



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“CLIMA ORGANIZACIONAL”

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
EDUCACIÓN**

AUTOR (es) : RAYGADA RAMÍREZ, Oscar Rene
RENGIFO MÁRQUEZ, Carlos Alberto

ASESOR (es) : Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.

San Juan Bautista – Maynas - Loreto - 2020

DEDICATORIA

A mi padre: Oscar Raygada Correa

A mi madre: Mariela Ramírez Torres

A mi esposa: Prisilia Banio Sánchez

A mi hermana: Patricia Raygada Ramírez

Oscar R.

DEDICATORIA

A mi padre: Carlos Rengifo Pinche

A madre: Emilia Márquez López

A mi esposa Pilar e hijos Emilia y José.

Carlos A.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales.

Los Autores

ACTA DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 145-UCP-FEH-2020 del 4 de diciembre del 2020, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

Lic. Silvia Del Carmen Arévalo Panduro MgPresidente

Lic. Vittorio Romero Ríos Mg.....Miembro

Lic. Max Luna Rojas Mg.....Miembro

En San Juan Bautista siendo las 10:00 horas del día Lunes 7 de diciembre del 2020, en sesión virtual via ZOOM, se constituyó el Jurado para escuchar las Explicaciones y defensa del Trabajo de Investigación Titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL"**

Presentado por el, la o (los) (las) Bachilleres:

RAYGADA RAMÍREZ OSCAR RENE Y

RENGIFO MÁRQUEZ CARLOS ALBERTO

Asesor (es)

Lic. CECILIA RÍOS PÉREZ Mg

Como requisito para optar el Título Profesional de Educación con Especialidad en Matemática y Física. Luego de EVALUAR, se DICTAMINA que el **TRABAJO DE SUFICIENCIA** cumple con las exigencias Académicas y de Investigación en Fondo y forma exigidos por el **MARCO PROCEDIMENTAL PARA LA ELABORACIÓN, PRESENTACIÓN, SUSTENTACIÓN Y PUBLICACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y/O TRABAJOS DE SUFICIENCIA PROFESIONAL A NIVEL DE PREGRADO Y POSGRADO** de la Universidad Científica del Perú y pueda realizar el correspondiente Trámite Administrativo.

En fe de lo cual los miembros del jurado Evaluador y Dictaminador del Trabajo de Investigación firmamos el acta.



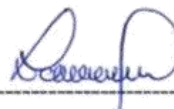
Lic. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO Mg.

Presidente



Lic. Vittorio Romero Ríos Mg.

Miembro



Lic. Max Luna Rojas Mg.

Miembro

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El trabajo de Suficiencia Profesional Titulado:

"CLIMA ORGANIZACIONAL"

De los alumnos: **RAYGADA RAMÍREZ OSCAR RENE Y RENGIFO MÁRQUEZ CARLOS ALBERTO**, de la Facultad de Educación y Humanidades, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **17% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 30 de noviembre del 2020.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CJRA/lasda
223-2020

Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP_educacionsecundaria_2020_TrabajoInvestigacion_OscarRaygada_
(D86089483)
Submitted: 11/20/2020 4:47:00 PM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 17 %

Sources included in the report:

UCP_EDUCACION_2019_TSP_PANDUROYSOLSOL_V1.pdf.pdf (D59357187)
UCP_EDU_2019_TSP_PIERRE PACHECO_STEANNY PADILLA_VI.pdf (D80211602)
TESIS DE BLANCA PARA IMPRIMR.docx (D50762471)
ÑIQUE NUÑEZ RONNY PASCUAL.docx (D40567167)
<https://core.ac.uk/download/pdf/71399339.pdf>
<https://docplayer.es/82464743-Universidad-inca-garcilaso-de-la-vega.html>
<https://1library.co/document/myj61dmz-organizacional-desempeno-laboral-personal-institucion-educativa-negron-trujillo.html>
<https://www.monografias.com/trabajos104/clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-instituciones-educacion-basica/clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-instituciones-educacion-basica.shtml>

Instances where selected sources appear:

