

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE
ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA CAJAMARCA**

Presentado por:

**Guevara Segura Aleida
Silva Cuzco Ivi Khaterine**

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

Cajamarca - Perú

Noviembre - 2017

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE
ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA CAJAMARCA**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el
Grado Académico de Magíster en Administración Estratégica de
Negocios Con Mención en Gestión Empresarial

**Guevara Segura Aleida
Silva Cuzco Ivi Khaterine**

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

Cajamarca - Perú

Noviembre - 2017

COPYRIGHT©2017 by
GUEVARA SEGURA ALEIDA
SILVA CUZCO IVI KHATERINE
Todos los derechos reservados

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Presidente: Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes

Secretario: Dr. Ramón Enrique Rivera Chú

Vocal: Dr. Héctor Villegas Chávez

Asesor: Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

DEDICATORIA

Dedico este trabajo mi hijo Favio Angel por ser fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día, a mis padres Juan Silva y Rocío Cuzco por su amor, apoyo incondicional y guiarme a un camino de superación, a mi esposo Juan Carlos ya que por su apoyo puedo seguir logrando nuevas metas y objetivos, a mis hermanos Erick y Yarlis por estar conmigo y ser apoyo constante en esta etapa de mi vida.

Ivi Khaterine

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mis queridos padres Jaime Guevara y María Reyna Segura por ser los pilares más importantes en mi vida, por demostrarme siempre su confianza y apoyo incondicional.

A mis estimados hermanos por su apoyo y palabras de fortaleza para continuar superándome como persona, profesional y espiritualmente. Así mismo dedico este trabajo a Lenin Valverde, quien me brindó su apoyo en todos aquellos momentos de vida.

Aleida

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios y a la virgen María por iluminar nuestro camino, por brindarnos la salud y bendecirnos para enfrentar los retos que se presentan cada día, por permitirnos llegar hasta este momento y culminar con esta investigación.

De igual manera, agradecemos a la Dra. Roció Elizabeth Portal Vásquez y la coordinadora técnico territorial Lic. Marisol Mercedes Campománez Guija, quien confió plenamente en nosotras y nuestros conocimientos para realizar este estudio y permitir dejarlo como un aporte al Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, tomando en consideración las sugerencias que se plantean.

Al Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes, asesor de esta tesis, quien guio desde el inicio en el desarrollo de la investigación, ya que sin su invaluable apoyo no habría sido posible la culminación de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO 1.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4 Justificación de la Investigación.....	4
1.5 Limitaciones	6
1.6 Viabilidad del estudio.....	7
CAPITULO 2.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1 Internacionales	9
2.1.2 Nacional	10
2.1.3 Local	12
2.2 Marco referencial.....	13
2.2.1 Qali Warma.....	13
2.3 Bases Teóricas	14
2.3.1 Motivación.....	14
2.3.2 Clima Organizacional	19
2.4 Definiciones Conceptuales	23
2.5 Formulación de hipótesis.....	24
CAPÍTULO 3.....	25
3.1 Unidad De Análisis.....	26
3.2 Tipo de investigación.....	26

3.3	Diseño de investigación	27
3.4	Nivel de investigación	27
3.5	Temporalidad de la investigación.....	28
3.6	Población de estudio	28
3.7	Métodos de trabajo	29
3.7.1	Métodos Inductivo- Deductivo	29
3.7.2	Método Analítico – sintético.....	29
3.8	Técnicas e instrumento de investigación	30
3.8.1	La Encuesta.....	30
3.8.2	Descripción de los instrumentos	30
3.9	Matriz operacional de variables	30
3.10	Dimensiones e indicadores.....	31
3.11	Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.....	33
3.11.1	Baremo.....	33
3.11.2	Correlación de Pearson	34
3.12	Aspectos Étnicos.....	35
CAPÍTULO 4.....		36
4.1	Características de la muestra de estudio	37
4.2	Análisis de resultados	41
4.2.1	Motivación laboral	41
4.2.2	Clima Organizacional	50
4.3	Análisis inferencial	55
4.3.1	Prueba de normalidad de los datos	55
4.3.2	Prueba de hipótesis	58
4.4	Análisis de correlación entre motivación laboral y Clima organizacional	64
RECOMENDACIONES.....		72
REFERENCIAS		74
APÉNDICE.....		78
ANEXOS		87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de Maslow	19
Figura 2. Colaboradores (monitores de gestión local) según sexo.....	38
Figura 3. Antigüedad en el cargo de los colaboradores	38
Figura 4. Edad de los colaboradores.....	39
Figura 5. Nivel de estudios de los colaboradores.....	40
Figura 6. Nivel de satisfacción de necesidades fisiológicas	42
Figura 7. Nivel de satisfacción de necesidades de seguridad	43
Figura 8. Nivel de satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia.....	45
Figura 9. Nivel de satisfacción de necesidades de estima.....	46
Figura 10. Nivel de satisfacción de necesidad de autorrealización.....	47
Figura 11. Nivel de motivación laboral	49
Figura 12. Nivel de influencia de variables causales en el clima organizacional	50
Figura 13. Nivel de influencia de variables intermedias en el clima organizacional.....	52
Figura 14. Nivel de influencia de variables finales en el clima organizacional.....	53
Figura 15. Nivel de clima organizacional	54

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Unidad territorial Cajamarca 1	26
Tabla 2 . Colaboradores	28
Tabla 3 Operacionalización de la Variable Motivación Laboral	31
Tabla 4. Operacionalización de la Variable Clima organizacional.....	32
Tabla 5. Baremo para las variables de estudio.....	37
Tabla 6. Nivel de necesidades fisiológicas.....	41
Tabla 7. Nivel de necesidad de seguridad.....	43
Tabla 8. Necesidad social de amor y pertenecía	44
Tabla 9. Necesidad de estima.....	46
Tabla 10. Necesidad de autorrealización	47
Tabla 11. Motivación Laboral.....	48
Tabla 12. Variables casuales.....	50
Tabla 13. Variables Intermedias	51
Tabla 14. Variables finales.....	53
Tabla 15. Clima Organizacional	54
Tabla 16. Normalidad de datos.....	57
Tabla 17. Correlación de Necesidades fisiológicas y Clima Organizacional.....	58
Tabla 18. Correlación entre Necesidad de Seguridad y Clima organizacional	60
Tabla 19. Correlación Necesidad de amor y pertenecía y Clima organizacional.....	61
Tabla 20. Necesidad de estima y Clima organizacional.....	62
Tabla 21. Necesidades de auto- realización y Clima organizacional	64
Tabla 22. Motivación laboral y Clima organizacional.....	65

RESUMEN

La presente investigación sobre la motivación laboral y clima organizacional tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Qali Warma Cajamarca, en la cual se plantea las siguiente hipótesis “Existe una relación directa entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca1”. Esta investigación nos permitió conocer la realidad problemática que afronta el programa al tener tantas renuncias de los colaboradores. Se procedió a conocer las características de las variables de motivación laboral y clima organizacional utilizando los instrumentos basados en encuestas sobre la teoría de Maslow (motivación laboral) y Likert (clima organizacional) la muestra de estudio es de 75 monitores de gestión local de la unidad territorial Cajamarca1. Obteniendo como resultado que el 57,33 % de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar de Qali Warma Cajamarca1, tienen un nivel alto en necesidades fisiológicas, el 69,33 % tienen el nivel medio de satisfacción de necesidades de seguridad, el 92,0 % tienen el nivel alto en satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia, el 64,0 % tienen un nivel alto en satisfacción de necesidades de estima, 45,33 % tienen un nivel medio en satisfacción de necesidad de autorrealización, 65,33 % tienen un nivel alto en motivación laboral. El 53,33 % tienen percepción alta sobre la influencia de las variables causales en el clima organizacional, 64,00 % tienen una percepción media sobre la influencia de variables

intermedias en el clima organizacional, el 56 % tienen percepción media sobre influencia de variables finales en el clima organizacional, 61,33 % de ellos aprecian que el clima organizacional de acuerdo a variables causales, intermedias y finales está en un nivel medio, determinado que existe una correlación de $r = 0,627$ corresponde a una $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, por lo tanto, la motivación laboral se relaciona directamente con el clima organizacional de los colaboradores, es decir, a mayor nivel de motivación laboral, mayor nivel del clima organizacional.

Palabras clave: motivación laboral, clima organizacional.

ABSTRACT

The main goal of this investigation on the employee motivation and organizational environment is to determine the relationship between employee motivation and the organizational environment within the associates of the Qali Warma National Program in Cajamarca, with the following theory being raised: “There is an immediate relationship between the employee motivation and the organizational environment within the associates of the Qali Warma National Academic Nutrition Program in Cajamarca”. This investigation allows us to recognize the problematic reality that the program confronts due to the high resignation rate of the associates. The variables of the employee motivation and organizational environment were identified through instruments based on the Maslow theory surveys (employee motivation) and Likert theory surveys (organizational environment). The sample was comprised by 75 local management instructors of the Cajamarca 1 territorial unit. The outcome showed that 57.33% of the associates of the Qali Warma National Academic Nutrition Program in Cajamarca have a high level of physiological needs, 69.33% have an average level of satisfaction of their safety needs, 92% have a high level of satisfaction of social needs of love and belonging, 64% have a high level of satisfaction of self-esteem needs, 45.33% have an average level of satisfaction of self-realization needs, 65.33% have a high level of employee motivation. 55.33% have a high awareness of the influence that the causative variables have on the organizational environment, 64% have an average awareness of the influence the intermediary variables have on the organizational environment, 56% have an average

awareness of the influence the final variables have on the organizational environment, 61.33% assess that the organizational environment has an average level, according to the causative, intermediary and final variables, determining that there is an $r = 0.627$ correspondence that matches a $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ between the employee motivation and the organizational environment, within the associates of the Qali Warma National Academic Nutrition Program, hence, the employee motivation is immediately related to the organizational environment of the associates. In other words, higher level of employee motivation are linked to higher level of organizational environment.

Keywords: employee motivation, organizational environment

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en general, han existido a lo largo de la historia, aunque han ido evolucionando debido a que a nivel mundial se han generado cambios de distintos tipos: sociales, económicos, políticos, culturales, tecnológicos, entre otros (Werter & Keith , 2010). En la actualidad los recursos humanos se han convertido en una pieza fundamental en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones; pues son el elemento que marca la diferencia entre las empresas, y el éxito de estas será posible si conocen, analizan y ponen en marcha medidas para integrar a sus colaboradores en sus proyectos, de forma que todos consideren los objetivos corporativos como suyos propios, y a la vez, los objetivos empresariales tengan muy en cuenta los objetivos individuales que motivan a cada uno de sus empleados .

Tomando en cuenta la importancia del papel del colaborador en el desarrollo de las organizaciones, es que hace décadas se vienen realizando estudios sobre la motivación y cómo ésta influye en el comportamiento humano, dentro del ámbito laboral, es así que actualmente se ha definido según Maslow 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, ya que se plantea que las necesidades inferiores son las más prioritarias y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía tales como: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima, necesidad de auto – realización.

Otra característica de vital importancia en las organizaciones es “el clima

organizacional”. El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. Si tenemos en cuenta que las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva.

Dada la importancia de la motivación laboral y clima organizacional en los miembros de las diferentes organizaciones, la investigación está orientada a determinar la relación que existe entre la motivación laboral con el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma unidad territorial Cajamarca 1, a la cual se considera como unidad de análisis.

Sobre el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, podemos decir que, mediante decreto supremo N° 008-2012- MIDIS, se crea el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, como programa social del ministerio de desarrollo e inclusión social, con la finalidad de brindar un servicio alimentario de calidad, adecuado a los hábitos de consumo locales, cogestionado con la comunidad,

sostenible y saludable, para niñas y niños del nivel inicial a partir de los tres (03) años de edad y del nivel de educación primaria de la educación básica en instituciones educativas públicas, con el decreto supremo N° 006-2014-MIDIS y N° 004-2015-MIDIS, se dispone que el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, de forma progresiva atienda a los escolares del nivel secundaria de la instituciones públicas localizadas en los pueblos indígenas que se ubican en la amazonia peruana. En la actualidad el programa viene atendiendo a 3428 instituciones educativas pertenecientes a la unidad territorial Cajamarca 1.

La presente investigación es de tipo descriptiva, por permitirnos medir los niveles de motivación laboral y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma; a través de la descripción exacta de las actividades, objetivos, procesos y personas, correlacional, pues presenta como objetivo medir la relación que existe entre dos variables en un contexto dado e intentamos determinar.

Su diseño es no experimental, seccional, pues queda limitado a una sola observación de un solo grupo en un solo momento del tiempo. Para los fines de la investigación, la población de estudio está constituida por 75 colaboradores del programa; debido al número de integrantes de la población y puesto que se cuenta con la información oportuna de los colaboradores, no se trabajó con una muestra.

El primer capítulo detalla la descripción de la realidad problemática, donde se definieron los términos motivación laboral y clima organizacional así como la

relación que existe entre dos variables; así como la definición del objetivo general y los objetivos específicos.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico donde se mencionan algunas investigaciones recientes relacionadas a la motivación laboral y clima organizacional, las bases teóricas fundamentadas con el tema y el marco conceptual que fundamenta la presente investigación, finalmente se expone la hipótesis.

En el tercer capítulo, describe el procedimiento metodológico, presenta la operacionalización de variables, las técnicas de la recolección de datos, los instrumentos utilizados así como la descripción de los mismos y su confiabilidad.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados y discusión de los mismos, se señalan conclusiones y sugerencias que se derivan del trabajo realizado y finalmente se presentan las referencias bibliográficas, anexos y apéndices.

Las autoras

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el capítulo planteamiento del problema de investigación se realizó una presentación de la situación problemática del estudio, la formulación del problema, la justificación, los objetivos, alcances - limitaciones y viabilidad del estudio.

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad se viene dando diferentes cambios con respecto al clima laboral, ya que las empresas anteriormente solo se centraban en el rendimiento que daban los trabajadores y no les interesaba los sentimientos y emociones para valorar su trabajo y formar personas competitivas, es por eso que se debe formar un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso, consiguiendo una ventaja competitiva para las empresas, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

“el clima organizacional en la actualidad es de interés para casi todas las empresas familiares, por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación y por ende, su influencia en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros” (Peña, Díaz, & Carrillo, 2015, pág. 2)

En el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma es importante diseñar una propuesta estratégica que permita desarrollar la motivación forma directa para mejorar el clima organizacional del programa cumpliendo con las metas de diferentes actividades que se desarrollan, ya que en actualidad los colaboradores de

programa Qali Warma dejan de ser productivos porque no se fomenta un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran a todos los colaboradores por igual, los nuevos colaboradores, suelen llegar con mucho entusiasmo y con cierta expectativas sobre el programa , actividades y compañeros de trabajo , sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado para su desempeño profesional y optan por renunciar . Ante esta situación es importante identificar y fortalecer los factores que intervienen en la motivación para crear un clima organizacional eficiente.

