



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
LA PRODUCCIÓN, AMAZONAS 2018**

**Autor: Bach. Milagros Monzón Melendez**

**Asesor: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar**

**Registro:**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
LA PRODUCCIÓN, AMAZONAS 2018**

**Autor: Bach. Milagros Monzón Melendez**

**Asesor: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar**

**Registro:**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2019**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios por brindarme salud para lograr mis objetivos, por permitirme haber llegado hasta este punto y haberme guiado para la conclusión de esta investigación.

A mis padres por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y por el impulso que me han dado siempre.

A mis amigos por brindarme su amistad y su apoyo en todo momento, motivándome para culminar este trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Son muchas las personas a quienes debo agradecer por haberme brindado su apoyo para culminar esta etapa de mi carrera, pero especialmente quiero dar las gracias a mi familia por apoyarme en todo momento que lo necesité, por sus consejos, su motivación para nunca darme por vencida y seguir adelante.

Al personal que labora en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas, por admitir mi ingreso a sus ambientes para poder realizar este trabajo de investigación.

Al Asesor de tesis Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar, por haberme facilitado las pautas necesarias para el desarrollo de este trabajo de investigación, brindándome los conocimientos que ha adquirido a través del tiempo.

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI**  
**RECTOR**

**DR. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN**  
**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**DRA. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN**  
**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**MG. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ**  
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**Y ADMINISTRATIVAS**

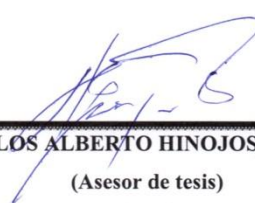
**VISTO BUENO DEL ASESOR**

Yo, **CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR**, identificado con **DNI N° 33958820**, domiciliado en el Jr. Grau N° 1160, Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Doy el **VISTO BUENO**, al informe de tesis denominado, **“ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN, AMAZONAS 2018”**. Elaborado por la Bachiller **Milagros Monzón Melendez** para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

**Por lo tanto:**

Firmo la presente para mayor consistencia.

Chachapoyas, 10 de noviembre del 2019



---

**Dr. CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR**

(Asesor de tesis)

**JURADOS**



---

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ  
**PRESIDENTE**



---

Mg. ADOLFO CACHO REVILLA  
**SECRETARIO**



---

Ing. PATRICIA ESCOBEDO OCAMPO  
**VOCAL**



**ANEXO 3-K**

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS  
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo Milagros Monzón Melendez  
identificado con DNI N° 76215814 Estudiante( )/Egresado (X) de la Escuela Profesional de  
Administración de Empresas de la Facultad de:  
Ciencias Económicas y Administrativas  
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor de la Tesis titulada: Estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas, 2018  
que presento para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración de Empresas
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 16 de diciembre de 2019

Milagros Monzón Melendez





**ANEXO 3-N**

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 16 de Diciembre del año 2019, siendo las 3:00 p.m. horas, el aspirante Milagros Monzón Melendez defiende en sesión pública la Tesis titulada: Estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas, 2018.

para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente : Mg. Ricardo Rafael Silva Cruz

Secretario : Mg. Adolfo Cacho Revilla

Vocal : Ing. Patricia Escobedo Ocampo



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (  )                      Desaprobado (    )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 4:00 p.m. horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

.....  
SECRETARIO

.....  
VOCAL

.....  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES: .....

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR.....	vi
JURADOS.....	vii
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS.....	viii
ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
INDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	24
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	24
2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	24
2.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCEDIMIENTO.....	25
2.3.1. MÉTODOS.....	25
2.3.2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
2.3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
2.3.4. PROCEDIMIENTO.....	26
2.4. ANÁLISIS DE DATOS.....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	74
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES.....	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	82

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 01. Genero	27
Tabla 02. Edad	28
Tabla 03. Cargo	29
Tabla 04. Años de trabajo en DIREPRO	30
Tabla 05. Modalidad de Contrato	31
Tabla 06. Grado de instrucción	32
Tabla 07. Estructura	33
Tabla 08. Motivación	34
Tabla 09. Relaciones	35
Tabla 10. Espacio físico	36
Tabla 11. Identidad	37
Tabla 12. Clima organizacional de la DIREPRO	38
Tabla 13. En esta organización las tareas están claramente definidas	42
Tabla 14. Conozco claramente las políticas de esta organización	43
Tabla 15. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	44
Tabla 16. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	45
Tabla 17. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	46
Tabla 18. Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral	47
Tabla 19. Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo	48
Tabla 20. Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar	49
Tabla 21. Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias	50
Tabla 22. En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal	51
Tabla 23. Se hace presente la comunicación entre áreas	52
Tabla 24. Es fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer las opiniones de cada uno	53
Tabla 25. Entre los trabajadores de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	54
Tabla 26. Esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones	55
Tabla 27. La iluminación en mi espacio de trabajo es	56
Tabla 28. El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es	57
Tabla 29. El equipo para realizar mi trabajo es	58
Tabla 30. El ruido para el desarrollo de mis actividades es	59
Tabla 23. Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización	60
Tabla 24. La organización se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo	61
Tabla 25. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la organización	62

## INDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 01. Genero	27
Figura 02. Edad	28
Figura 03. Cargo	29
Figura 04. Años de trabajo en DIREPRO	30
Figura 05. Modalidad de Contrato	31
Figura 06. Grado de instrucción	32
Figura 07. Estructura	33
Figura 08. Motivación	34
Figura 09. Relaciones	35
Figura 10. Espacio físico	36
Figura 11. Identidad	37
Figura 12. Clima organizacional de la DIREPRO	38
Figura 13. En esta organización las tareas están claramente definidas	42
Figura 14. Conozco claramente las políticas de esta organización	43
Figura 15. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	44
Figura 16. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	45
Figura 17. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	46
Figura 18. Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral	47
Figura 19. Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo	48
Figura 20. Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar	49
Figura 21. Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias	50
Figura 22. En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal	51
Figura 23. Se hace presente la comunicación entre áreas	52
Figura 24. Es fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer las opiniones de cada uno	53
Figura 25. Entre los trabajadores de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	54
Figura 26. Esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones	55
Figura 27. La iluminación en mi espacio de trabajo es	56
Figura 28. El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es	57
Figura 29. El equipo para realizar mi trabajo es	58
Figura 30. El ruido para el desarrollo de mis actividades es	59
Figura 31. Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización	60
Figura 32. La organización se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo	61
Figura 33. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la organización	62

## INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01. Matriz de consistencia	83
Anexo 02. Operacionalización de variables	84
Anexo 03. Instrumento de recolección de datos	87
Anexo 04. Documentos emitidos y recibidos de la DIREPRO	89

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018 y responde a la necesidad de mejorarlo, debido a las actitudes y comportamientos desfavorables que muestran los colaboradores por la falta de liderazgo, desmotivación, falta de reciprocidad e irresponsabilidad; que originan dificultad en el logro de sus objetivos y metas propuestas. Para el desarrollo se trabajó con un muestreo probabilístico aleatorio simple, la población y muestra estuvo conformada por 13 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario “Estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018”; el tipo de estudio fue del tipo descriptivo – propositivo y diseño no experimental, transversal y descriptivo simple. Para el análisis de datos se utilizó tablas de distribución normal, gráfico de barras estadísticos descriptivos básicos. Los resultados determinaron que, el clima organizacional percibido por la población de estudio es poco satisfactorio. Así mismo las dimensiones del clima organizacional: Estructura, Motivación, Relaciones, Espacio Físico e Identidad son percibidas de manera global como poco satisfactorio. Concluyendo que el nivel del clima organizacional percibido por los integrantes de la Dirección Regional de la Producción, Amazonas, 2018, es poco satisfactorio; por lo que se justifica la propuesta de mejora.

Palabras Claves: Clima organizacional, Estrategias, Motivación, Responsabilidad.

## **ABSTRACT**

The present research work was carried out with the objective of propose strategies to improve the organizational climate in the Regional Directorate of Production, Amazonas 2018 and responds to the need to improve it, due to the attitudes and unfavorable behavior shown by the collaborators due to the lack of leadership, demotivation, lack of reciprocity and irresponsibility; that cause difficulty in the achievement of their objectives and proposed goals. For the development we worked with a simple random probabilistic sampling, the population and sample consisted of 13 workers, to whom we applied the questionnaire "Strategies to improve the organizational climate in the Regional Directorate of Production, Amazonas 2018"; the type of study was of the descriptive -propositive type and non-experimental, transversal and simple descriptive design. For the analysis of data, tables of normal distribution, graph of basic descriptive statistical bars were used. The results determined that, the organizational climate perceived by the study population is unsatisfactory. Likewise, the dimensions of the organizational climate: Structure, Motivation, Relationships, Physical Space and Identity are perceived globally as unsatisfactory. Concluding that the level of organizational climate perceived by the members of the Regional Directorate of Production, Amazonas, 2018, is unsatisfactory; so, the improvement proposal is justified.

Key words: Organizational climate, Strategies, Motivation, Responsibility

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las entidades públicas enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para subsistir, con la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas comparativas y competitivas, así como brindar servicios y productos de alta calidad. Para ello, es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción de los trabajadores que impacte en la productividad de la misma, el ambiente donde las personas desempeñan su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, pueden ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización.

Para la organización en estudio que es la Dirección Regional de la Producción Amazonas, es de vital importancia tratar de mejorar en este aspecto debido a que muchas veces la relación que existe entre colaboradores y directivo no es la más adecuada, provocando de esta manera que el clima en esta organización no sea favorable para los trabajadores.

Por lo anteriormente mencionado se planteó el siguiente problema; ¿Qué estrategias se deberá utilizar para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018?, y tuvo como objetivos, tanto general y específico lo siguiente: Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018. (a) Diagnosticar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción. (b) Identificar las estrategias para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción. (c) Analizar las estrategias para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción. (d) Establecer estrategias para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción.

Para estudiar el clima organizacional de una empresa es necesario prestar atención a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos. Dichas causas pueden originarse en base a distintas variables dentro de la organización, como el ambiente físico, social, las distintas formas de comportamiento, etc. Estas son:



### 1. **Estructura**

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones presentes en el desarrollo de su trabajo (Litwin y Stinger, 1998).

### 2. **Motivación**

La motivación, puede definirse como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia la consecución de los objetivos organizacionales condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad personal (Rodríguez, 2009).

### 3. **Relaciones**

Es la percepción por parte de los miembros de la organización en cuanto a la existencia y necesidad de un ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados (Litwin y Stinger, 1998).

### 4. **Espacio físico**

Elementos físicos que conforman el ambiente de los trabajadores, respecto de los espacios físicos y los implementos de trabajo, ya que este y sus condiciones inciden directamente en el desempeño y satisfacción del trabajador, creándole una percepción sobre el lugar en general (Williams, 2013).

### 5. **Identidad**

Esta dimensión evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta (Litwin y Stinger, 1998).

Para poder efectuar la presente investigación se acudió a diversas fuentes bibliográficas, las mismas que se detallan a continuación y las mismas que nos servirán para efectuar un análisis y discusión adecuada de los datos hallados y comparados con lo que indican diversos autores:

Según, Menéndez (2014), indica que: La liberación del potencial humano mediante el proceso motivacional depende mucho de la existencia de las condiciones o del clima adecuado en la organización. Toda estructura tiene un ambiente o personalidad propia, que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. La gerencia, por lo tanto, debe esforzarse para crear el tipo de clima que permita que se alcancen los objetivos de la organización y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades

psicológicas y sociales de su personal. Existen muchas características que distinguen a una organización de otra y que le dan una personalidad particular. Una de ellas son sus objetivos. El hecho que las organizaciones difieran en sus objetivos, forma los distintos climas de las mismas. Su estructura, como, por ejemplo, si es “alta” o “plana”, o si es de línea o de línea y staff, también influye en el clima organizacional. Los intangibles tales como los métodos que los gerentes y supervisores usan para dirigir y controlar las actividades de sus subordinados, la naturaleza de las relaciones entre los individuos y los grupos, y la interacción entre las personas en distintos niveles de autoridad en la jerarquía, son algunos otros de los principales determinantes del clima de la organización que se consideraron en la presente investigación. (Chiang, Martin y Núñez 2010). Dentro del estudio también se dieron cita los antecedentes del tema en cuestión y sobre todo la situación actual del objeto de estudio, en este caso de la municipalidad de El Progreso, Jutiapa. Se elaboró un marco teórico con conceptos, se integraron, además, diversas dimensiones y enfoques del clima organizacional, dentro de los componentes está el ambiente físico (infraestructura), condiciones físicas de la institución que pueden afectar el buen desempeño de las labores, características de la organización, en cuanto a cultura y estructura organizacional, el ambiente social que abarca el compañerismo, los conflictos y problemas laborales que puedan presentarse dentro las actividades diarias. Por otra parte, se elaboró el planteamiento del problema identificando el elemento de estudio, sus indicadores, objetivos, tanto general como los específicos, se determinaron los sujetos de estudio, siguiendo con la presentación de resultados, luego el análisis e interpretación de resultados para luego presentar las conclusiones y recomendaciones. Como propuesta, se elabora un programa de capacitación.

De igual manera; Alvarez (2016), indica que: En la actualidad, las organizaciones han puesto especial interés en conocer el ambiente que se vive entre sus colaboradores, al considerar que éste tiene una influencia muy importante en la conducta de las personas que afecta el desarrollo de su trabajo y, por lo tanto, también la productividad. El presente trabajo de Tesis tiene como objetivo conocer y analizar los factores del Clima Organizacional que existen en el personal de un Centro de Servicios Compartidos de un Grupo de Agencias de Publicidad en México a través de una investigación de carácter Descriptivo - Cualitativo, donde se detalla inicialmente la situación del Centro de Servicios al momento de comenzar la investigación y los elementos que motivaron su realización. La parte teórica está integrada por los conceptos de Clima Organizacional,

las herramientas que se han diseñado para medirlo y la definición de algunas de las principales dimensiones que se integran en los diferentes cuestionarios diseñados. Con el estudio de los elementos anteriores, se propone la herramienta que de acuerdo a las condiciones y necesidades de los colaboradores puede aplicarse para conocer sus percepciones. Debido a que se realizó una encuesta de Clima propiciada desde el corporativo del Centro de Servicios no fue posible aplicar la propuesta en esta investigación, realizando así un comparativo de ambas herramientas y la aplicación un cuestionario con 16 preguntas que arrojaron datos muy interesantes respecto a las percepciones que hoy en día tienen los colaboradores. Para finalizar, se realiza un análisis de los resultados obtenidos del cuestionario en donde se indican las posibles causas que incidieron en los mismos, y se proponen algunas acciones para mejorar las percepciones de los colaboradores, y por lo consiguiente el Clima que se vive en la organización.

Por otra parte, Vega (2016), indica que: El clima organizacional ha dejado de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. El clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional, para lo cual es primordial que un Plan Estratégico posea estrategias y directrices que permitan mejorar ostensiblemente el clima organizacional de una empresa. Para el desarrollo de la presente investigación se consideró la línea de investigación: Competitividad, Administración Estratégica y Operativa, los resultados alcanzados a través de la aplicación de los tipos, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, permitieron ratificar la problemática en la cual se sustenta el presente estudio y verificar la idea a defender, justificando plenamente la necesidad de que la Unidad Educativa Nazaret cuente con un adecuado Plan Estratégico, cuyo modelo a seguir quedó evidenciado en el capítulo metodológico. En la propuesta planteada se determinó a través del análisis FODA la situación actual de la institución, además el Plan Estratégico contiene los objetivos y estrategias necesarias, las cuales están enmarcados en adecuados programas de acción que direccionan todas y cada una de las actividades que deben desarrollarse para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos, por otra parte se incluye un cronograma para ejecutar dichas actividades, en lo relacionado a la evaluación del plan se diseñaron una serie de indicadores de gestión para medir y comprar los

resultados alcanzados, permitiendo activar la toma de decisiones en forma oportuna y objetiva, corrigiendo desviaciones o replanteando cualquier aspecto relacionado al Plan Estratégico propuesto para la Unidad Educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo.

Según, Osorio (2013), indica que: El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la sede de la Dirección Regional de Agricultura Junín. Para alcanzar el objetivo planteado se ha analizado las variables: Clima Organizacional (Relaciones Personales, Conflicto - cooperación y Motivación) y Desempeño laboral (Responsabilidad y cumplimiento en el trabajo; iniciativa, lealtad institucional; conocimiento de sus funciones; cooperación y trabajo en equipo; desempeño en el cargo y relaciones personales). El desarrollo de la investigación se realizó bajo la perspectiva de una investigación de tipo descriptivo, relacional y explicativo utilizando el diseño correlacional no experimental. La muestra es de 90 trabajadores de la sede de la Dirección Regional de Agricultura Junín, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta para determinar el clima organizacional y para el desempeño laboral se aplicó una hoja de evaluación de desempeño. El resultado final de la investigación demuestra que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral del personal de la sede de la Dirección Regional de Agricultura Junín; por cuanto después de la aplicación de los instrumentos mencionados se determinó que el clima en cuanto a: relaciones sociales; conflicto - cooperación y motivación es negativo y que el desempeño laboral es aceptable en lo concerniente a: conocimiento de sus funciones; cooperación - trabajo en equipo; responsabilidad - cumplimiento en el trabajo y desempeño en el cargo y relaciones personales; pero no en cuanto a: iniciativa y lealtad institucional.

