



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Percepción del clima organizacional en la Dirección de  
Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Marisa Guillermina Montenegro Vílchez

**ASESORA:**

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2015**

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

Presidente

Mg. Patricia Mónica Bejarano Álvarez

Secretario

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza.

Vocal

## **Dedicatoria**

A mi padre Rogelio Montenegro Mejía; un autodidacta, un ejemplo de superación; a quien aunque ya no esté presente físicamente, siempre vive en mi pensamiento y en mi corazón.

A mi madrecita; por su amor incondicional y por no dejarme claudicar en la culminación de este esfuerzo.

A mis hijos Aldair y Dante por su paciencia y ser mi mayor motivación en brindarles un ejemplo de perseverancia.

A Pablo, mi compañero de siempre, por su gran apoyo.

A mis hermanos, por estar siempre conmigo.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo.

A la Dra. Irma Carhuancho Mendoza, por ser mi maestra, por sus consejos y experiencia que me ha permitido obtener un gran aprendizaje.

A la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria de la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (DIGEMID).

A mis amigos y compañeros de la Maestría.

## Declaración Jurada

Yo, MARISA GUILLERMINA MONTENEGRO VILCHEZ, estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10811086 con la tesis titulada “Percepción del Clima Organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima Norte, agosto 2015.

---

DNI N°: 10811086

Marisa Guillermina Montenegro Vílchez

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación tiene por finalidad determinar la percepción del clima organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La investigación consta de VI capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son:

Capítulo I: Planteamiento del problema.

Capítulo II: Marco referencial.

Capítulo III: Hipótesis y variables.

Capítulo IV: Marco metodológico.

Capítulo V: Resultados.

Capítulo VI: Discusión.

Espero que el interés y empeño extendido en el desarrollo de la investigación sea valorada y las apreciaciones de los miembros del Jurado las consideraré para enriquecer la presente investigación.

La Autora

## Índice

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
1.1 Realidad problemática	17
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3 Justificación, relevancia y contribución	19
1.3.1 Justificación Metodológica	19
1.3.2 Justificación legal	20
1.4 Objetivos	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2 Objetivos específicos	21
<b>CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL</b>	
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 Antecedentes Nacionales	23
2.1.2 Antecedentes Internacionales	23
2.2. Marco teórico	30
2.2.1. Clima organizacional	30
2.2 Perspectiva teórica	51
<b>CAPÍTULO III VARIABLE</b>	
3.1. Identificación de la variable	61

3.2 Descripción de la variable	61
3.2.1 Definición conceptual	61
3.2.2 Definición operacional	61
3.2.3 Operacionalización de la variable	62
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO	
4.1 Tipo de investigación	64
4.1.1 Paradigma	64
4.1.2 Enfoque	64
4.1.3 Tipo	64
4.1.4 Diseño	65
4.2 Población	65
4.2.1 Población	65
4.3 Criterios de selección	65
4.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	66
4.4.1 Técnica	66
4.4.2 Instrumento de recolección de datos	67
4.5 Validez y confiabilidad de instrumentos	68
4.5.1 Validez	68
4.5.2 Confiabilidad	68
4.6 Procedimiento de recolección de datos	68
4.7 Método de análisis e interpretación de datos	69
4.8 Normas éticas	69
CAPÍTULO V RESULTADOS	
5.1 Presentación de resultados	71
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN	76
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	86
Anexo 1: Cuestionario de la variable	87
Anexo 2: Base de datos de la variable	91



Anexo 3: Validez del instrumento	97
Anexo 4: Matriz de consistencia	99

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable : clima organizacional	62
Tabla 2 Niveles de percepción del clima organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	71
Tabla 3 Niveles de percepción del potencial humano en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	73
Tabla 4 Niveles de percepción del diseño organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	74
Tabla 5 Niveles de percepción de la cultura organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	75

## Índice de figuras

Figura 1. Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria de la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas –DIGEMID (2012)	58
Figura 2. Niveles de percepción del clima organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	72
Figura 3. Niveles de percepción del potencial humano en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	74
Figura 4. Niveles de percepción del diseño organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	74
Figura 5. Niveles de percepción de la cultura organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015	75

## Resumen

La investigación titulada: “Percepción del clima organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria –DIGEMID, Lima 2015”, tuvo como objetivo general: determinar el nivel de percepción del clima organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID, Lima 2015.

El estudio de investigación es de tipo descriptiva; se realizó con el diseño descriptivo simple. La población de estudio estuvo conformada por 82 profesionales Químicos Farmacéuticos de la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria de la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas - DIGEMID, y se tomó a toda la población como materia del presente estudio. Para la recopilación de datos, se utilizó el cuestionario propuesto en el Documento Técnico: “Metodología para el estudio del clima organizacional” del Ministerio de Salud, el cual se encuentra debidamente validado y aprobado mediante Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA.

Los resultados evidenciaron que el nivel clima organizacional es pésimo para el 1%, para el 65% regular y 34% indica que es bueno; con respecto al potencial humano permiten afirmar que es pésimo para el 2%, para el 59% regular y 39% indica que es bueno; los resultados permiten afirmar que el diseño organizacional es pésimo para el 5%, el 85% regular y 10% indica que es bueno y los resultados de los niveles de percepción de la cultura organizacional en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria – DIGEMID permiten afirmar que la cultura organizacional es pésimo para el 4%, regular para el 55% y 41% indica que es bueno.

Se concluyó que el nivel de percepción del clima organizacional y de sus dimensiones en la Dirección de Control y Vigilancia Sanitaria de la DIGEMID, es regular; por lo que es necesario implementar estrategias y monitoreos para optimizar el clima organizacional que beneficie a la Institución.

**Palabras clave:** clima organizacional, potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional.

## Abstract

The research titled "Perception of organizational climate in the Department of Health Surveillance and Control -DIGEMID, Lima 2015", had as general objective: Determine the level of perception of organizational climate in the Department of Control and Health Surveillance - DIGEMID, Lima 2015.

The research study is descriptive, was conducted with the simple descriptive design, the study population consisted of 82 Pharmacists professionals Control Directorate and Surveillance General Directorate of Medicines, Supplies and Drugs - DIGEMID, taking all the population as a subject of this study. Technical Document questionnaire was used for data collection: Methodology for the Study of Organizational Climate, approved by Ministerial Resolution No. 623-2008 / MINSa.

The results showed that organizational climate is lousy level by 1% to 65% is regular and 34% say it is good; with regard to human potential show that it is bad for the 2% to 59% regular, 39% indicated that it is good; the findings are such that organizational design is lousy for 5%, 85% and 10% it indicates regularly is good and the results of the levels of perception of organizational culture in the Department of Control and Health Surveillance - DIGEMID possible to state that organizational culture is bad for the 4%, 55% and 41% indicates regularly is good.

It was concluded that the level of perception of organizational climate by pharmaceutical chemical professionals Direction control and surveillance of the DIGEMID is regular for both variable and their three dimensions: human potential, organizational design and organizational culture; so it is necessary to implement strategies and monitoring to optimize the organizational climate that benefits the institution.

**Keywords:** organizational climate, human potential, organizational design and organizational culture.