1.2 Formulación del problema

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca?

1.2.1 Problemas específicos

- a) ¿Qué factores intervienen en la motivación laboral con los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca?
- b) ¿Cuál son las dimensiones del clima organizacional que presentan los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca?
- c) ¿Cuál es la correlación entre las dimensiones de la motivación laboral con el clima organizacional?

1.3 Objetos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Describir los factores que intervinieron en la motivación laboral con los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca.
- b) Establecer las dimensiones del clima organizacional que presentan los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca.
- c) Determinar la correlación entre las dimensiones de la motivación laboral con el clima organizacional.

1.4 Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica en base a las razones siguientes

El análisis de la motivación laboral con el clima organizacional, actualmente se utiliza para identificar, categorizar y analizar las percepciones que tienen los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma en un determinado periodo de tiempo, valiéndose de la recolección de información.

La medición de la motivación laboral con el clima organizacional, generalmente se hace en función de las variables que caracterizan a cada uno de los colaboradores: estilos de dirección, supervisión, ergonomía, remuneración e incentivos, procedimientos administrativos, políticas organizaciones, etc. En tal sentido, la evaluación y análisis de la motivación laboral con el clima organizacional nos permitió identificar y evaluar los puntos críticos del entorno laboral, con la finalidad de que se puedan tomar decisiones estratégicas que tiendan a solucionar posibles conflictos laborales de los colaboradores del programa Qali Warma.

Por consiguiente, es el área de gestión humana encargada de incentivar propuestas viables en el marco de mejorar la gestión de las políticas de los colaboradores, de modo, que en el presente trabajo de investigación se pretendió determinar la relación existente entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, sin embargo, la información es muy nutrida en cuanto al contexto internacional y nacional, de modo que las publicaciones sobre el tema permiten ser un marco de referencia para abordar el trabajo de investigación en nuestro contexto local.

Por tanto, el presente trabajo de investigación se enmarca dentro de una problemática nueva e inmediata en la ciudad de Cajamarca que busca investigar e identificar puntualmente la relación que existe entre la motivación laboral con el clima organizacional de los colaboradores del programa Qali Warma, beneficiando directamente al programa, ya que se conocerá los factores que inciden negativamente

en la motivación laboral con el clima organizacional del programa Qali Warma, y sobre todo la implementación de un modelo de gestión de dichos colaboradores.

Así mismo, los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación no solo será de utilidad para un plan de gestión propio del programa Qali Warma, sino, que el modelo a proponer servirá como guía para las futuras investigaciones sobre el tema, desde esta perspectiva, la gestión de los recursos humanos, es importante y delicado, ya que constituye la fortaleza y el pilar fundamental, para el logro de los objetivos y metas institucionales en el plan operativo institucional, procurando el diseño de estrategias, el establecimiento de relaciones laborales armoniosas permanentes y un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita fijar el rumbo y dirección del programa en cuanto a implementar políticas de los colaboradores.

1.5 Limitaciones

- a.** La falta de disposición de los monitores de gestión local del programa Nacional de Alimentación Qali Warma, por motivo que sólo los fines de mes concurren a Cajamarca y muchas veces en diferentes fechas.
- b.** La falta de información existente a nivel local y nacional sobre estudios de este tipo.
- c.** Limitada disponibilidad de tiempo para la realización de la investigación ya que la mayoría de personal trabajo en zonas alejadas.

1.6 Viabilidad del estudio

- El estudio de este problema es académicamente viable por ser la motivación laboral y el clima organizacional un factor importante para que los colaboradores del programa puedan obtener resultados favorables.
- Se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación.
- Es factible conducir el estudio con la metodología necesaria.
- Los métodos a seguir condujeron a dar respuesta al problema de estudio.
- No existen problemas éticos-morales en el desarrollo de la investigación.

CAPITULO 2
MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentarán estudios realizados a nivel internacional, nacional y local sobre las variables motivación laboral y clima organizacional; además se describirán las principales teorías en relación a estas variables, como la teoría de Maslow y la teoría de Likert en base a las cuales desarrolló la investigación. Finalmente se definieron términos básicos y la formulación de las hipótesis.

2.1 Antecedentes de la investigación

Para la presente investigación se ha tomado como referencia una serie de estudios con sus respectivas caracterizaciones particulares; que se relacionan con el contenido del tema estudiado. Estos antecedentes que sustentan la investigación son:

2.1.1 Internacionales

En el país de Guatemala (Fuentes, 2012) en el trabajo de investigación sobre satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango) se concluye:

Que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones. (p. 12)

En el país de Colombia (Polo, 2008) en su trabajo de investigación sobre el diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a

través de la motivación del personal en las empresas de servicios públicos

domiciliarios (caso Manizales) tiene como conclusión:

Después de realizar un exhaustiva análisis teórico en muchas publicaciones de innumerables autores que han escrito acerca de los temas de motivación del personal, percepción final del consumidor y la relación que existe entre ambos. Finalmente se puede decir que cada empresa cuenta con variables y factores diferentes de acuerdo a su comportamiento interno, teniendo en cuenta la competitividad a la que actualmente se ven obligadas las empresas, es necesario conseguir que los empleadores se sientan motivados en la organización para garantizar mayor productividad, compromiso y sentido de pertenencia. Esto finalmente se verá reflejado en una percepción positiva por parte de sus consumidores actuales y además puede lograr la atracción de más clientes potenciales. (p. 179)

En el país Venezuela (Pelekais, Nava, & Tirado, 2006) 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:

Los gerentes del nivel medio tienen bien identificadas sus emociones y sentimientos, igualmente tienen una excelente percepción del clima organizacional, sin embargo existen ciertos factores de la inteligencia emocional que afectan directamente sobre el clima organizacional, tal es el caso de motivación y las habilidades sociales, los cuales no se encuentran en los niveles óptimos de actuación, afectando directamente los niveles de responsabilidad y manejos de conflictos, permitiendo así referenciar que si existen una muy alta influencia de los factores de inteligencia emocional sobre el clima organizacional. (p. 1)

2.1.2 Nacional

En la ciudad de Lima (Paredes, 2014) en su trabajo de investigación sobre el clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos tiene como resultados:

Es importante remarcar que, la relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral reportada a través de los hallazgos de la presente investigación, corrobora, tal como se señaló previamente, los supuestos teóricos y empíricos considerados internacionalmente. No obstante, es relevante indicar que el análisis de la relación entre las variables de estudio, en diferentes niveles jerárquicos, no ha sido intensamente explorado en la literatura científica psicológica. Por ello, los resultados indicados en la actual investigación brindan un aporte, ya que a través de los análisis se demuestra que existen diferencias significativas entre los distintos grupos de la jerarquía. Estos datos son relevantes no solo para la organización que se ha estudiado sino para distintos sistemas organizacionales, pues pueden permitirle, a los investigadores y responsables de la organización de recursos humanos, tener argumentos empíricos a favor de intervenciones laborales posteriores. Así, se puede mejorar el clima, la motivación y la satisfacción laboral de sus trabajadores utilizando diversas estrategias dependiendo del cargo que los empleados ocupen. A partir de los análisis desarrollados, se sugiere tomar en consideración al grupo de cargo bajo el cual (al igual que el elevado), presentó una relación positiva entre motivación intrínseca y satisfacción laboral. No obstante, tuvo los índices más bajos en relación a las variables psicológicas estudiadas, por lo que se debería intensificar la motivación intrínseca en este grupo de trabajadores con el objetivo aumentar su satisfacción laboral. De esta manera, se recomienda a las organizaciones tener en cuenta aquello que mejora este tipo de motivación, entre algunas opciones tenemos el fortalecimiento de la autonomía y empoderamiento. Es de esta forma, que se podría implementar actividades que incluyan y fomenten estos aspectos y se eleve, por ende, la satisfacción laboral. (p. 33)

En la ciudad de Iquitos (Perez & Rivera, 2013) en su trabajo de investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013 tiene como resultado:

Existe predominio del nivel medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa- efecto positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. (p. 1)

En la ciudad de Lima (Oswaldo, 2010) en su trabajo de investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos su principal conclusión:

Comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. A nivel de las hipótesis específicas 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 del cliente en la empresa telefónica del Perú. No se encontró relación entre la distribución de recursos y la satisfacción del cliente en la empresa telefónica del Perú. (p. 13)

En la ciudad de Lima (Huamini, 2015) en su investigación 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, señalan que:

El clima organizacional se encuentra en un nivel medio productivo y medianamente satisfactorio para un buen desempeño laboral; además se comprueba la hipótesis de que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal del área de transporte del metro de Lima, la línea es responsabilidad de la empresa replantear su sistema de gestión para revertir estos resultados, y lograr mantener un buen clima organizacional para un óptimo desempeño, como también encaminarse a ser reconocida como una de las mejores empresas para trabajar y competitiva en el rubro. (p. 1)

2.1.3 Local

En la ciudad de Cajamarca (LLaguento & Becerra, 2014) en su trabajo de investigación sobre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014, señala que :

Los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación directa significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor- Cajamarca. Resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y a la empresa para el desarrollo de sus actividades cotidianas. (p.1)

2.2 Marco referencial

2.2.1 Qali Warma

El Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, tiene como finalidad brindar un servicio de calidad cumpliendo con garantizar el servicio alimentario durante todos los días del año escolar a los usuarios del programa de acuerdo a sus características y las zonas donde viven; contribuyendo a mejorar la atención de los usuarios del Programa en clases, favoreciendo su asistencia y permanencia.

2.2.1.1 Misión

Qali Warma es un programa del MIDIS que brinda servicio alimentario con complemento educativo a niños y niñas matriculados en instituciones educativas públicas del nivel inicial y primaria, y de secundaria de las poblaciones indígenas de la Amazonía peruana, a fin de contribuir a mejorar la atención en clases, la asistencia escolar y los hábitos alimenticios, promoviendo la participación y la corresponsabilidad de la comunidad local.

2.2.1.2 Visión

Qali Warma es un Programa Nacional de Alimentación Escolar eficiente, eficaz y articulado, que promueve el desarrollo humano a través del servicio alimentario de calidad en cogestión con la comunidad local.

2.2.1.3 Objetivos

- Garantizar el servicio alimentario durante todos los días del año escolar a los usuarios del programa de acuerdo a sus características y las zonas donde viven.
- Contribuir a mejorar la atención de los usuarios del programa en clases, favoreciendo su asistencia y permanencia.
- Promover mejores hábitos de alimentación en los usuarios del programa.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Motivación

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano, implicando los procesos en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Es el impulso que da eficiencia al individuo a la búsqueda continua de mejorar prestaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. (Leiva Quispe, 2013)

Teorías de la motivación

La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Existen diferentes teorías que están centradas en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que indican la forma de actuar de las personas, según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación.

Se pueden distinguir dos tipos de motivación, en función del objeto de estudio que quieren conseguir las teorías de contenido que están centradas en los factores de la personalidad humana, puesto que determina la forma como elaborar las tareas, energía y el entusiasmo con la que se desarrollan, en lo cual están los autores (Herzberg, 1959) el cual se basa en dos factores de higiene (factor de insatisfacción y factor de satisfacción), (McClelland, 1998) dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio tanto 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 teoría de proceso se ocupa en el proceso de la motivación, en el cual se encuentra los autores (Vroom, 1994) en donde describe que la motivación de un trabajador en su entorno laboral depende de los logros y objetivos que desea o

pretende alcanzar en su trabajo de la cual se enfocará en tres relaciones: Relación esfuerzo-desempeño, relación desempeño-recompensa y la relación recompensas-metas personales, (Locke, 1968) describe que la motivación que el trabajador desarrolla en su puesto de trabajo es un acto consciente y que su nivel de esfuerzo o ejecución estará en función del nivel de dificultad de las metas que se proponga alcanzar lo que les permite poder concretar o definir los objetivos dependiendo las características particulares de cada individuo según sus habilidades, conocimientos y actitudes, Adams se refiere a la valoración de las personas respecto a la relación que establecen entre el esfuerzo que invierten para realizar estas comparaciones es que las personas adquieren percepciones personales sobre la justicia e imparcialidad con que son tratados sus logros en el entorno donde desarrollan su trabajo.

Para la siguiente investigación hemos creído conveniente trabajar con la teoría Maslow la cual la describiremos a continuación:

Teoría de Maslow

Para (Maslow A. , 1991) 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, ya que plantea que las necesidades inferiores son las más prioritarias y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía. En las cuales tenemos:

- a) **Necesidades fisiológicas:** Incluyen las necesidades vitales para la supervivencia y son de orden biológico. Dentro de este grupo, encontramos necesidades como: necesidad de respirar, de beber agua, de

dormir, de comer, de sexo, de refugio. Cuando estas no son satisfechas por un tiempo largo, la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por las que dejan de existir.

- b) Necesidad de seguridad:** las necesidades de seguridad son necesarias para vivir, manteniendo el estado de orden y seguridad. En este grupo encontramos la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, protección y de dependencia, hasta que las primeras no se satisfacen, no surge un segundo eslabón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección. Aquí figuran: la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, y salud.
- c) Necesidad de amor y de pertenecía:** el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, ser aceptado como miembro de un grupo organizado, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.
- d) Necesidad de estima:** las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenecía, tienden a buscar la estimación, tanto propia como de los demás, este tipo de necesidad produce satisfacción como poder, prestigio, estatus y autoconfianza, fama o gloria.

e) **Necesidad de Auto – realización:** Son difíciles de describir, ya que varían de un individuo a otro, incluye la satisfacción de la naturaleza individual en todos los aspectos. Las personas que desean autor realizarse desean ser libres para ser ellas mismas.

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



Figura 1. Pirámide de Maslow

2.3.2 Clima Organizacional

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la

expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

En el clima organizacional se pueden apreciar varias teorías por diferentes autores como: (Guion, 1973), (Indik, 1965), (Inkson & Pugh, 1968), (Payne & Pugh, 1976) que consideran que al clima como una manifestación objetiva de la estructura de la organización. Para los investigadores (James, 1982) , (James & Jones, Organizational Climate, 1974) , (Joyce & Slocum, 1984), (Schneider & Reichers , 1983) la base para la formación del clima está dentro del individuo reconociendo que los individuos responden a variables situacionales de una forma que para ellos tiene significado desde un punto de vista psicológico.

Según los investigadores (Blumer, 1969), (Joyce & Slocum , 1979) , (Poole & McPhee, 1983), (Schneider & Reichers, 1983) , (Terborg, 1981) . La interacción de los individuos al responder a una situación, aporta el acuerdo compartido que es la base del clima organizacional.

Características del Clima Organizacional.

Dentro de las características (Arias, 2004) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- El comportamiento de los trabajadores es modificado 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.

