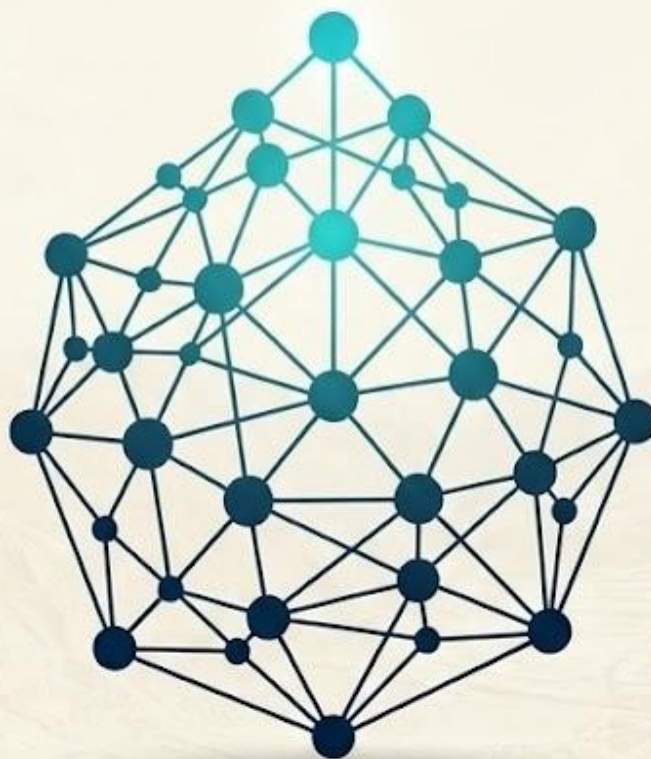


Editorial
CICI

CENTRO DE INVESTIGACIONES
Y CAPACITACIONES INTERDISCIPLINARES

Clima de la organización y motivación laboral en trabajadores del programa nacional de alimentación escolar en el departamento de Puno - Perú



Wismar Alfredo Crespo Miranda
Yssac Leonardo Soncco Silva
Lucio Ticona Carrizales
Juan Mauricio Pilco Churata

Madeleine Nanny Ticona Condori
Ramiro Sucapuca Tito
Aydee Marielena Velasquez Lope
Juan Carlos Luque Huanca

ISBN 978-628-97472-8-7

Cartagena - Colombia

Autores

Wismar Alfredo Crespo Miranda Universidad Nacional de Juliaca - Perú acrespomiranda.30@gmail.com https://orcid.org/0009-0000-5725-1036	Yssac Leonardo Soncco Silva Universidad Nacional de Juliaca - Perú ylsonccos.doc@unaj.edu.pe https://orcid.org/0000-0002-6072-4022
Lucio Ticona Carrizales Universidad Nacional de Juliaca - Perú l.ticonac@unaj.edu.pe https://orcid.org/0000-0003-2073-8857	Juan Mauricio Pilco Churata Universidad Nacional de Juliaca - Perú jmpilcoc.doc@unaj.edu.pe https://orcid.org/0000-0002-1524-4628
Madeleine Nanny Ticona Condori Universidad Nacional de Juliaca - Perú mn.ticona@unaj.edu.pe https://orcid.org/0000-0003-0171-266X	Ramiro Sucapuca Tito Universidad Nacional de Juliaca - Perú rsucapucat.doc@unaj.edu.pe https://orcid.org/0000-0003-2070-3056
Aydee Marielena Velasquez Lope Gobierno Regional Puno aydevl93@gmail.com https://orcid.org/0009-0009-5718-5177	Juan Carlos Luque Huanca Universidad Nacional de Juliaca - Perú jcluqueh.doc@unaj.edu.pe https://orcid.org/0009-0002-4192-9716

Editor: Alain Fitzgerald Castro Alfaro

Título:

Clima de la organización y motivación laboral en trabajadores del programa nacional de alimentación escolar en el departamento de Puno - Perú

Autores: Wismar Alfredo Crespo Miranda, Yssac Leonardo Soncco Silva, Lucio Ticona Carrizales, Juan Mauricio Pilco Churata, Madeleine Nanny Ticona Condori, Ramiro Sucapuca Tito, Aydee Marielena Velasquez Lope, Juan Carlos Luque Huanca

ISBN Versión Digital: 978-628-97472-8-7

Sello Editorial:

Editorial Centro de Investigaciones y Capacitaciones Interdisciplinares SAS – CICI

Coordinadora: Nora González Pérez – Cartagena –Colombia

Diagramación: Alain Castro González

Portada: Linda Luz Castro

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons – Atribución – No comercial – Sin Derivar 4.0 internacional

https://co.creativecommons.org/?page_id=13



Cartagena –Colombia, Febrero de 2026

***CLIMA DE LA ORGANIZACIÓN Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA
NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR EN EL
DEPARTAMENTO DE PUNO - PERÚ***

Wismar Alfredo Crespo Miranda

Yssac Leonardo Soncco Silva

Lucio Ticona Carrizales

Juan Mauricio Pilco Churata

Madeleine Nanny Ticona Condori

Ramiro Sucapuca Tito

Aydee Marielena Velasquez Lope

Juan Carlos Luque Huanca

Colombia

Latinoamérica

Contenido

RESUMEN	17
INTRODUCCION.....	18
CAPITULO I: EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA	20
1.1. Problema de investigación	20
1.2. Hipótesis	20
1.3. Objetivos	21
CAPITULO II: MARCO TEORICO	23
2.1. Antecedentes Internacionales	23
2.2. Antecedentes Nacionales.....	23
2.3. Bases teóricas	25
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	31
3.1. Variables	31
3.2. Operacionalización de variables	32
3.3. Metodología	33
3.4. Tipo de investigación: No Experimental.....	33
3.5. Diseño de investigación	34
3.6. Población y muestra	35
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.8. Métodos de análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos	39
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	42
4.1. Descripción de resultados	42
4.2. Prueba de hipótesis general.....	71
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	74
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
6.1. Conclusiones.....	78
6.2. Recomendaciones.....	78
REFERENCIAS	79

RESUMEN

El presente libro es el resultado riguroso de investigación que parte de la identificación de que el Programa Nacional de Alimentación Escolar del Perú en el departamento de Puno, evidenciaba diferentes niveles de motivación laboral y clima de la organización, por lo que se realizó un estudio sobre estos dos aspectos de gestión de recursos humanos.

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

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

Palabras clave: clima de organización, motivación laboral.

INTRODUCCION

El Programa Nacional de Alimentación Escolar del Perú, constituye un pilar fundamental en la estrategia de inclusión social y lucha contra la inseguridad alimentaria en el país. Su éxito operativo es crucial, particularmente en regiones de alta vulnerabilidad como el departamento de Puno, donde las complejidades geográficas, culturales y logísticas intensifican los desafíos de la gestión pública. En este contexto, la gestión de los recursos humanos se revela como un factor determinante para la eficacia, la eficiencia y la calidad de la intervención estatal.

La presente obra es el resultado de una rigurosa investigación científica que se origina en la identificación de una problemática de gestión interna en el Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno: la coexistencia de diferentes niveles de motivación laboral y variaciones en la percepción del clima de la organización entre su personal. Esta heterogeneidad plantea interrogantes significativas sobre la sostenibilidad y el impacto real de las políticas públicas ejecutadas.

Ante esta realidad, la investigación se propuso desentrañar y analizar la dinámica de estos dos constructos de la gestión de recursos humanos. El libro aborda, de manera exhaustiva y con metodología validada, el estado actual de la motivación de los colaboradores, así como los factores que moldean el clima organizacional.

Este volumen no solo diagnostica la situación, sino que también establece las correlaciones causales entre la motivación y el clima, ofreciendo una base empírica indispensable para la toma de decisiones. Nuestro objetivo final es dotar a gestores, directivos del sector público y académicos de un conocimiento profundo y soluciones aplicables para optimizar el rendimiento y el bienestar del capital humano, asegurando así que el Programa Nacional de Alimentación Escolar alcance plenamente sus metas en beneficio de la población más necesitada del sur andino peruano.

Capítulo I

EL PROBLEMA

CAPITULO I: EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA

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

1.1. Problema de investigación

Pregunta general

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

Preguntas específicos

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

2.1. Hipótesis

Hipótesis General

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

Hipótesis específicas

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

1.2. Objetivos

Objetivo general

Relacionar la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar en el departamento de Puno.

Objetivos específicos:

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

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes Internacionales

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

2.2. Antecedentes Nacionales

A nivel nacional podemos citar a Huamini, (2015), en un estudio en la ciudad de Lima sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, la línea 1 en el 2013, señala lo siguiente: el clima de esta organización está en un nivel medio que se traduce también en un nivel de producción medio de esta empresa, así también se encuentra en un medio nivel de desempeño laboral, este estudio concluye que los resultados evidencian que el clima organización influye en el desempeño laboral del personal del área de transporte. El autor finaliza sugiriendo que se busque lograr un buen clima dentro de la organización, puesto que de este modo se puede lograr un mejor desempeño, buscando así un mejor servicio al usuario por parte de esta empresa.

Del mismo modo Pérez & Rivera, (2013), estudio realizado en la ciudad de Iquitos sobre “el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Instituto de Investigaciones de la

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

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

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

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

2.3. Bases teóricas

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

Clima de la organización

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

Características del Clima Organizacional

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

- El comportamiento de los trabajadores se ve afectado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Motivación del personal

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

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

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



Figura 1. Pirámide de motivación de Maslow

Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma en el Perú

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

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

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

- a) Teórica: El estudio busca relacionar la motivación laboral y el clima de la organización, conociendo el estado de ambas variables en el Programa Nacional de Alimentación Escolar se tendrá un diagnostico situacional de las mismas. Al relacionarlas se espera demostrar que el mejorar una de ellas se puede también mejorar la segunda para que

la organización marche bien en forma eficiente, eficaz y con resultados para su población objetivo.