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Página de Aprobación	v
Acta del Trabajo de Investigación	vi
Constancia de Originalidad del Trabajo de Investigación	vii
Índice	viii
Resumen. Palabras Clave	ix
Abstract. Key Words	x
 Introducción	 01
 Capítulo I: Clima Organizacional	
1.1. Definición de Clima Organizacional	03
1.2. Características del Clima Organizacional	04
1.3. Importancia del Clima Organizacional	04
1.4. Enfoques del Clima Organizacional	05
1.5. Teorías del Clima Organizacional	05
1.5.1. Teoría según Likert	05
1.5.2. Teoría según Sonia Palma	06
1.6. Tipos de Clima Organizacional	07
 Conclusiones	 08
Recomendaciones	09
Referencias Bibliográficas	10

CLIMA ORGANIZACIONAL

**AUTOR (es) : RAYGADA RAMÍREZ, Oscar Rene
RENGIFO MÁRQUEZ, Carlos Alberto**

RESUMEN

Es importante saber que el clima organizacional desempeña un papel fundamental, desde el momento que el docente inicia sus actividades en el proceso educativo, hasta que cesa en sus funciones, una gran parte de su vida profesional se ve influida por las políticas y procedimientos que regulen el comportamiento humano en la institución, su relación con los directivos, con sus colegas, así como las experiencias de su vida profesional, se mezclan en un ambiente completo que rete su capacidad de ajuste organizacional.

El estudio del clima organizacional es fundamental para toda aquella persona que quiera participar ya sea de manera directa o indirecta en una organización, debido a que se precisa conocerlas bien para poder interactuar y relacionarse de manera exitosa en ellas. Asimismo, señala que es importante conocer cómo son y cómo funcionan las organizaciones para entender sus manifestaciones, características y, consecuentemente, sus éxitos y fracasos. (CHIAVENATO, I., 2009)

El presente Trabajo de Investigación se centra en conocer el Clima Organizacional. Importante en lo teórico porque los resultados del Trabajo de investigación podrán incorporarse al conocimiento teórico científico. En lo metodológico porque orienta la forma de operacionalizar la variable en estudio, el que permitirá la elaboración del instrumento de recolección de datos. En lo práctico porque ayudara a resolver problemas relacionado al clima organizacional y en lo social porque los beneficiarios de la investigación será la comunidad educativa.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional.

ORGANIZATIONAL CLIMATE

**AUTOR (es) : RAYGADA RAMÍREZ, Oscar Rene
RENGIFO MÁRQUEZ, Carlos Alberto**

ABSTRACT

It is important to know that the organizational climate plays a fundamental role, from the moment the teacher begins his activities in the educational process, until he ceases his functions, a large part of his professional life is influenced by the policies and procedures that regulate human behavior in the institution, his relationship with managers, with his colleagues, as well as the experiences of his professional life, are mixed in a complete environment that challenges his capacity for organizational adjustment.

The study of the organizational climate is essential for anyone who wants to participate either directly or indirectly in an organization, because it is necessary to know them well in order to successfully interact and relate to them. It also points out that it is important to know how organizations are and how they work to understand their manifestations, characteristics and, consequently, their successes and failures. (CHIAVENATO, I., 2009)

This Research Work focuses on knowing the Organizational Climate. Theoretically important because the results of the Research Work may be incorporated into the theoretical scientific knowledge. Methodologically because it guides the way to operationalize the variable under study, which will allow the development of the data collection instrument. In the practical because it will help solve problems related to the organizational climate and socially because the beneficiaries of the research will be the educational community.

KEYWORDS: Development. Organization.

INTRODUCCIÓN

La educación como fenómeno social, el método educativo amerita de mucha atención, lo que conlleva a que su calidad necesite verse superada de acuerdo con la realidad educativa del país y la educación requiere de docentes innovadores promotores de estrategia esto dependerá del ambiente, del clima laboral en la que viven y de qué manera los factores del clima organizacional influyen en los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.