Para el trabajo de investigación hemos visto conveniente trabajar con siguiente teoría:

Teoría del Clima Organizacional de Likert.

El clima organizacional de (Likert R. , 1961) Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

- a. **Variables causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y

obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

- b. Variables Intermedias:** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
- c. Variables finales:** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

2.4 Definiciones Conceptuales

Para la definición de términos básicos se ha creído por conveniente utilizar (Cuadra & Veloso, 2010) ya se refiere a la motivación y clima organizacional.

- a) **Recompensa:** Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se lo incentive a mejorar en el plazo mediano.
- b) **Sueldo:** se refiere a la remuneración asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.
- c) **Satisfacción laboral:** es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.
- d) **Inteligencia emocional:** es una forma de interactuar con el mundo, que tiene muy en cuenta los sentimientos y engloba habilidades tales como: el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc. Ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el ser introvertido, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social.

- e) **Incentivos:** Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.
- f) **Desafío:** corresponde a las metas establecidas en la organización para hacer cumplirlas por el personal implicado un riesgo en el desempeño de su labor. Los cuales ayudaran a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

2.5 Formulación de hipótesis

Existe una relación directa entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca.

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

En el procedimiento metodológico se realizó la descripción de la unidad de análisis, el tipo y diseño de la investigación, la población, las técnicas de recolección de datos y los instrumentos aplicados para la obtención de los resultados y se presenta además la matriz operacional de variables.

3.1 Unidad De Análisis

La presente investigación se analizó a la unidad territorial Cajamarca 1 que cuenta con un total de 75 monitores de gestión local , los que atiende a 123,898 niñas y niños del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

Tabla 1. Unidad territorial Cajamarca 1

UNIDAD TERRITORIAL CAJAMARCA1 - PNAE QW			
N°	PROVINCIA	PERSONAL ASIGNADO POR PROVINCIA (MONITORES DE GESTIÓN LOCAL)	N° DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ATENDIDAS (UTCJ1)
1	CAJABAMBA	7	388
2	CAJAMARCA	21	937
3	CELENDIN	13	549
4	CONTUMAZA	5	225
5	HUALGAYOC	10	418
6	SAN MARCOS	6	332
7	SAN MIGUEL	9	411
8	SAN PABLO	4	168
TOTAL	8 PROVINCIAS	75	3428

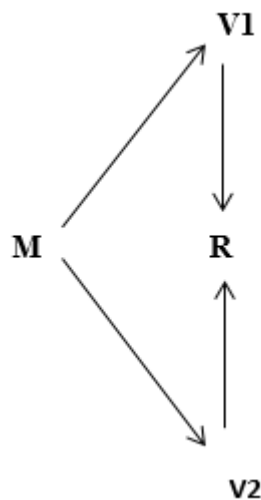
Fuente: Registro de información sobre colaboradores PNAE QW – UT Cajamarca.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación que utilizamos es básica porque permite conocer la realidad problemática del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, identificando las características de las variables motivación laboral y clima organizacional para luego establecer su relación que existe entre ambas variables.

3.3 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, pues quedó limitado a una sola observación (Septiembre, 2016) de un solo grupo en un solo momento del tiempo ya que se realizó sin manipular deliberadamente las variables, en su contexto natural para después analizarlos buscado determinar la relación existente entre las variables motivación laboral y clima organizacional. Podemos expresarlo de la siguiente manera:



Donde:

M: colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la Unidad Territorial Cajamarca 1.

V1: Variable 1 (motivación laboral).

V2: Variable 2 (clima organizacional).

R: relación

3.4 Nivel de investigación

La investigación que se llevó a cabo para este estudio fue de tipo descriptiva, porque permitió medir los niveles de motivación en el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma unidad territorial cajamarca1; a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas; Además fue correlacional, pues presentó como objetivo medir la relación que existe entre las dos variables, en un contexto dado pues se intentó determinar si hay una correlación, el tipo de correlación y su grado o intensidad (Cazau, 2006).

3.5 Temporalidad de la investigación

La temporalidad de la investigación es transaccional, ya que se refiere a un periodo específico desde noviembre del 2016 hasta agosto del 2017.

3.6 Población de estudio

Para los fines de la investigación, la población de estudio estará constituida por 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la unidad territorial Cajamarca1, por cuanto son personas que laboran en dicha programa y comparten ciertos valores sociales. Debido al número de colaboradores de la población y puesto que se cuenta con el acceso oportuno a la información de todos los colaboradores, no se trabajó con una muestra.

Tabla 2 . Colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la unidad territorial Cajamarca1

Colaboradores	
Categoría	Cantidad
Monitores de gestión local	75
Total	75

Fuente: Registro de información sobre colaboradores
PNAE QW – UTCajamarca

3.7 Métodos de trabajo

3.7.1 Métodos Inductivo- Deductivo

En la presente investigación utilizaremos el método inductivo – deductivo porque se partirá de las opiniones de los usuarios internos para generalizar las relación de la motivación laboral con el clima organizacional de los monitores de campo del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma - unidad territorial cajamarca1.

3.7.2 Método Analítico – sintético

Es analítico - sintético, ya que en esta investigación se estudia todas la partes de forma intensiva, para verificar la relación que existe entre la motivación laboral con el clima organizacional de los monitores de campo del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma - unidad territorial cajamarca1.

3.8 Técnicas e instrumento de investigación

3.8.1 La Encuesta

Esta técnica se desarrolló a través de la aplicación de formularios a los 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Unidad Territorial Cajamarca1: Monitores de gestión local que realizan labor de campo en supervisión y monitoreo del servicio alimentario en la instituciones educativas.

Para la recopilación de la información se utilizaron como instrumentos la teoría de Maslow (motivación laboral) y teoría de Likert (clima organizacional).

3.8.2 Descripción de los instrumentos

Para evaluar la variable motivación laboral se aplicó la teoría -Maslow, la cual forma parte de una teoría psicológica que inquiera acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos, es un instrumento usado para explorar el grado de motivación bajo el cual laboran los colaboradores del programa y el cuestionario de Likert en el cual se evaluó a los colaboradores de acuerdo al desempeño de sus actividades

3.9 Matriz operacional de variables

3.10 Dimensiones e indicadores.

Tabla 3 Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Item (Ver Apéndice)	Instrumento
"X" Motivación Laboral	Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados	X1: Necesidad fisiológica	X1.1 satisfacción de necesidad.	X.1.1.1, X.1.1.2, X.1.1.3, X.1.1.4, X.1.1.5, X.1.2.1, X.1.2.2, X.1.2.3	Encuestas y Pirámide de Maslow.
		X2: Necesidad de seguridad.	X1.2 sueldo.	X.1.3.1, X.1.3.2, X.1.3.3	
		X3: Necesidades sociales de amor y pertenencia.	X2.1 seguridad.	X.1.4.1	
			X2.2 mantenimiento de orden.	X2.1.1 , X2.1.2 , X2.1.3 , X2.1.4 , X2.1.5 , X2.1.6 , X2.1.7 , X2.1.8 , X2.1.9 .	
				X2.3 estabilidad.	
		X4: Necesidades de estima	X3.1 dependencia.	X.2.3.1, X.2.3.2, X.2.3.3, X.2.3.4, X.2.3.5, X.2.3.6 X.2.3.7, X.2.3.8, X.2.3.9, X.2.3.10	
		X5: Necesidades de auto – realización	X3.2 necesidad de adaptarse.	X.2.4.1, X.2.4.2, X.2.4.3, X.2.4.4, X.2.4.5	
			X3.3 necesidad de relacionarse.		
			X4.1 necesidad de reconocimiento		
			X5.1 necesidad de satisfacción.		

Tabla 4.Operacionalización de la variable clima organizacional.

Variable	Definición	Indicadores	Item (Ver Apéndice)	Instrumento
“ Y” Clima organizaci onal	Y.1 Variables Casuales	Y1.1. evolución de organización	Y.1.1.1, Y.1.1.2, Y.1.1.3, Y.1.1.4, Y.1.1.5,	Cuestionario de likert
		Y1.2 estructura organizativa.		
		Y1.3 decisiones.		
		Y1.4 competencias.		
		Y1.5 actitudes		
		Y2.1 motivación.		
	Y.2 Variables Intermedias	X2.2 rendimiento.	Y.2.2.1, Y.2.2.2, Y.2.2.3, Y.2.2.4, Y.2.2.5	
		Y2.3 comunicación.		
		Y2.4 toma de decisiones.		
		Y2.5 premios		
		Y3.1 productividad.		
	Y.3Variables Finales	Y3.2 ganancia.	Y.3.3.1, Y.3.3.2, Y.3.3.3,	
		Y3.3 pérdida.		

3.11 Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.

3.11.1 Baremo

El baremo es una tabla de cálculos, que evita la tarea de realizar esos cálculos al público en general, o a un público específico. Se emplea para dejar establecidos un conjunto de normas fijadas por una institución para evaluar los méritos personales, una escala de relevancia para establecer una posición ordenada por méritos, la solvencia de empresas, normas de admisión determinadas por un conjunto de puntuaciones parciales, resultados de análisis, lista de números índices, etc.

La puntuación directa de una persona en un test no es directamente interpretable si no la referimos a los contenidos incluidos en el test o al rendimiento de las restantes personas que comparten el grupo normativo. Nosotros centramos en este segundo sentido el tema de la interpretación de una puntuación directa en un cuestionario, para lo cual es necesario tratar el tema de la obtención de baremos para comparar esta puntuación con las que obtienen las personas que han formado el grupo normativo. De una u otra forma, los baremos consisten en asignar a cada posible puntuación directa un valor numérico (en una determinada escala) que informa sobre la posición que ocupa la puntuación directa (y por tanto la persona que la obtiene) en relación con los que obtienen las personas que integran el grupo normativo donde se bareman las pruebas. Entre las múltiples formas de baremar un test, destacamos las siguientes: - Baremos cronológicos: Edad Mental y Cociente Intelectual.

3.11.2 Correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson es una medida de la relación lineal entre dos aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$, indicando el signo el sentido de la relación:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

3.12 Aspectos Éticos

La presente investigación se desarrolló bajo las consideraciones del código de ética del investigador.

Entre ellas las más importantes donde se refleja que el investigador:

- Para la ejecución del estudio, se tuvo que contar con la autorización del programa y el consentimiento de los monitores de gestión local de estudio, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial, y los datos que proporcionen serán de uso exclusivo para fines del estudio.
- Reportará los hallazgos de su investigación de manera abierta, completa y oportuna al gobierno y a las personas encargadas del programa para que tomen medias eficientes para el mejor manejo del programa.
- Mostrará su trabajo, metodología y análisis de la forma más precisa posible. Nunca usará el trabajo de otros como que fuera el suyo propio.
- Los colaboradores que son sujeto de investigación no pueden ser sometidas a perjuicio, riesgo o a cualquier tipo de presión.
- Se trató con respeto los valores y concepciones de los colaboradores del programa.

CAPÍTULO 4
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Características de la muestra de estudio

El total de monitores de gestión local es de 75 en la unidad territorial Cajamarca 1, de acuerdo a las variables de estudio de Baremo se analizó a las necesidad fisiológicas, necesidad de seguridad, necesidad social de amor y pertenecía, necesidad de estima, necesidad de auto – realización , motivación laboral, variables casuales, variables intermedias, variables finales y clima organizacional.

Tabla 5. Baremo para las variables de estudio

Baremo para las variables de estudio

Variable	Categorías		
	Bajo	Medio	Alto
Necesidad fisiológica	Mínimo hasta 5	6 a 8	9 a 10
Necesidad de seguridad	Mínimo hasta 15	16 a 23	24 a 30
Necesidad social de amor y pertenencia	Mínimo hasta 10	11 a 15	16 a 20
Necesidad de estima	Mínimo hasta 5	6 a 8	9 a 10
Necesidad de auto-realización	Mínimo hasta 3	4 a 4	5 a 5
Motivación laboral	Mínimo hasta 38	39 a 57	58 a 75
Variables causales	Mínimo hasta 25	26 a 38	39 a 50
Variables intermedias	Mínimo hasta 28	29 a 42	43 a 55
Variables finales	Mínimo hasta 18	19 a 27	28 a 35
Clima organizacional	Mínimo hasta 70	71 a 105	106 140

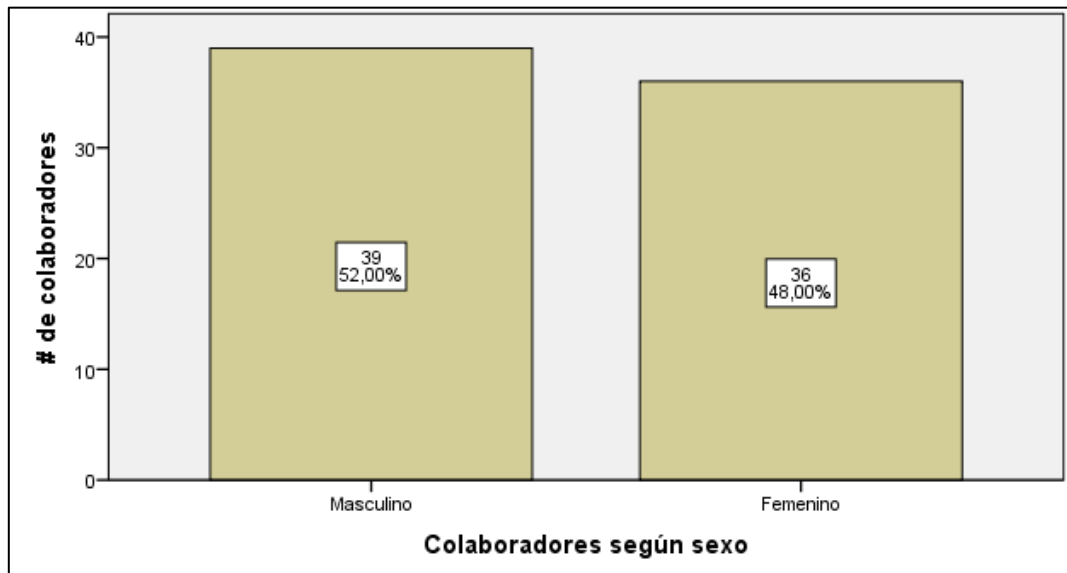


Figura 2. Colaboradores (monitores de gestión local) según sexo del Programa Nacional de Alimentación Escolar de Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017. Fuente: Matriz de datos en SPSS v24.

En la figura 2 se observa que el 52,00 % de los monitores de gestión local de los encuestados son del sexo masculino y el 48,00 % son del sexo femenino.