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

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

Capítulo III

METODOLOGÍA

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Variables

Variable 1: Motivación laboral

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

Las dimensiones de la motivación son:

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

Variable 2: Clima de la organización

Es el conjunto de características que definirían objetivamente una organización.

Las dimensiones de esta variable son:

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

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Capacidad que presentan las instituciones para mantener un estímulo positivo de sus empleados	Para medir la variable es necesario aplicar una guía de entrevista estructurada, la misma que permitirá medir la variable.	Necesidad fisiológica	- Satisfacción de necesidad. - Sueldo	La escala es de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces. 4: Casi siempre 5: Siempre.
			Necesidad de seguridad.	- Seguridad - Mantenimiento de orden. - Estabilidad	
			Necesidades sociales de amor y pertenencia	- Dependencia. - Necesidad de adaptarse - Necesidad de relacionarse.	
			Necesidades de estima	Necesidad de reconocimiento	
			Necesidades de autorealización	Necesidad de satisfacción.	
CLIMA DE LA ORGANIZACIÓN	Ambiente generado por las emociones de los miembros de	Para medir la variable es necesario aplicar una guía de entrevista	Variables Casuales	- Evolución de organización - Estructura organizativa. - Decisiones. - Competencias.	La escala es de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces.

	un grupo u organización.	estructurada, la misma que permitirá medir la variable.		- Actitudes	4: Casi siempre 5: Siempre.
			Variables Intermedias	- Motivación. - Rendimiento. - Comunicación. - Toma de decisiones. - Premios	
			Variables finales	- Productividad. - Ganancia. - Pérdida.	

3.3. Metodología

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

3.4. Tipo de investigación: No Experimental.

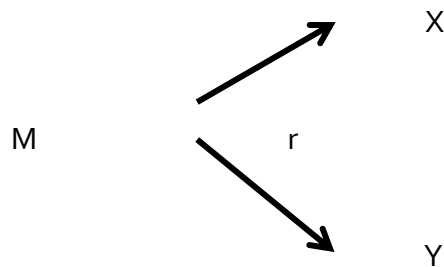
- Según su finalidad: Investigación aplicada, porque con los resultados se espera realizar recomendaciones prácticas, para mejorar el clima de la organización y motivación laboral de su personal en la institución estatal de estudio.
- Según su carácter: Investigación relacional, porque el propósito de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

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

3.5. Diseño de investigación

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

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



Dónde:

M Muestras de ambas variables

X Motivación

Y Clima de la organización

r Correlación entre las dos variables de estudio

3.6. Población y muestra

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

Tabla 1. Población de estudio

Sexo	Entrevistados
Masculino	30
Femenino	20

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

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

Donde:

n=Tamaño muestral

Z=Límite de confianza (1.96)

p q=Campo de variabilidad de aciertos y errores (p:0.5; q:05)

E=Nivel de precisión (0.10)

Reemplazando:

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

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

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

Donde:

n_0 =Tamaño de muestra ajustada

n =Valor de la muestra inicial

N =Población

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

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

Tabla 2. Muestra de estudio

Sexo	Entrevistados
Masculino	28
Femenino	19
Total	47

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

- Para la ejecución de la encuesta, primeramente, se realizó la coordinación con los directivos del Programa Nacional de Alimentación Escolar en el departamento de Puno.

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

3.7.1. Instrumentos

El Cuestionario: Se formuló una serie de preguntas, para indagar las opiniones de los trabajadores, respecto a las dos variables. El cuestionario fue un conjunto de preguntas, ordenadas coherentemente, y redactadas con un lenguaje sencillo y fácil de comprender, a efectos que la persona interrogada, responda sin la intervención del encuestador, logrando así un recojo de información lo más cercano a la opinión real del entrevistado (Cazau, 2016).

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

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

Tabla 4. Escala de valoración para el instrumento motivación laboral

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

Validación y Confiabilidad de Instrumentos.

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

Tabla 5. Análisis de consistencia interna (Cronbach)

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

Fuente: Entrevista piloto

3.8. Métodos de análisis de datos

Para el proceso de análisis de datos, se utilizó el método de estadística descriptiva para variables categóricas, haciendo uso de tablas de frecuencia expresados de forma absoluta y porcentual;

para la representación gráfica de resultados se hizo uso de barras apiladas para su mejor representación.

Análisis de correlación:

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

La fórmula de cálculo fue:

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

Donde:

χ_c^2 : Ji-cuadrado calculada.

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

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

f y c : filas y columnas respectivamente.

Regla de decisión

Si $\chi_c^2 > \chi_t^2$ = se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , caso contrario se acepta la H_0 .

3.9. Aspectos éticos

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

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

Capítulo IV

RESULTADOS

CAPITULO IV: RESULTADOS

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

4.1. Descripción de resultados

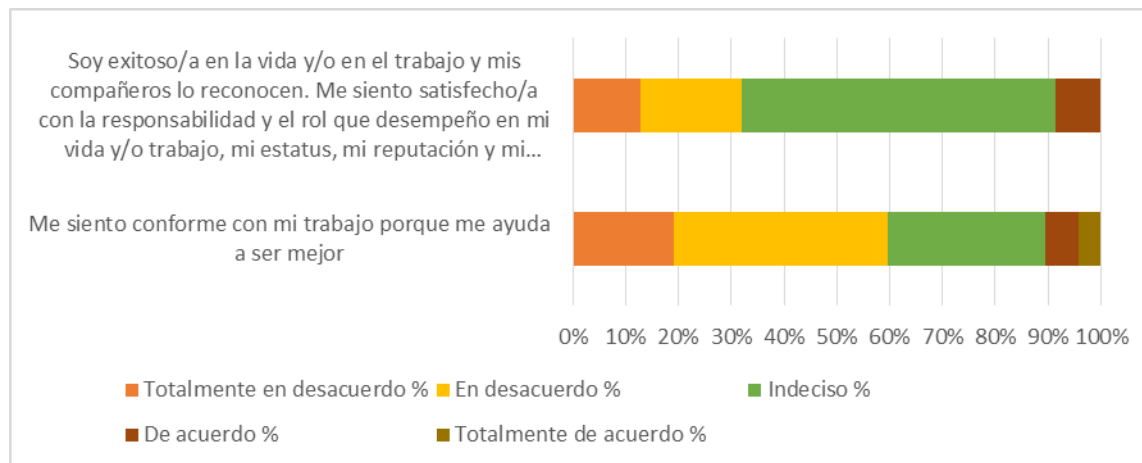
4.4.1. Resultados de motivación laboral

Tabla 6. Satisfacción de necesidad en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 1. Satisfacción de necesidad en trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno



Fuente: Tabla 6

En la Tabla 6 y Gráfico 1, se exponen los resultados de la satisfacción de necesidad, para la afirmación Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor, la mayoría de trabajadores señaló que se siente en desacuerdo con la misma con 40.43%, mientras que para la afirmación Soy exitoso/a en la vida y/o en el trabajo y mis compañeros lo reconocen. Me siento satisfecho/a con la responsabilidad y el rol que desempeño en mi vida y/o trabajo, mi estatus, mi reputación y mi nivel de autoestima el mayor porcentaje de trabajadores indicó estar indeciso con esa afirmación (59.57%).

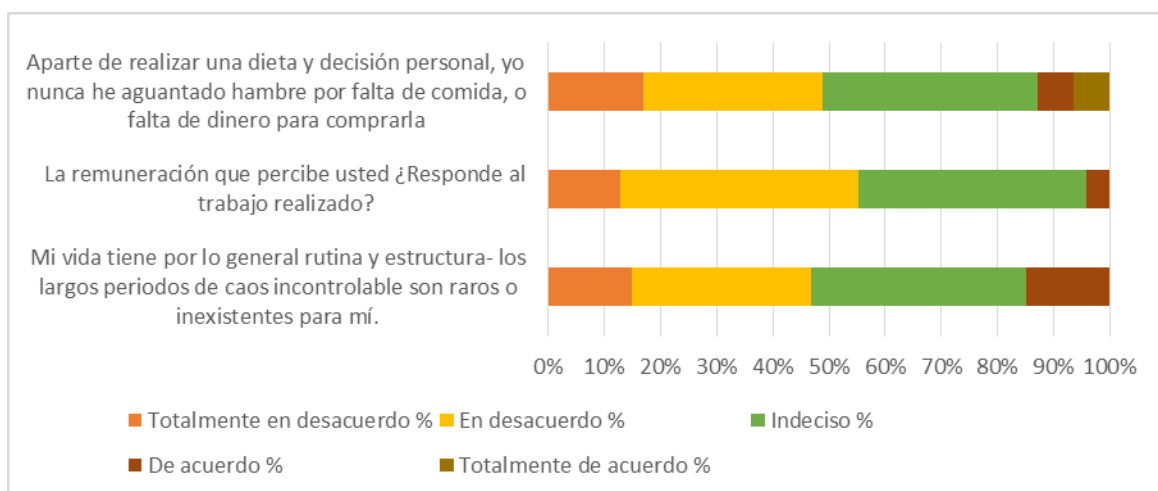
De los resultados se desprende que la mayoría de trabajadores indican no sentirse del todo satisfechos con su trabajo, lo cual es un indicador de que los trabajadores podrían tener otras perspectivas profesionales. Por otro lado, respecto al éxito, se tiene que una mayor proporción opina estar indeciso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

Tabla 7. Necesidad de seguridad en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 2. Necesidad de seguridad en trabajadores



En la Tabla 7 y Gráfico 2, se exponen los resultados de la necesidad de seguridad, para la afirmación Mi vida tiene por lo general rutina y estructura los largos periodos de caos incontrolable son raros o inexistentes para mí, la mayoría de trabajadores señaló estar indeciso con la misma con 38.30%; mientras que para la afirmación La remuneración que percibe usted ¿Responde al trabajo realizado?, los trabajadores señalaron estar en desacuerdo con esa afirmación con 42.55%; para la afirmación Aparte de realizar una dieta y decisión personal, yo nunca he aguantado hambre por falta de comida, o falta de dinero para comprarla, la mayor parte indica estar indeciso con tal afirmación con 38.30%.