Por otra parte, el Ministerio de Salud (2009), indica que: El Ministerio de Salud tiene la responsabilidad de actualizar, periódicamente y de manera progresiva, lineamientos y estándares que forman parte de los componentes del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, de conformidad con el desarrollo del país, los avances del sector y con los resultados de evaluaciones de la percepción de los usuarios. En el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, resultados, clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos. El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de

una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un Estudio del Clima Organizacional, cuyo objetivo principal es el identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización, y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos. Para lograr esto es necesario el diseño, desarrollo, aplicación de un instrumento que permita evaluar el clima organizacional; así mismo, el monitoreo y evaluación de los planes de mejora basados en los resultados encontrados. Se propone que estas mediciones sean anuales para hacerlas comparables en el tiempo y permitan evaluar los resultados alcanzados, estableciendo medidas correctivas para lograr mejorar la calidad en las organizaciones de salud, basada en un mejor diseño organizacional, potencial humano y cultura. Cuya finalidad, fue: Desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional. Cuyo objetivo principal fue: Proporcionar una herramienta metodológica que oriente e impulse el desarrollo del estudio del clima organizacional.

Según, Molocho (2010), indica que: El presente trabajo de investigación está orientado a explicar la influencia que tiene el clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur. Desde La perspectiva de una investigación de tipo – descriptivo- explicativo utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión educativa, a través de muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 07 integrantes del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, 02 del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y 04 del órgano de control, a quienes se les aplico mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con La presente actividad se logró conocer los factores determinantes del clima institucional que influyen en la gestión de la sede administrativa de la Unidad de gestión local N° 01 del cono Sur de Lima. También señala: El Clima Organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización. Englobando todas las dimensiones organizacionales en el contexto administrativo: congruencia de objetivos y

valores compartidos, rol del director como constructor y sostenedor de la cultura, relaciones profesionales entre personal administrativo, identidad institucional, administración de símbolos y sistemas de retroalimentación adecuados. Por lo que planteo la siguiente interrogante: ¿Cómo influye el Clima organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local de Lima sur dentro de su institución?, teniendo en cuenta que su principal objetivo fue: Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009.

Según, Santillán (2015), indica que: El presente informe de investigación intitulado: “Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción en la Municipalidad Provincial San Juan De La Frontera De Los Chachapoyas, Región Amazonas – 2015”, está destinado a analizar el clima organizacional que existe dentro de la institución antes mencionada, para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, a través de un diagnóstico interno y externo y el análisis de sus variables para luego plantear una propuesta que coadyuve a superar los conflictos que se puedan encontrar durante la investigación. En la actualidad existe gran consenso respecto a que la satisfacción laboral es una variable fundamental dentro de la productividad, sin embargo, al no haber claridad respecto a cómo se relaciona dicha variable como un indicador de la productividad laboral de una organización, se han presentado importantes dificultades a la hora de definir su influencia, es por eso que surge la necesidad de realizar esta investigación que irá develando paso a paso las características que ayudarán a determinar esta relación entre ambas variables.

También, Fernández (2017), indica que: La investigación realizada partió del objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016; donde el tipo de estudio es el no experimental y su diseño de estudio es correlacional transaccional causal. Para el recojo de información, se trabajó con una muestra de 50 servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016; para ese fin se emplearon dos cuestionarios, los mismos que son confiables y están debidamente validados, la información se procesó a través del software de estadística para ciencias sociales SPSS V23. A partir de los resultados, se inició la construcción teórica de la investigación, los resultados se encuentran ordenados en tablas y figuras para una

mejor interpretación. El resultado obtenido de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016; utilizando el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es 0.67, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); probando la hipótesis de investigación donde se propone que el clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016. Predomina en la variable clima organizacional el nivel regular con un 56%, mientras que en la variable desempeño laboral el nivel eficiente con un 58%. Esta investigación permitirá enriquecer conocimientos sobre la calidad del servicio, se ve reflejado en obras que realiza en beneficio de la comunidad; de los cuales dependen en mucho la calidad de vida de los administrados. Por lo tanto, se requiere de un clima organizacional extraordinario, dentro de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, donde todo su personal se vea comprometido ante la gran responsabilidad que se tiene como entidad pública.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para efectuar el presente trabajo de investigación se usó el Método Deductivo que “va de lo general a lo particular, se recolecto datos para probar con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento en una población”. A través de una encuesta estructurada. Se usó el Diseño No Experimental en donde analizamos cuál es el nivel, estado o la presencia de una o diversas variables en un momento dado. “Es sistémica y empírica en donde las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido” (Hernández R., Fernández C., & Baptista, 2003). El tipo de investigación fue Descriptiva, así como Correlacional.

### 2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

#### **Población:**

La población estuvo constituida por el personal nombrado y contratado de la Dirección Regional de la Producción del Gobierno Regional Amazonas-Chachapoyas, los mismos que a la presentación del presente proyecto son 13 trabajadores.

#### **Muestra:**

Por lo tanto, nuestra muestra estará conformado por la totalidad de los trabajadores nombrados y contratados para poder tener una mayor visión del trabajo que se tuvo que realizar.

#### **Muestreo:**

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional; porque para la selección de la muestra “el procedimiento no es en base a fórmulas de probabilidad, sino depende de la decisión del investigador, es decir,” la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra.



## 2.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCEDIMIENTO

### 2.3.1. MÉTODOS

Durante el proceso de investigación, se emplearán los siguientes métodos científicos (Méndez, 2011):

- **Método inductivo:** La inducción es ante todo una forma de raciocinio o argumentación. Por tal razón conlleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación, tomando como referencias premisas verdaderas. Tiene como objetivo llegar a conclusiones que estén “en relación con sus premisas como el todo lo está con las partes”.
- **Método Deductivo:** El conocimiento deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelven explícitas. Esto es, que a partir de situaciones generales se lleguen a identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en la situación general. Así, de la teoría general acerca de un fenómeno o situación, se explican hechos o situaciones particulares.

### 2.3.2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de información cuantitativa sirvió para la medición de los indicadores en base a la data de los reportes estadísticos del programa, y para el análisis de variables importantes para la investigación.

Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes:

- a. Encuestas.** - Se aplicó al personal de la muestra para obtener sus respuestas en relación a los principales aspectos de la investigación.
- b. Toma de información.** - Se aplicó para tomar información de libros, textos, normas y demás fuentes de información.
- c. Análisis documental.** - Se utilizó para evaluar la relevancia de la información que se considerará para el trabajo de investigación.

### 2.3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron los siguientes:

- a. **Cuestionarios.** - Contenían las preguntas de carácter cerrado por el poco tiempo del que disponían los encuestados.
- b. **Fichas bibliográficas.** - Se utilizaron para tomar anotaciones de los libros, textos, revistas, normas y de todas las fuentes de información correspondientes.
- c. **Guías de análisis documental.** - Se utilizaron como hoja de ruta para disponer de la información que realmente se consideró en la investigación.

#### **2.3.4. PROCEDIMIENTO**

Se aplicaron los siguientes procedimientos:

- a. **Análisis documental.** - Se aplicó para analizar la información obtenida de las referencias bibliográficas como los resultados del trabajo de campo.
- b. **Indagación.** - Se utilizó para determinar cuáles son las teorías más adecuadas para el trabajo realizado. Así como para determinar cuáles son los indicadores y elementos más relevantes de cada una de las variables de la investigación.
- c. **Conciliación de datos.** - Se utilizó para comparar las teorías consultadas, respuestas de los encuestados, resultados obtenidos y otros aspectos.
- d. **Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.** Se utilizó para tabular la información obtenida de los autores; así como para analizar la información de los encuestados.
- e. **Comprensión de gráficos.** Se aplicó para interpretar la información que se presenta en los gráficos.

#### **2.4. ANÁLISIS DE DATOS**

Para el procesamiento de los datos se ha empleado el programa SPSS última versión, Microsoft Word 2013 y Excel 2013 y una serie de técnicas estadísticas (distribución de frecuencias, representaciones gráficas, tablas de contingencia, y gráficos agrupados). Se realiza un análisis estadístico descriptivo que permite obtener los datos básicos del estudio, a la vez que se obtendrán conclusiones muy relevantes que permiten definir las condiciones laborales de la Dirección Regional de la Producción Amazonas.

### III. RESULTADOS

Luego de efectuar las encuestas correspondientes a los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, se pudo determinar lo siguiente:

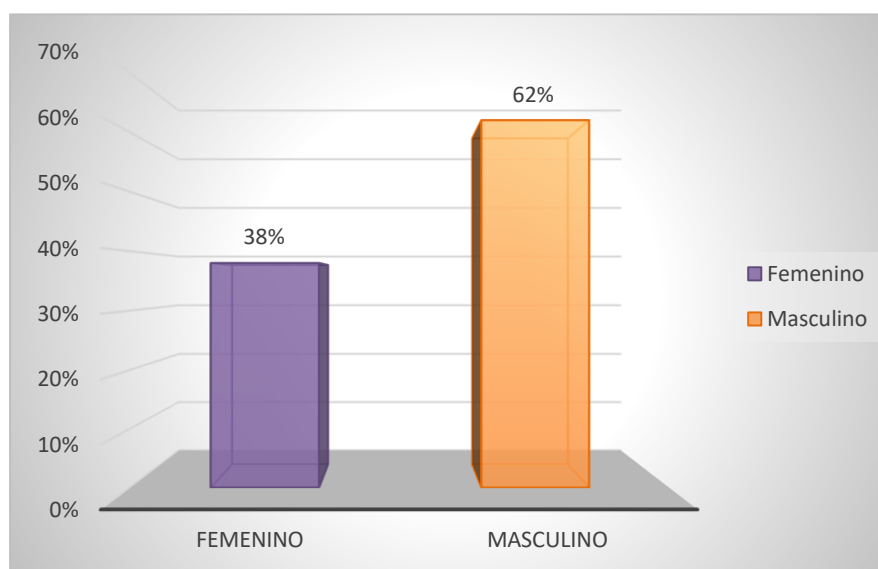
Datos generales:

Tabla 01:

*Genero*

	<b>Fi</b>	<b>Hi</b>	<b>HI</b>
<b>Femenino</b>	5	38%	38%
<b>Masculino</b>	8	62%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 01: Genero*

Fuente: Tabla 01

#### **Interpretación:**

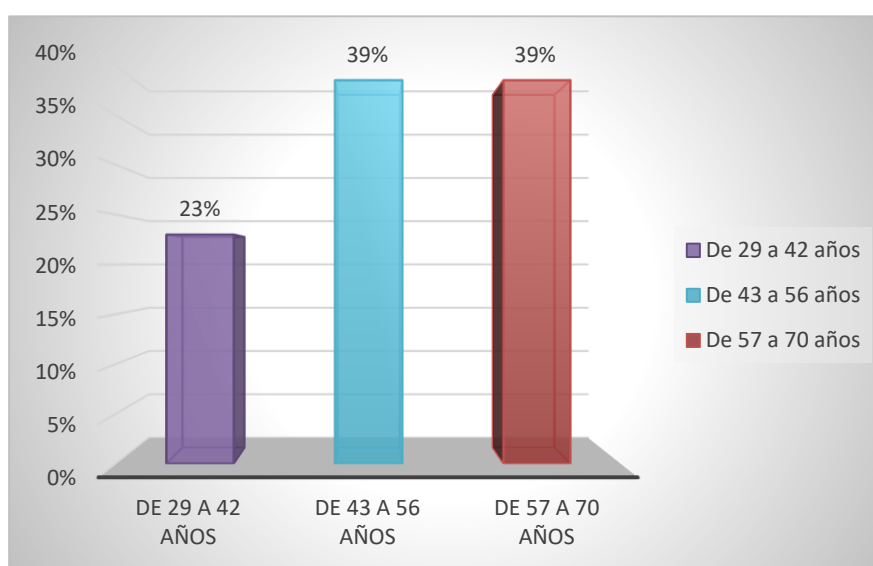
**En la tabla y figura 01:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, 8 trabajadores que corresponden el 62.0% son del sexo masculino, mientras que 5 trabajadores correspondiente al 38.0% son del sexo femenino, lo cual indica que el sexo masculino son las personas que tienen un vínculo laboral vigente.

Tabla 02:

*Edad*

	<b>Fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>De 29 a 42 años</b>	3	23%	23%
<b>De 43 a 56 años</b>	5	38,5%	61,5%
<b>De 57 a 70 años</b>	5	38,5%	100,0%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 02: Edad*

Fuente: tabla 02

**Interpretación:**

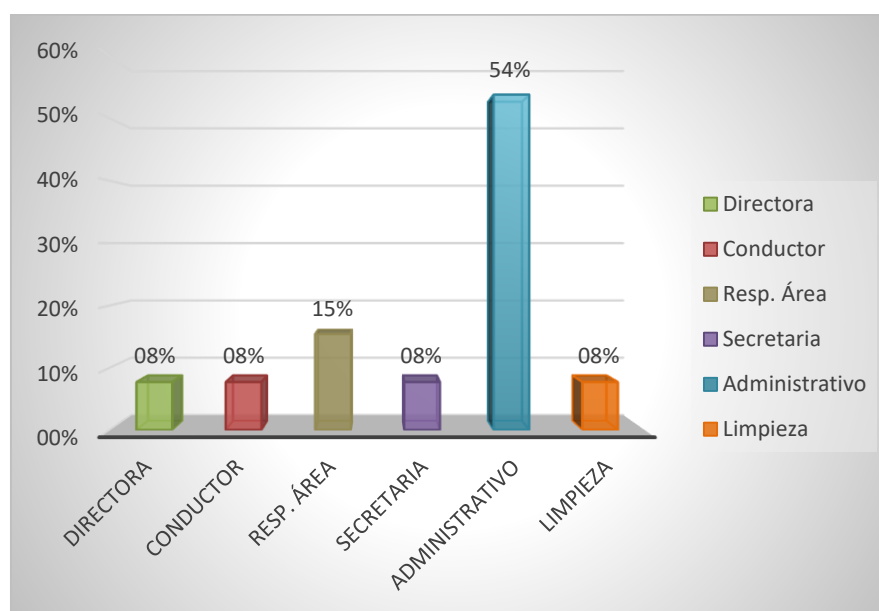
**En la tabla y figura 02:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, 10 trabajadores que corresponden el 77.0% oscilan entre los 43 y 70 años, mientras que 3 trabajadores correspondiente al 23.0% oscilan entre los 29 y 42 años.

Tabla 3:

*Cargo*

	<b>Fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Directora</b>	1	7,7%	7,7%
<b>Conductor</b>	1	7,7%	15,4%
<b>Resp. Área</b>	2	15,4%	30,8%
<b>Secretaria</b>	1	7,7%	38,5%
<b>Administrativo</b>	7	53,8%	92,3%
<b>Limpieza</b>	1	7,7%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 03: Cargo*

Fuente: Tabla 03

### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 03:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, 7 trabajadores que corresponden el 53.8% trabajan en el área administrativa, mientras que 6 trabajadores que representan el 46.2% laboran en diversas áreas de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas.

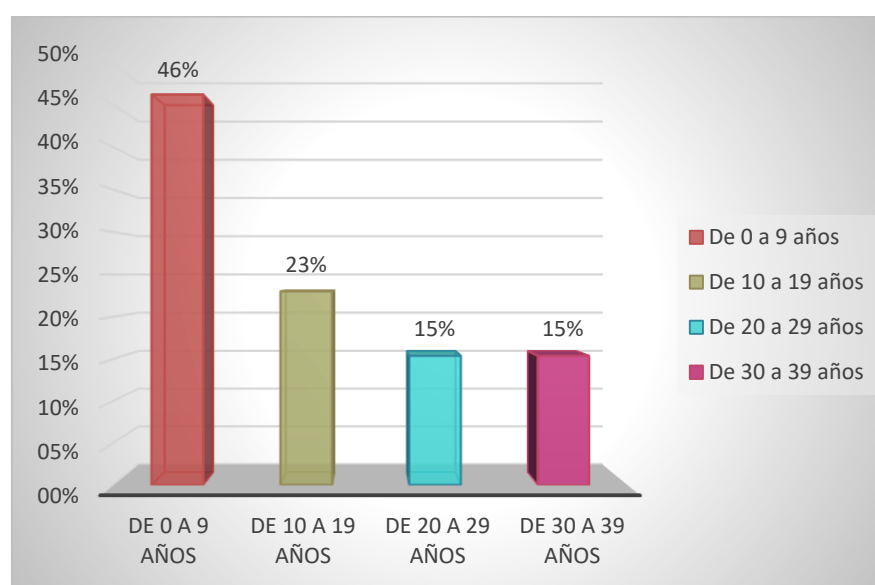
Tabla 4:

*Años de trabajo en la Dirección Regional de la Producción*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>De 0 a 9 años</b>	6	46,2%	46,2%
<b>De 10 a 19 años</b>	3	23%	69,2%
<b>De 20 a 29 años</b>	2	15,4%	84,6%
<b>De 30 a 39 años</b>	2	15,4%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.



*Figura 04: Años de trabajo en la Dirección Regional de la Producción*

Fuente: Tabla 04

**Interpretación:**

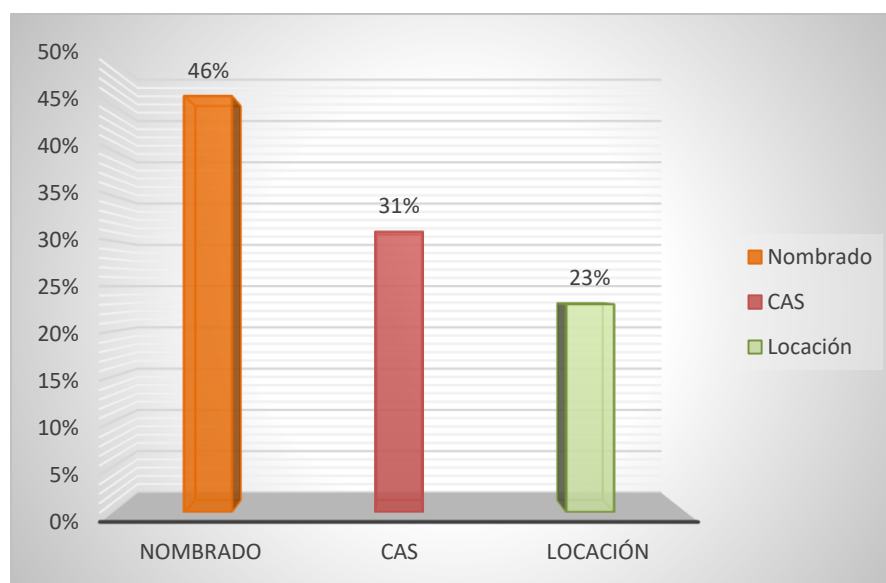
**En la tabla y figura 04:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, 6 trabajadores que corresponden el 46.2%, trabajan en promedio 9 años, mientras, que 7 trabajadores correspondiente al 53.8% laboran en la Dirección Regional de la Producción de Amazonas entre 10 y 39 años.