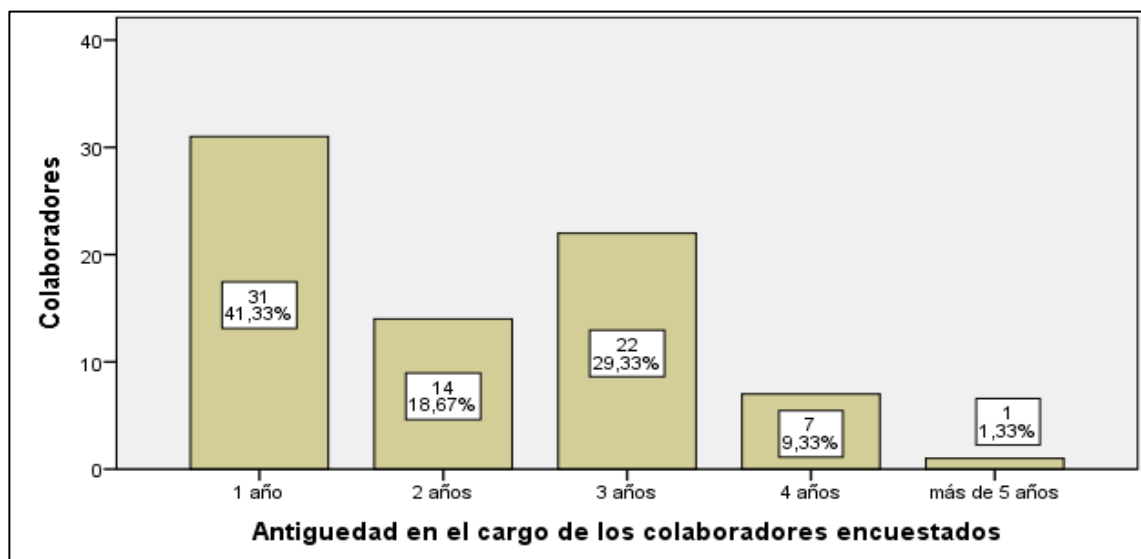


Figura 3. Antigüedad en el cargo de los colaboradores encuestados del Programa Nacional de Alimentación Escolar de Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017. Fuente: Matriz de datos en SPSS v24.

En la figura 3 se aprecia que el 41,33 % de colaboradores encuestados tienen 1 año de servicio en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, esto debido que algunos renuncian, son nuevos y por lo general no hay permanencia en el cargo por la distancia de los diferentes distritos a nivel de Cajamarca1, el 29,33 % 3 años ya que estas personas se incorporaron a través de un concurso CAS – octubre 2014, el 18,67 % 2 años, el 9,33 % 4 años y el 1,33 % más de 5 años, desde que se inició el programa – 2013, existe una persona permanente en el cargo mostrando el compromiso con la labor encomendada .

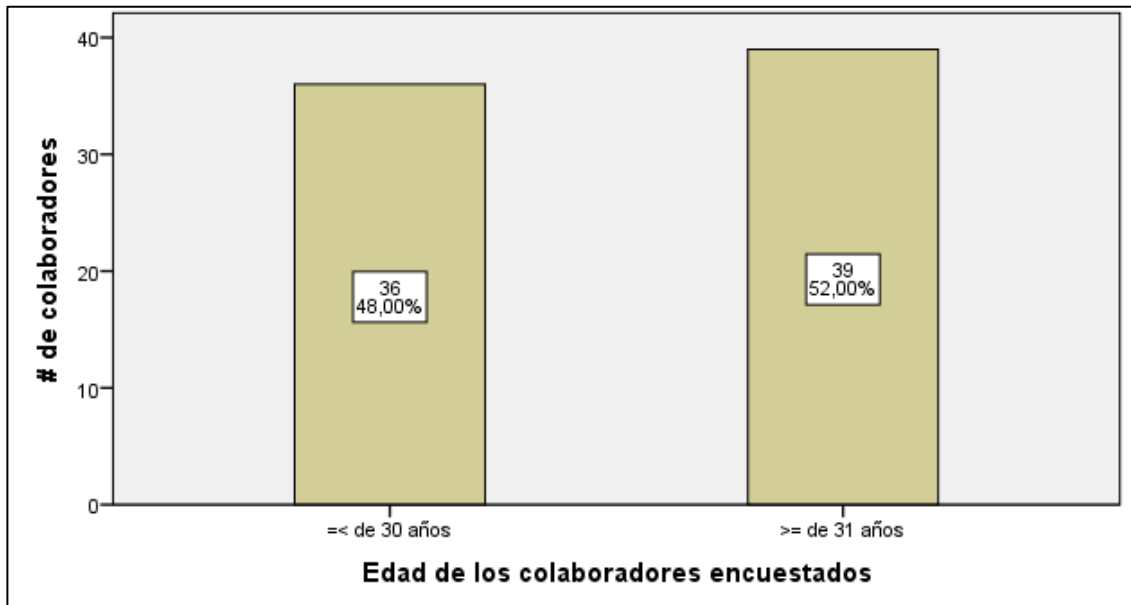


Figura 4. Edad de los colaboradores encuestados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017. **Fuente:** Matriz de datos en SPSS v24.

En la figura 4 se aprecia que el 52,00 % de los encuestados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma tienen 30 años o menos, el 48,00 % restante 31 años o más.



Figura 5. Nivel de estudios de los colaboradores encuestados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017. **Fuente:** Matriz de datos en SPSS v24

En la figura 5 se aprecia que el 100 % de colaboradores encuestados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017 tienen el nivel superior universitario, esto es debido al perfil que solicita en las respectivas convocatorias para poder cubrir cualquiera de las plazas concurso CAS.

4.2 Análisis de resultados

4.2.1 Motivación laboral

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Tabla 6. Nivel de necesidades fisiológicas.

Nivel de necesidades fisiológicas, según opinión de colaboradores

Categorías	Frecuencia Absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	2	2,7	2,7
Medio	30	40,0	42,7
Alto	43	57,3	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición Necesidades fisiológicas.

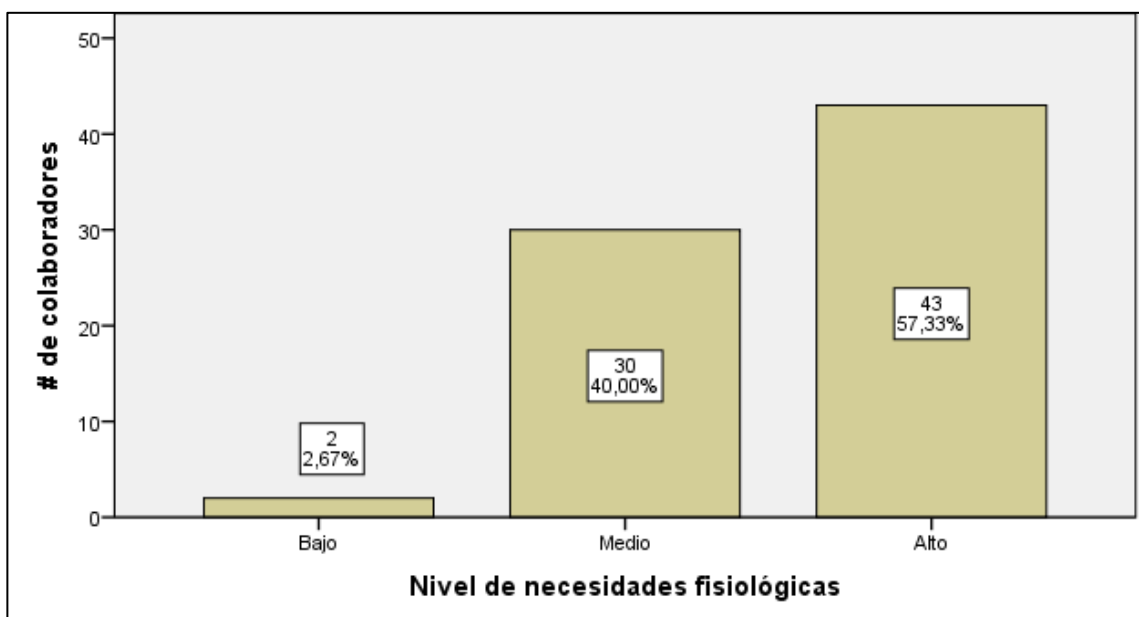


Figura 6. Nivel de satisfacción de necesidades fisiológicas de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, según su opinión. **Fuente:** Tabla 6.

Interpretación:

En la Tabla 6 y Figura 6, se aprecia que el 57,33 % de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, tienen un nivel alto en necesidades fisiológicas, esto es debido que todos tienen derecho a realizar nuestras necesidades fisiológicas, el 40,0 % un nivel medio y el 2,67 % un nivel bajo, esto es debido a que el personal desconoce cuáles son sus necesidades fisiológicas.

Tabla 7. Nivel de necesidad de seguridad

Nivel de necesidades de seguridad, según opinión de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	4	4,0	4,0
Medio	52	69,3	73,3
Alto	20	26,7	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición necesidades de seguridad.

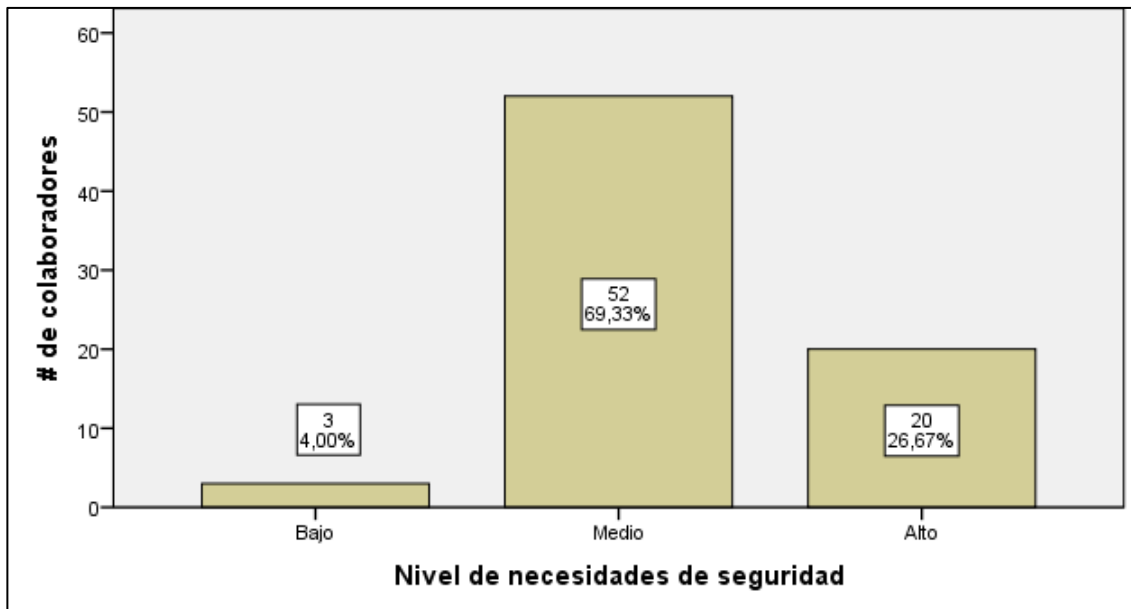


Figura 7. Nivel de satisfacción de necesidades de seguridad de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017, según su opinión. **Fuente:** Tabla 7.

Interpretación:

En la Tabla 7 y Figura 7, se observa que de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, el 69,33 % tienen el nivel medio satisfacción de necesidades de seguridad, esto es debido que muchos de los colaboradores no se sienten con la seguridad física, ya que se exponen desde muy temprano hasta altas horas del día realizando diferentes actividades en campo, además no cuenta con una estabilidad económica por motivo que cada 2 a 3 meses se renueva los contratos del personal y esto genera muchas veces un desorden que se exponen luego ser despedido en los siguientes meses, debido a las constantes evaluaciones que se realiza al personal, el 26,67 % nivel alto y el 4,0 % nivel bajo.

Tabla 8. Necesidad social de amor y pertenecía

Nivel de necesidades sociales de amor y pertenencia, según opinión de colaboradores

Categorías	Frecuencia Absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	0	0,0	0,0
Medio	6	8,0	8,0
Alto	69	92,0	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición de necesidades sociales de amor y pertenencia.

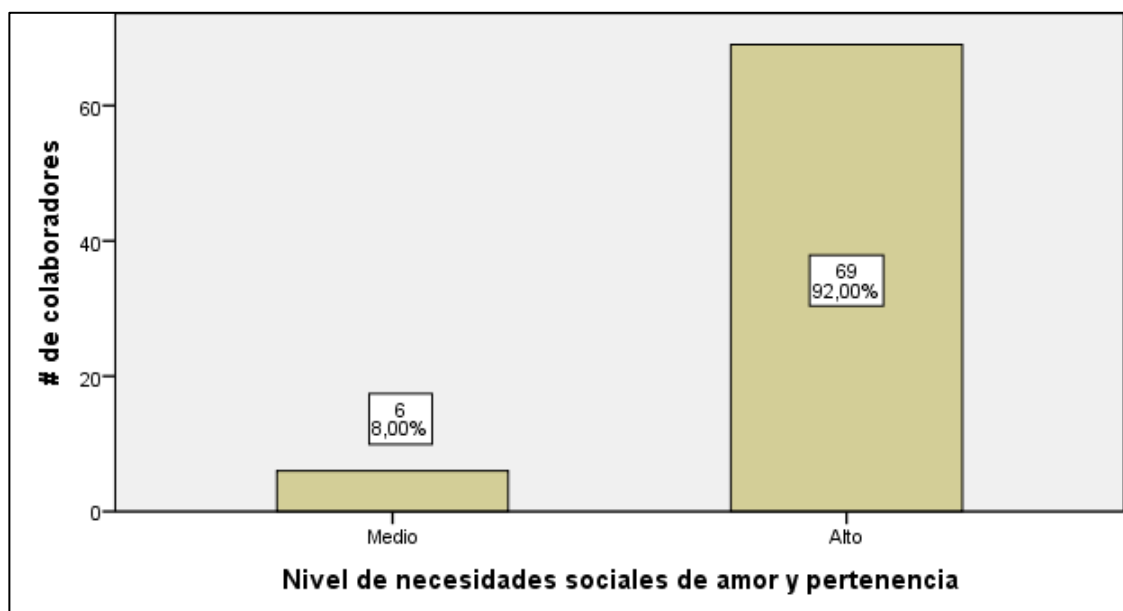


Figura 8. Nivel de satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017, según su opinión. **Fuente:** Tabla 8.

Interpretación:

En la Tabla 8 y Figura 8, se aprecia que de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017, el 92,0 % tienen el nivel alto en satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia, esto es debido que la mayoría de colaboradores conocen cuáles son sus necesidades sociales de amor y permanencia, el 8,0 % nivel bajo, esto es debido que desconocen sus necesidades.

Tabla 9. Necesidad de estima

Nivel de necesidades de estima, según opinión de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	4	5,3	5,3
Medio	23	30,7	36,0
Alto	48	64,0	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición de necesidades estima.