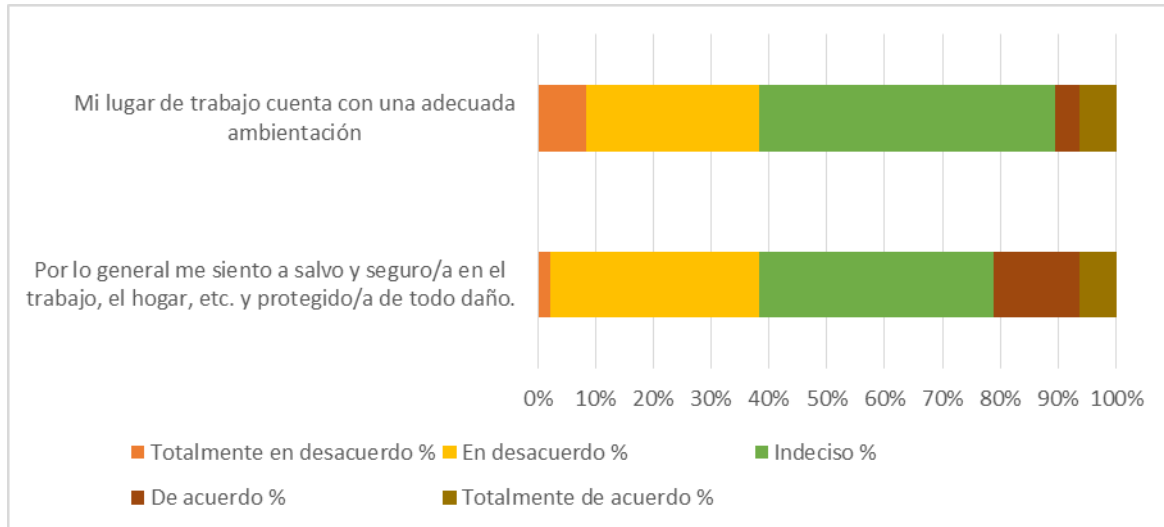
Interpretamos que para la seguridad los trabajadores manifiestan que existen eventos imprevisibles dentro del cumplimiento de sus labores, por lo que la rutina no es la principal característica de su desempeño en la institución; por otro lado, queda claro que en lo remunerativo la mayor parte de los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

Tabla 8. Seguridad en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 3. Seguridad en trabajadores



En la Tabla 8 y Gráfico 3, se exponen los resultados de la seguridad, para la afirmación Por lo general me siento a salvo y seguro/a en el trabajo, el hogar, etc. y protegido/a de todo daño, la mayor parte de trabajadores indicó estar en desacuerdo con 36.17%, mientras que para Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación, la mayoría de los trabajadores señalo estar indeciso con esa afirmación 51.06%.

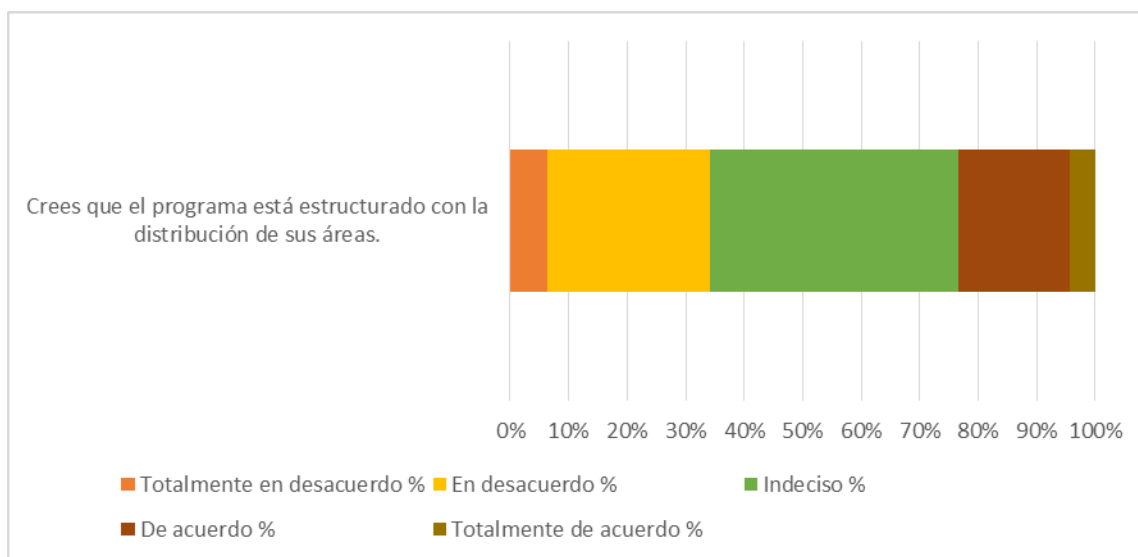
La información obtenida señala que en lo referente a la seguridad en el trabajo y hogar, los trabajadores del programa indican mayormente su desacuerdo, así se interpreta que existe un cierto nivel de inseguridad, atribuible a las condiciones actuales del país, donde la inseguridad es percibida en todo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

Tabla 9. Mantenimiento de orden en trabajadores

Opinión	Totalment e en				Totalment e de							
	desacuerdo		En		Indeciso		De acuerdo		acuerdo		Total	
Mantenimiento de orden	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas.	3	6.38	13	27.66	20	42.5	9	19.15	2	4.26	47	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 4. Mantenimiento de orden en trabajadores



En la Tabla 9 y Gráfico 4, se exponen los resultados del mantenimiento de orden, para la afirmación Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas, la mayor parte de trabajadores señalo estar indeciso con dicha afirmación con el 42.55%.

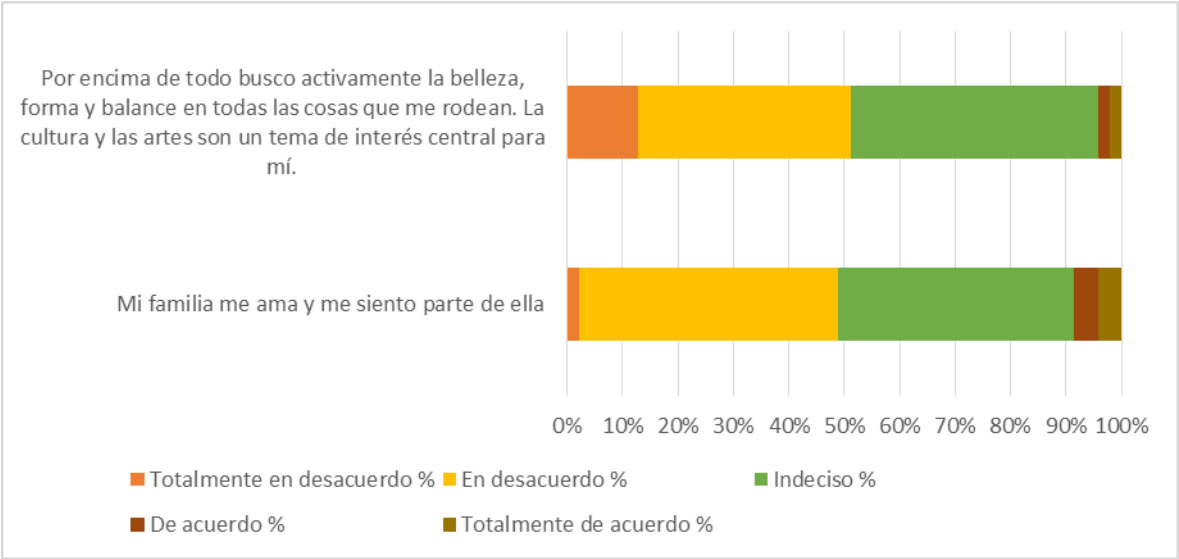
De la opinión se establece que la distribución de las áreas dentro del centro laboral, se manifiesta mayormente la indecisión, indicando que la actual distribución de la institución, no sería totalmente la que brinde seguridad para el empleado, esto según la percepción de los mismos.

Tabla 10. Dependencia en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 5. Dependencia en trabajadores



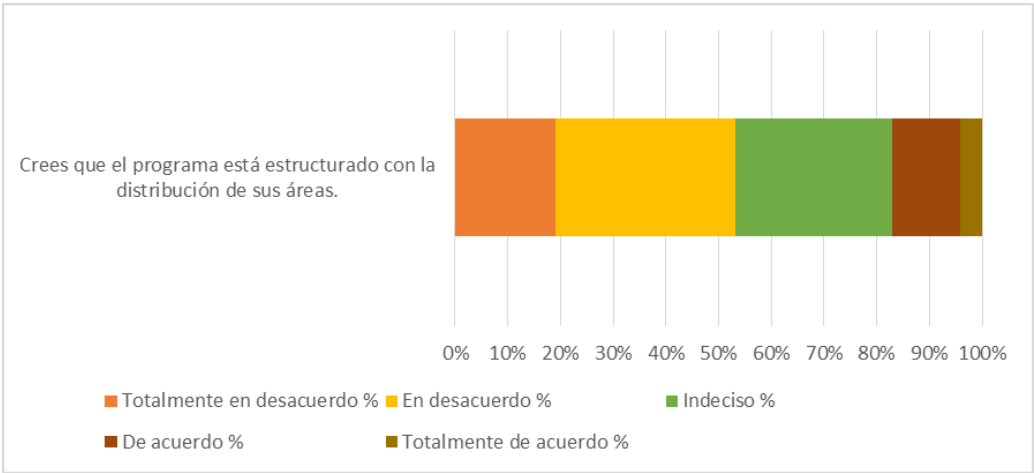
En la Tabla 10 y Gráfico 5, se exponen los resultados de la dependencia, para la afirmación Mi familia me ama y me siento parte de ella, la mayor parte de trabajadores indicó estar indeciso con esa afirmación con el 42.55%, mientras que para la afirmación Por encima de todo busco activamente la belleza, forma y balance en todas las cosas que me rodean. La cultura y las artes son un tema de interés central para mí, la mayor parte indicó estar indeciso con ello con 44.68%. Respecto a los afectos personales, se tiene una variada opinión, lo cual es entendible por las particulares situaciones de la vida familiar de cada trabajador, sin embargo, dichas situaciones pueden también tener una influencia en su desempeño en el cumplimiento de sus actividades en la institución. Del mismo modo para su interés por la cultura y las artes también la opinión es diversa y es propia de cada sujeto.