Tabla 5:

*Modalidad de contrato*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nombrado</b>	6	46%	46%
<b>CAS</b>	4	31%	77%
<b>Locación</b>	3	23%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 05: Modalidad de contrato*

Fuente: Tabla 05

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 05:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, existe una diversidad de regímenes laborales, es así como 6 trabajadores que corresponden el 46%, son nombrados bajo el régimen de la 276; 4 trabajadores que corresponden el 31%, son trabajadores bajo el régimen CAS y 3 trabajadores que corresponden el 23%, son trabajadores autónomos.

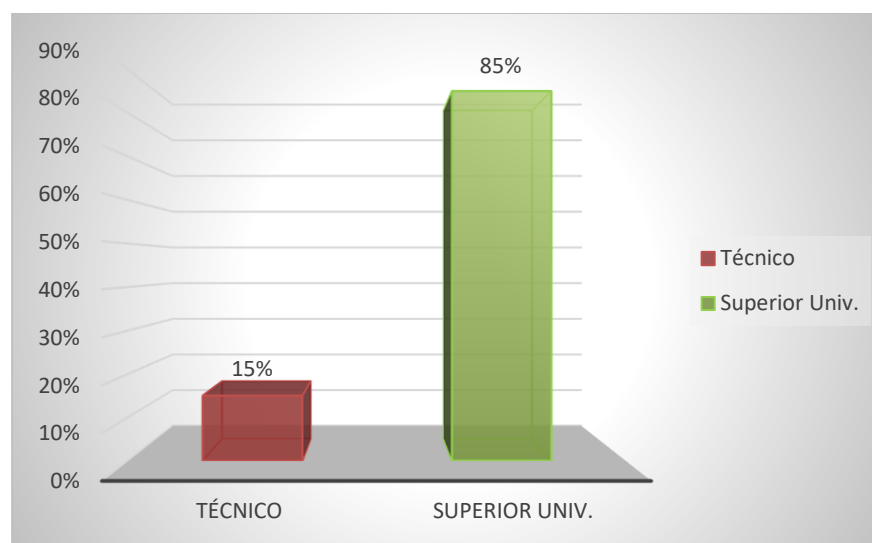
Tabla 6:

*Grado de Instrucción*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Técnico</b>	2	15%	15%
<b>Superior Univ.</b>	11	85%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.



*Figura 06: Grado de Instrucción*

Fuente: Tabla 06

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 06:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, 11 trabajadores que corresponden el 85.0% el grado de instrucción es superior, mientras que 2 trabajadores correspondiente al 15.0% solo cuenta grado de estudios técnicos, por lo cual se puede notar que cada vez es indispensable contar con estudios superiores para acceder a algún trabajo del estado.



### 3.1. DIAGNÓSTICO DEL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN.

Tabla 7:

*Estructura*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0.0%	0.0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	0.0%
<b>A Veces</b>	0	0.0%	0.0%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	23%
<b>Siempre</b>	10	77%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.

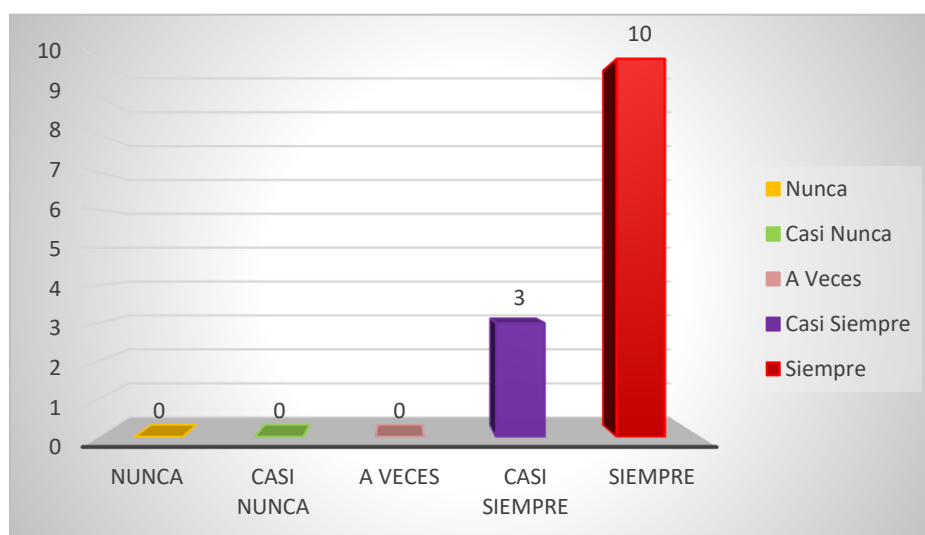


Figura 07: Estructura

Fuente: Tabla 07

#### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 07:** Al total de los trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, en la encuesta realizada sobre estructura y que abarco sobre si las tareas están claramente definidas, conoce las políticas de la organización, se tiene claro quién manda y toma las decisiones, conoce la estructura organizativa de la organización y si los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan; 10 trabajadores que corresponden el 77% indicaron en cuanto a la presente

dimensión que siempre tienen claro las políticas, la estructura de la organización y quien manda en la organización.

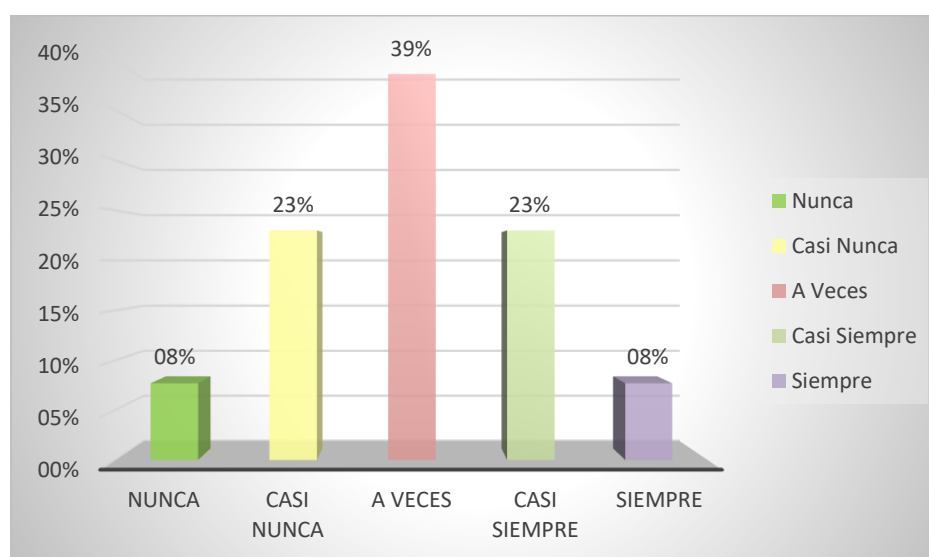
Tabla 8:

*Motivación*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	1	7,7%	7,7%
<b>Casi Nunca</b>	3	23%	30,7%
<b>A Veces</b>	5	38,6%	69,3%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	92,3%
<b>Siempre</b>	1	7,7%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.



*Figura 08: Motivación*

Fuente: Tabla 08

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 08:** Al total de los trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, en la encuesta realizada sobre motivación y que abarco sobre reconocimiento al buen desempeño laboral, ideas que aportan los trabajadores, modificaciones en el puesto de trabajo, reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores y estimular a los colaboradores; 11 trabajadores que corresponden el 84.6% indicaron en cuanto a la presente pregunta

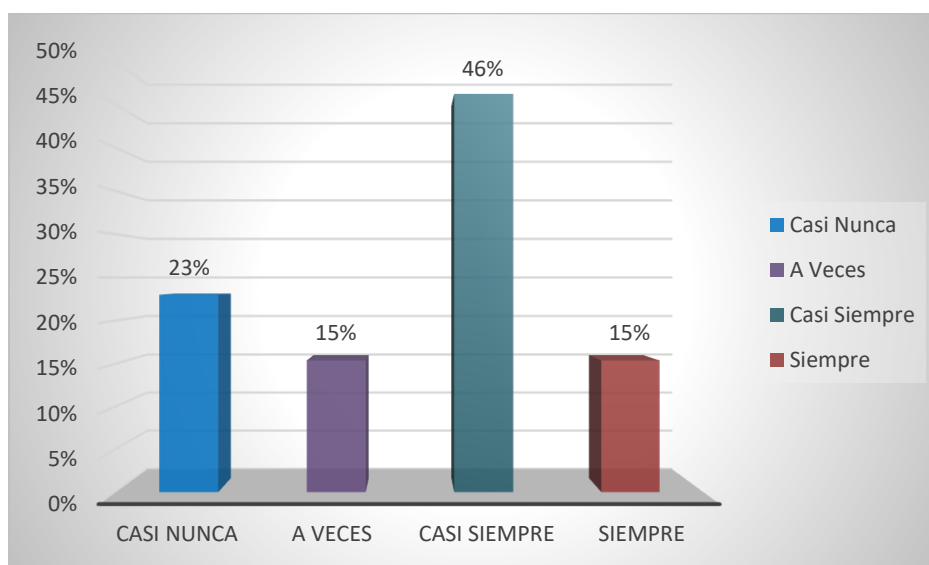
que regularmente a veces se encuentran satisfechos con la organización con el reconocimiento y esfuerzo que hacen los colaboradores con la institución, sin embargo, es bueno resaltar que se debe mejorar en este aspecto.

Tabla 9:

*Relaciones*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Casi Nunca</b>	3	23%	23%
<b>A Veces</b>	2	15,4%	38,4%
<b>Casi Siempre</b>	6	46,2%	84,6%
<b>Siempre</b>	2	15,4%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 09: Relaciones*

Fuente: Tabla 09

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 09:** Al total de los trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, en la encuesta realizada sobre relaciones y que abarco sobre información por parte de la jefatura, comunicación entre departamentos o áreas de trabajo, establecer comunicación entre jefes y subordinados, atmosfera entre trabajadores, ambiente

cómodo y sin tensiones; 6 trabajadores que corresponden el 46.2% indicaron en cuanto a la presente pregunta que casi siempre existe una buena relación entre colaboradores y la jefatura, sin embargo, es bueno resaltar que otro grupo de colaboradores que representa el 15.4%; se sienten siempre bien y resaltan las buenas relaciones que existen entre colaboradores y la jefatura de la organización.

Tabla 10:

*Espacio físico*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Regular</b>	2	15.4%	15.4%
<b>Adecuado</b>	10	76.9%	92.3%
<b>Muy Bueno</b>	1	7.7%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.

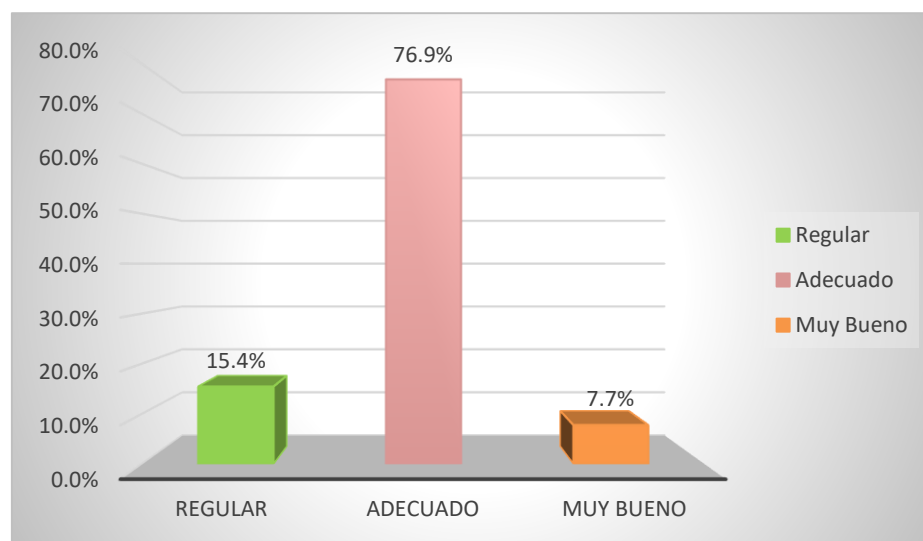


Figura 10: Espacio físico

Fuente: Tabla 10

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 10:** Al total de los trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, en la encuesta realizada sobre espacio físico y que abarco sobre la iluminación en el espacio de trabajo, el servicio de aseo, el equipo para realizar mi trabajo y el ruido para el desarrollo de las actividades; 10 trabajadores que corresponden el 76.9% indicaron

en cuanto a la presente dimensión que están de acuerdo con el espacio físico que brinda la organización, a pesar que el local donde labora esta organización es alquilada.

Tabla 11:

*Identidad*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	1	7,7%	7,7%
<b>Casi Nunca</b>	2	15,4%	23,1%
<b>A Veces</b>	2	15,4%	38,5%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	61,5%
<b>Siempre</b>	5	38,5%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.

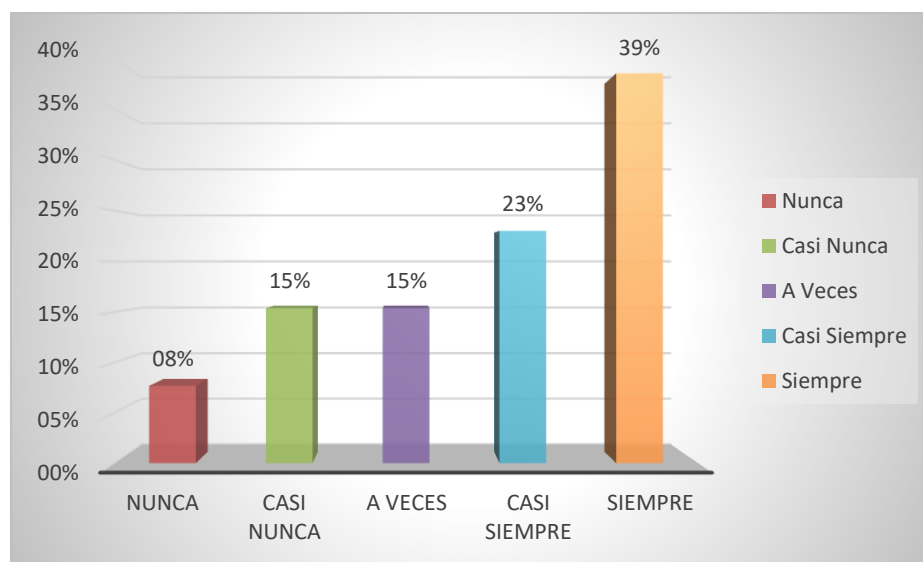


Figura 11: Identidad

Fuente: Tabla 11

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 11:** Al total de los trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, en la encuesta realizada sobre identidad y que abarco sobre si los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, hacer sentir miembros valiosos para el equipo y lealtad a la organización; 8 trabajadores que corresponden el 61.5% indicaron en cuanto a la presente pregunta que se sienten satisfechos y su identidad con la institución será siempre de lo mejor, sin embargo, cabe mencionar que 5

trabajadores que corresponde al 38.5% indicaron que su identidad con la organización no es muy buena, por lo que la organización debe prestar más atención a sus trabajadores para mejorar este aspecto.

Por último, como resumen de las dimensiones se puede indicar a través de la siguiente figura el estado en que se encuentran la Dirección Regional de la Producción-Amazonas

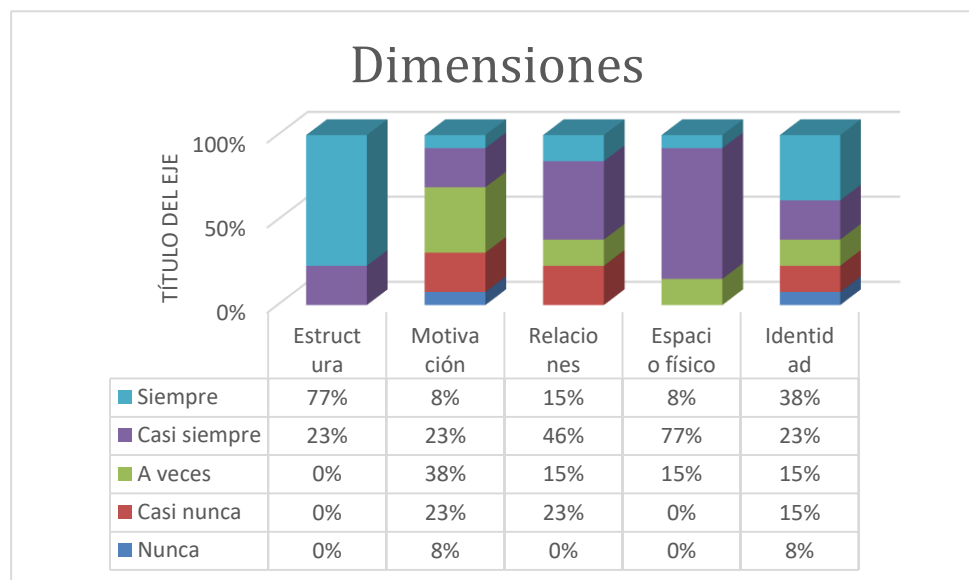
Tabla 12

*Clima Organizacional en la Dirección Regional de la Producción-Amazonas*

Dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Estructura</b>	0%	0%	0%	23%	77%
<b>Motivación</b>	8%	23%	38%	23%	8%
<b>Relaciones</b>	0%	23%	15%	46%	15%
<b>Espacio físico</b>	0%	0%	15%	77%	8%
<b>Identidad</b>	8%	15%	15%	23%	38%

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.