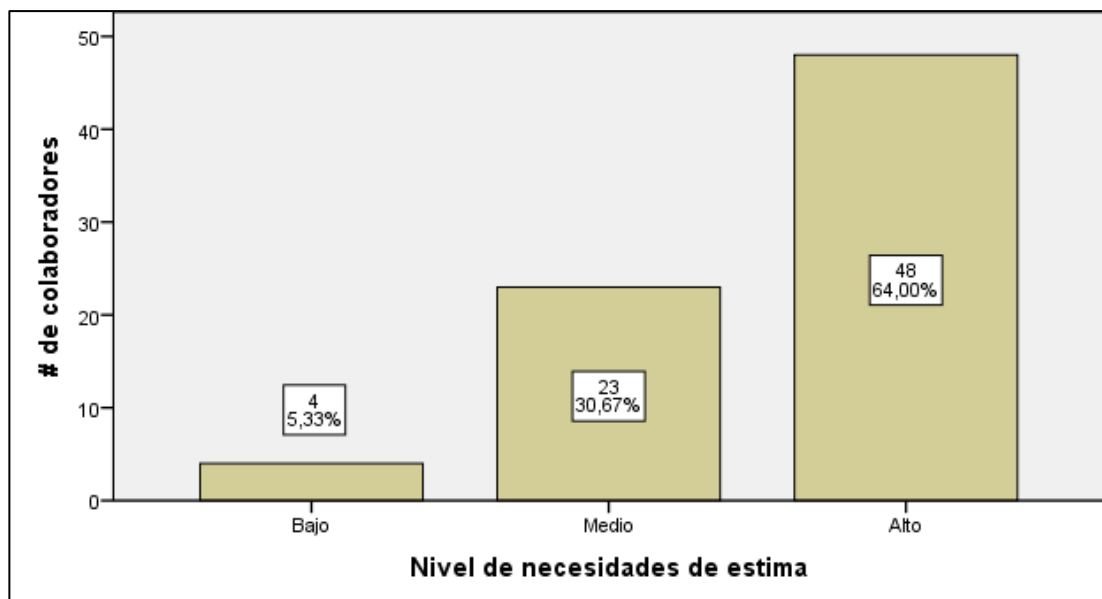


Figura 9. Nivel de satisfacción de necesidades de estima de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017, según su opinión.

Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

En la Tabla 9 y Figura 9, se aprecia que de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017, 64,0 %

tienen un nivel alto en satisfacción de necesidades de estima, esto es debido que la mayoría de los colaboradores maneja su autoestima personal y a la vez se sienten en familia, el 30,67 % nivel medio y el 5,33 % restante nivel bajo.

Tabla 10. Necesidad de autorrealización

Nivel de necesidad de autorrealización, según opinión de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	13	17,3	17,3
Medio	34	45,3	62,7
Alto	28	37,4	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición de necesidades autorrealización.

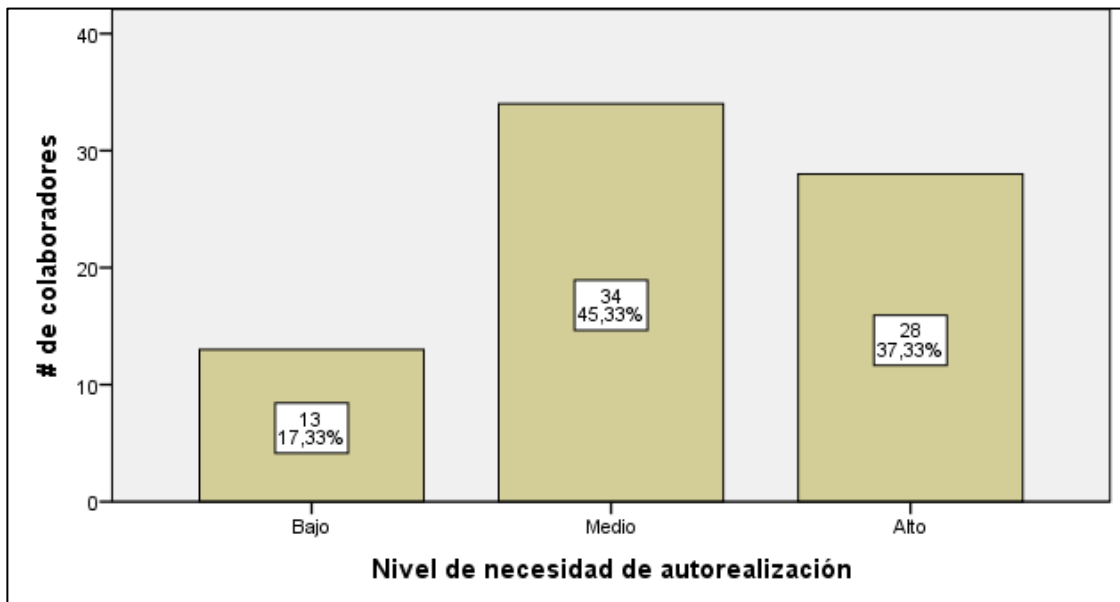


Figura 10. Nivel de satisfacción de necesidad de autorrealización de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, según su opinión. **Fuente:** Tabla 10.

Interpretación:

En la Tabla 10 y Figura 10, se aprecia que de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, 45,33 % tienen un nivel medio en satisfacción de necesidad de autorrealización, esto es debido a que los responsables de provincia se organizan para lograr metas y objetivos en el plan operativo institucional (POI), con la finalidad de sentirse auto realizados de las diferentes actividades que se ejecuta en campo, el 37,33 % nivel alto y el 17,33 % restante nivel bajo.

Tabla 11. Motivación Laboral

Nivel de motivación laboral, según opinión de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	0	0,0	0,0
Medio	26	34,7	34,7
Alto	49	65,3	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición de motivación laboral.

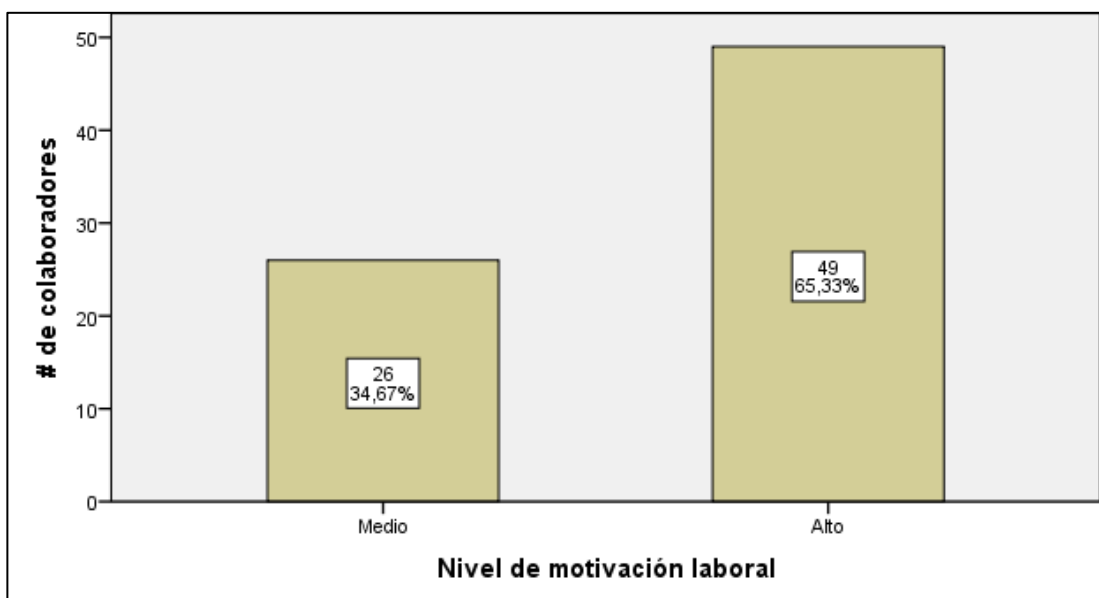


Figura 11. Nivel de motivación laboral de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017, según su opinión. **Fuente:** Tabla 11.

Interpretación:

En la Tabla 11 y Figura 11, se aprecia que de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca1 2016 – 2017, 65,33 % tienen un nivel alto en motivación laboral, esto es debido a que la jefa de la unidad territorial al finalizar el año escolar entrega reconocimientos al colaborador más destacado, ya que lo ideal sería entregar incentivos a nivel provincial, ya que de una y /u otra manera todos brindan el apoyo necesario para cumplir las metas solicitadas y el 34,67 % nivel medio.

4.2.2 Clima Organizacional

Tabla 12. Variables casuales

Nivel de influencia de variables causales, según percepción de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	12	16,0	16,0
Medio	23	30,7	46,7
Alto	40	53,3	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición de influencia de variables causales en el clima organizacional.

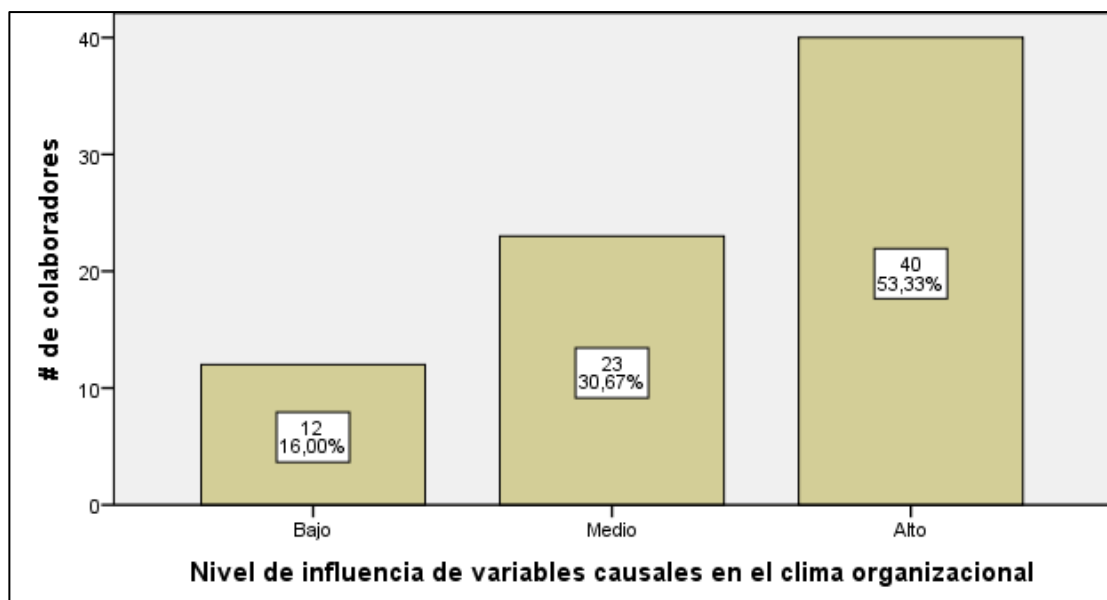


Figura 12. Nivel de influencia de variables causales en el clima organizacional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, según percepción de 75 colaboradores. **Fuente:** Tabla 12.

Interpretación:

En la Tabla 12 y Figura 12, se aprecia que según percepción 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar de Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, 53,33 % tienen percepción alta sobre la influencia de las variables causales (evolución de la organización, estructura organizativa, decisiones, competencias y actitudes) en el clima organizacional, esto es debido a que se tiene un sistema de procesos organizados para poder ser guiados al colaborador al momento que ingresa ser parte del programa, 30,67 % percepción media y 16,0 % percepción baja.

Tabla 13. Variables Intermedias

Nivel de influencia de variables intermedias, según percepción de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	13	17,3	17,3
Medio	48	64,0	81,3
Alto	14	18,7	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición de influencia de variables intermedias en el clima organizacional.

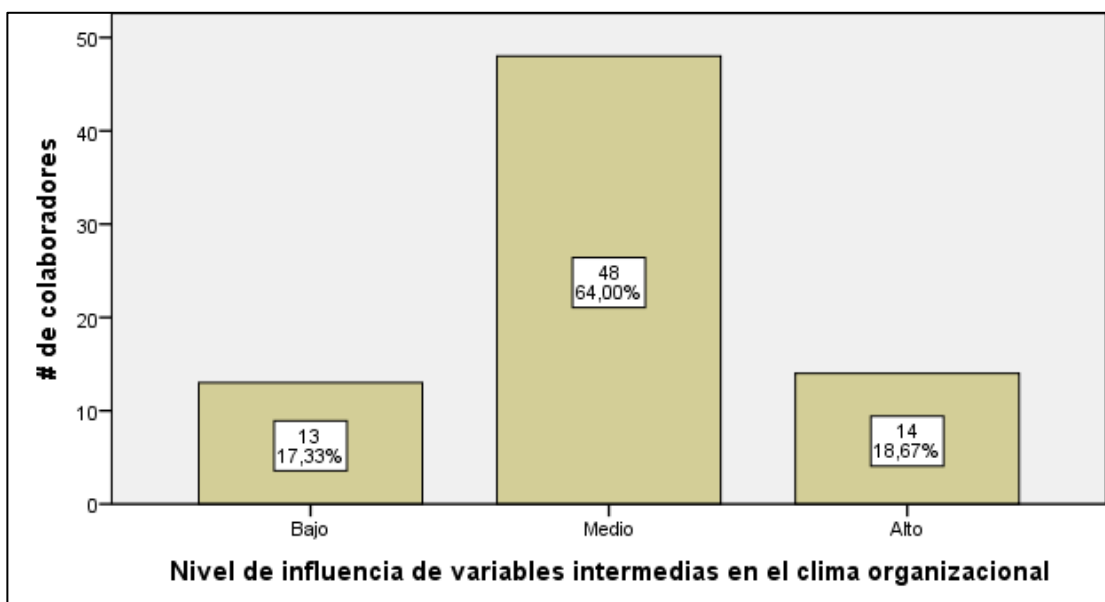


Figura 13. Nivel de influencia de variables intermedias en el clima organizacional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, según percepción de 75 colaboradores. **Fuente:** Tabla 13.

Interpretación:

En la Tabla 13 y Figura 13, se aprecia que según percepción 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, 64,00 % tienen una percepción media sobre la influencia de variables intermedias (motivación, rendimiento, comunicación, toma de decisiones y premios) en el clima organizacional, esto es debido que falta impulsar la motivación y la comunicación que es la base fundamental dentro del programa y por ende el colaborador se va tener un resultado de rendimiento y toma de decisiones claras, el 18,67 % percepción alto y el 17,33 % percepción bajo.

Tabla 14. Variables finales

Nivel de influencia de variables finales, según percepción de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	12	16,0	16,0
Medio	42	56,0	72,0
Alto	21	28,0	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición de influencia de variables intermedias en el clima organizacional.