Tabla 11. Necesidad de adaptarse en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 6. Necesidad de adaptarse en trabajadores



En la Tabla 11 y Gráfico 6, se exponen los resultados de la necesidad de adaptarse, para la afirmación Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas, el mayor número de trabajadores señaló estar en desacuerdo con esta afirmación con un 34.04%.

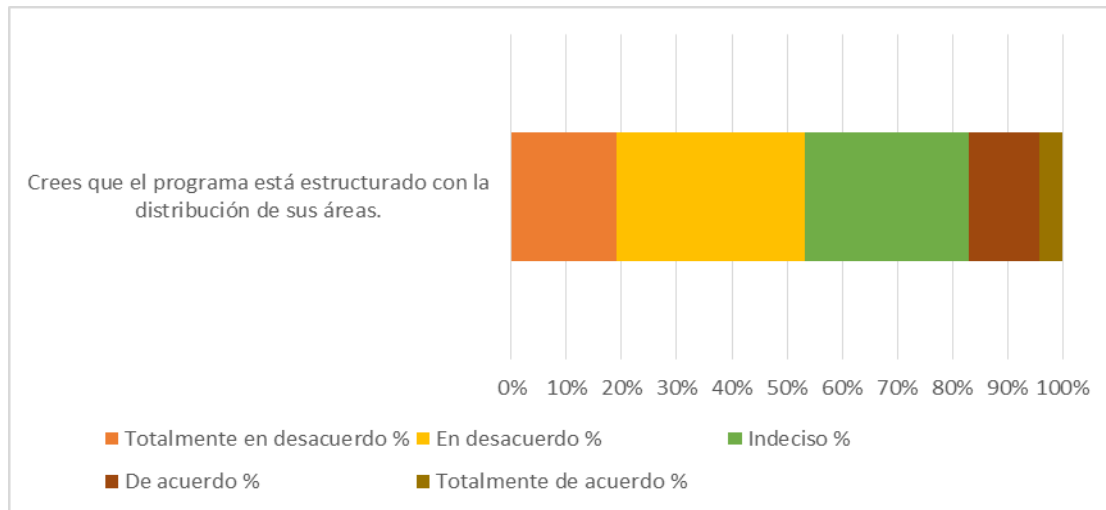
Este indicador permite señalar que los trabajadores consideran que en la institución no se tiene una estructura organizacional del todo adecuada, esto se atribuye a las propias condiciones de la población de usuarios, donde la estructura se diferencia y por lo tanto ellos perciben que se podría mejorar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

Tabla 12. Necesidad de relacionarse en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 7. Necesidad de relacionarse en trabajadores



En la Tabla 12 y Gráfico 7, se exponen los resultados de la necesidad de relacionarse, para la afirmación La búsqueda de conocimiento y comprensión de las cosas, aparte de que es necesario para mi trabajo, es algo extremadamente importante para mí, la mayor parte de trabajadores del programa señalaron estar totalmente de acuerdo con esa afirmación con el 31.91%.

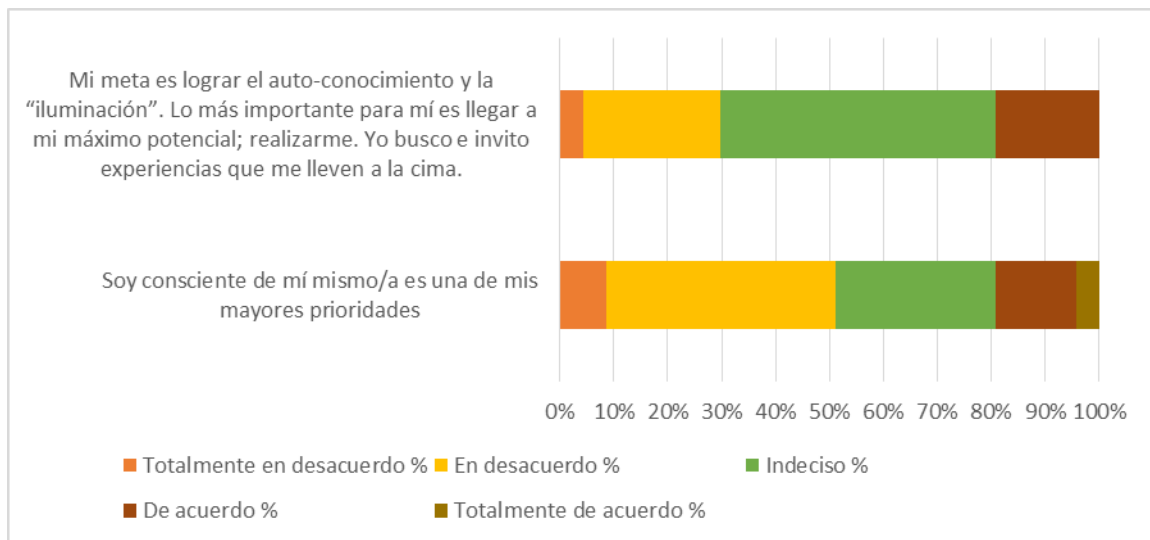
Este indicador nos permite identificar claramente que los trabajadores consideran de suma importancia el relacionarse con otros profesionales y adquirir mayor conocimiento y por ende poseer mayor comprensión, lo que resalta la buena predisposición del personal a interacciones positivas para un mejor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

Tabla 13. Necesidad de reconocimiento en trabajadores

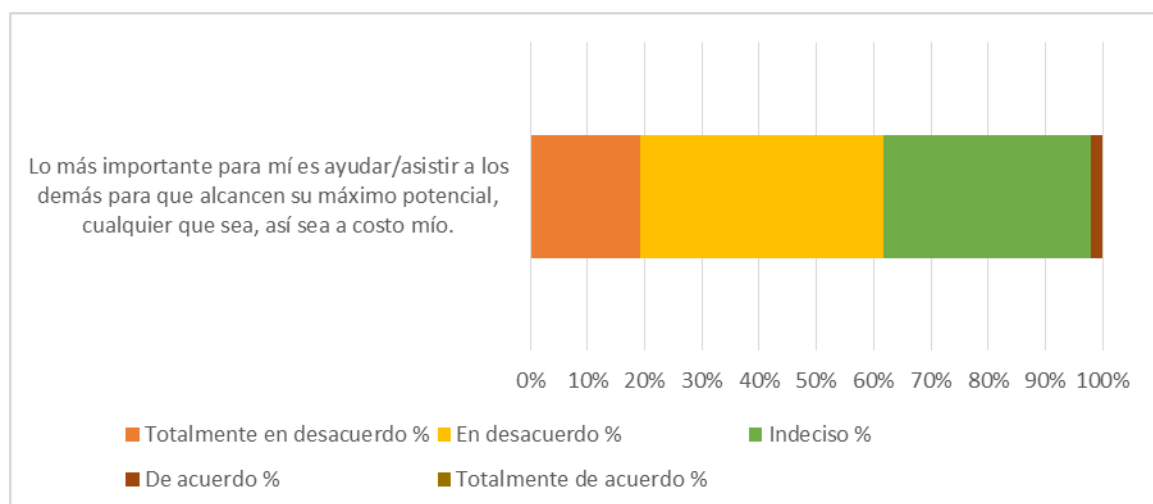
Opinión	Totalmente						En						Totalmente				Total
	en		desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		de acuerdo								
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%					
Necesidad de reconocimiento																	
Soy consciente de mí mismo/a es una de mis mayores prioridades	4	8.51	20	42.55	14	29.79	7	14.89	2	4.26				47			
Mi meta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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 8. Necesidad de reconocimiento en trabajadores



En la Tabla 13 y Gráfico 8, se exponen los resultados de la necesidad de reconocimiento, para la afirmación Soy consciente de mí mismo/a es una de mis mayores prioridades, el mayor número de trabajadores del programa señalaron estar en desacuerdo con esta afirmación con un 42.55%, mientras que para la afirmación Mi meta es lograr el auto-conocimiento y la "iluminación". Lo más importante para mí es llegar a mi máximo potencial; realizarme. Yo busco



En la Tabla 14 y Gráfico 9, se exponen los resultados de la necesidad de satisfacción, para la afirmación Lo más importante para mí es ayudar/asistir a los demás para que alcancen su máximo potencial, cualquier que sea, así sea a costo mío, la mayor parte de trabajadores del programa indicaron estar en desacuerdo con esa afirmación con un 42.55%.

Los resultados de la primera variable permiten identificar que existen opiniones diversas sobre el estado actual del clima de la organización, lo cual es concordante con la teoría de la gestión pública, debido a que los trabajadores presentan múltiples características, atribuible al aspecto personal, pero también a las interrelaciones personales y de trabajo, así como incluso a las relaciones con proveedores y usuarios del programa.