*Figura 12: Clima Organizacional en la Dirección Regional de la Producción-Amazonas*

Fuente: Tabla 12

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 12, se puede observar que el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción Amazonas en términos generales es saludable, sin embargo, es necesario mejorar en cuanto a la dimensión motivación ya que la mayor parte de los trabajadores no siente esa motivación que le permita realizar mejor su trabajo en la organización; por otro lado se requiere fortalecer las demás dimensiones, de esta manera poder brindarle al trabajador un clima organizacional agradable.

De acuerdo a las tablas del presente informe de investigación, y conforme la encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción se pudo determinar el siguiente diagnóstico.

Con respecto a las tablas y figuras del primer orden que corresponden de la 1 a la 6, se observa que los trabajadores que tienen más años de trabajo en esta organización, son los que mayor identificación tienen con la Dirección Regional de la Producción Amazonas; por otro lado de acuerdo a los resultados de las encuestas se observa que hay más trabajadores nombrados bajo el régimen de la 276; por último se observa que la mayoría de los trabajadores tienen estudios superior universitario, lo cual nos indica que cada vez es indispensable contar con estudios superiores para acceder a algún trabajo del estado.

- La percepción que tienen los trabajadores con respecto a la estructura es positiva lo que se puede considerar una **fortaleza**, el mismo que se puede notar porque las tareas están claramente definidas, conocimiento de los objetivos de la institución, se tiene claro quién es el líder de la institución y sobre todo se conoce la estructura organizativa de la Dirección Regional de la Producción.
- Lo que se debe mejorar y se considera como una **debilidad** es que a pesar de que los jefes muestran interés porque se cumplan las normas, métodos y procedimientos, estos no se cumplen a cabalidad.
- Teniendo en cuenta lo citado anteriormente se puede conocer que hay la **oportunidad** en la Dirección Regional de Producción para poder ascender, ya que los trabajadores al tener una percepción de lo que desea la institución habrá la posibilidad de emigrar a otras instituciones.

- Pero, así como hay la oportunidad de emigrar a otra institución es posible que otras instituciones soliciten los servicios de los trabajadores, lo cual representa una **amenaza** para la institución.
- La motivación que tienen los trabajadores con respecto a la Dirección Regional de Producción es nula por lo que se considera una **debilidad**, por cuanto, no se brinda el reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño, y solo a veces las ideas que se aporta para mejorar el trabajo se lo toma en cuenta, de igual forma no se permite tener libertad para realizar cambios en el puesto de trabajo y de esta manera mejorar el ambiente laboral, tampoco se reconoce el esfuerzo que se hace al quedar mayor horas de trabajo y en la institución a veces se estimula por fomentar el desarrollo de los trabajadores.
- La presente debilidad debemos convertirla en una **fortaleza** para lo cual la mejor alternativa sería la rotación del personal y de esta manera el personal estaría preparado para asumir nuevas obligaciones de acuerdo a su perfil profesional.
- Todo trabajador busca la **oportunidad** de participar en capacitaciones constantes orientadas a los recursos humanos, para lograr su realización profesional y contribuir a su desarrollo personal.
- Nivel de gestión deficiente, lo cual es una **amenaza** para la institución debido muchas veces por causa de las malas relaciones entre colaboradores y trámites burocráticos.
- Las relaciones que tienen los trabajadores con respecto a la existencia y necesidad de un ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones sociales es positiva lo que se puede considerar una **fortaleza**, ya que la información que recibo de parte de los superiores es casi siempre la necesaria para poder desarrollarla, de igual manera es fácil establecer la comunicación entre la jefatura y los subordinados para opinar y mejorarlo.
- Lo que se debe mejorar y se considera como una **debilidad** es que a pesar de que existe comunicación fluida aún falta mayor comunicación entre las áreas y sobre todo que exista una relación más amistosa en la Dirección Regional de la Producción.
- Los elementos físicos que conforman el ambiente de los trabajadores es el adecuado lo que se puede considerar una **fortaleza**, porque de acuerdo a la información de los trabajadores consideran que la iluminación, el servicio de aseo,



el trabajo en equipo y sobre todo que no hay ruido que incomode en el que hacer de los trabajadores.

- La identidad que evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización de parte de los trabajadores para un sector lo consideran positivo lo que se puede considerar una **fortaleza**, ya que muchos de los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, también porque la organización se preocupa por hacer que sus trabajadores se sientan parte de la institución y eso hace que haya lealtad por parte de los trabajadores a la Dirección Regional de Producción Amazonas.
- Pero, también se debe mejorar y se considera como una **debilidad** es que varios de los trabajadores no se sienten orgullosos de pertenecer a la institución lo cual hace que haya cierta resistencia, porque indican que la institución no se preocupa por hacer que sus trabajadores se sientan parte de la misma, por consiguiente, hay una falta de lealtad en la Dirección Regional de Producción Amazonas.

### 3.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN.

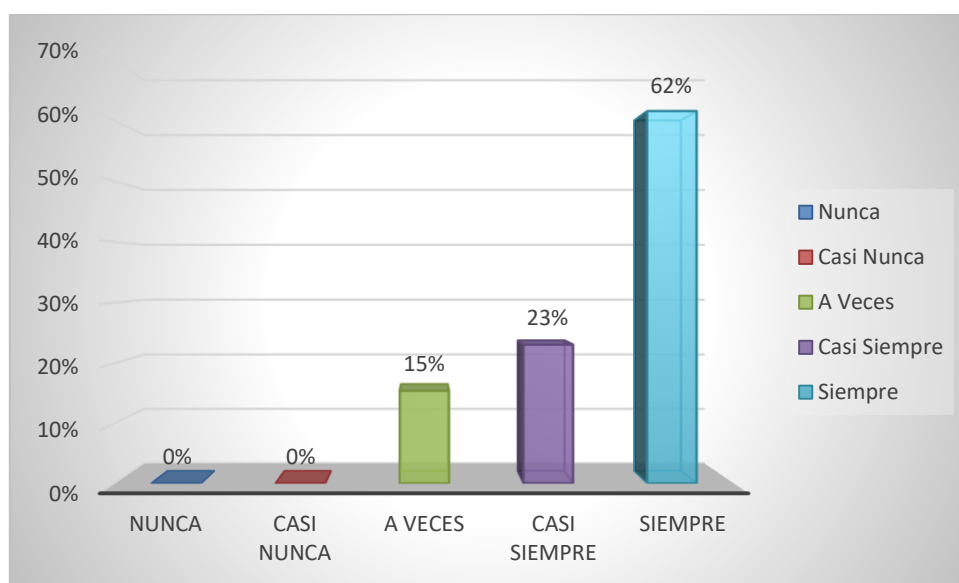
Tabla 13:

*En esta organización las tareas están claramente definidas*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0%	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	0%
<b>A Veces</b>	2	15%	15%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	38%
<b>Siempre</b>	8	62%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.



*Figura 13: En esta organización las tareas están claramente definidas*

Fuente: Tabla 13

#### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 13:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, si en esta organización las tareas están claramente definidas, la mayor parte de los trabajadores (8) que representan al 62%, indicaron que siempre las tareas se encuentran bien definidas.

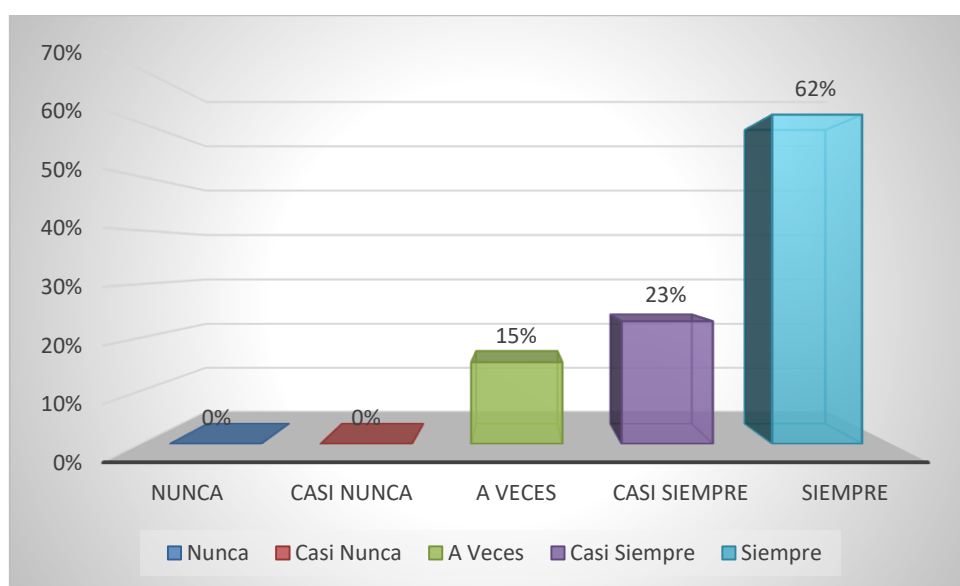
Tabla 14:

*Conozco claramente las políticas de esta organización*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0%	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	0%
<b>A Veces</b>	2	15%	15%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	38%
<b>Siempre</b>	8	62%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.



*Figura 14: Conozco claramente las políticas de esta organización*

Fuente: Tabla 14

### **Interpretación:**

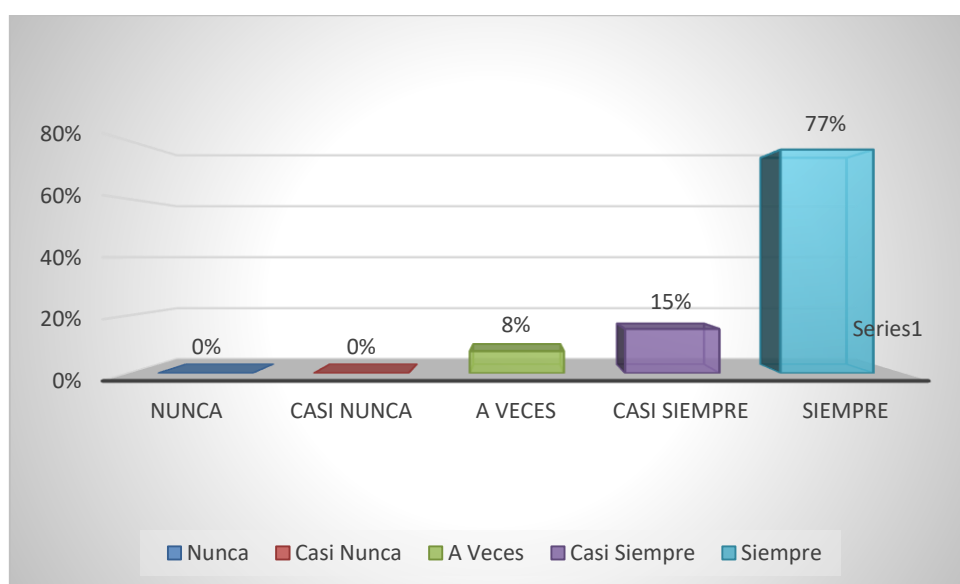
**En la tabla y figura 14:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, conozco claramente las políticas de esta organización, la mayor parte de los trabajadores (8) que representan al 62%, indicaron que siempre conocen las políticas de la Dirección Regional de la Producción.

Tabla 15:

*En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0%	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	0%
<b>A Veces</b>	1	8%	8%
<b>Casi Siempre</b>	2	15%	23%
<b>Siempre</b>	10	77%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 15: En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones*

Fuente: Tabla 15

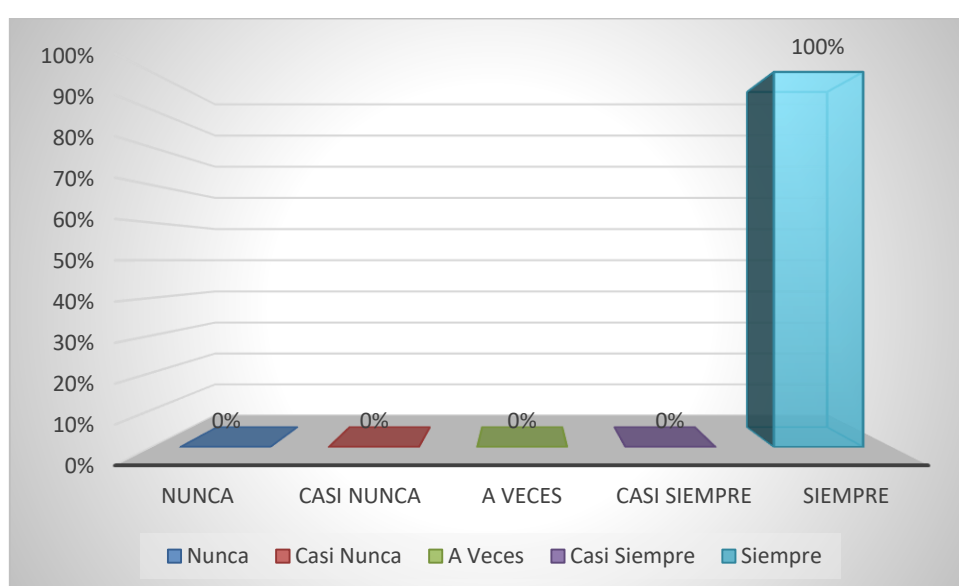
### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 15:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, en esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones, la mayor parte de los trabajadores (10) que representan al 77%, indicaron que conocen la línea de dirección y mando y la toma de decisiones en la Dirección Regional de la Producción.

Tabla 16:  
*Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0%	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	0%
<b>A Veces</b>	0	0%	0%
<b>Casi Siempre</b>	0	0%	0%
<b>Siempre</b>	13	100%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.



*Figura 16: Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización*

Fuente: Tabla 16

### **Interpretación:**

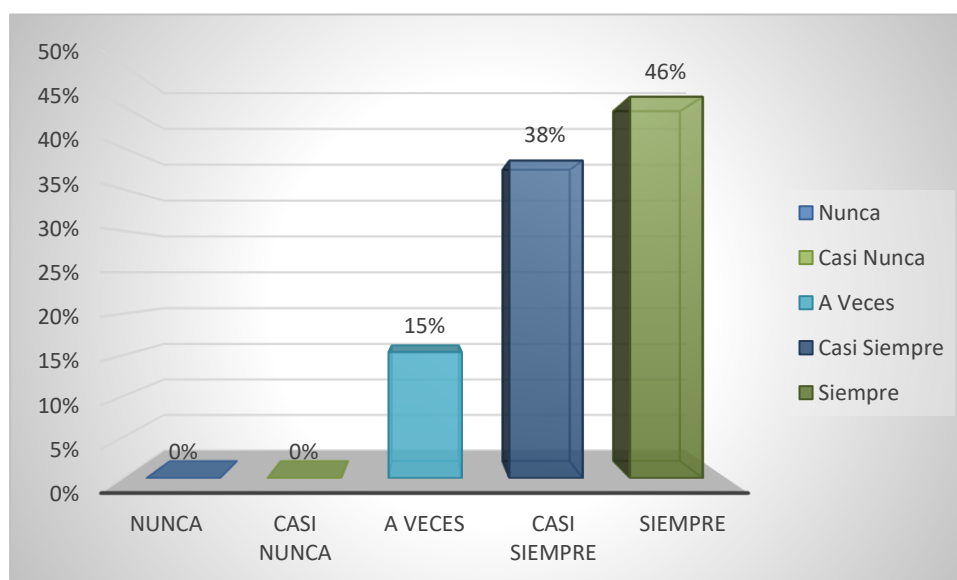
**En la tabla y figura 16:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, conozco claramente la estructura organizativa de esta organización, la totalidad parte de los trabajadores (13) que representan al 100%, indicaron que conocen la estructura organizativa de la Dirección Regional de Producción.

Tabla 17:

*Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0%	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	0%
<b>A Veces</b>	2	15%	15%
<b>Casi Siempre</b>	5	38%	54%
<b>Siempre</b>	6	46%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 17: Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan*

Fuente: Tabla 17

### **Interpretación:**

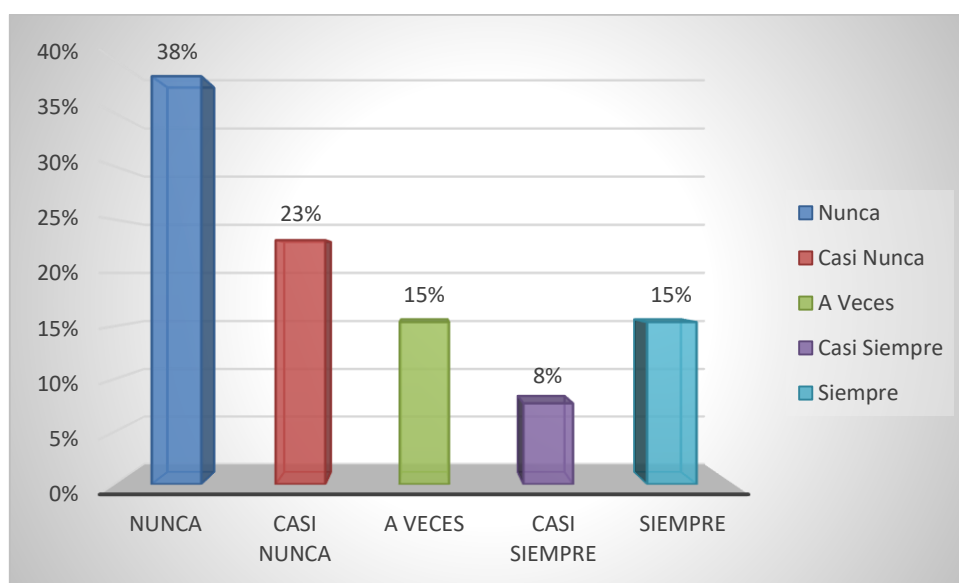
**En la tabla y figura 17:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan, los trabajadores (6) que representan al 46%, indicaron que nuestros jefes muestran interés para que las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan en la Dirección Regional de Producción.