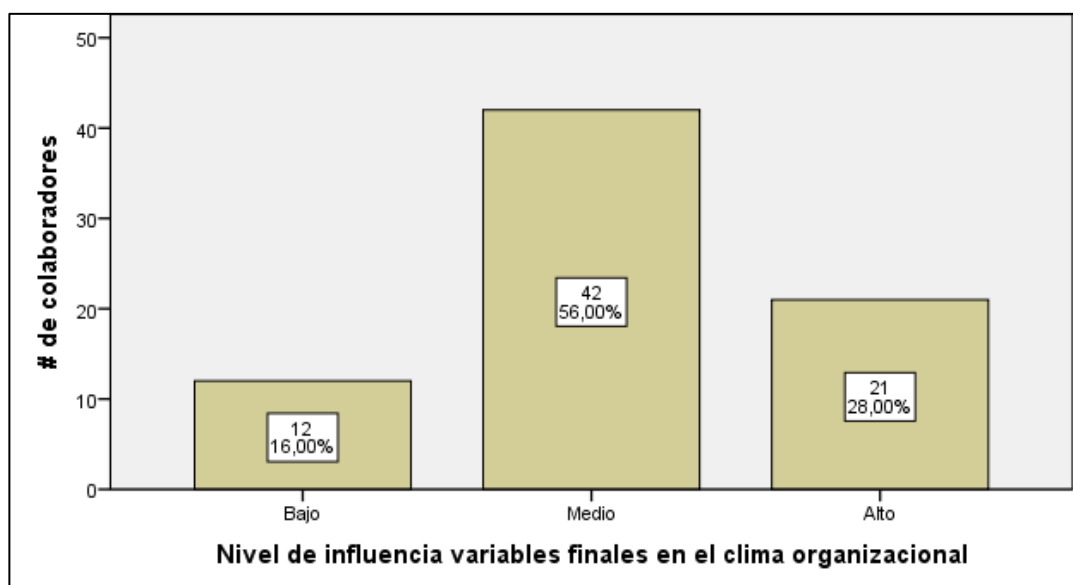


Figura 14. Nivel de influencia de variables finales en el clima organizacional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, según percepción de 75 colaboradores. **Fuente:** Tabla 14.

Interpretación:

En la Tabla 14 y Figura 14, se aprecia que según percepción de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, el 56 % tienen percepción media sobre influencia de

variables finales (productividad, ganancia y pérdida) en el clima organizacional, esto es debido cuanto se siente comprometido el colaborador con el programa con la finalidad de obtener resultados, el 28,0 % en un nivel alto y el 16,0 % en un nivel bajo.

Tabla 15. Clima Organizacional

Nivel de clima organizacional, según percepción de colaboradores

Categorías	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Bajo	5	6,7	6,7
Medio	46	61,3	68,0
Alto	24	32,0	100,0
Total	75	100,00	

Fuente: Escala de medición del clima organizacional.

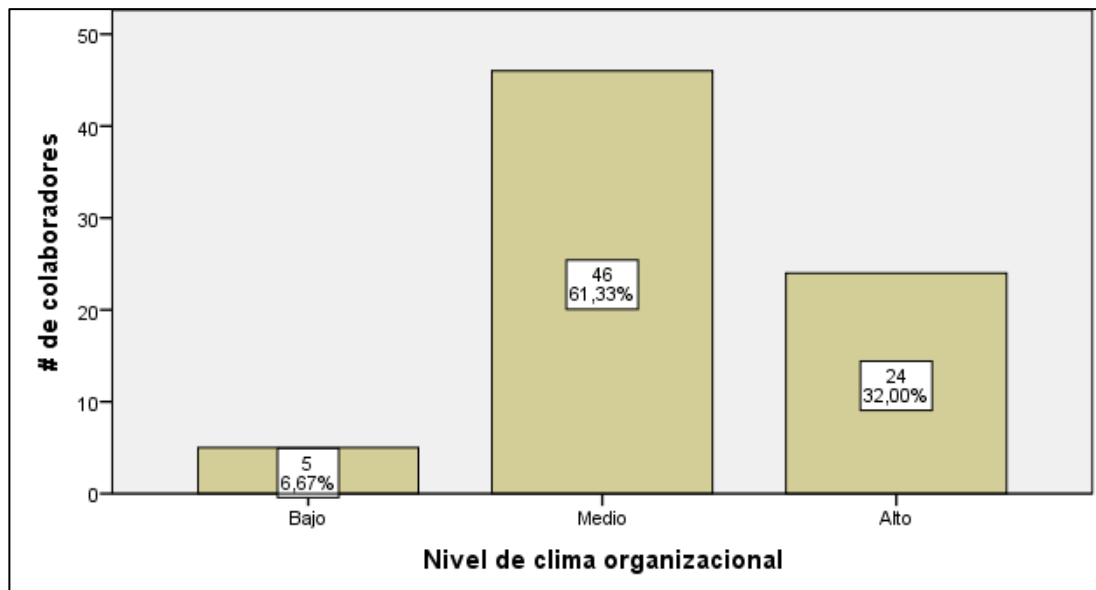


Figura 15. Nivel de clima organizacional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 1 2016 – 2017, según percepción de 75 colaboradores. **Fuente:** Tabla 15.

Interpretación:

En la Tabla 15 y Figura 15, se aprecia que según percepción de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar de Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, 61,33 % de ellos aprecian que el clima organizacional (de acuerdo a variables causales, intermedias y finales) está en un nivel medio, esto es debido al compromiso de todos los colaboradores del programa , ya que falta sentirse comprometidos y orgullosos de trabajar para dicho programa, el 32,0 % en un nivel alto y el 6,67 % en un nivel bajo.

4.3 Análisis inferencial

4.3.1 Prueba de normalidad de los datos

Para probar la normalidad de los datos, nos planteamos las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): Los datos de la dimensión necesidad fisiológica presentan distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H_1): Los datos de la dimensión necesidad fisiológica no presentan distribución normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos de la dimensión necesidad de seguridad presentan distribución normal.

Hipótesis Alterna (H_1): Los datos de la dimensión necesidad de seguridad no presentan distribución normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos de la dimensión necesidades sociales de amor y pertenencia presentan distribución normal.

Hipótesis Alterna (H_1): Los datos de la dimensión necesidades sociales de amor y pertenencia no presentan distribución normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos de la dimensión necesidad de estima presentan distribución normal.

Hipótesis Alterna (H_1): Los datos de la dimensión necesidad de estima no presentan distribución normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos de la dimensión necesidad de auto-realización presentan distribución normal.

Hipótesis Alterna (H_1): Los datos de la dimensión necesidad de auto-realización no presentan distribución normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos de la motivación laboral presentan distribución normal.

Hipótesis Alterna (H_1): Los datos de la motivación laboral no presentan distribución normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos del clima organizacional presentan distribución normal.

Hipótesis Alterna (H_1): Los datos del clima organizacional no presentan distribución normal.

Nivel de significancia a priori: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: O si $p < 0,05$, se rechaza H_0 o si $p > 0,05$, no se rechaza H_0

Tabla 16. Normalidad de datos.

Prueba de normalidad de los datos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Necesidad Fisiológica	,183	75	,000	,852	75	,000
Necesidad de seguridad	,148	75	,000	,941	75	,002
Necesidad social de amor y pertenencia	,190	75	,000	,849	75	,000
Necesidad de estima	,240	75	,000	,832	75	,000
Necesidad de auto realización	,265	75	,000	,802	75	,000
Motivación laboral	,117	75	,013	,968	75	,053
Clima organizacional	,110	75	,026	,985	75	,513

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 16 se observa que según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, no existe normalidad en la distribución de los datos de las variables mostradas (Sig. Asintótica bilateral: $p\text{-valor} < 0,05$), por lo que no podrán ser analizados con pruebas paramétricas, como es la correlación de Pearson. Aunque Shpiro-Wilk arroja un $p\text{-valor} > 0,05$, indica que las variables motivación laboral y clima organizacional podrían ser verificadas mediante la correlación de Pearson, en los otros casos utilizaremos su equivalente no paramétrico correlación de Spearman.

4.3.2 Prueba de hipótesis

Planteamiento de la hipótesis estadística:

Hipótesis nula (H_0): La necesidad fisiológica de los colaboradores no se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Hipótesis Alternativa (H_1): La necesidad fisiológica de los colaboradores se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Nivel de significación: el nivel de significación elegido para su verificación es de 5 % o 0,05, es decir, $\alpha = 0,05$. Para todo valor de $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 .

Aplicación de la prueba estadística:

Tabla 17. Correlación de Necesidades fisiológicas y Clima Organizacional

Correlación de Spearman entre Necesidades fisiológicas y Clima organizacional.

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Necesidad fisiológica	Coficiente de correlación (r_s)	0,415**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: El valor de $r_s = 0,415$ corresponde a una $p = 0,000 < \alpha = 0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación:

Entre la variable de necesidad fisiológica de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 -2017 y el clima organizacional, existe una correlación significativa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme aumenta el nivel de satisfacción de las necesidades fisiológicas de los colaboradores, hay una probabilidad muy alta que también aumente el nivel de clima organizacional.

4.3.2.1 Análisis de Correlación entre Necesidades de seguridad y Clima organizacional

Planteamiento de la hipótesis estadística:

Hipótesis nula (H_0): La satisfacción de la necesidad de seguridad de los colaboradores no se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Hipótesis Alternativa (H_1): La satisfacción de la necesidad de seguridad de los colaboradores se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Nivel de significación: el nivel de significación elegido para su verificación es de 5 % o 0,05, es decir, $\alpha = 0,05$. Para todo valor de $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 .

Aplicación de la prueba estadística:

Tabla 18. Correlación entre Necesidad de Seguridad y Clima organizacional

Correlación de Spearman entre Necesidad de seguridad y Clima organizacional.

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Necesidad de seguridad	Coefficiente de correlación (rs)	0,406**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: El valor de $r_s = 0,406$ corresponde a una $p = 0,000 < \alpha = 0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación:

Entre la variable satisfacción de necesidad de seguridad de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 - 2017 y el clima organizacional, existe una correlación significativa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme aumenta el nivel de satisfacción de las necesidades de seguridad de los colaboradores, hay una probabilidad muy alta que también aumente el nivel de clima organizacional.

4.3.2.2 Análisis de correlación entre Necesidades sociales de amor y pertenencia y Clima organizacional

Planteamiento de la hipótesis estadística:

Hipótesis nula (H_0): La satisfacción de la necesidad social de amor y pertenencia de los colaboradores no se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Hipótesis Alterna (H_1): La satisfacción de la necesidad social de amor y pertenencia de los colaboradores se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Nivel de significación: el nivel de significación elegido para su verificación es de 5 % o 0,05, es decir, $\alpha = 0,05$. Para todo valor de $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 .

Aplicación de la prueba estadística:

Tabla 19. Correlación Necesidad de amor y pertenecía y Clima organizacional

Correlación de Spearman entre Necesidad social de amor y pertenencia y Clima organizacional.

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Necesidad social de amor y pertenencia	Coeficiente de correlación (r_s)	0,347**
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: El valor de $r_s = 0,347$ corresponde a una $p = 0,002 < \alpha = 0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación:

Entre la variable satisfacción de necesidad social de amor y pertenencia de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 -2017 y el clima organizacional, existe una correlación significativa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme aumenta el nivel de satisfacción de las necesidades social de amor y pertenencia de los colaboradores, hay una probabilidad muy alta que también aumente el nivel de clima organizacional.

4.3.2.3 Análisis de correlación entre Necesidades de estima y Clima organizacional

Planteamiento de la hipótesis estadística:

Hipótesis nula (H_0): La satisfacción de la necesidad de estima de los colaboradores no se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Hipótesis Alternativa (H_1): La satisfacción de la necesidad de estima de los colaboradores no se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Nivel de significación: el nivel de significación elegido para su verificación es de 5 % o 0,05, es decir, $\alpha = 0,05$. Para todo valor de $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 .

Aplicación de la prueba estadística:

Tabla 20. Necesidad de estima y Clima organizacional

Correlación de Spearman entre Necesidad de estima y Clima organizacional.

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Necesidad de estima	Coeficiente de correlación (r_s)	0,262*
		Sig. (bilateral)	0,023
		N	75

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Toma de decisión: El valor de $r_s = 0,347$ corresponde a una $p = 0,023 < \alpha = 0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación:

Entre la variable satisfacción de necesidad de estima de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 -2017 y

el clima organizacional, existe una correlación significativa al nivel de significación de p menor que 0,05. Conforme aumenta el nivel de satisfacción de las necesidades de estima de los colaboradores, hay una probabilidad alta que también aumente el nivel de clima organizacional.

4.3.2.4 Análisis de correlación entre Necesidades de auto-realización y Clima organizacional

Planteamiento de la hipótesis estadística:

Hipótesis nula (H_0): La satisfacción de la necesidad de auto-realización de los colaboradores no se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Hipótesis Alterna (H_1): La satisfacción de la necesidad de auto-realización de los colaboradores se relaciona con el clima organizacional es un efecto del azar.

Nivel de significación: el nivel de significación elegido para su verificación es de 5 % o 0,05, es decir, $\alpha = 0,05$. Para todo valor de $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 .

Aplicación de la prueba estadística:

Tabla 21. Necesidades de auto- realización y Clima organizacional

Correlación de Spearman entre Necesidad de auto-realización y Clima organizacional.

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Necesidad de auto-realización	Coefficiente de correlación (r_s)	0,340**
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	75

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: El valor de $r_s = 0,340$ corresponde a una $p = 0,003 < \alpha = 0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación:

Entre la variable satisfacción de necesidad de auto-realización de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 -2017 y el clima organizacional, existe una correlación significativa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme aumenta el nivel de satisfacción de las necesidades de auto-realización de los colaboradores, hay una probabilidad alta que también aumente el nivel de clima organizacional.

4.4 Análisis de correlación entre motivación laboral y Clima organizacional

Planteamiento de la hipótesis de investigación:

Hipótesis nula (H_0): La motivación laboral de los colaboradores no se relaciona directamente con el clima organizacional es un efecto del azar.

Hipótesis Alterna (H_1): La motivación laboral de los colaboradores se relaciona directamente con el clima organizacional es un efecto del azar.

Nivel de significación: el nivel de significación elegido para su verificación es de 5 % o 0,05, es decir, $\alpha = 0,05$. Para todo valor de $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 .

Aplicación de la prueba estadística:

Tabla 22. Motivación laboral y Clima organizacional

Correlación de Pearson entre Motivación laboral y Clima organizacional.

		Clima organizacional	
Correlación de	Motivación laboral	Coeficiente de correlación (r)	0,627**
Pearson		Sig. (bilateral)	0,000
		N	75

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: El valor de $r = 0,627$ corresponde a una $p = 0,000 < \alpha = 0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación:

Entre la variable motivación laboral de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 1 2016 -2017 y el clima organizacional, existe una correlación significativa directa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme aumenta el nivel de motivación laboral de los colaboradores, hay una probabilidad alta que también aumente el nivel de clima organizacional.