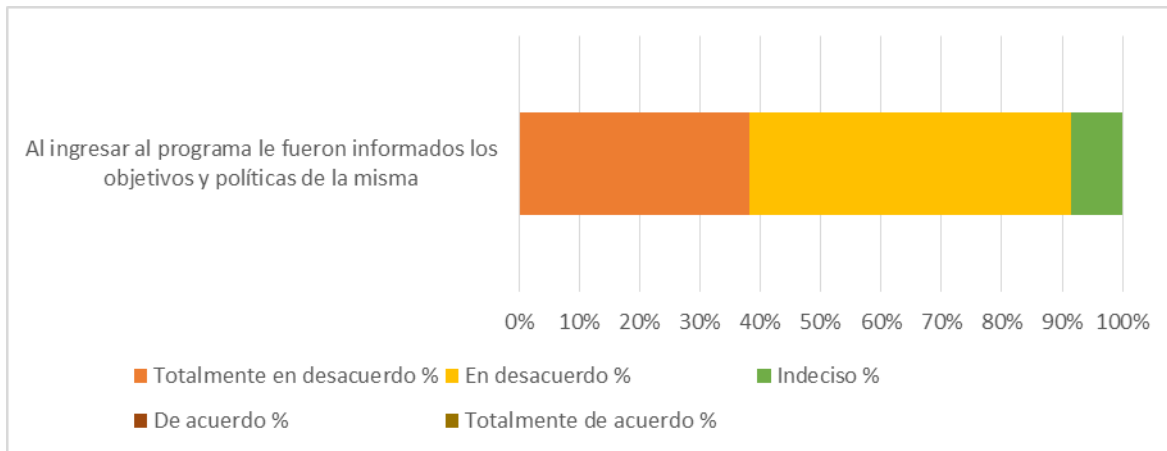
4.4.2. Resultados de motivación laboral

Tabla 15. Evolución de organización en trabajadores

Opinión	Totalment				Totalment							
	e en		En		De		e de					
	desacuerdo		desacuerdo		Indeciso		acuerdo		acuerdo		Total	
Evolución de organización	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Al ingresar al programa le												
fueron informados los												
objetivos y políticas de la						8.5		0.0				
misma	18	38.30	25	53.19	4	1	0	0	0	0.00	47	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 10. Necesidad de satisfacción en trabajadores



En la Tabla 15 y Gráfico 10, se exponen los resultados de la evolución de la organización, para la afirmación Al ingresar al programa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma, la mayor parte de trabajadores del programa señalaron estar en desacuerdo con esta afirmación con el 53.19%.

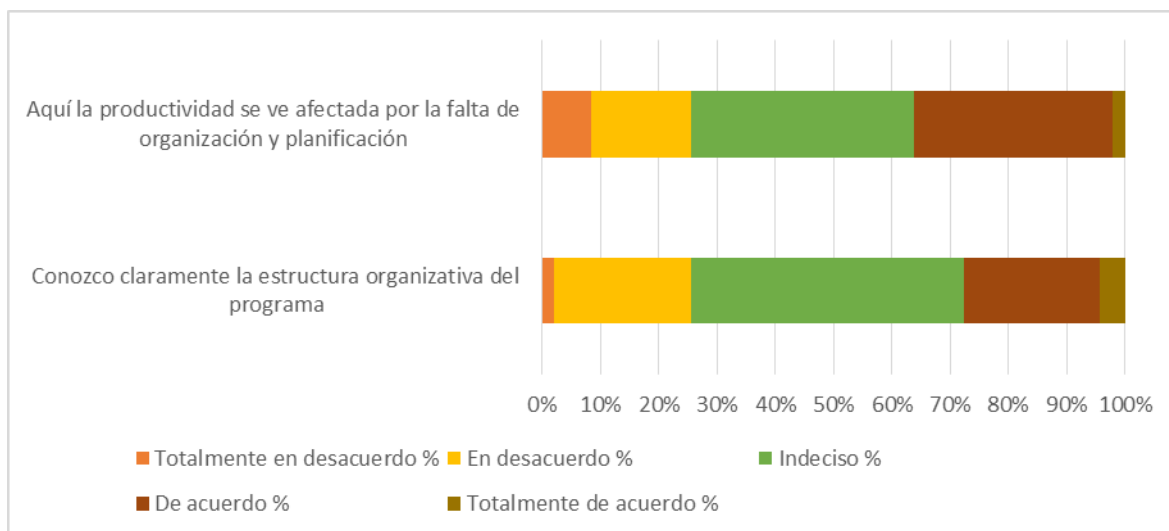
De estos resultados se pone en evidencia que cuando ingresa personal al programa, por lo general no se les informa sobre fines y objetivos de la misma, lo cual en cierta medida es una deficiencia dentro de la gestión institucional., puesto que para el trabajador es de importancia que se les informe formalmente de dichos aspectos, pues están directamente relacionados con las funciones que deberá cumplir.

Tabla 16. Estructura organizativa en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 11. Estructura organizativa en trabajadores



En la Tabla 16 y Gráfico 11, se exponen los resultados de la estructura organizativa, para la afirmación Conozco claramente la estructura organizativa del programa, la mayor parte de trabajadores del programa señalaron estar indecisos con el 46.81%, mientras que con Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación, los trabajadores mayormente indicaron estar también indecisos con 38.30%.

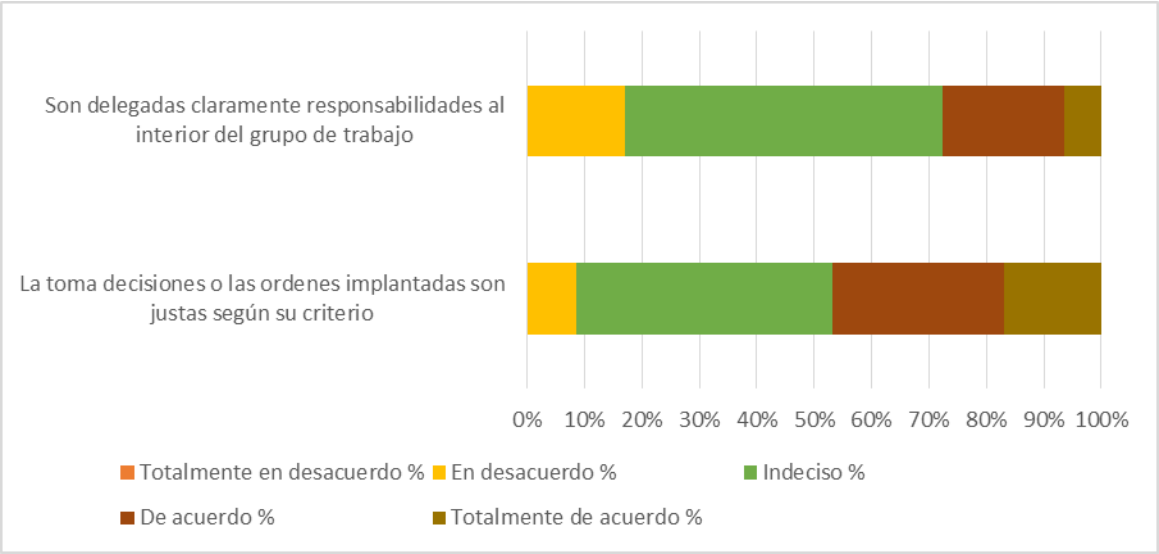
Concordante con el ítem anterior, los trabajadores identifican que no poseen una información clara y precisa sobre la estructura organizativa del programa, atribuible a la falta de una capacitación inicial de estos aspectos, y que deberían ser considerados posteriormente como recomendación para una mejor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

Tabla 17. Decisiones en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 12. Decisiones en trabajadores



En la Tabla 17 y Gráfico 12, se exponen los resultados de la toma de decisiones, para la afirmación La toma decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio, la mayor parte de trabajadores del programa indicaron estar indecisos con esta afirmación con 44.68%; mientras que para Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo, señalaron también estar indecisos con esa afirmación con 55.32%.

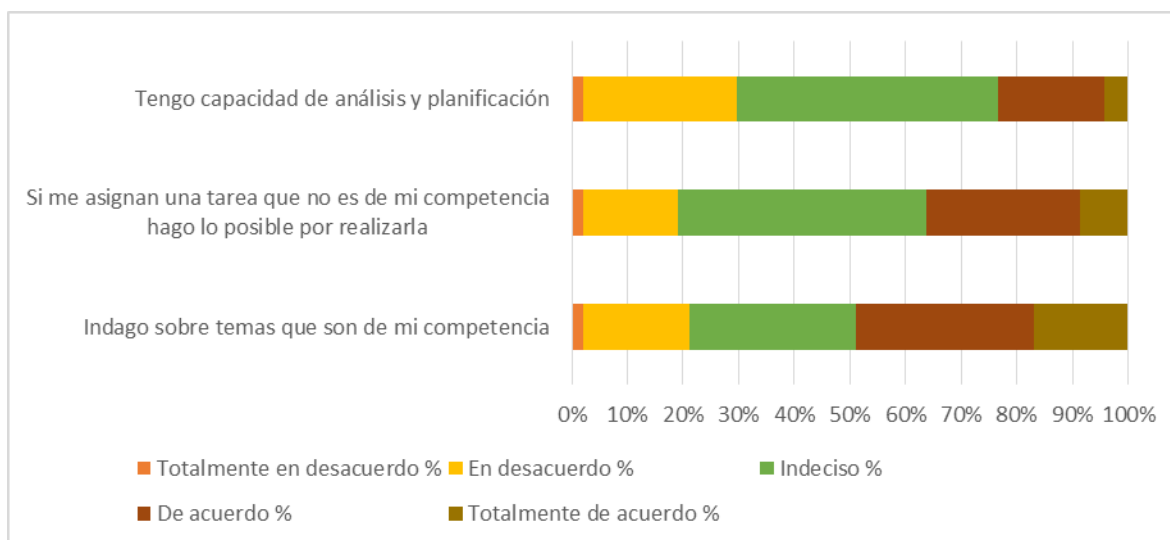
De lo expuesto se desprende que mayormente los empelados consideran que las ordenes no son del todo justas, en algunas situaciones ellos perciben que no existe igualdad o son impartidas según la libre disposición de los directivos; asimismo para la delegación de responsabilidad, identifican su indecisión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

Tabla 18. Competencias en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 13. Competencias en trabajadores



En la Tabla 18 y Gráfico 13, se exponen los resultados de las competencias, para la afirmación Indago sobre temas que son de mi competencia, la mayoría de trabajadores indicó estar indecisos con la misma con 29.79%; para Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla, la mayor parte señaló estar también indeciso con 44.68%; mientras que con la afirmación Tengo capacidad de análisis y planificación, la mayoría señaló estar indeciso con esta afirmación con 46.81%.