Tabla 18:

*Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	5	38%	38%
<b>Casi Nunca</b>	3	23%	62%
<b>A Veces</b>	2	15%	77%
<b>Casi Siempre</b>	1	8%	85%
<b>Siempre</b>	2	15%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 18: Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral*

Fuente: Tabla 18

### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 18:** En contraste con las preguntas anteriores, se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral, 5 trabajadores que representan al 38%, indicaron que los jefes tienen poco interés en brindar el reconocimiento a los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción.

Tabla 19:  
*Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0%	0%
<b>Casi Nunca</b>	1	8%	8%
<b>A Veces</b>	7	54%	62%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	85%
<b>Siempre</b>	2	15%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

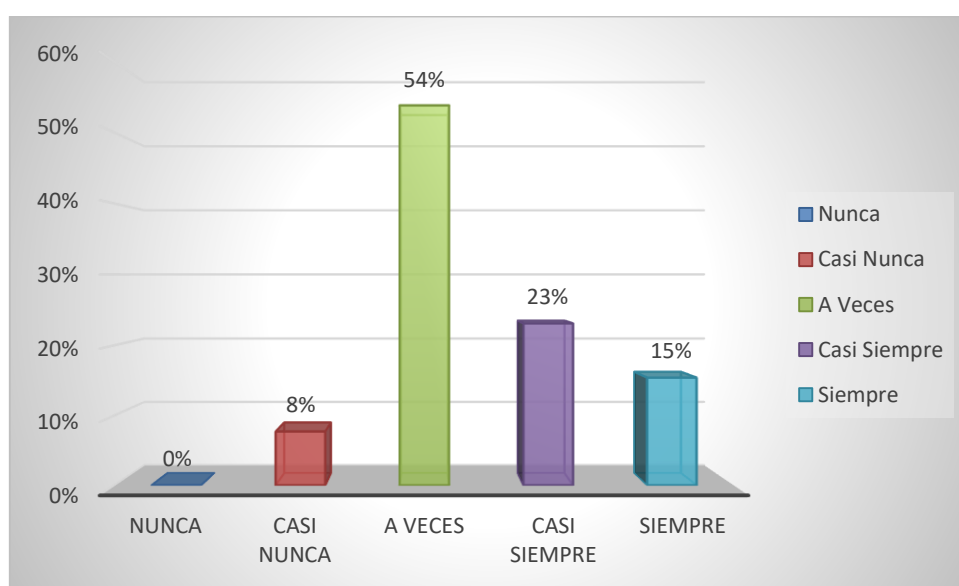


Figura 19: Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo

Fuente: Tabla 19

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 19:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo, 7 trabajadores que representan al 54%, indicaron que los jefes a veces muestran interés para que las ideas que aportan para mejorar el trabajo sean llevadas a cabo en la Dirección Regional de Producción.



Tabla 20:  
*Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	1	8%	8%
<b>Casi Nunca</b>	1	8%	15%
<b>A Veces</b>	5	38%	54%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	77%
<b>Siempre</b>	3	23%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

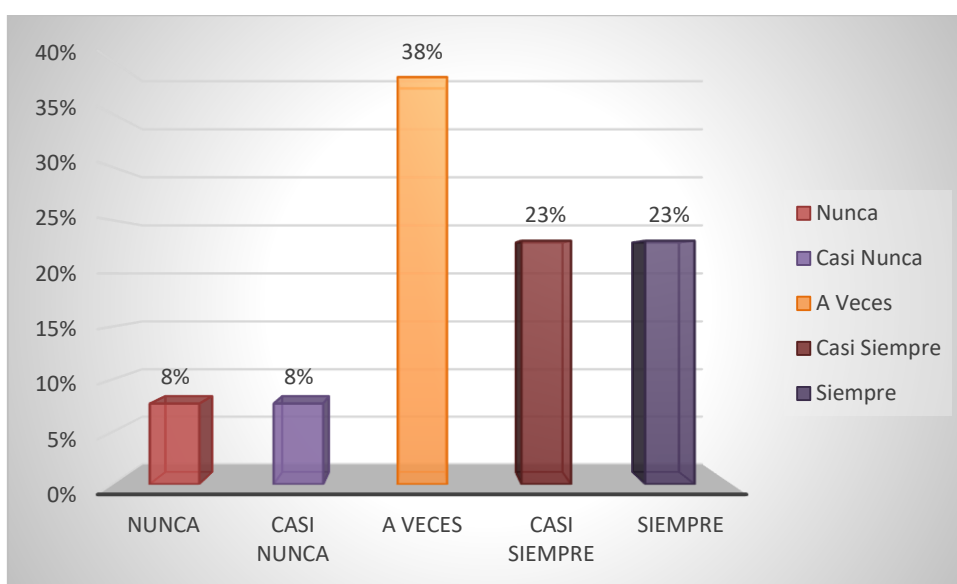


Figura 20: Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar

Fuente: Tabla 20

### Interpretación:

**En la tabla y figura 20:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, 5 trabajadores que representan al 38%, indicaron que a veces tienen libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo a fin de mejorar en la Dirección Regional de Producción.

Tabla 21:  
*Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	3	23%	23%
<b>Casi Nunca</b>	2	15%	38%
<b>A Veces</b>	5	38%	77%
<b>Casi Siempre</b>	0	0%	77%
<b>Siempre</b>	3	23%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

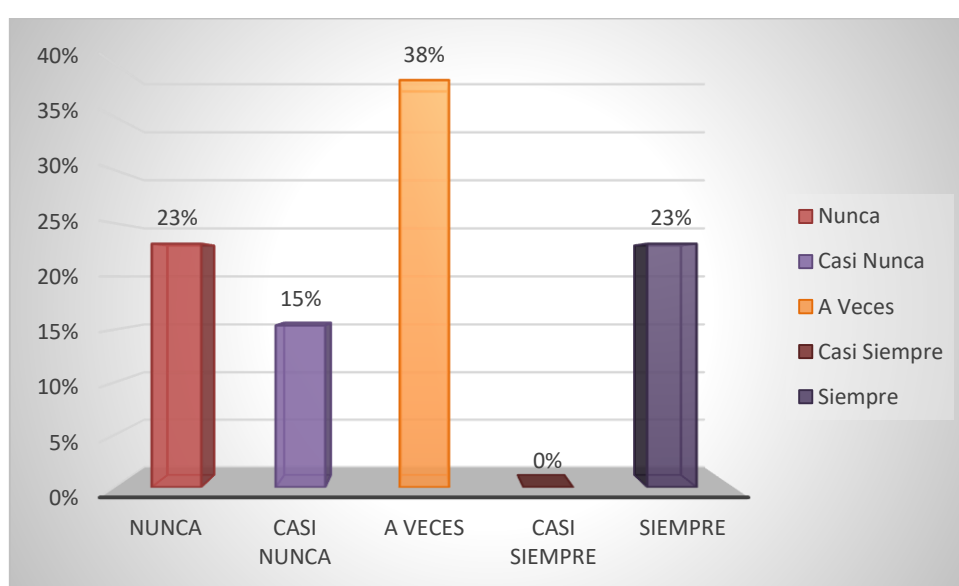


Figura 21: Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias

Fuente: Tabla 21

### Interpretación:

**En la tabla y figura 21:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias, 5 trabajadores que representan al 38%, indicaron que a veces se reconoce el esfuerzo que hacen los trabajadores al trabajar más de las horas reglamentaria en la Dirección Regional de Producción.

Tabla 22:  
*En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	2	15%	15%
<b>Casi Nunca</b>	3	23%	38%
<b>A Veces</b>	5	38%	77%
<b>Casi Siempre</b>	1	8%	85%
<b>Siempre</b>	2	15%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

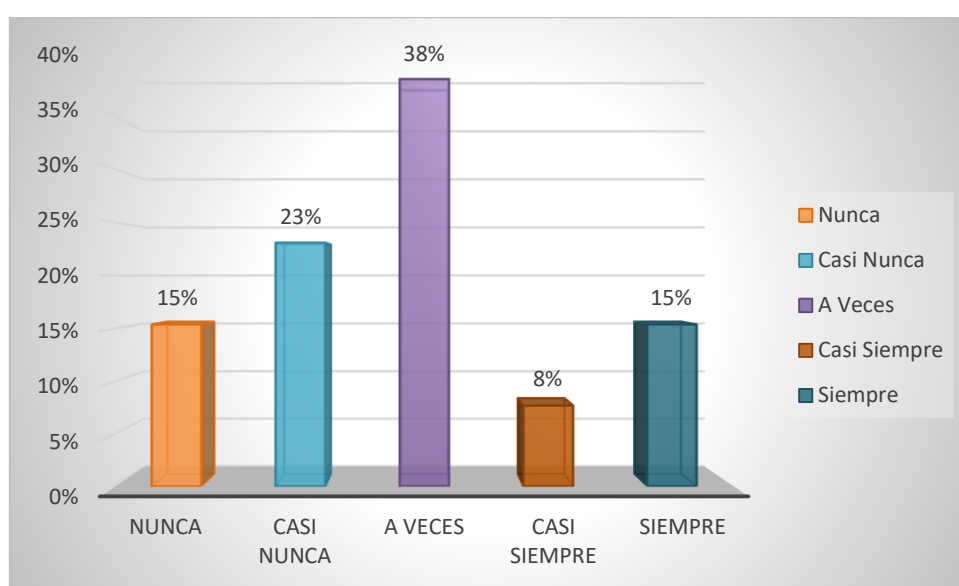


Figura 22: En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal

Fuente: Tabla 22

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 22:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal, 5 trabajadores que representan al 38%, indicaron que a veces se busca estimular el trabajo de los trabajadores y se preocupan por el desarrollo profesional y personal en la Dirección Regional de la Producción.

Tabla 23:  
*Se hace presente la comunicación entre áreas*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	1	8%	8%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	8%
<b>A Veces</b>	5	38%	46%
<b>Casi Siempre</b>	4	31%	77%
<b>Siempre</b>	3	23%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

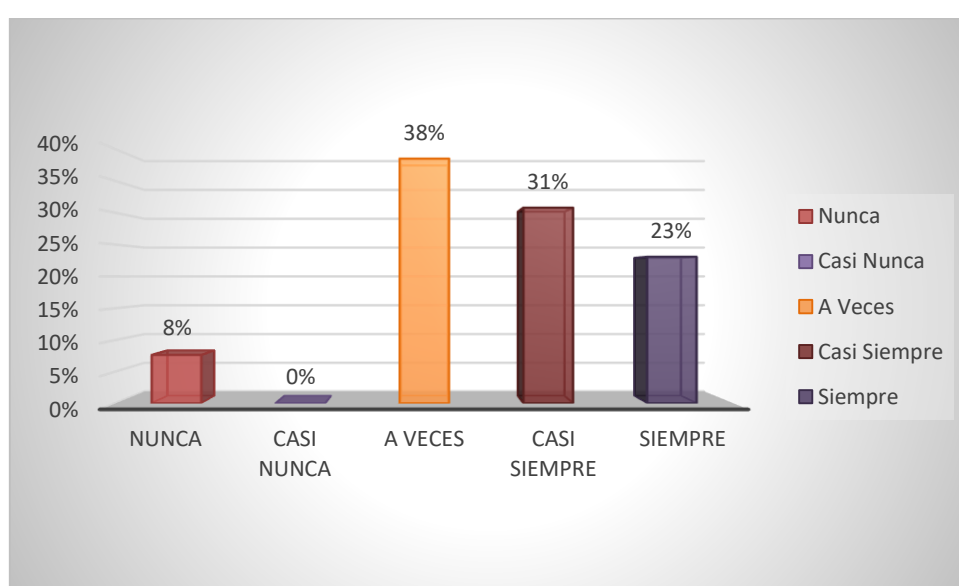


Figura 23: Se hace presente la comunicación entre áreas

Fuente: Tabla 23

### Interpretación:

**En la tabla y figura 23:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Se hace presente la comunicación entre áreas, 5 trabajadores que representan al 38%, indicaron que a veces existe la comunicación entre las áreas de trabajo por lo que se necesita que haya mayor fluidez del trabajo encomendado.

Tabla 24:  
*Es fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer las opiniones de cada uno*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	1	8%	8%
<b>Casi Nunca</b>	1	8%	15%
<b>A Veces</b>	2	15%	31%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	54%
<b>Siempre</b>	6	46%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

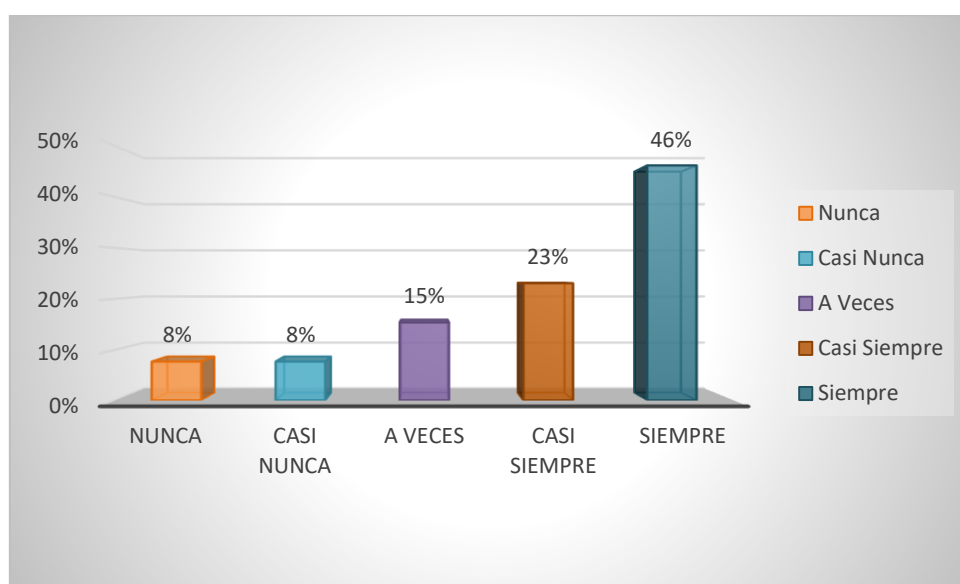


Figura 24: *Es fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer las opiniones de cada uno*

Fuente: Tabla 24

### **Interpretación:**

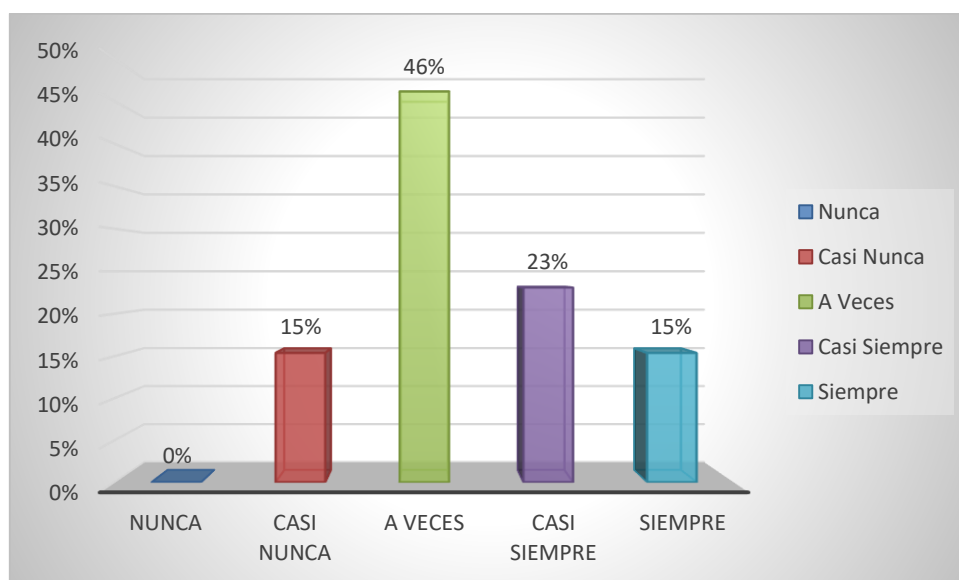
**En la tabla y figura 24:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, *Es fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer las opiniones de cada uno*, la mayor parte de los trabajadores (6) que representan al 46%, indicaron que siempre existe la comunicación entre el jefe y los subordinados para poder dar sus opiniones y que haya mayor fluidez del trabajo encomendado.

Tabla 25:

*Entre los trabajadores de esta organización prevalece una atmósfera amistosa*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	0	0%	0%
<b>Casi Nunca</b>	2	15%	15%
<b>A Veces</b>	6	46%	62%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	85%
<b>Siempre</b>	2	15%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.



*Figura 25: Entre los trabajadores de esta organización prevalece una atmósfera amistosa*

Fuente: Tabla 25

### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 25:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Entre los trabajadores de esta organización prevalece una atmósfera amistosa, la mayor parte de los trabajadores (6) que representan al 46%, indicaron que a veces prevalece una atmósfera amistosa entre los trabajadores.