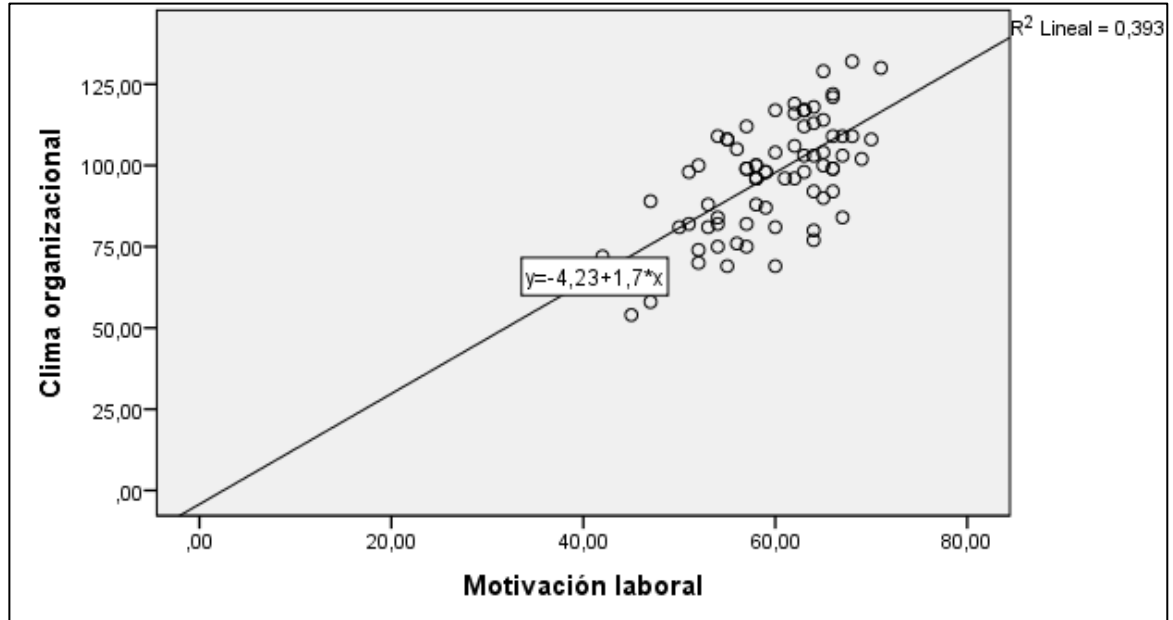


Figura 15. Dispersión de puntos entre Motivación laboral y Clima organizacional.

Fuente: Matriz de datos en SPSS v24.

Interpretación:

En la figura 15, se observa que existe una relación ascendente entre ambas variables. El coeficiente de determinación (R^2) indica que la variable motivación laboral explica al variable clima organizacional en un 39,3 %, el 60,7 % restante se debe a variables extrañas.

Por lo tanto, la motivación laboral se relaciona directamente (o influye positivamente) con el clima organizacional de los colaboradores, es decir, a mayor nivel de motivación laboral, mayor nivel del clima organizacional.

DISCUSION

La presente investigación hace referencia a la motivación laboral y clima organizacional que existe en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la unidad territorial Cajamarca 1.

Para Maslow 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, ya que plantea que las necesidades inferiores son las más prioritarias y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía.

Los resultados hallados describen la relación existente ascendente entre motivación laboral (necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia y de amor, necesidad de estima y necesidad de auto-realización) y clima Organizacional (variables casuales, variables intermedias y variables finales), así como sus niveles, en una población de 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, quienes en su mayoría cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años. En la figura 4 se aprecia que el 41,33 % de colaboradores encuestados tienen 1 año de servicio en el Programa Nacional de Alimentación Escolar De Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017, el 29,33 % 3 años, el 18,67 % 2 años, el 9,33 % 4 años y el 1,33 % más de 5 años.

En la figura 5 se aprecia que el 52,00 % de los encuestados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma tienen 30 años o menos, el 48,00 % restante 31 años o más, además se investigó que .En la figura 6 se aprecia que el 100 % de

colaboradores encuestados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 – 2017 tienen el nivel superior universitario.

La hipótesis central de la investigación, Entre las variable motivación laboral de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 -2017 y el clima organizacional, existe una correlación significativa directa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme aumenta el nivel de motivación laboral de los colaboradores, hay una probabilidad alta que también aumente el nivel de clima organizacional.

En la figura 16, se observa que existe una relación ascendente entre ambas variables. El coeficiente de determinación (R^2) indica que la variable motivación laboral explica a la variable clima organizacional en un 39,3 %, el 60,7 % restante se debe a variables extrañas.

Por lo tanto, la motivación laboral se relaciona directamente (o influye positivamente) con el clima organizacional de los colaboradores, es decir, a mayor nivel de motivación laboral, mayor nivel del clima organizacional.

Finalmente, es importante indicar que, existen estudios que indican que “la motivación laboral depende principalmente de las necesidades, edad de las personas, el tiempo de antigüedad que lleven laborando en dicha empresa; sin embargo debemos considerar que, de acuerdo a los resultados obtenidos, en el caso del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, un alto porcentaje de colaboradores tienen un tiempo de servicio entre 01 y 05 años, y el nivel general de

motivación no es el esperado y lo mismo ocurre con el clima organizacional, cuyo nivel es bajo, esto indicaría que los colaboradores no sienten que la institución satisfaga en gran manera sus expectativas laborales y por ende no han llegado a identificarse con esta y esto influye en su desempeño.

En tal sentido es fundamental que las áreas correspondientes tomen en cuenta dichas observaciones y puedan generar acciones que beneficien en el programa en su conjunto.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación de $r = 0,627$ corresponde a una $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 1 2016 – 2017, por consiguiente, existe una correlación significativa directa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme aumenta el nivel de motivación laboral de los colaboradores, hay una probabilidad alta que también aumente el nivel de clima organizacional.
2. Los factores que intervienen en la motivación laboral en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 1 2016 – 2017, se aprecia que el 57,33 % tienen un nivel alto en necesidades fisiológicas, el 69,33 % tienen el nivel medio satisfacción de necesidades de seguridad, el 92,0 % tienen el nivel alto en satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia, el 64,0 % tienen un nivel alto en satisfacción de necesidades de estima, el 45,33 % tienen un nivel medio en satisfacción de necesidad de autorrealización . Por lo tanto el nivel de motivación laboral de los colaboradores es alto con un 65,33 % y el 34,67 % nivel medio.
3. Con respecto a las dimensiones del clima organizacional de los 75 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 1 2016 – 2017, el 53,33 % tienen percepción alto sobre la influencia de las variables causales (evolución de la organización, estructura

organizativa, decisiones, competencias y actitudes), el 64,00 % tienen una percepción media sobre la influencia de variables intermedias (motivación, rendimiento, comunicación, toma de decisiones y premios) en el clima organizacional, el 56 % tienen percepción media sobre influencia de variables finales (productividad, ganancia y pérdida), de acuerdo a las variables casuales, intermedias y finales de estima que el 61,33 % de los colaboradores aprecian que el clima organizacional está en un nivel medio, el 32,0 % en un nivel alto y el 6,67 % en un nivel bajo.

4. Se determinó que existe una correlación entre la motivación laboral y clima organizacional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Cajamarca 2016 -2017, se obtiene que conforme aumenta el nivel de satisfacción de las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima, necesidad de correlación de los colaboradores, existe una correlación significativa al nivel de significación de p menor que 0,01 lo que significa que si aumenta la satisfacción de nuestras necesidades también aumente el nivel de clima organizacional.

RECOMENDACIONES

El programa Qali Warma por ser una entidad pública, prestadora de servicios de alimentación escolar, que brinda a niños y niñas de las diferentes instituciones públicas del nivel inicial a partir de 03 años, nivel primario y en zonas de la amazonia peruana nivel secundaria, debe tener en cuenta la seguridad y estabilidad de sus colaboradores, para una mejor permanencia, productividad, capacitándoles en temas relacionados con sus expectativas y campo laboral.

- Crear capacitaciones, incentivos y reconocimientos permanentes por parte del programa y en especial en el área de supervisión y monitoreo del servicio alimentario, hacia los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la unidad territorial Cajamarca1, generando mayor satisfacción y motivación para realizar el trabajo con mayor interés. Entre los que llaman la atención están: actividades culturales – recreativas, días de descanso, actividades con la familia, recuerdos por años de permanencia en el programa, aumento de sueldos, bonificaciones para los colaboradores que se encuentran en las zonas más alejadas de cada provincia, felicitaciones personales y detalles.
- Fomentar actividades lúdicas, deportivas y culturales, para los colaboradores y sus familias que los permitan salir de la rutina y el estrés ocasionado por el trabajo ejecutado y aprovechar espacios de esparcimiento e integración.

- Implementar los exámenes psicológicos en cada convocatoria del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma y seleccionar al personal adecuado para cubrir las plazas de trabajo.
- Implementar estrategias orientadas a los factores motivacionales de cada colaborador permitiendo un mejor desempeño; y así mismo realizar una mejor comunicación con las diferentes áreas que funciona en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

Según la información recopilada los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, perciben un grado de clima organizacional nivel medio, por lo que es importante y necesario que existan mecanismos para mejorar el ambiente laboral de los colaboradores, fortaleciendo la estabilidad emocional, social y productiva de los empleados.

Por tanto, esos mecanismos deben estar encaminados a mejorar las relaciones humanas que afectan directamente el clima organizacional, algunos de estos pueden ser:

- Reuniones periódicas con los colaboradores en las que se hagan preguntas y se compartan los problemas.
- Ayudar a los demás a desarrollar un estilo de liderazgo propio
- Aprender a escuchar a los subordinados y viceversa.

Las relaciones humanas positivas se construyen cuando se busca el bienestar de la otra persona y se desea ver que ella sea recompensada en el programa.

REFERENCIAS

- Alderfer, C. (1969). Una prueba empírica de una nueva teoría de necesidad humana. *Psychological Review*.
- Arias, M. (2004). Factores de clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concendientes a los cuidados intensivos neonatales en el Hospital Nacional del niño.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Blumer, H. (1969). *Perspective and method*. Prentice - Hall.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Módulo 404 Red de Psicología online – www.galeon.com/pcazau .
- Correa, F. L. (2012). *los factores higiénicos de herzberg no son suficientes para motivar*. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012_AD_003.pdf?sequence=1
- Cuadra, A., & Veloso, C. (2010). Grado de supervicion como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivacion y clima organizacional. *Revista Chilena de ingenieria*, 15-25.
- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacion laboral y su influencia en la productividad*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Guion, R. (1973). Organizational Behavior and Human Performance. *Organizational climate*, 120.125.
- Herzberg, F. I. (1959). Teoria de los dos factores.
- Huamini, N. N. (2015). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del 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
- Indik, B. (1965). Organitational Size and member participation . *Human Relations*, 339-350.

- Inkson , J., & Pugh, D. (1968). Organization context and structure. *Administrative Science Quarterly*, 318-329.
- James, L. (1982). *Aggregation bias in estimates of perceptual agreement*, 219-239.
- James, L. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 219,239.
- James, L. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement . *Jornual of Appliet Psychology*, 219, 239.
- James, L., & Jones, A. (1974). Organizational Climate. *Psychological Bulletin*, 1096-1112.
- Joyce, W., & Slocum , J. (1979). *Climates in organizations*. Colombia: Columbus, ON: Grid.
- Joyce, W., & Slocum, J. (1984). Colletive Climate : Agreement as a Basis for Definig Aggregate Climate in Organitationes. *Academy of Management Journal*, 721-742.
- Leiva Quispe, R. V. (2013). *Factores que intervienen en la motivacion laboral del profesional de enfermeria de salal de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo*.
- Likert, R. (1961). *Un nuevo metodo de gestiønn y dirección*. Bilbao: Deusto: Nueva York : McGraw- Hill.
- Litwin, G., & Stringer , R. (1968). *Motivacion y Clima Organizacional de Boston*.
- LLaguento , L. E., & Becerra, S. (Junio de 2014). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divermotor*. Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/4936/Llaguento%20D%C3%ADaz%20Luis%20Edgar%20y%20Becerra%20Camacho%20Sol.pdf?sequence=1>
- Locke, E. A. (1968). *La teoría de la fijación de metas u objetivos* . Prentice- Hall.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid , España: Díaz de Santos S.A.
- McClelland, D. (1998). PSICOLOGIA DE LA MOTIVACIÓN. *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA* , 529-532.

- Nicole, P. M. (2014). Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Pereira-Catherine.pdf>
- Oswaldo, C. P. (2010). *Relacion 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, I. (Junio de 2014). *Clima Organizacional*. Lima. Obtenido de file:///C:/Users/Hp/Downloads/castillo_davila_natalia_clima_motivacion.pdf
- Payne, R., & Pugh, D. (1976). *Organizational structure and climate*. Chicago: Rand McNally.
- Pelekais, C., Nava, A., & Tirado, L. (2006). *Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los medios gerencialesmedios de las MYPES*. Venezuela. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/artectexto/tel/tel-019/tel-019-007/texto.pdf>
- Peña, M., Diaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relacion del clima organizacional y la satisfaccion laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Adminitracion y Finazas*, 14.
- Perez, N. O., & Rivera, P. (2013). *El clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía*. Iquitos.
- Polo, L. J. (2008). *Diseño de una propuesta estrategica para mejorar la percepcion finl del consumidor a travez de la motivacion del personal de las empresas de servicios publicos domiciliarios*.
- Poole, M., & McPhee, R. (1983). *A structurational analysis of Organizational Climate* . Beverly Hills: Sage.
- Schneider, B., & Reichers , A. (1983). on the etiology of climates. *Personnel psychology*, 19- 36.
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). On the etiology of climates . *Personnel Psychology*, 19-39.
- Sierra, R. (2003). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Thomson Editores Spain.
- Terborg, J. (1981). Interactional psychology and research of human behaviour in organitationes. *Academy of Management review*, 569-576.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad*. Buenos Aires : Editorial de la Ciencias.

Vroom, V. H. (1994). *Work an Motivation*. Jossey - Bass.

Werter, W., & Keith , D. (2010). *Administracion de personal y recursos humanos*. Bolivia. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/96b1f49be9592baba2daf281e52ce6c6.pdf>

APÉNDICE

**FORMULARIO PARA EL PERSONAL MONITORES DE GESTION LOCAL QALI WARMA
UT CAJAMARCA1**

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer la relación de la motivación laboral con el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

Es preferible carecer de un dato que tener un dato falso.

CARGO: _____ **SEXO:** _____
ANTIGÜEDAD: _____ **EDAD:** _____ **ESTUDIOS:** _____

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar el clima organizacional, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en el recuadro, la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima.

