 167)

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

**Dimensión 6 Apoyo** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 167)

Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

**Dimensión 7 Estándares de desempeño** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 167)

Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño.

**Dimensión 8 Conflicto** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 167)

Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

**Dimensión 9 Identidad** (Acosta, B. y Venegas, C. 2010. p. 167)

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.



Mag. William S. Flores Sotelo  
UCV Docente Post Grado

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variable: Clima Organizacional

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Estructura	Trabajo definidos y organizados	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Autoridad		
	Control y Comunicación		
Responsabilidad	Liderazgo	P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Responsabilidad e iniciativa		
Recompensa	Resolver problemas	P16, P17, P18, P19, P20, P21.	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Ascenso de puestos		
	Reconocimiento		
Riesgo	Sanción a los errores	P22, P23, P24, P25, P26	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Nivel de trabajo		
Calidez	Toma de decisiones	P27, P28, P29, P30, P31	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Iniciativa		
	Ambiente		
Apoyo	Relaciones humanas	P32, P33, P34, P35, P36	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Compromiso		
Normas	Confianza	P37, P38, P39, P40, P41, P42,	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Rendimiento		
Conflicto	Trabajo grupal	P43, P44, P45, P46.	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Discrepancias entre departamentos		
Identidad	Acuerdos y desacuerdos	P47, P48, P49, P50, P51	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Eficiente
	Satisfacción		
	Lealtad e interés		

Fuente: Elaboración por Gonzales, B.; Manriquez, C. y Venegas, M. 2014 adaptado por el Investigador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>								
1	En esta institución los colaboradores están bien definidos y organizados.	X		X		X		
2	En esta institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
3	La institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.	X		X		X		
4	En esta institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	X		X		X		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	X		X		X		
8	Quiénes dirigen la institución prefieren reunir a los colaboradores más apropiados para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlos de sus puestos habituales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>								
9	En esta institución cuando se encomienda una actividad hay poca confianza en el colaborador que asume el trabajo.	X		X		X		
10	Quiénes dirigen esta institución prefieren que quien está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.	X		X		X		
11	En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al colaborador la responsabilidad e iniciativa de realizarlo.	X		X		X		
12	Para que un trabajo quede bien, es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismos y no recurrir necesariamente a los jefes directos.	X		X		X		
14	Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas.	X		X		X		
15	Uno de los problemas que tenemos es que el colaborador no asume sus responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Reconcompensa</b>								
16	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		
17	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	X		X		X		
18	En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		
19	En esta institución existe tendencia a ser más negativo que positivo.	X		X		X		
20	En esta institución no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	X		X		X		
21	En esta institución los errores son sancionados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Riesgo</b>								
22	En esta institución se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos.	X		X		X		
23	Esta institución se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando ha sido necesario.	Si	No	Si	No	Si	No	
24	En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	X		X		X		
25	Las fallas de esta organización están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa.	X		X		X		
26	Para que esta institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	X		X		X		

  
Mg. William J. Flores Sotelo  
UCV Docente Post Grado



Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flora Sotelo Williams Sebastian DNI: 06175729  
 Especialidad del validador: Centro Economica Superior / Economia

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

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

07 de Mayo del 2017



Firma del Experto Informante.  
 Mag. William S. Flores Sotelo  
 UCV Docente Post Grado



## Anexo 6. Acta de aprobación del turnitin



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flores Sotelo Willian Sebastian, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "El clima organizacional en el organismo nacional de sanidad pesquera-Sanipes, 2017" del estudiante **Raúl Guere Ticse**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de junio del 2017

Willian Sebastian Flores Sotelo

DNI: 06175729



Anexo 8. Formato de solicitud para visto bueno de la tesis



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Noel Alcas Zapata

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

No. Bo. PARA EL EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

RAUL COVENE TUCSE con DNI N° 79294466

domiciliado (a) en SECTOR # GRUPO 20 MZA WTEG

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015 del programa: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

SOLICITO V°BO PARA EL EMPASTADO DE LA TESIS SUSTENTADA Y APROBADA CON RD N° 5607-2017-UCV-L-EP6 DE FECHA 13 DE DICIEMBRE 2017

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima 06 de 04 de 2018

Firma del solicitante

Documentos que adjunto:

- a. COPIA RD
b. COPIA RESOLUCION
c. 01 TESIS APLICADA
d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 943 518 153
Email: roquereconsultas@gmail.com

Dr. Noel Alcas Zapata
Se autoriza el empastado