Tabla 26:  
*Esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	2	15%	15%
<b>Casi Nunca</b>	2	15%	31%
<b>A Veces</b>	3	23%	54%
<b>Casi Siempre</b>	5	38%	92%
<b>Siempre</b>	1	8%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

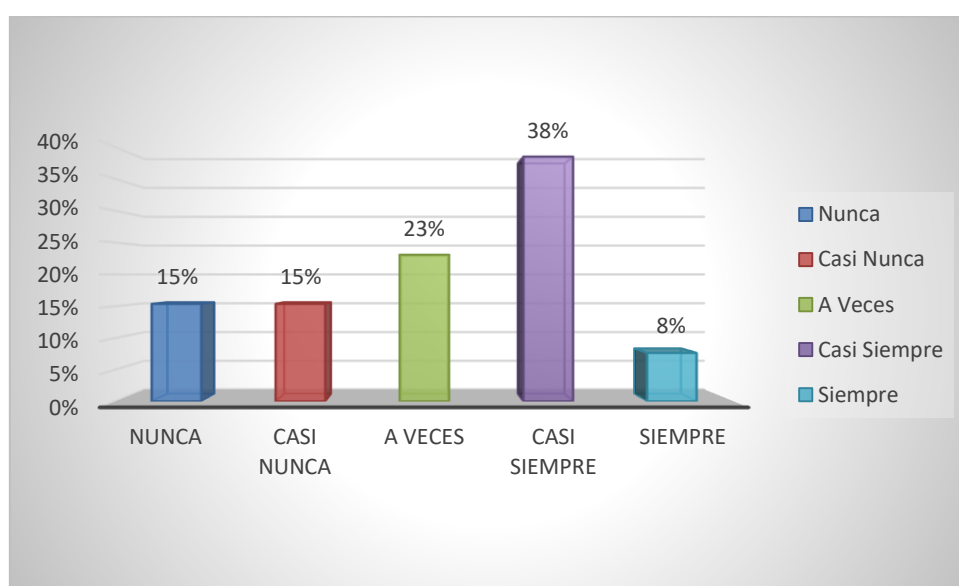


Figura 26: Esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones

Fuente: Tabla 26

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 26:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones, la mayor parte de los trabajadores (5) que representan al 38%, indicaron que casi siempre la organización se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones.

Tabla 27:  
*La iluminación en mi espacio de trabajo es*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Muy bueno</b>	1	8%	8%
<b>Adecuado</b>	10	77%	85%
<b>Regular</b>	1	8%	92%
<b>Inadecuado</b>	1	8%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

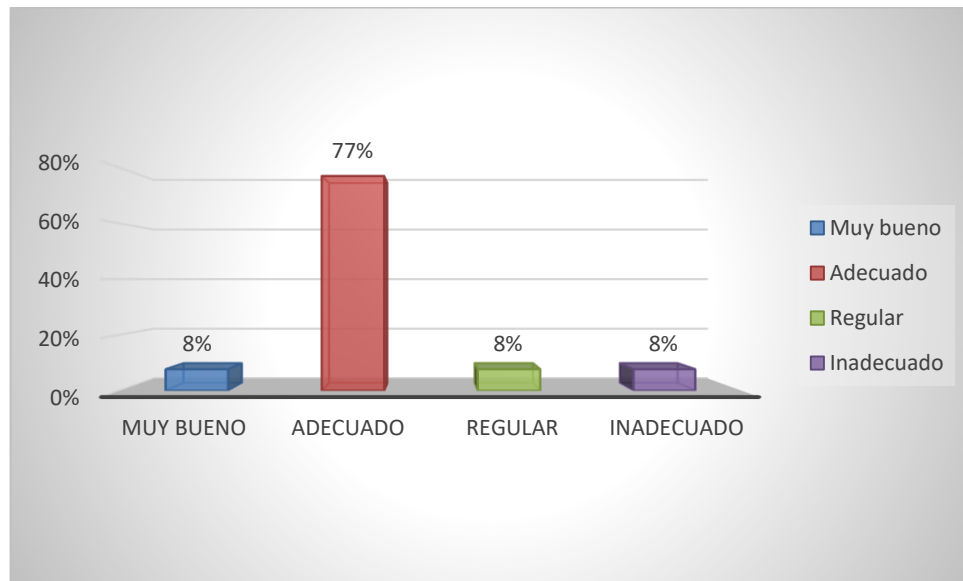


Figura 27: La iluminación en mi espacio de trabajo es

Fuente: Tabla 27

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 27:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, La iluminación en mi espacio de trabajo es la adecuada, la mayor parte de los trabajadores (10) que representan al 77%, indicaron que es adecuado la iluminación en su espacio de trabajo.



Tabla 28:  
*El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Muy bueno</b>	1	8%	8%
<b>Adecuado</b>	12	92%	100%
<b>Regular</b>	0	0%	100%
<b>Inadecuado</b>	0	0%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

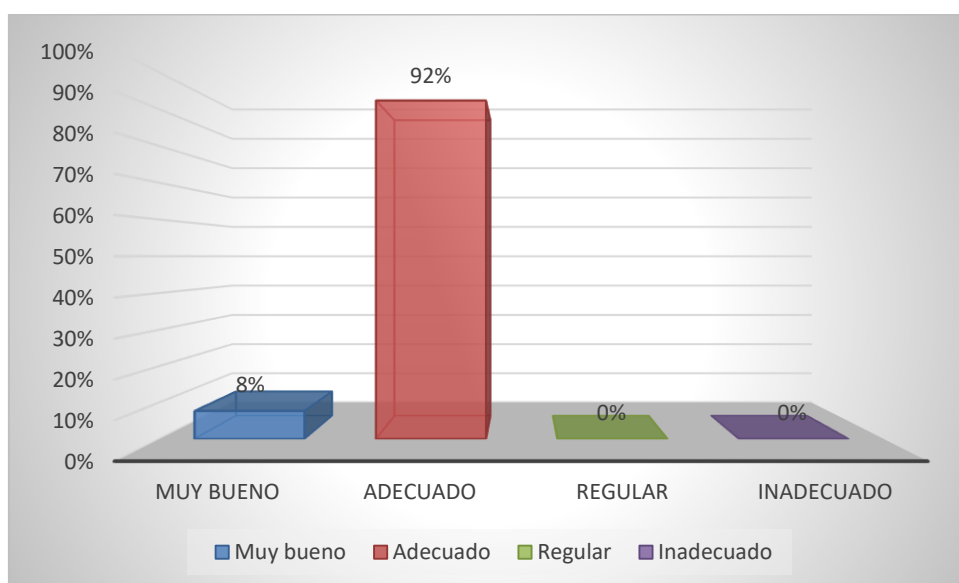


Figura 28: El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es

Fuente: Tabla 28

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 28:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es el adecuado, la mayor parte de los trabajadores (12) que representan al 92%, indicaron que la limpieza en su área de trabajo es el adecuado.

Tabla 29:  
*El equipo para realizar mi trabajo es*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Muy bueno</b>	1	8%	8%
<b>Adecuado</b>	6	46%	54%
<b>Regular</b>	3	23%	77%
<b>Inadecuado</b>	3	23%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.

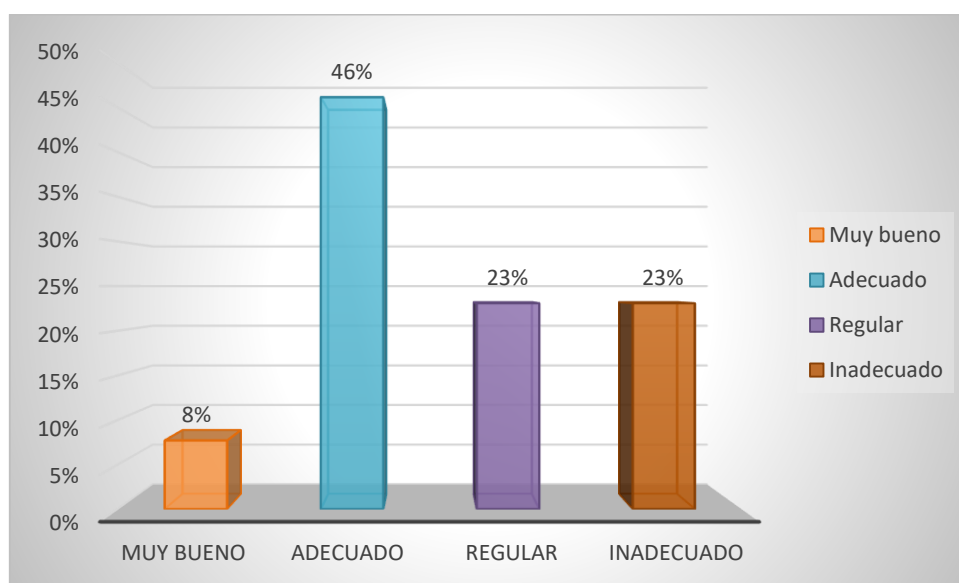


Figura 29: El equipo para realizar mi trabajo es

Fuente: Tabla 29

### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 29:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, El equipo para realizar mi trabajo es el adecuado, la mayor parte de los trabajadores (6) que representan al 46%, indicaron que los equipos que le brinda la organización es el adecuado.

Tabla 30:  
El ruido para el desarrollo de mis actividades es

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Muy bueno</b>	1	8%	8%
<b>Adecuado</b>	10	77%	85%
<b>Regular</b>	2	15%	100%
<b>Inadecuado</b>	0	0%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
Elaboración propia.

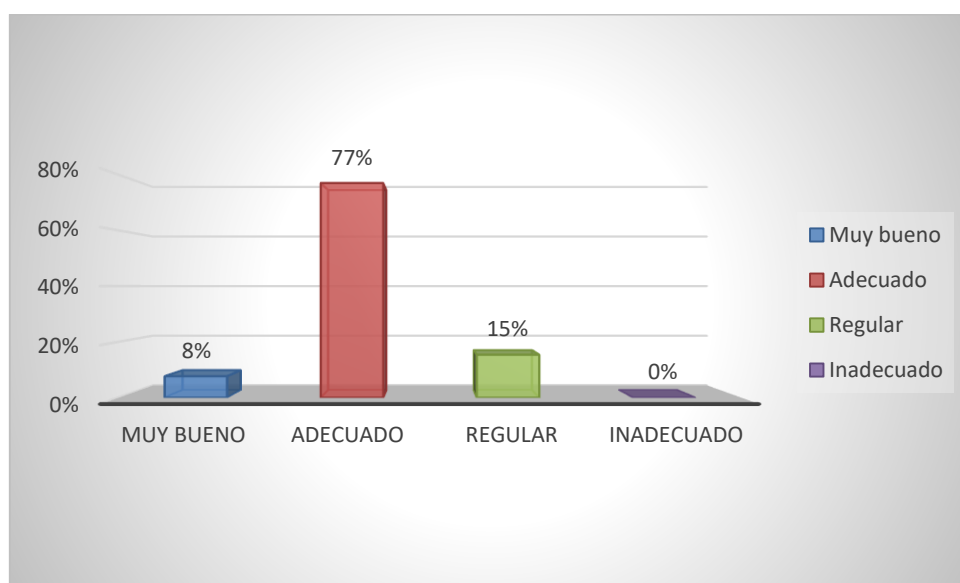


Figura 30: El ruido para el desarrollo de mis actividades es

Fuente: Tabla 30

### Interpretación:

**En la tabla y figura 30:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, El ruido para el desarrollo de mis actividades es el adecuado, la mayor parte de los trabajadores (10) que representan al 77%, indicaron que el ruido para el desarrollo de sus actividades es el adecuado.

Tabla 31:  
*Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	1	8%	8%
<b>Casi Nunca</b>	1	8%	15%
<b>A Veces</b>	2	15%	31%
<b>Casi Siempre</b>	3	23%	54%
<b>Siempre</b>	6	46%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

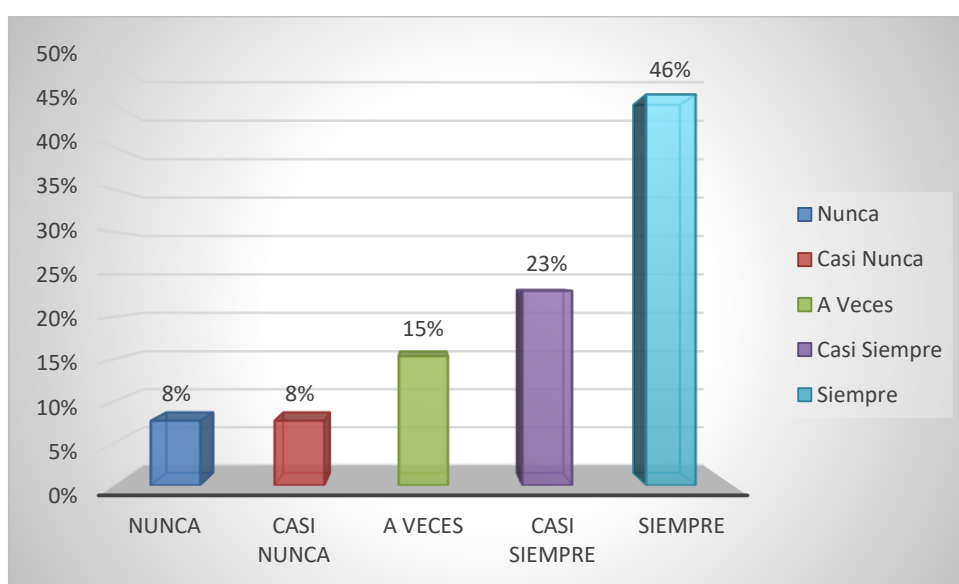


Figura 31: Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización

Fuente: Tabla 31

**Interpretación:**

**En la tabla y figura 31:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización, la mayor parte de los trabajadores (6) que representan al 46%, indicaron sentirse orgullosos de pertenecer a la Dirección Regional de la Producción.

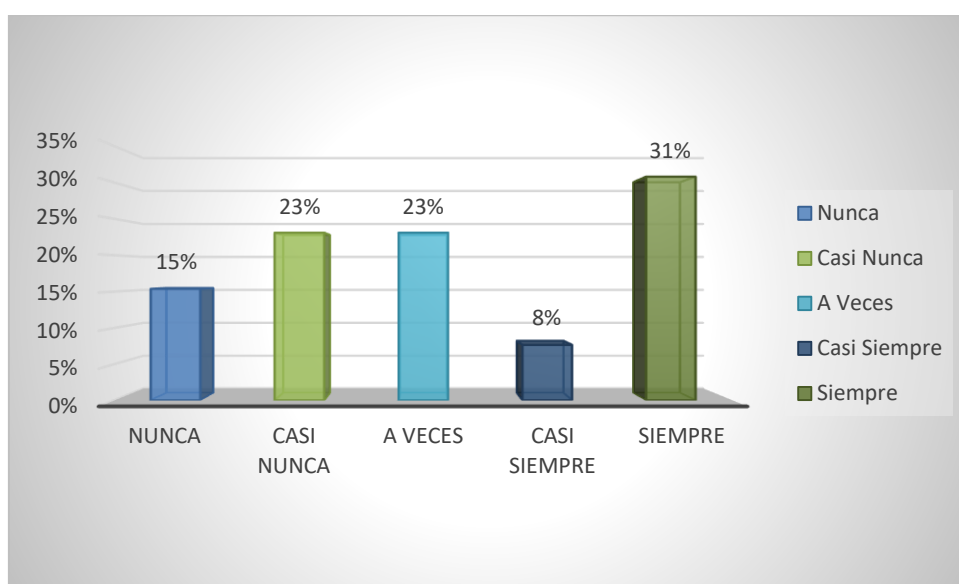
Tabla 32:

*La organización se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	2	15%	15%
<b>Casi Nunca</b>	3	23%	38%
<b>A Veces</b>	3	23%	62%
<b>Casi Siempre</b>	1	8%	69%
<b>Siempre</b>	4	31%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción

Elaboración propia.



*Figura 32: La organización se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo*

Fuente: Tabla 32

### **Interpretación:**

**En la tabla y figura 32:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, La organización se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo, la mayor parte de los trabajadores (4) que representan al 31%, indicaron sentir que la Dirección Regional de la Producción se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo.

Tabla 33:  
*Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la organización*

	<b>fi</b>	<b>hi</b>	<b>HI</b>
<b>Nunca</b>	4	31%	31%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%	31%
<b>A Veces</b>	1	8%	38%
<b>Casi Siempre</b>	4	31%	69%
<b>Siempre</b>	4	31%	100%
<b>Total</b>	13	100%	

Fuente: Cuestionario clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción  
 Elaboración propia.

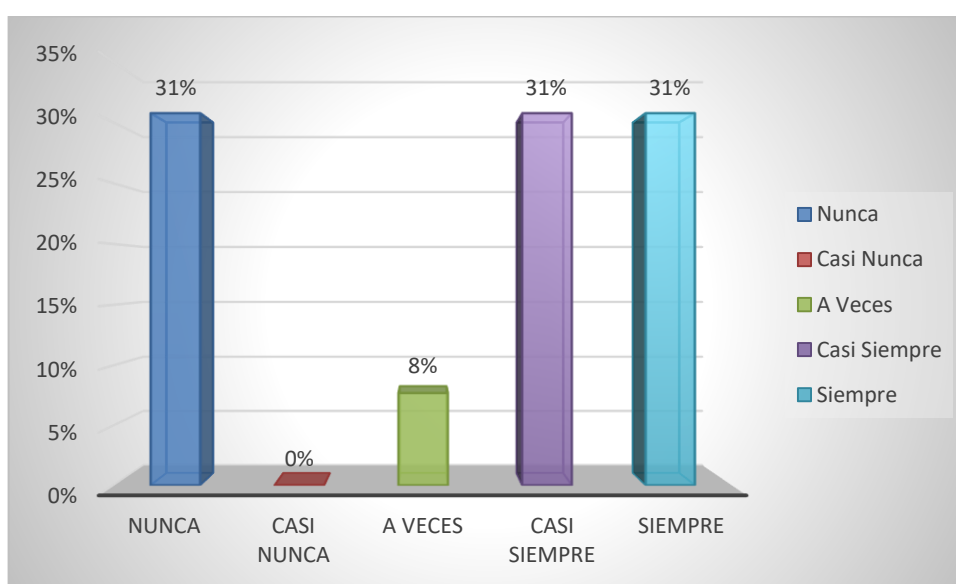


Figura 33: Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la organización

Fuente: Tabla 33

### Interpretación:

**En la tabla y figura 33:** Se observa que, del total de 13 trabajadores, que representa el 100% de la muestra tomada al personal de la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, respecto a la pregunta, Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la organización, la mayor parte de los trabajadores (12) que representan al 93%, indicaron diversas posiciones sobre la lealtad hacia la Dirección Regional de la Producción por lo que hay preocupación por lo que debe mejorarse al respecto.