GRACIAS POR SU COOPERACIÓN.

Y.1 VARIABLES CASUALES	ESCALA DE VALORACIÓN				
Y.1.1 Evolución de organización	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.1.1.1 Al ingresar al programa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
Y.1.2 Estructura organizativa.	ESACALA DE VALORACIÓN				

	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.1.2.1 Conozco claramente la estructura organizativa del programa					
Y.1.2.2 Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
Y.1.3 Decisiones	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.1.3.1 La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
Y.1.3.2 Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo.					
Y.1.4 Competencias	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.1.4.1 Indago sobre temas que son de mi competencia.					
Y.1.4.2 Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
Y.1.4.3Tengo capacidad de análisis y planificación					
Y.1.5 Actitudes	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.1.5.1 Aspiro a otros cargos.					

Y.1.5.2 Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
Y.2 VARIABLES INTERMEDIAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
Y.2.1 Motivación	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.2.1.1 Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral					
Y.2.1.2 En el programa se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					
Y.2.1.3 Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
Y.2.2 Rendimiento	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.2.2.1 Estoy enterado del rendimiento actual del programa.					
Y.2.3 Comunicación	ESCALA DE VALORACION				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.2.3.1 Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo					
Y.2.3.2 Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.					
Y.2.3.3 La información es clara para realizar las actividades					
Y.2.4 Toma de decisiones	ESCALA DE VALORACIÓN				

	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.2.4.1 Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
Y.2.4.2 Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
Y.2.5 Premios	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.2.5.1 Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.					
Y.2.5.2 Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
Y.3 VARIABLES FINALES	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.3.1 Productividad					
Y.3.1.1 Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento del programa.					
Y.3.1.2 Colaboro intensamente en el logro de objetivos del programa.					
Y.3.2 Ganancia	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.3.2.1 El programa brinda salarios justos, de acuerdo a las actividades que realizan					

Y.3.2.2 El programa brinda la oportunidad a ascender a puestos superiores					
Y.3.2.3 Recibes capacitaciones constantes					
Y.3.3 Perdida	ESCALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Y.3.3.1 El Clima laboral del programa es eficiente para realizar tus actividades.					
Y.3.3.2 Considero que reconocen mi trabajo.					

**FORMULARIO PARA EL PERSONAL MONITORES DE GESTION LOCAL QALI WARMA
UT CAJAMARCA1**

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer la relación de la Motivación Laboral con el Clima Organizacional de los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

Es preferible carecer de un dato que tener un dato falso.

Agradezco su colaboración y participación.

CARGO: _____ **SEXO:** _____

ANTIGÜEDAD: _____ **EDAD:** _____ **ESTUDIOS:** _____

CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar la motivación laboral, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en el recuadro, la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima.

GRACIAS POR SU COOPERACIÓN.

X.1 Necesidad fisiológica	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.1.1 SATISFACCIÓN DE NECESIDAD	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.1.1.1 Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.					
X.1.1.2. Soy exitoso/a en la vida y/o en el trabajo y mis compañeros lo reconocen. Me siento satisfecho/a con la responsabilidad y el rol que desempeño en mi vida y/o trabajo, mi estatus, mi reputación y mi nivel de autoestima.					
X.2 Necesidad Seguridad	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.2.1 sueldo	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.2.1.1. Mi vida tiene por lo general rutina y estructura- los largos periodos de caos incontrolable son raros o inexistentes para mí.					
X.2.1.2. La remuneración que percibe usted ¿Responde al trabajo realizado?					
X.2.1.3. Aparte de realizar una dieta y decisión personal, yo nunca he aguantado hambre por falta de comida, o falta de dinero para comprarla.					
X.2.2 SEGURIDAD	ESCALA DE VALORACIÓN				
	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.2.2.1 Por lo general me siento a salvo y seguro/a en el trabajo, el hogar, etc. y protegido/a de todo daño.					

X.2.2.2 Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.					
	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.2.3 MANTENIMIENTO DE ORDEN.	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.2.3.1 Crees que el programa está estructurado con la distribución de sus áreas.					
X.3 NECESIDADES SOCIALES DE AMOR Y PERTENENCIA.	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.3.1 DEPENDENCIA	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.3.1.1 Mi familia me ama y me siento parte de ella.					
X.3.1.2 Por encima de todo busco activamente la belleza, forma y balance en todas las cosas que me rodean. La cultura y las artes son un tema de interés central para mí.					
	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.3.2 Necesidad de adaptarse	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.3.2.1 Tengo buenas relaciones con mis amigos y colegas – ellos me aceptan por lo que soy					
	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.3.3 NECESIDAD DE RELACIONARSE	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.3.3.1 La búsqueda de conocimiento y comprensión de las cosas, aparte de que es necesario para mi trabajo, es algo extremadamente importante para mí.					
X4 NECESIDAD DE ESTIMA	ESCALA DE VALORACIÓN				
X.4.1 NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.4.1.1 Soy consciente de mí mismo/a es una de mis mayores prioridades.					

X 4.1.2 Mi meta es lograr el auto-conocimiento y la “iluminación”. Lo más importante para mí es llegar a mi máximo potencial; realizarme. Yo busco e invito experiencias que me lleven a la cima.					
X.5 NECESIDAD DE AUTO-REALIZACION	ESCALA DE VALORIZACION				
X.5.1 NECESIDAD DE SATISFACCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE/NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.5.1.1. Lo más importante para mí es ayudar/asistir a los demás para que alcancen su máximo potencial, cualquier que sea, así sea a costo mío.					

ANEXOS

ANEXO 1

“COLABORADORES DEL PNAE QW 2016 -2017”



Foto N° 01: Se aprecia a los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma 2016-2017, antes de aplicar las encuestas.



Foto N° 02: Se aprecia que colaboradores, se encuentran recibiendo instrucciones, para la aplicación de las encuestas.



FOTO N° 03: Se aprecia que colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma 2016-2017, se encuentran resolviendo las encuestas.



ANEXO 2

Cajamarca, 04 de marzo del
2017.

SOLICITO: Validación de instrumento.

M.Cs. Gabriela Aliaga Zamora

Especialista en investigación

Presente.

Me dirijo a usted para saludarlo y al mismo tiempo, tenga la amabilidad de validar los instrumentos de la investigación titulada: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA, CAJAMARCA 2016 - 2017"**.

Le adjunto la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y los instrumentos a validar para que tenga en consideración al momento de emitir su juicio.

Se le pide pueda llenar las siguientes fichas para poder realizar la validación:

- a) Ficha de datos del experto.
- b) Ficha de evaluación de ítems (o indicadores).
- c) Ficha de evaluación global del instrumento.

Le agradezco de antemano su gentil colaboración

Atentamente.



Mg. Soc. Gabriela J. Aliaga Zamora
R C S P 2421

IVI KATERINE SILVA CUZCO
ALEIDA GUEVARA SEGURA
Maestría en Administración Estratégica de Negocios.
Escuela de Postgrado UPAGU.

ANEXO 3

DATOS DEL EXPERTO.

FORMACIÓN PROFESIONAL	Licenciado en Sociología	Universidad Nacional de Cajamarca
POSTGRADO:	Maestría en Gestión Ambiental	Universidad Nacional de Cajamarca
DOCTORADO:	Doctor en Psicología	Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo
EXPERIENCIA LABORAL:	Universidad Nacional de Cajamarca; proyectos con el MINEDU – DIGC, investigadora social, Programa Nacional de Saneamiento Rural (PNSR), consultora independiente en temas de Educación Sanitaria, Liderazgo y Gestión.	Perú

Características que lo determinan como experto :

Candidato a Doctor en Psicología, Magíster en Gestión Ambiental y consultora independiente en temas de Educación Sanitaria, Liderazgo y Gestión. Actualmente formo parte del equipo institucional de la UPAGU.


Mg. Soc./ Gabriela J. Alaga Zamora
R C S P 2421

ANEXO 4

FICHA DE EVALUACION GLOBAL DEL INSTRUMENTO.

Apreciado profesor:

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De responder de manera negativa a algunos de ellos, especifique en comentario el porqué.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIO
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2. Si las instrucciones son fáciles de seguir	X		
3. Si el instrumento esta organizado en forma lógica.	X		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6. Si las alternativas de respuestas son las apropiadas.	X		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8. (*) Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9. (*) Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10. (*) Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

(*) Se responderán en función a como este conformado el instrumento de investigación.


 Mg. Soc. Gabriela J. Allaga Zamora
 R. C. S. P. 2421

ANEXO 5



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma

PROCESO CAS Nº 346 - 2017

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE DOS (02) MONITORES DE GESTIÓN LOCAL DE LA UNIDAD TERRITORIAL CAJAMARCA 1, PROVINCIA DE : SAN MARCOS

I. GENERALIDADES

1 Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios de dos (02) Monitores de Gestión Local de la Unidad Territorial Cajamarca 1 del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

2 Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante

Unidad de Supervisión, Monitoreo y Evaluación - PNAEQW.

3 Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

Comité Evaluador CAS.

4 Base legal

- a. Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- b. Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo Nº075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM.
- c. Ley Nº 26771 y su Reglamento aprobado por D.S. 021- 2000 -PCM
- d. Artículo 42° de la Ley Nº 27444- del Procedimiento Administrativo General.
Procedimiento de selección de personal del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, aprobada por Resolución de Dirección Ejecutiva Nº 146-2017-MIDIS-PNAEQW
- e. N° 146-2017-MIDIS-PNAEQW
- f. Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	Experiencia General: Experiencia laboral mínima de un (01) año en el sector público y/o privado, debidamente sustentado. Experiencia Específica: Experiencia laboral mínima de ocho (08) meses en programas/proyectos sociales de alimentación, sector salud, o similar en el sector público y/o privado.
Competencias	Competencias Genéricas: Vocación de servicio, Sentido de urgencia, Integridad y comportamiento ético. Competencias Específicas: Orientación a la Calidad, Pensamiento Analítico, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo y bajo presión.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	Título profesional o Grado Académico de Bachiller o Título Técnico en : Enfermería, Obstetricia, Educación, Ciencias Sociales o Carreras relacionadas a los alimentos.
Cursos y/o estudios de especialización	+ Capacitación en BPM o similar. + Capacitación en Buenas Prácticas de Higiene y Manipulación de Alimentos o similar. + Conocimientos de Ofimática a nivel básico.
Requisito Indispensable	Requisito Indispensable: Residir en la provincia de la convocatoria a la cual postula (la que debe sustentarse con una declaración jurada)
Otros requisitos	Requisito De Preferencia: De preferencia dominio de algún idioma de la zona (quechua, aymara, o de la zona respectiva).

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

1. Ejecutar las actividades relacionadas a los procesos operativos del programa a nivel del ámbito asignado.
2. Supervisar y brindar asistencia técnica a la gestión del servicio de alimentación.
3. Aplicar en campo los instrumentos de supervisión y monitoreo definidos por la Unidad de Supervisión y Monitoreo.
4. Ingresar la información recogida en los aplicativos web del programa.
5. Ejecutar el plan de supervisión y asistencia técnica en campo a nivel del ámbito asignado.
6. Aplicar las estrategias de supervisión y asistencia técnica en las visitas a los Comités de Alimentación Escolar.
7. Elaborar hoja de ruta, cronograma de trabajo y plan de campo, en coordinación con el equipo técnico de la Unidad Territorial para operativizar los procesos en los que se participa.
8. Orientar a los usuarios durante su permanencia en el programa, a fin de promover cambios en las conductas de ellos y fortalecimiento de las redes sociales a nivel del ámbito asignado.
9. Coordinar y promover redes de trabajo con las instituciones educativas a nivel del ámbito asignado.
10. Coordinar y promover redes de trabajo con los establecimientos de salud a nivel del ámbito asignado.
11. Coordinar y promover redes de trabajo con los gobiernos locales (provincial, distrital y centros poblados) del ámbito asignado.
12. Brindar asistencia técnica a los gobiernos locales que forman parte del plan de incentivos municipales relacionados al programa.
13. Consolidar y sistematizar la información recogida mediante acciones de supervisión, monitoreo y asistencia técnica del ámbito asignado.
14. Implementar acciones inmediatas y realizar el seguimiento ante la presentación de incidentes respecto a la provisión del servicio de acuerdo a los procedimientos establecidos por el programa, previa coordinación con el Jefe de la Unidad Territorial o quien este designe como responsable.
15. Remitir semanalmente y mensualmente el reporte del avance del trabajo de supervisión y monitoreo en campo del ámbito asignado.
16. Brindar asistencia técnica a vigilantes sociales sobre mecanismos de monitoreo social.
17. Realizar la promoción, el seguimiento y la sistematización de las acciones de vigilancia social.
18. Participar en las acciones para la Conformación de los Comités de Alimentación Escolar (CAE) en el ámbito asignado.
19. Participar en las acciones para la Capacitación de los Comités de Alimentación Escolar (CAE) en el ámbito asignado.
20. Elaborar informes solicitados por el Jefe de la Unidad Territorial o quien este designe como responsable.
21. Otras funciones que en el ámbito de su competencia le asigne o delegue el Jefe de la Unidad Territorial o quien este designe como responsable.

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	Unidad Territorial Cajamarca 1 del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.
Duración del contrato	Tres (03) meses desde la suscripción del contrato
Remuneración mensual	S/ 2,500.00 (Dos mil quinientos y 00/100 soles) mensuales. Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.

V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

CONVOCATORIA			
1	Aprobación de la Convocatoria	24/08/2017	Dirección Ejecutiva
2	Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo	25/08/2017 al 08/09/2017	Unidad de Recursos Humanos
3	Publicación de la convocatoria en la página web del Programa Nacional de Alimentación Escolar: www.qaliwarma.gob.pe	11/09/2017	Unidad de Recursos Humanos / Unidad de Tecnología de la Información
4	Registro de datos de postulante en la sección: "Trabaja con nosotros" del portal www.qaliwarma.gob.pe y recepción de documentación física de postulantes a la convocatoria CAS.	11/09/2017 al 15/09/2017	Postulantes
SELECCIÓN			
5	Etapas de Evaluación Curricular	19/09/2017 al 26/09/2017	Comité Evaluador CAS
6	Publicación de resultados de la evaluación de la ficha curricular en la web del programa: www.qaliwarma.gob.pe y aptos para la fase de entrevistas y sedes de entrevistas.	27/09/2017	Unidad de Recursos Humanos / Unidad de Tecnología de la Información
7	Evaluación Técnica	No aplica	
8	Etapas de Entrevista	28/09/2017 al 04/10/2017	Comité Evaluador CAS
9	Publicación de resultado final en la web del programa: www.qaliwarma.gob.pe	05/10/2017	Unidad de Recursos Humanos / Unidad de Tecnología de la Información
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO			
10	Suscripción y Registro del Contrato	06/10/2017 al 12/10/2017	Unidad de Recursos Humanos