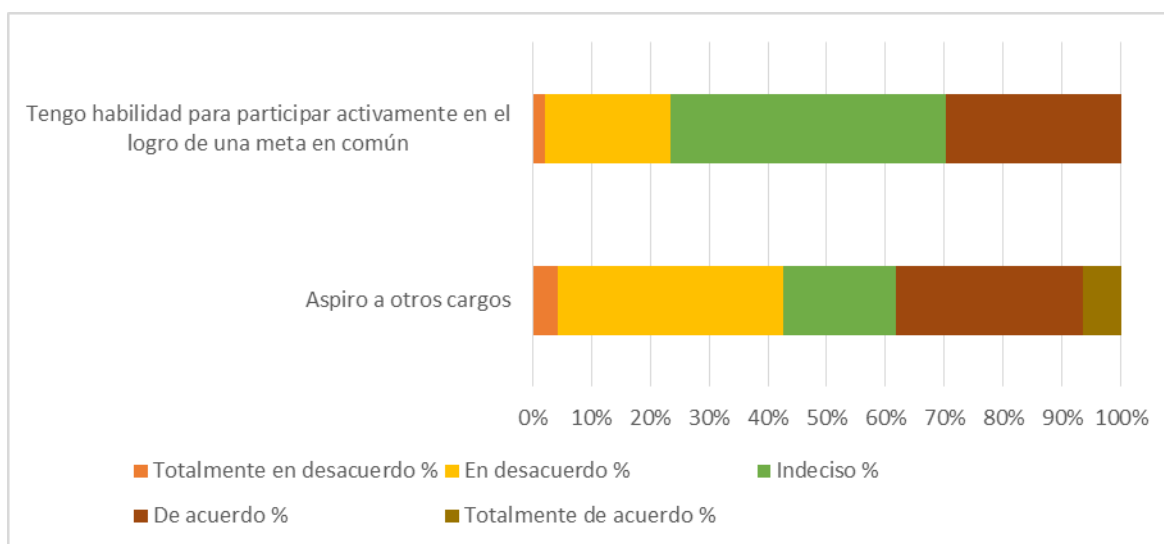
Para los indicadores de competencias de los trabajadores del programa, se identifica claramente la indecisión con las afirmaciones utilizadas, de lo cual podemos señalar que la indagación no se realiza en todos los casos, tampoco se identifica que exista un compromiso total en la realización de las labores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

Tabla 19. Actitudes en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 14. Actitudes en trabajadores



En la Tabla 19 y Gráfico 14, se exponen los resultados de las actitudes, para la afirmación Aspiro a otros cargos, la mayor parte de trabajadores del programa indicaron estar en desacuerdo con ello con 38.30% y 31.91% de acuerdo; mientras que para Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común, la mayoría señalaron estar indecisos con un 46.81%.

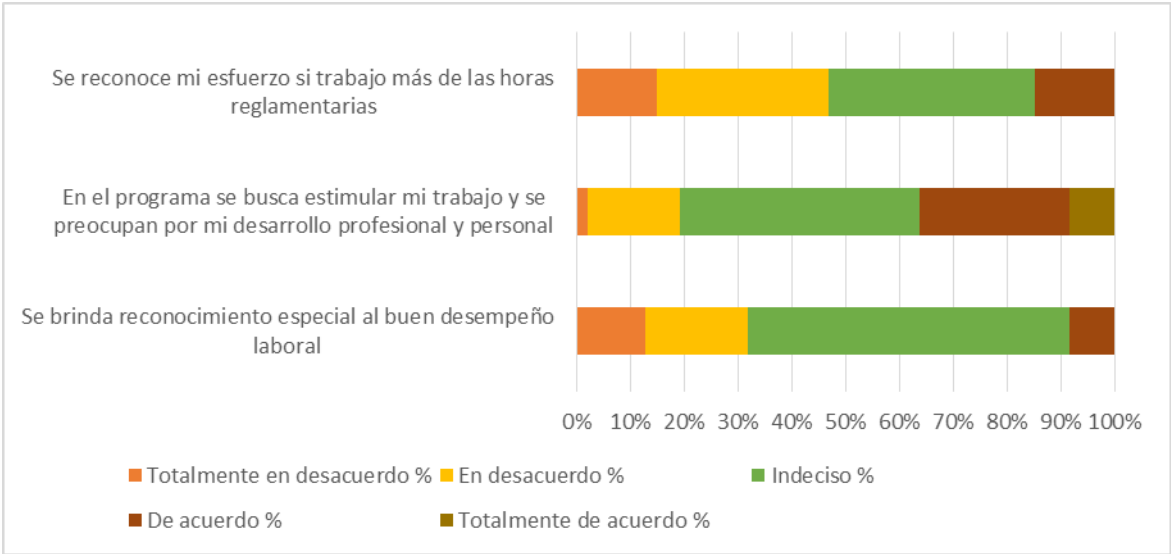
Para la actitud que presentan, se manifiesta que los empleados no se sienten totalmente convencidos en sus habilidades en logro de metas comunes, atribuible a las situaciones problemáticas que involucran a múltiples participantes, como son los casos de usuarios, proveedores, personal de la institución,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

Tabla 20. Motivación en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 15. Motivación en trabajadores



En la Tabla 20 y Gráfico 15, se exponen los resultados de la motivación, para la afirmación Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral, la mayor parte de trabajadores señalaron estar indecisos con esta afirmación con 59.57%; para En el programa se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal, la mayoría de trabajadores indica estar indeciso con 44.68%; mientras que para Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias, la mayor parte indicó estar indeciso con 38.30% y en desacuerdo con 31.91%.

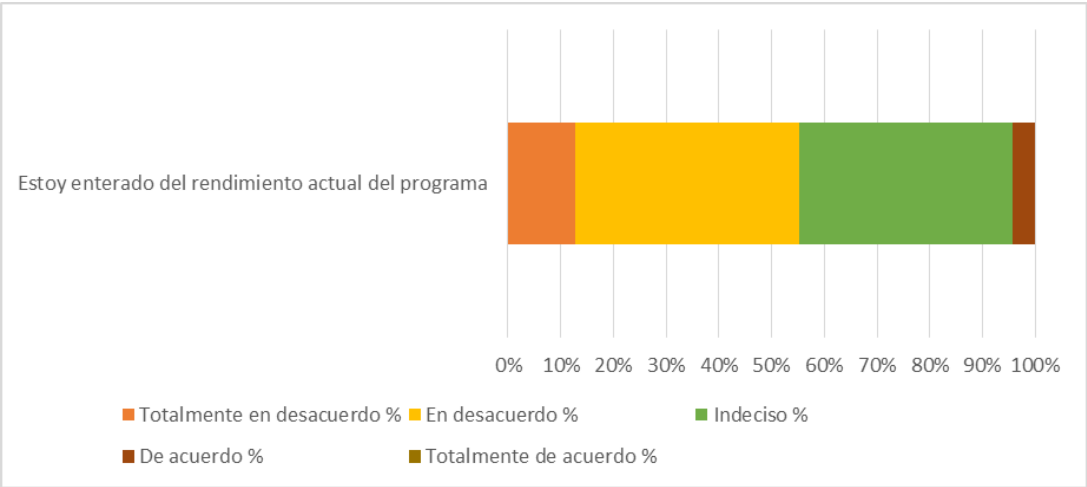
Para los indicadores utilizados para la parte del aspecto motivacional, se identifica que la mayor parte muestra indecisión, lo cual se explica porque consideran que existen pocas situaciones de reconocimiento dentro del programa, así mismo una similar opinión se manifiesta en lo referente a a los estímulos,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

Tabla 21. Rendimiento en trabajadores

Opinión	Totalmente								Totalmente			
	en		En		Indeciso		De acuerdo		de acuerdo		Total	
	desacuerdo		desacuerdo									
Rendimiento	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Estoy enterado del rendimiento												
actual del programa	6	12.77	20	42.55	19	40.43	2	4.26	0	0.00		47

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 16. Rendimiento en trabajadores



En la Tabla 21 y Gráfico 16, se exponen los resultados del rendimiento, para la afirmación Estoy enterado del rendimiento actual del programa, la mayor parte de trabajadores señalaron estar en desacuerdo con esta afirmación con 42.55%.