El clima organizacional no es de exclusiva competencia de las empresas, también corresponde a entidades o instituciones que incluyen la conformación de grupos de trabajo. En los entornos educativos también es bastante relevante que las directivas diseñen un conjunto de estrategias que les permitan favorecer los aspectos claves para promover un adecuado ambiente laboral. (RIVERA, Mailing; VALENZUELA, Álvaro, 2000)

El Trabajo de Investigación “**CLIMA ORGANIZACIONAL**”, es de mucha importancia en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas. En ese sentido nos planteamos como objetivos:

Objetivos General

Conocer el Clima Organizacional a partir de sus dimensiones básicas.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar las características del Clima Organizacional
- ✓ Analizar la importancia del Clima Organizacional.
- ✓ Analizar los enfoques del Clima Organizacional.
- ✓ Analizar las teorías del Clima Organizacional.
- ✓ Analizar los tipos de Clima Organizacional.

El trabajo de investigación abordada 1 capítulo, a decir:

Capítulo I: “Clima Organizacional”, sobre el análisis de 6 puntos fundamentales: Definición de Clima Organizacional, Características del Clima Organizacional, Importancia del Clima Organizacional, Enfoques del Clima Organizacional, Teorías del Clima Organizacional y Tipos de Clima Organizacional.

Además, se plantea las conclusiones y recomendaciones, adjunto la respectiva referencia bibliográfica.

En cuanto dificultades, que, por cierto, siempre existen, destaca la bibliografía actualizada y el tiempo, pero superados con dedicación, lo que nos permite presentar este modesto trabajo de investigación con fines de obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación.

Nuestro mayor agradecimiento a la Universidad Científica del Perú. Institución que hoy nos da la oportunidad de ampliar y profundizar nuestras convicciones personales y así desenvolvemos en el futuro como eficientes y eficaces profesionales de la Educación, y agradecido de la Universidad que nos forma.

Los Autores

Capítulo I:

Clima Organizacional

1.1. Definición de Clima Organizacional

El clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (MÉNDEZ, C., 2006)

El clima organizacional es el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las. (CHIAVENATO, I., 2009)

Para (WILLIAMS RODRÍGUEZ, 2013) indica que: *“Son las características que definen a una organización y que las diferencian unas de otras, tienden a manifestarse a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”*.

Para (PALACIOS RAMÍREZ, F.; VARGAS MORALES, F. J., 2015) indican que: *“Es el ambiente interno favorable de trabajo en el que se encuentran las personas y que tienen características propias para un buen desempeño en todas las labores de trabajo”* (p.18).

Para (ROBBINS, 1990) considera que el clima organizacional: *“Es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas”*. (p.335).

1.2. Características del Clima Organizacional

- ✓ Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- ✓ 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. (PÉREZ TENAZOA, Nestor Oswaldo; RIVERA CARDOZO, PEDRO LITO;, 2015)

1.3. Importancia del Clima Organizacional

El clima refleja valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de las actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre las cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

(BRUNET, L., 1987)

1.4. Enfoques del Clima Organizacional

✓ Enfoque estructural: Se considera el clima como una manifestación objetiva de la estructura de la organización. Se forma porque los miembros están expuestos a las características estructurales comunes de una organización. Como resultado de esta exposición tienen percepciones similares. Las cuales representan su propio clima organizacional.

✓ Enfoque perceptual. La base para la formación del clima está dentro del individuo. Reconoce que los individuos responden a variables situacionales de una forma que para ellos tiene significado desde un punto de vista psicológico. El clima es una descripción individual psicológicamente procesada, de las características y condiciones organizacionales.

✓ Enfoque interactivo: La interacción de los individuos al responder a una situación, aporta el acuerdo compartido que es la base del clima organizacional.

✓ Enfoque cultural: El clima organizacional se crea por un grupo de individuos que actúan recíprocamente y comparten una estructura común, abstracta (cultura de la organización). (PÉREZ TENAZOA, Nestor Oswaldo; RIVERA CARDOZO, PEDRO LITO;, 2015)

1.5. Teorías del Clima Organizacional

1.5.1. Teoría según Likert.

El comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros perciben, por lo tanto afirma que la reacción estará determinada por percepciones. Establece 3 tipos de variables:

- Variables Causales: Son independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene.

- Variables Intermediarias: Reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. c.