De acuerdo al resumen de las tablas anteriores se pudo identificar las debilidades y amenazas de la Dirección Regional de Producción, por lo que se propone las siguientes estrategias a fin de mejorar el clima organizacional de los colaboradores de la institución.

- Lo que se debe mejorar y se considera como una **debilidad** es que a pesar de que los jefes muestran interés porque se cumplan las normas, métodos y procedimientos, estos no se cumplen a cabalidad.
- Pero, así como hay la oportunidad de emigrar a otra institución es posible que otras instituciones soliciten los servicios de los trabajadores, lo cual representa una **amenaza** para la institución.
- La motivación que tienen los trabajadores con respecto a la Dirección Regional de Producción es nula por lo que se considera una **debilidad**, por cuanto, no se brinda el reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño, y solo a veces las ideas que se aporta para mejorar el trabajo se lo toma en cuenta, de igual forma no se permite tener libertad para realizar cambios en el puesto de trabajo y de esta manera mejorar el ambiente laboral, tampoco se reconoce el esfuerzo que se hace al quedar mayor horas de trabajo y en la institución a veces se estimula por fomentar el desarrollo de los trabajadores.
- Nivel de gestión deficiente, lo cual es una **amenaza** para la institución debido muchas veces por causa de las malas relaciones entre colaboradores y trámites burocráticos.
- Lo que se debe mejorar y se considera como una **debilidad** es que a pesar de que existe comunicación fluida aún falta mayor comunicación entre las áreas y sobre todo que exista una relación más amistosa en la Dirección Regional de Producción.
- Pero, también se debe mejorar y se considera como una **debilidad** es que varios de los trabajadores no se sienten orgullosos de pertenecer a la institución lo cual hace que haya cierta resistencia, porque indican que la institución no se preocupa por hacer que sus trabajadores se sientan parte de la misma, por consiguiente, hay una falta de lealtad en la Dirección Regional de Producción.

Para poder revertir las debilidades y amenazas, se propone las siguientes estrategias para poder mejorar el clima organizacional de la Dirección Regional de Producción Amazonas y de esta forma superar lo hallado producto de la investigación efectuada.

En la institución, lugar de trabajo se debe crear una atmósfera de entusiasmo y motivación para los empleados.

El director de la institución deberá garantizar un ambiente positivo para sus colaboradores. Así se logra influenciar positivamente en el estado de ánimo del equipo y, por ende, el rendimiento y productividad de la empresa.

El ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor. Lograr la satisfacción de los trabajadores en el corto y largo plazo no solo de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias específicas que apunten hacia un entorno productivo.

1. Un ambiente de apoyo
2. Reconocer los logros de los trabajadores
3. Dar autonomía a los colaboradores
4. Crear programas de aprendizaje y desarrollo
5. Programar actividades fuera del trabajo



### **3.3. ANALISIS DE LAS ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN.**

Al analizar las estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción se podrá obtener lo siguiente:

#### **1. Un ambiente de apoyo**

Si bien la motivación tiene como objetivo lograr que un empleado cumpla sus funciones, el apoyo es más fundamental. Los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, el líder debe ser solidario; es decir, debe mostrar real preocupación por el colaborador en general y no solo por su desempeño en el trabajo. Un ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Cuando los jefes respetan abiertamente a los colaboradores, estos no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que permanecen más tiempo en la institución.

#### **2. Reconocer los logros de los trabajadores**

Un buen clima laboral es clave para el éxito de cualquier institución en el corto y largo plazo, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en gran medida en los incentivos de motivación, se deben establecer un conjunto de objetivos claramente definidos. El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los trabajadores a sobresalir en sus tareas.

#### **3. Dar autonomía a los colaboradores**

Parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte sentido de autonomía, los trabajadores se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

#### **4. Crear programas de aprendizaje y desarrollo**

La capacitación de los trabajadores es responsabilidad de la institución y, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del trabajador. Esta es una buena práctica para premiar a los colaboradores según el rendimiento.

## **5. Programar actividades fuera del trabajo**

La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre trabajadores. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas. Actualmente, muchas instituciones promueven y fomentan un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los trabajadores a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios. Los trabajadores felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles.

### **3.4. ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN.**

Luego de realizar el análisis de los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la dirección regional de la producción, se presenta una propuesta de estrategias en donde se expone los objetivos que se pretenden lograr con la realización de estas estrategias. Dicha propuesta contiene las estrategias aptas para contribuir al mejoramiento de las dimensiones que inciden en el clima organizacional, así como también las recomendaciones para el uso de estas estrategias.

#### **A. PLANEACION.**

##### **1. VISIÓN**

La Visión de la Dirección Regional de la Producción Amazonas es constituirse en una institución líder en la promoción de las actividades pesqueras, industriales y de las micro y pequeñas empresas, para la obtención de productos competitivos de alta calidad con sostenibilidad para atender el mercado interno y externo, manteniendo el uso racional de los recursos y protección del medio ambiente, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la región.

##### **2. MISIÓN**

La Misión de la Dirección Regional de la Producción Amazonas es promover el desarrollo de las actividades acuícolas, pesqueras, industriales y de las micro y pequeñas empresas, en forma competitiva, eficiente sostenible, articulando mercados y generando fuentes de trabajo en beneficio de la población.

#### **B. OBJETIVOS**

##### **3. OBJETIVO GENERAL**

Proponer una serie de estrategias que contribuyan al mejoramiento de un clima organizacional satisfactorio en la Dirección Regional de la Producción Amazonas, para el buen desempeño de sus actividades.

#### **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❖ Contribuir al mejoramiento de las dimensiones que presentaron resultados negativos en el clima organizacional, según el diagnóstico realizado.
- ❖ Fortalecer las dimensiones que presentaron resultados positivos en el clima organizacional según el diagnóstico realizado.
- ❖ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción Amazonas.

#### **C. JUSTIFICACION**

El clima organizacional es uno de los tópicos que deben ser evaluados periódicamente en una institución pública del estado y a su vez, es quizás uno de los elementos fundamentales que permiten el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios. La presente propuesta busca ante todo ser una herramienta para el mejoramiento del clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción Amazonas, la cual fue parte de los diferentes procesos y hallazgos encontrados a partir del trabajo investigativo. La presente propuesta pretende ser una pequeña ruta para cada uno de los colaboradores y funcionarios que se encuentran laborando y hacer de los diferentes procesos acciones que se llevan dentro la institución y contribuir de esta forma al crecimiento de la Dirección Regional de la Producción Amazonas.

#### **D. METODOLOGIA**

Para el diseño de la presente propuesta se ha tenido en cuenta principalmente el diagnóstico realizado en la Dirección Regional de la Producción Amazonas.

- a) Identificación de problemas, estudio a fondo para mejorar la calidad y la productividad y diseño de soluciones.

En esta etapa se ha detectado en base al diagnóstico realizado a la institución una serie de debilidades y amenazas, los mismos que se detallan en el primer objetivo específico de la investigación.

Una vez que se han obtenido éstos, se jerarquizan por su orden de importancia, siendo relevante que todos los integrantes puedan dar su opinión, haciendo valer sus puntos de vista y bajo la coordinación del líder. En consenso se elige el problema de mayor importancia, el cual pasará a

ser el proyecto. Posteriormente, se recopilan todos los datos para precisar el problema con orientación hacia su solución. Esta información se analiza y discute. Habiendo elegido la mejor solución o en su caso la primera y segunda alternativa, se elabora un plan de acción correctiva o de mejoramiento.

- b) Explicar, en una exposición para la Dirección Regional de Producción, la solución propuesta por el grupo, con el fin de que los relacionados con el asunto decidan acerca de su factibilidad.

El plan de acción correctiva o de mejoramiento debe ser expuesto a la Dirección, para continuar con un diálogo con otras áreas y niveles, involucrándose éstas según lo requiera el análisis. Si existe acuerdo se autoriza la implantación, pero si por alguna causa no se aprueba, se explica al grupo y se les motiva a encontrar otra solución más viable.

- c) Ejecución de la solución por parte de la Dirección Regional de Producción.

El plan de trabajo aprobado es puesto en marcha por los trabajadores con el respaldo y la asesoría de los niveles superiores y en su caso de las áreas involucradas.

- d) Evaluación del Éxito de la propuesta por parte de la Dirección Regional de Producción.

Esta parte es muy importante ya que permite constatar aciertos y errores y en consecuencia instrumentar adecuaciones de mejora.

- e) Cronograma de actividades.

Para la realización de las actividades planteadas se ha diseñado el siguiente cronograma, teniendo en cuenta la opinión de las directivas, en relación con el tiempo requerido para el desarrollo de las actividades. La duración de la misma será de 6 meses desde el momento de haberse levantado la información a través de las encuestas a los trabajadores de la Dirección Regional de Producción.

ACTIVIDAD	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes
	1	2	3	4	5	6
1. Identificación de problemas y diseño de posibles soluciones	X	X				
2. Explicar las posibles soluciones		X	X			
3. Ejecución de la solución por parte de la organización		X	X	X	X	
4. Evaluación de resultados de la propuesta						X

### E. ESTRATEGIAS

DIMENSIÓN ESTRUCTURA				
Indicador	Estrategia	Responsables	Meta	Presupuesto
<ul style="list-style-type: none"> <li>El 23% de los trabajadores casi siempre cumplen con los indicadores de esta dimensión.</li> <li>El 77% de los trabajadores siempre cumplen con los indicadores de esta dimensión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar a los trabajadores y funcionarios de la entidad para lograr un mayor compromiso por la organización y generar bases sólidas de conocimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina Regional Control Interno</li> </ul>	Lograr que el 90% de los trabajadores cumplan a cabalidad con los indicadores de esta dimensión.	S/ 500.00
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN				
<ul style="list-style-type: none"> <li>El 69.3% de los trabajadores no se siente motivado en la DIREPRO.</li> <li>El 30.7% de los trabajadores consideran que si están motivados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brindar reconocimientos a los trabajadores que realizan un buen desempeño en su trabajo</li> <li>Involucrar a los trabajadores en las decisiones importantes de la organización, para que se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Director(a) de la DIREPRO.</li> <li>Jefes de las áreas de Industria, Pesca y MYPE.</li> <li>Trabajadores de la DIREPRO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que el 80% de los trabajadores se sientan motivados.</li> </ul>	S/ 800.00

	<p>sientan más involucrados en ésta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar libertad a los trabajadores de realizar los cambios que ellos crean convenientes en su espacio de trabajo con el fin de mejorar</li> <li>• Brindar a los trabajadores capacitaciones para que alcancen habilidades que les permita tener oportunidades de crecimiento.</li> </ul>			
<b>DIMENSIÓN RELACIONES</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 38.4% de los trabajadores siente que las relaciones entre compañeros no es la más adecuada.</li> <li>• El 61.6% de los trabajadores considera que las relaciones entre compañeros es siempre buena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar al director(a) sobre temas de liderazgo, que le ayuden a dirigir de la mejor manera a sus trabajadores, fortaleciendo de esta forma las relaciones entre jefes y subordinados.</li> <li>• Realizar actividades sociales tales como: cenas, celebraciones, excursiones, etc. para mejorar los lazos de amistad, compañerismo entre los trabajadores</li> <li>• Realizar capacitaciones sobre trabajo en equipo para mejorar las relaciones y la cooperación entre ellos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director(a) de la DIREPRO.</li> <li>• Jefes de las áreas de Industria, Pesca y MYPE.</li> <li>• Trabajadores de la DIREPRO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que el 80% de los trabajadores obtengan buenas relaciones en la DIREPRO.</li> </ul>	S/ 900.00

DIMENSIÓN ESPACIO FISICO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 15.4% de los trabajadores considera que su espacio físico es regular.</li> <li>• El 84.6% de los trabajadores considera que su espacio físico es muy bueno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar mantenimiento trimestralmente a los equipos de trabajo, para que los trabajadores realicen su trabajo sin dificultades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director(a) de la DIREPRO.</li> <li>• Jefes de las áreas de Industria, Pesca y MYPE.</li> </ul>	Lograr que el 90% de los trabajadores sienta que el espacio físico es muy bueno.	S/ 900.00
DIMENSIÓN IDENTIDAD				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 38.5% de los trabajadores no se siente identificado con la DIREPRO.</li> <li>• El 61.5% si se siente identificado con la DIREPRO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un ambiente de respeto mutuo.</li> <li>• Fortalecer la comunicación interna, para mantener informado a los trabajadores de los logros alcanzados.</li> <li>• Reforzar la identificación del trabajador con la organización, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad.</li> <li>• Promover la participación en los diversos eventos que se presentan, lo cual ayudara a los miembros de la organización a trabajar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directora de la DIREPRO.</li> <li>• Jefes de las áreas de Industria, Pesca y MYPE.</li> <li>• Trabajadores de la DIREPRO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que el 80% de los trabajadores se sienta identificado con la DIREPRO.</li> </ul>	S/ 600.00



	en equipo y a la vez sentirse identificados con la organización.			
<b>TOTAL</b>				<b>S/ 3700.00</b>

- El clima organizacional es uno de los tópicos que deben ser evaluados periódicamente en una institución pública del estado y a su vez, es quizás uno de los elementos fundamentales que permiten el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios. Por tal razón, el Gobierno Regional Amazonas debe considerar en su presupuesto, que una parte de ello sea designado a la realización de acciones que ayuden a mejorar el clima organizacional en las diversas Unidades Formadoras (UF).

Por lo tanto el Gobierno Regional Amazonas es el responsable de incluir y habilitar para el siguiente año el presupuesto que se ha estimado en el cuadro anterior sobre las estrategias planteadas, que en su mayoría son capacitaciones a los trabajadores en habilidades blandas, a la Dirección Regional de la Producción Amazonas, para que puedan cumplir con las estrategias y mejorar su clima organizacional.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Según, Torres (2017), indica que: En el diagnóstico del clima organizacional, se pudo encontrar un nivel de clima favorable, pero con oportunidades de mejora en algunas dimensiones que pueden limitar o hacer lenta la mejora. Al respecto la dimensión con menor desempeño es la comunicación, en la cual el 36% de los trabajadores expresa que existe poca claridad en las funciones, no fomentan la comunicación interna, finalmente existe una visión de corto plazo e inmediatez, en cuanto a la dimensión de supervisión representa el aspecto mejor calificado, obteniendo como resultado que el 61% trabajadores manifiestan que el rol del Jefe es importante porque permite generar reconocimiento de los logros alcanzados que estimulan la generación de ideas creativas. Sin embargo, la variable de menor desempeño es el sistema de control de las actividades que no permite hacer un balance adecuado de la carga de trabajo entre todos los recursos asignados, por tanto, existe la ausencia de un sistema para el seguimiento de los trabajadores. Respecto a la dimensión de involucramiento, notamos la unidad del equipo humano que conforma el área de Logística del Gobierno Regional Lambayeque, porque existe una colaboración mutua entre todos los integrantes del área y un compromiso al logro de los objetivos de la organización, traducidos en el cumplimiento de los plazos comprometidos a las áreas usuarias. La variable de menor desempeño es la poca colaboración de las otras áreas (usuarias) de la entidad, lo que genera malestar en el interno. Finalmente, la dimensión de condiciones laborales, muestra el nivel de competitividad salarial del gobierno regional con otras instituciones del estado, pero existe una insatisfacción respecto a la nivelación salarial entre las áreas del Gobierno Regional Lambayeque.

De acuerdo a los resultados encontrados en la investigación, se puede notar que el clima organizacional de la Dirección Regional de la Producción Amazonas es saludable en términos generales, sin embargo, presenta deficiencias en algunas dimensiones las cuales se debe mejorar. En la dimensión estructura se puede observar que 10 trabajadores que corresponde al 77% respondieron que tienen claro esta dimensión y que se cumple todo lo mencionado en ella, y 3 trabajadores que corresponde al 23% respondieron que casi siempre se cumple con esta dimensión; La dimensión con mayor deficiencia es la motivación, en la cual se pudo observar que el

69.3% correspondientes a 9 trabajadores sienten que la organización no valora sus esfuerzos, no les brindan reconocimientos y no toman en cuenta las ideas que aportan; en la dimensión relaciones, el 38.4% de los trabajadores que corresponde a 5 trabajadores, respondieron que casi nunca y a veces reciben información necesaria de su jefe, se hace presente la comunicación entre áreas y el ambiente es cómodo y sin tensiones. Con respecto a la dimensión espacio físico, 10 trabajadores que representa el 92.3% respondieron que se sienten a gusto en el espacio que realizan sus actividades. En cuanto a la dimensión identidad, 5 trabajadores que corresponde al 38.5% indicaron que en la Dirección Regional de la Producción Amazonas no se preocupan por ellos y no les hacen sentir miembros importantes de ésta, lo cual provoca que los trabajadores no se sientan identificados con la organización.