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

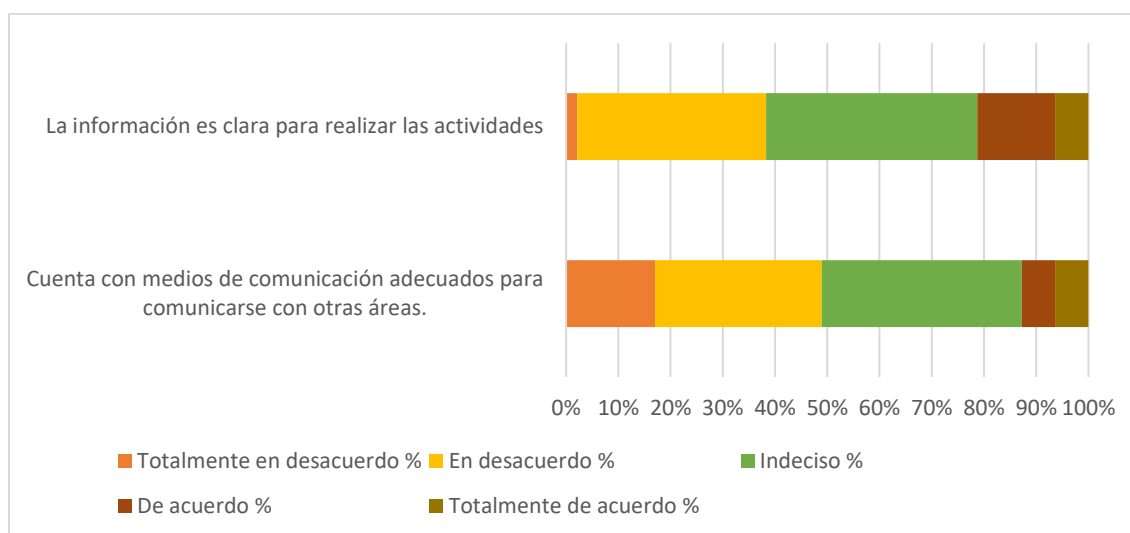
Tabla 22. Comunicación en trabajadores

Opinión	Totalmente en desacuerdo						Totalmente de acuerdo					
	desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		acuerdo		Total	
Comunicación	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	8	17.02	15	31.91	18	38.30	3	6.38	3	6.38	47	

La información es clara para						40.4						
realizar las actividades	1	2.13	17	36.17	19	3	7	14.89	3	6.38	47	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 17. Comunicación en trabajadores



En la Tabla 22 y Gráfico 17, se exponen los resultados de la comunicación, para la afirmación Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas, la mayor parte de trabajadores señalaron estar indecisos con esta afirmación con 38.30%; mientras que para La información es clara para realizar las actividades, la mayor parte señalaron estar también indecisos con esta afirmación en 40.43%.

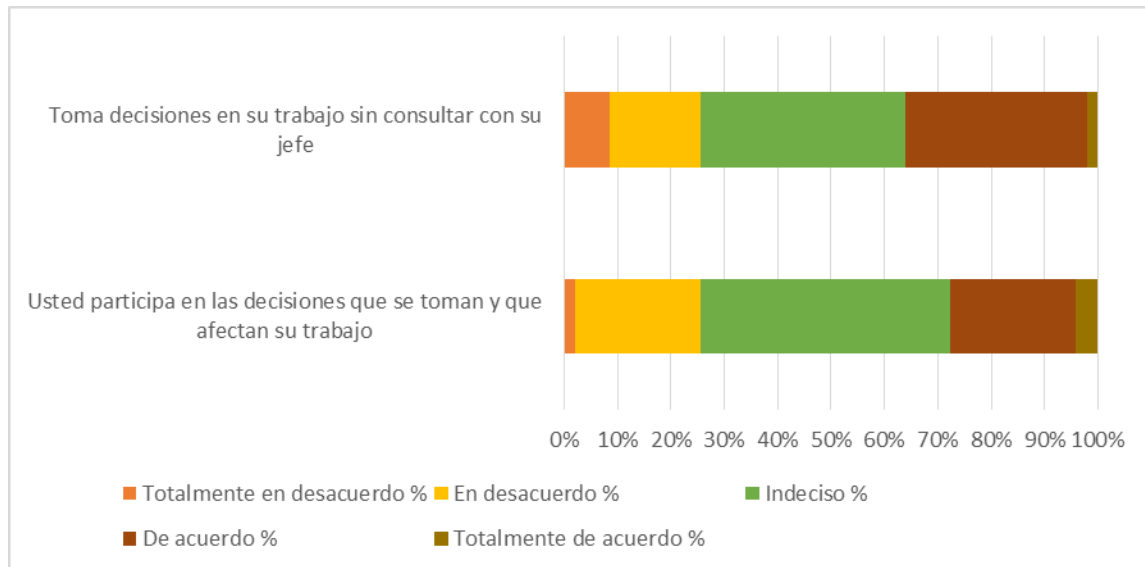
En lo referente a lo comunicacional, se establece que la información no es del todo clara para la realización de las actividades, la mayoría considera que estas son muy generales y no específicas como sería lo deseable. Así mismo se identifica que los medios de comunicación dentro de la organización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

Tabla 23. Toma de decisiones en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 18. Toma de decisiones en trabajadores



En la Tabla 23 y Gráfico 18, se exponen los resultados de la toma de decisiones, para la afirmación Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo, la mayor parte de trabajadores señalaron estar indecisos con esta afirmación con 46.81%; mientras que para Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe, la mayoría indicaron estar también indecisos con esta afirmación con 38.30%.

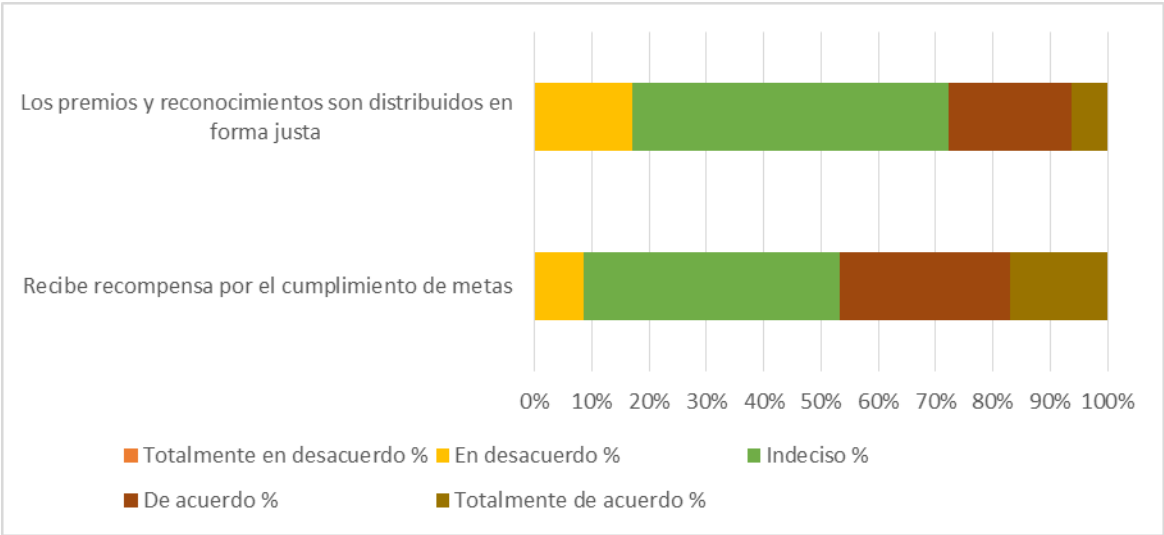
Para la toma de decisiones, los resultados indican que en algunas situaciones los empleados pueden tomar decisiones sin previa consulta a su superior, la cual se realiza en situaciones en las que se hace prioritario una solución rápida. Así mismo consideran que su participación en la toma de decisiones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

Tabla 24. Premios en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 19. Premios en trabajadores



En la Tabla 24 y Gráfico 19, se exponen los resultados de los premios, para la afirmación Recibe recompensa por el cumplimiento de metas, la mayor parte de trabajadores señalaron estar indecisos con esta afirmación con 44.68%; mientras que para Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa la mayoría indicó estar también indeciso con 55.32%.

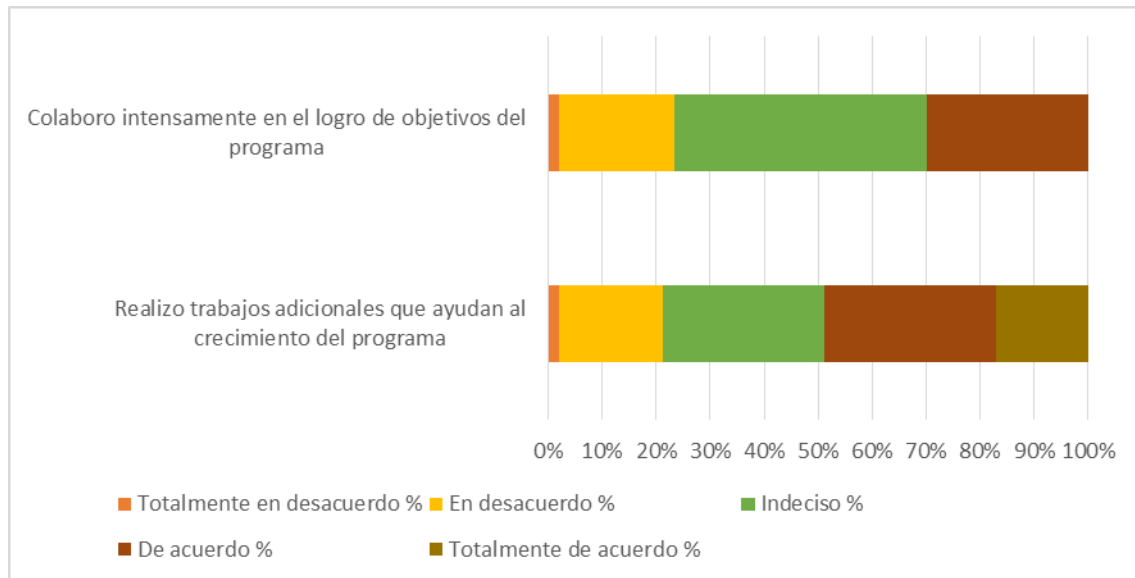
En lo que respecta a los reconocimientos y premios, tenemos que mayormente indican indecisión, lo cual señala que estos estímulos son limitados y poco frecuentes, consideran que en las instituciones públicas estas son poca usuales, probablemente por ser una institución de servicios.

Tabla 25. Productividad en trabajadores

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

Gráfico 20. Productividad en trabajadores



En la Tabla 25 y Gráfico 20, se exponen los resultados de la productividad, para la afirmación Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento del programa, la mayor parte de trabajadores señalaron estar de acuerdo con esta afirmación con 31.91%; mientras que para Colaboro intensamente en el logro de objetivos del programa, la mayor parte indicó estar indeciso con esta afirmación con 46.81%.