- Variables Finales: Son dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas. (LIKERT, R., 1967)

1.5.2. Teoría según Sonia Palma “Escala CL-SPC”.

Según la autora son cinco los factores que se determinan en el clima organizacional:

- Realización personal o autorrealización: Se refiere a la apreciación que presenta el trabajador respecto a las posibilidades que ofrece el medio laboral para el desarrollo personal y profesional concerniente a la tarea que realiza y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita crecer y sentirse realizados.

- Involucramiento laboral: Se refiere a la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr las metas establecidas, y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio.

- Supervisión: En esta dimensión se proporcionan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

- Comunicación: Se refiere a la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización. El desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se

trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección.

- Condiciones laborales: Se refiere al reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera. (PALMA CARRILLO, 2004)

1.6. Tipos de Clima Organizacional

- ✓ El clima de tipo autoritario

- Sistema I - Autoritario explotador, la dirección no tiene la confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

- El sistema II - Autoritario paternalista, existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

- ✓ El clima participativo

- Sistema III – Consultivo, es la que tiene confianza en sus empleados donde pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes. Hay un alto grado de confianza.

- El sistema IV- Participación en grupo, existe la confianza de los empleados por parte de la dirección, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento. (BRUNET, L., 2011)

CONCLUSIONES

1. Es importante establecer un buen clima organizacional para obtener mejores resultados en el trabajo en equipo. Las personas que constituyen la organización están influidas tanto por las características de la organización y como por sus propias características personales, que les influyen en las percepciones que tienen acerca del entorno laboral.

2. Si en una institución educativa el clima organizacional se ha ido deteriorando se debe principalmente a la relaciones interpersonales (inadecuada comunicación), deficiente cooperación interpersonal, identidad institucional y política de recompensa institucional.

3. Construir y sostener un clima organizacional adecuado para la convivencia e interacción pacífica de los sujetos requiere el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, una fluida y permanente comunicación, así como el fomento del trabajo en equipo.

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, fomentar cursos de capacitación sobre estrategias de mejoramiento de Clima Organizacional, sea este pública o privada.

2. A las Docentes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, generar conocimientos sobre la importancia de mantener un buen Clima Organizacional.

3. A las Estudiantes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, aprender de modo teórico y demostrar en la práctica conocimientos sobre Clima Organizacional.

Referencias Bibliográficas

- BRUNET, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D. F.: Trillas.
- BRUNET, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Segunda ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Segunda ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- LIKERT, R. (1967). *Los seres humanos en las organizaciones*. New York.: MacGraw-Hill.
- MÉNDEZ, C. (2006). *El clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- PALACIOS RAMÍREZ, F.; VARGAS MORALES, F. J.;. (2015). *Diagnóstico del Clima Organizacional en la Administración Municipal del Alto Baudó, Departamento del Chocó y su impacto en el logro de los objetivos institucionales*. Tesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.
- PALMA CARRILLO, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. . Lima: s/e.
- PÉREZ TENAZOA, Nestor Oswaldo; RIVERA CARDOZO, PEDRO LITO;. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*. Loreto. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- RIVERA, Mailing; VALENZUELA, Álvaro. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Tesis, Universidad de Antofagasta, Chile.
- ROBBINS, S. (1990). *Comportamiento organizacional*. (Octava ed.). Mexico D.F, Mexico: Prentice-Hall.
- WILLIAMS RODRÍGUEZ, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL**

GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

De LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO.

Oscar Rene, RAYGADA RAMÍREZ, DNI N° 70077809

Carlos Alberto, RENGIFO MÁRQUEZ, DNI N° 05283042

Nos dirigimos a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de nuestro Trabajo de
Investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL.**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) copias del Trabajo de Investigación:

X

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 12 de Junio de 2020

Firma del Interesado
DNI N° 70077809



Firma del Interesado
DNI N° 05283042





CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO EN EDUCACIÓN

Mgr. CECILIA RIOS PÉREZ Docente contratada de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05381320, me comprometo a asesorar el Trabajo de Investigación de:

Oscar Rene, RAYGADA RAMÍREZ, DNI N° 70077809

Carlos Alberto, RENGIFO MÁRQUEZ, DNI N° 05283042

Cuyo título es: **CLIMA ORGANIZACIONAL.**

San Juan Bautista, 12 de Junio de 2020

Firmado Digitalmente por (CRP)

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr

ASESOR