Según, Contreras (2015), indica que: De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se estableció que los trabajadores consideran que la institución les brinda la oportunidad de mejorar e indican que es necesario diseñar e implementar programas motivacionales, formación y crecimiento del personal y fortalecimiento en programas de reconocimiento al buen desempeño; de manera que pueda ser factible desarrollar el talento humano dentro de la organización, aunado a la permanencia laboral que posee.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación realizada, se puede determinar que es necesario que, en la Dirección Regional de Producción, efectuar una reingeniería, ya que al haberse podido identificar deficiencias es necesario aplicar estrategias para mejorar el clima organizacional, entre los cuales se detallan a continuación:

#### **1. Un ambiente de apoyo**

Un ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Cuando los jefes respetan abiertamente a los colaboradores, estos no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que permanecen más tiempo en la institución.

#### **2. Reconocer los logros de los trabajadores**

El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.

### **3. Dar autonomía a los colaboradores**

Parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

### **4. Crear programas de aprendizaje y desarrollo**

La capacitación de los trabajadores es responsabilidad de la institución y, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del empleado. Esta es una buena práctica para premiar a los colaboradores según el rendimiento.

### **5. Programar actividades fuera del trabajo**

La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre trabajadores. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas. Actualmente, muchas instituciones promueven y fomentan un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los trabajadores a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios.

Según, Torres (2017), indica que de la evaluación general de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Lambayeque, en el año 2016, es necesario mejorar las dimensiones de comunicación, condiciones laborales y capacitaciones.

De acuerdo a las tablas 08, 09 y 11: Conforme se plantea en las tablas, es necesario mejorar las dimensiones motivación, relaciones e identificación, ya que se observa ciertas deficiencias que hacen que el clima organizacional en la institución no sea la adecuada para los trabajadores; ante ello la Dirección Regional de la Producción- Amazonas, debe poner en práctica las estrategias planteadas anteriormente, para lograr que los trabajadores se sientan motivados, unidos, y sobre todo que se sientan identificados con la organización.

## V. CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye lo siguiente:

1. De acuerdo al cuestionario estructurado se pudo notar en sus diversos aspectos, como son: Estructura, Motivación, Relaciones, Espacio Físico e Identidad; buscando las mejores estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción de Amazonas, se estableció que la misma en términos generales es saludable, sin embargo, es necesario mejorar, para bien de la institución y que la institución busque la mejor manera para elevar el grado de satisfacción de los colaboradores.
2. Los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción tienen claro cuáles son sus tareas, conocen las políticas y estructura de la organización.
3. Las relaciones entre los colaboradores y la jefatura de la institución se mejoren y que la persona que llegue como jefe sea una persona líder y tenga un buen acercamiento a los trabajadores que el mismo sea integrante de dicho equipo y que sus aportes sean para que los trabajadores se sienten con ganas y deseos de progresar.
4. De acuerdo a los resultados encontrados se pudo observar que la Dirección Regional de la Producción-Amazonas presenta una serie de debilidades y amenazas, para las cuales se plantea diversas estrategias con el fin de darle solución.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para concluir el trabajo de investigación se recomienda lo siguiente:

1. Proponer programas de motivación al personal de la institución con la finalidad de educar a los empleados para que implementen una verdadera cultura organizacional.
2. La motivación es un factor determinante para mejorar las relaciones en la entidad y estas solo es alcanzable si existe condiciones de trabajo optimas, asumiendo también la satisfacción del trabajador como un objetico clave.
3. La jefatura de la institución debe fomentar en los colaboradores el espíritu de colaboración en los trabajadores de los diversos regímenes laborales a fin de que sea más dinámico la eficiencia y eficacia conforme los objetivos trazados por la institución.
4. La Dirección Regional de la Producción-Amazonas, lleve a cabo las estrategias planteadas, la cual permitirá que el clima organizacional mejore poco a poco.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2016). *Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de servicios compartidos (Tesis de grado)*. México.
- Barrionuevo, J. (2015). *Percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Puno - 2013*.
- Cabrera, R., & Gamarra, V. (2015). *Propuesta para mejorar el clima laboral en la Empresa Pacífico Seguros S.A. en la sucursal de la ciudad de Chiclayo, 2014*.
- Chacon, M., & Turkowsky, A. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco - 2015*.
- Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*.
- Fernandez, L. E. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016 (Tesis de maestría)*. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Méndez, C. E. (2011). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Editorial Limusa S.A. de C.V.
- Menéndez, N. E. (2014). *Clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa*. Jutiapa.: Universidad Rafael Landívar.
- Ministerio de Salud. (2008). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima, Perú: Dirección de Calidad en Salud.
- Moloch, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009 (Tesis de maestría)*. Lima, Perú.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

- Osorio, J. R. (2013). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la sede de la Dirección Regional de Agricultura Junín*. Huancayo-Perú.: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Rodríguez, M. I. (2009). Motivación, satisfacción y clima laboral en la organización. *Gestipolis*.
- Sambrano, M., & Torres, Y. (2017). *Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas, 2015*.
- Santillán, R. M. (2015). *Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción en la Municipalidad Provincial San Juan De La Frontera De Los Chachapoyas, Región Amazonas – 2015*. Chachapoyas, Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). MÉXICO: LIMUSA NORIEGA EDITORES .
- Tejada, R. (2016). *Propuesta de Estrategias para mejorar la Administración de los Recursos Humanos, en la Gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua*. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración, Municipalidad Provincial de Bagua, Amazonas, Bagua.
- Terrones, A. (2017). *Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C. – agencia Chachapoyas, 2016*. Chachapoyas: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.
- Torres, M. (2017). *Relacion del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de logistica del Gobierno Regional Lambayeque 2016*.
- Torres, M. R. (2017). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de logística del Gobierno Regional Lambayeque 2016 (Tesis de maestría)*. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.



- Vega, A. A. (2016). *Plan estratégico y clima organizacional para la Unidad Educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo*. Santo Domingo - Ecuador.: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Weepiu, E. (2017). *Parámetros Motivacionales para la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui, 2017*. Tesis de investigación para obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, Amazonas, Condorcanqui.
- Williams, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey.: Universidad Autónoma de Nuevo León.

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos	Diseño Metodológico
<p>¿Qué estrategias deben ser utilizadas para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018?</p>	<p><b>General</b> Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018.</p> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diagnosticar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción.</li> <li>▪ Identificar las estrategias para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción.</li> <li>▪ Analizar las estrategias para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción.</li> <li>▪ Establecer estrategias para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción.</li> </ul>	<p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Población Muestral:</b> La población constituida por los 13 trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Amazonas</p> <p><b>Método de investigación:</b> Inductivo - Deductivo</p> <p><b>Método de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Procedimiento.</b> - Se aplicaron los siguientes procedimientos: Análisis documental, Indagación, Conciliación de datos, Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes, Comprensión de gráficos.</p> <p><b>Análisis e interpretación de resultados:</b> Se utilizó la estadística descriptiva, a través de tablas de distribución de frecuencias. También se empleará el paquete SPSS</p>

**ANEXO 02**

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Categorías		Escala
					De la dimensión	De la variable	
Estrategias	Estrategia es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.  Una estrategia comprende una serie de tácticas que son medidas más concretas para conseguir uno o varios objetivos.	Una <b>definición operacional</b> es una demostración de un proceso - tal como una variable, un término, o un objeto - en términos de proceso o sistema específico de pruebas de validación, usadas para determinar su presencia y cantidad.	Validez	Atención correcta Eficacia	Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5	Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5	Escala Likert
			Lealtad	Seguridad Compromiso del usuario.	Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5		

Clima organizacional	El concepto de clima organizacional proviene originalmente del trabajo de Lewin (1936), quien demostró que el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta. El término “situación global” en estudio se refiere a la persona y a su ambiente psicológico (o de comportamiento). Ese ambiente es percibido e interpretado por la persona. Es decir, la conducta es una función de la interacción entre persona y ambiente.	El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. Se centra en la planeación organización y control En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. El clima organizacional tiene un efecto significativo en el	Estructura	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En esta organización las tareas están claramente definidas</li> <li>2. Conozco claramente las políticas de esta organización</li> <li>3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones</li> <li>4. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización</li> <li>5. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan</li> </ol>	<p>Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5</p>	<p>Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5</p>	Escala Likert
			Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral</li> <li>7. Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo</li> <li>8. Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar</li> <li>9. Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias</li> <li>10. En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal</li> </ol>	<p>Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5</p>		
			Relaciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo</li> <li>12. Se hace presente la comunicación entre áreas</li> <li>13. Se fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer la opinión de cada uno</li> <li>14. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa</li> <li>15. Esta Org. se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones</li> </ol>	<p>Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5</p>		

		comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento	Espacio físico	16. La iluminación en mi espacio de trabajo es: 17. El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es: 18. El equipo para realizar mi trabajo es: 19. El ruido para el desarrollo de mis actividades es:	Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5		
			Identidad	20. Se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización 21. La organización se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo 22. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa	Muy Malo =1 Malo =2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5		

## ANEXO N° 03

### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN

#### 1. Datos Generales

Género: F ( )      M ( )

Edad: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Años de trabajo en la DIREPRO: \_\_\_\_\_

Modalidad de Contrato: \_\_\_\_\_

Grado de Instrucción: \_\_\_\_\_

#### 2. Cuestionario

N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Estructura</b>						
01	En esta organización las tareas están claramente definidas					
02	Conozco claramente las políticas de esta organización					
03	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
04	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización					
05	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
<b>Motivación</b>						
06	Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral					
07	Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo					
08	Tengo la libertad de realizar cambios en mi espacio de trabajo si el fin es el de mejorar					
09	Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
10	En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					
<b>Relaciones</b>						
11	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo					

12	Se hace presente la comunicación entre áreas					
13	Es fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer las opiniones de cada uno.					
14	Entre los trabajadores de esta organización prevalece una atmósfera amistosa					
15	Esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y sin tensiones					
<b>Espacio Físico</b>						
16	La iluminación en mi espacio de trabajo es:					
17	El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es:					
18	El equipo para realizar mi trabajo es:					
19	El ruido para el desarrollo de mis actividades es:					
<b>Identidad</b>						
20	Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización					
21	La organización se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo.					
22	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la organización					

**Muchas gracias por su colaboración**



## ANEXO N° 04

DOCUMENTOS EMITIDOS Y RECIBIDOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN-AMAZONAS

RELACION DE TRABAJADORES QUE LABORARON EN LA DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION

ORDEN	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	MODALIDAD	FECHA DE INGRESO	OFICINA QUE LABORA
1	Blga. Sandrita Janmari Rodríguez Alva	46316700		02/01/2019	Dirección Regional
2	Lic. Maria Clorinda MOYANO PISCOYA	16470376	Nombrada	27/12/1987	Sector Pesca
3	Blga. Della Rosa VASQUEZ ACUÑA	27391733	Nombrada	01/03/2000	Sector Pesca
4	Eco. Jaime Santiago ESCOBEDO DIAZ	33432468	Nombrado	02/mc/1986	Sector Industria
5	Ing. Jorge Gustavo FERNÁNDEZ FLORES	33588790	Locación de Servicios	16/01/2019	Sector Pesca
6	Sec. Luz Diana Vásquez Pulcón	17541548	Nombrada	01/07/2003	Dirección Regional
7	Tco. Humberto MAXIMO CHAVEZ	33407133	Nombrado	04/08/2006	Sector Pesca
8	Tco. Joel Tulio PRADA YERREN	17547999	Nombrado	01/08/1982	Dirección Regional
9	Blgo. Norbel LOZANO RODAS	27969991	Reincorporación Sede Central	03/09/2018	Sector Pesca
10	Lic. Franklin GALLARDO MELENDEZ	43933867	CAS	05/05/2015	Sector Industria
11	Tco. Edison MORI CULLAMPE	33431795	CAS	19/03/2017	Sector Industria
12	Sr. Victor ESPINAL MALCA	33561283	CAS	12/07/2006	Dirección Regional
13	Tec. José Gilmer RONCAL ALIAGA	80250972	CAS	01/01/2015	C.P. Molinopampa
14	Téc. Edar Roly SANCHEZ VIGO	46152312	CAS	18/10/2013	C.P. Molinopampa
15	Sr. Frank Carlos RONCAL CHAVEZ	76879208	CAS	01/01/2017	C.P. Molinopampa
16	Sr. Fill Erneys VALLEJOS LLANCA	33780209	CAS	02/01/1996	C.P. La Lunta-Lamud
17	Sr. Juvet MENDOZA GUERRA	73658418	Locación de Servicios-Preinversión	02/04/2018	C.P. Molinopampa
18	Sra. Juneilly MARIN VÁSQUEZ	33432992	Locación de Servicios	02/01/2019	C.P. Molinopampa





**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**

Gerencia Regional de Desarrollo Económico  
Dirección Regional de la Producción

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Chachapoyas, 08 de febrero de 2019

**CARTA N°002-2019-G.R.AMAZONAS/GRDE-DRP**

Señorita:  
**MILAGROS MONZÓN MELENDEZ**  
EGRESADA UNTR 4

**PTE.-**

**ASUNTO : ALCANZA INFORMACIÓN SOLICITADA Y AUTORIZA REALIZAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA DIREPRO AMAZONAS**

**REF. : OFICIO N°002-2019-1 IMM**

Saludándole cordialmente me dirijo a usted; con la finalidad de alcanzarle en anexo adjunto, un Cuadro con el detalle de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional de la Producción Amazonas, en atención a lo solicitado mediante documento señalado en la referencia.

Del mismo modo; autorizarle realizar la Encuesta a los trabajadores que laboran en esta dependencia, para fines de trabajo de investigación, denominado "Estrategias para mejorar el Clima Organizacional en la Dirección Regional de la Producción – Amazonas 2018".

Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,

- Archivo  
DOC: 00573296  
EXP: 00209814



o de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chachapoyas, 06 de febrero de 2019

OFICIO N° 002-2019-MMM

Srta.

SANDRI A. ANMARI REATEGUI ALVA

DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN - AMAZONAS

ASUNTO: SOLICITA INFORMACIÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla y al mismo tiempo manifestarle que como egresada de la carrera profesional de Administración de Empresas de nuestra Universidad Nacional Toribío Rodríguez de Mendoza de Amazonas, debo presentar mi trabajo de investigación el cual tiene por título: "Estrategias para mejorar el Clima Organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas, 2018", razón por la cual solicito su apoyo brindándome información actualizada sobre la cantidad de trabajadores que laboran en la institución que dirige y su respectivo grupo ocupacional, así mismo pedirle autorización para realizar una encuesta a todos los trabajadores que integran esta institución, para que esto es parte para poder llevar a cabo mi trabajo de investigación.

Por otra parte, luego de concluir el trabajo les estaré haciendo llegar una copia del mismo y puedan tomarse como referencia para ponerlo en práctica.

Esperando contar con su valioso apoyo, válgame de la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MILAGROS MONZÓN MELENDEZ  
Egresada UNTRM

RELACION D' TRABAJADORES QUT' LABORAN "N LA DIR' CC' "N REGIONAL C" LA PRODUCCION -CHACHAPOYAS

ORDEN	NOMBRES Y APELLIDOS	REMUNERATIVO	GRUPO OCUPACIONAL	CONDICION LABORAL
1	Lic. Guadalupe Triguero Rodríguez	F-5	PROFESIONAL	Designada
2	Lic. María Clorinda Moyano Piscocoyá	F-1	PROFESIONAL	Nombrada
3	Bilga. Della Rosa Vasquez Acuña	SPB	PROFESIONAL	Nombrada
4	Eco. Jaime Santiago Escobedo Díaz	SPB	PROFESIONAL	Nombrada
5	CPC. Teresita de Jesús Salazar Mejía	STA	TECNICO	Nombrada
6	Sra. Eliana López Zúta	SAA	AUXILIAR	Nombrada
7	Sr. Humberto Maximino Chávez	SAB	AUXILIAR	Nombrada
8	Lic. Franklin Gallardo Meléndez		TECNICO ADMINISTRATIVO	CAS
9	Sr. Edison Mori Cullampe		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CAS
10	Sr. Victor Espinal Malca		CHOFER	CAS
11	Ing. Rafael Araljo Riveiro		INGENIERO PARA AREA DE MEDIO AMBIENTE	Locación de Serv.
12	Sra. Saida López Mendoza		LIMPIEZA Y CONSERVACION	Locación de Serv.
13	Sra. María Jaclyn Bustos Vargas		SECRETARIA DE LA DIRECCION	Locación de Serv.
14	Ing. Brenda Vanessa Guevara Tuesta		PROFESIONAL PARA EL AREA DE PRODUCTOS CONTROLADOS	Locación de Serv.
15	Ing. Yuri Ivan Pujicon Espinoza		PROFESIONAL PARA EL SECTOR INDUSTRIA	Locación de Serv.



"Año del diálogo y la reconciliación nacional"



Chachapoyas, 09 de noviembre de 2018

**OFICIO N° 001-2018-MMM**

Srta.

**GIANNINA GIULIANA TRIGOSO RODRÍGUEZ**  
DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN AMAZONAS

**ASUNTO: SOLICITA INFORMACION**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla y al mismo tiempo manifestarle que como egresada de la carrera profesional de Administración de Empresas de nuestra Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, debo presentar mi trabajo de investigación el cual tiene por título: "Estrategias para mejorar el Clima Organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas, 2018", razón por la cual solicito su apoyo brindándome información sobre la cantidad de trabajadores que laboran en la institución que dirige y su respectivo grupo ocupacional.

Por otra parte, luego de concluir el trabajo les estaré haciendo llegar una copia del mismo y puedan tomarse como referencia para ponerlo en práctica.

Esperando contar con su valioso apoyo, válgame de la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

**MILAGROS MONZÓN MELENDEZ**  
Egresada UNTRM