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

4.4.3. Relación entre clima organizacional y motivación laboral

Tabla 26. Resumen de variables clima de organización y motivación laboral según trabajadores

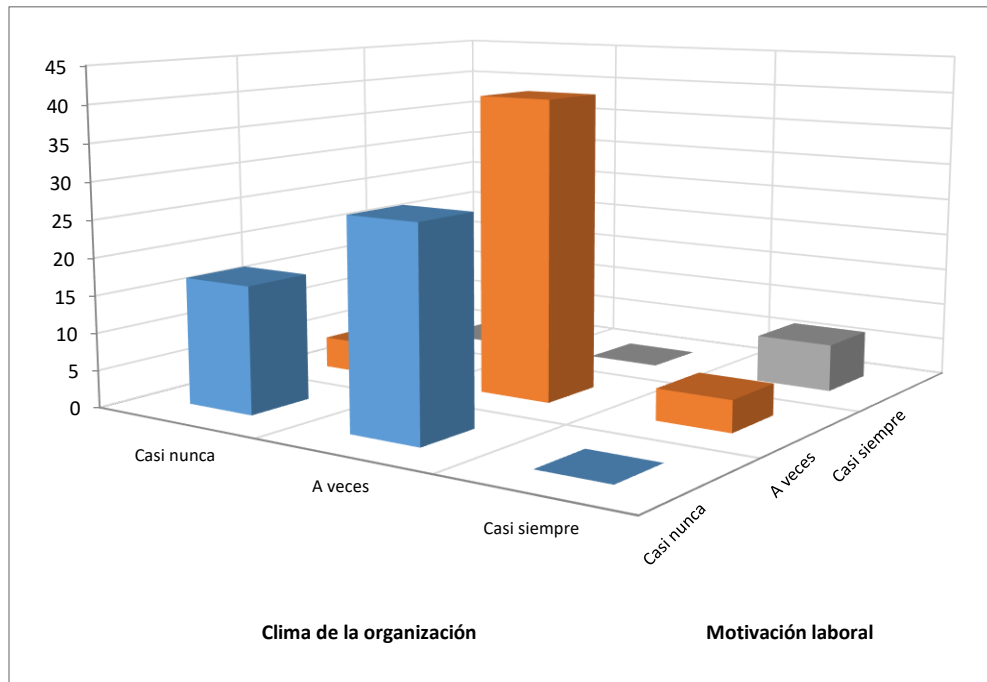
C. Organización	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Total	
M. Laboral	N	%	N	%	N	%	N	%
Casi nunca	8	17.02	2	4.26	0	0.00	10	21.28
A veces	13	27.66	19	40.43	0	0.00	32	68.09
Casi siempre	0	0.00	2	4.26	3	6.38	5	10.64
Total	21	44.68	23	48.94	3	6.38	47	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores Programa Nacional de Alimentación Escolar en Puno

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

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

Gráfico 21. Relación de las variables clima de organización y motivación laboral según trabajadores



En la Figura 21 se muestra el diagrama de barras, de las variables en estudio, donde se observa una clara tendencia entre las mismas, cuando las puntuaciones del clima de la organización se incrementan, también se espera el incremento de la variable motivación laboral. Los resultados indican que cuando el clima de la organización es adecuado y positivo se espera una mayor motivación laboral en los trabajadores.

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

4.2. Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis:

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

Hipótesis Alterna; Ha: Existe relación entre la motivación laboral con el clima de la organización en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar.

Prueba de hipótesis estadística:

Prueba de Ji cuadrado para dos variables

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

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

Donde:

χ_c^2 : Ji-cuadrado calculada.

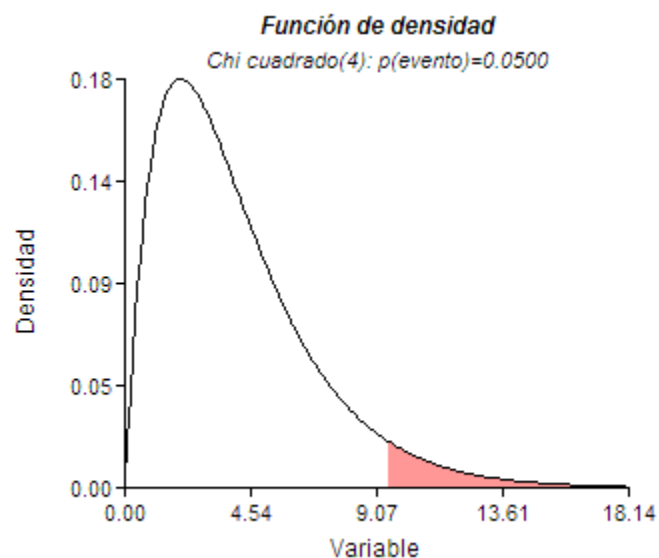
O_{ij} : Frecuencias observadas de la i-ésima fila y j-ésima columna.

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

f y c : filas y columnas respectivamente.

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

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



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

Capítulo V

DISCUSIÓN

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

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

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

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

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

Respecto a la motivación laboral en las tablas 15 a 25, indican no haber sido informados de los objetivos de la institución, desconocen parcialmente la estructura y organización del programa, la toma de decisiones no queda del todo claro a sus alcances, se presenta indecisión respecto a sus competencias, la motivación en el programa no se evidencia en la práctica, desconocen el rendimiento del programa, la comunicación es limitada, no participan habitualmente en la toma de decisiones, los premios no siempre son entregados por su labor, la productividad es por esfuerzo de los trabajadores.

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

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

Por otro lado, en otro estudio señalan que los trabajadores tienen un nivel alto en necesidades fisiológicas, nivel medio de satisfacción de necesidades de seguridad, nivel alto en satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia, un nivel alto en satisfacción de necesidades de

estima, entre otros (Guevara y Silva, 2017), lo cual también ha sido observado en nuestro estudio respecto a las motivaciones que requieren los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar.

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

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

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó una regular motivación laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar en el departamento de Puno.

Segunda. Se determinó un regular clima de la organización en sus diferentes dimensiones en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar en el departamento de Puno.

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

6.2. RECOMENDACIONES

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

REFERENCIAS

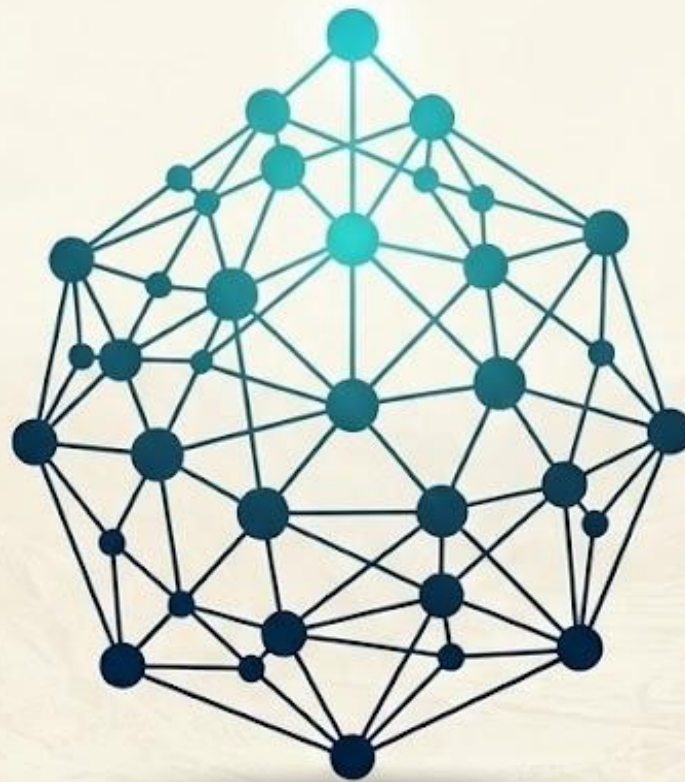
- Alderfer, C. (2015). Una prueba empírica de una nueva teoría de necesidad humana. Psychological Review. USA.
- Arias, M. (2014). Factores de clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concernientes a los cuidados intensivos neonatales en el Hospital Nacional del niño.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

- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). (2013). Un día con los comités de alimentación escolar. Lima, Perú.
- Oswaldo, C. P. (2012). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Lima. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo(2).pdf)
- Paredes, D. (2017). Estado nutricional de niños preescolares beneficiarios del programa nacional de alimentación Qali Warma de la Institución Educativa Inicial N° 275 LLavini, Puno 2016. Tesis Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Pelekais, C., Nava, A., & Tirado, L. (2016). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los medios gerenciales medios de las MYPES. Venezuela. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/artectexto/tel/tel-019/tel-019-007/texto.pdf>
- Pérez, N. O., & Rivera, P. (2013). El clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía. Iquitos.
- Poole, M., & McPhee, R. (2013). A structurational analysis of Organizational Climate. Beverly Hills: Sage.
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). on the etiology of climates. *Personnel psychology*, 19- 36.
- Terborg, J. (2014). Interactional psychology and research of human behaviour in organitationes. *Academy of Management Review*, 569-576.
- Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson Educación.
- Valderrama M. (2013), Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, San Marcos E.I.R.L., Lima – Perú.
- Vieytes, R. (2014). Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Buenos Aires: Editorial de la Ciencias.

Editorial
CICI

**CENTRO DE INVESTIGACIONES
Y CAPACITACIONES INTERDISCIPLINARES**

Clima de la organización y motivación laboral en trabajadores del programa nacional de alimentación escolar en el departamento de Puno - Perú



Wismar Alfredo Crespo Miranda
Yssac Leonardo Soncco Silva
Lucio Ticona Carrizales
Juan Mauricio Pilco Churata

Madeleine Nanny Ticona Condori
Ramiro Sucapuca Tito
Aydee Marielena Velasquez Lope
Juan Carlos Luque Huanca

ISBN 978-628-97472-8-7

Cartagena - Colombia