UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

Economista: Especialista en Negocios Internacionales.

"DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020"

TESISTAS:

Bach: Milagros de Fátima Navas Chumbe

Bach: Pedro Martin Siguas Rengifo

ASESOR:

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA: ESPECIALISTA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Siendo las 10.00 AM .....del día Viernes 18 de Febrero del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Miguel Oscar Lopez Y Ojeda (Presidente), Dr. Tony Hilton Saavedra Murga (Miembro), y Mg. Wagner Wilde Cardenas Pezo (miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020"**por el/la/los Bachiller en Economía y Negocios Internacionales: **Milagros De Fátima Navas Chumbe, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

.....APROBADO POR MAYORIA.....

Siendo las 11.10 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....
Dr. Miguel Oscar Lopez Y Ojeda
Presidente

.....
Dr. Tony Hilton Saavedra Murga
Miembro

.....
Mg. Wagner Wilde Cardenas Pezo
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

.....
Mg.Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA: ESPECIALISTA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Siendo las 10.00 AM ...del día Viernes 18 de Febrero del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Miguel Oscar Lopez Y Ojeda (Presidente), Dr. Tony Hilton Saavedra Murga (Miembro), y Mg. Wagner Wilde Cardenas Pezo (miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020"**por el/la/los Bachiller en Economía y Negocios Internacionales: **Pedro Martin Siguas Rengifo, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
f) Aprobado por unanimidad
g) Aprobado por mayoría
h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORÍA

Siendo las 11.10 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Miguel Oscar Lopez Y Ojeda
Presidente

Dr. Tony Hilton Saavedra Murga
Miembro

Mg. Wagner Wilde Cardenas Pezo
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Economista: Especialista en Negocios Internacionales.

Dr. Miguel Oscar Lopez y Ojeda ----------

Presidente

Dr. Tony Hilton Saavedra Murga ----------

Miembro

Mg. Wagner Wilde Cárdenas Pezo ----------

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza ----------

Asesor

Bach: Milagros de Fátima Navas Chumbe ----------

Tesista

Bach: Pedro Martin Siguas Rengifo ----------

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0586-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis, titulado:**

""DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020"".

Cuyo(s) autor (es)	**:**	**NAVAS CHUMBE, MILAGROS DE FÁTIMA** **SIGUAS RENGIFO, PEDRO MARTIN**
Facultad	**:**	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.**
Escuela Profesional	**:**	**ECONOMIA**
Asesor(a)	**:**	**MG. PIZANGO ISUIZA, OLMEDO**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 8%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia

FECHA 31/12/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON

Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, PEDRO MARTÍN SIGUAS RENGIFO

Autor de la TESIS titulada:

"DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020"

Sustentada el año: 2022.

Con la asesoría de: Mg. OLMEDO PIZANGO ISUIZA.

En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Carrera Profesional de: ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 02 / 2022.

Email: Pedro18_96@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 961975050

DNI: 75258225

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, MILAGROS DE FATIMA NAVAS CHUMBE.

Autor de la TESIS titulada:

"DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020".

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Mg. OLMEDO PIZANGO ISUIZA.

En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Carrera Profesional de: ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 02 / 2022.

Email: fatima.navas.2803@gmail.com.

Firma: Navas.

Teléfono: 925151005

DNI: 72836927

DEDICATORIA

Dedicamos este presente trabajo a Dios, por habernos dado la vida y habernos permitido llegar hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

A cada uno de los integrantes de nuestras familias que les queremos y apreciamos mucho, hermanos, primos, sobrinos, nuestros abuelos y nuestros queridos padres, por darnos el ejemplo de amor, perseverancia, sencillez, honradez y en especial de humildad.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestras familias y amigos, quienes ayudaron a encaminar este trabajo, por habernos inculcado valores y en cada momento estaban ahí para apoyarnos, dándonos cada día ánimos para seguir adelante.

A la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, por brindarnos las facilidades en la entrega de información sugerida y por el apoyo incondicional que nos brindó desde el comienzo que nos permitió desarrollar con éxito el presenté trabajo.

Agradecemos a los miembros del jurado, por las sugerencias oportunas, que nos permitieron lograr y alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

A nuestro apreciado asesor de tesis por su orientación en el desarrollo de esta investigación desde el inicio hasta el final.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Hoja de firma del jurado y asesor……...ii

Dedicatoria……iii

Agradecimiento…….……iv

Índice de contenido……v - vii

Índice de tablas..……..viii

Índice de figuras……...… x

Índice de anexos……...… xi

Resumen……...xii

Abstract……...xiii

Introducción…….xiv

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……...……...1

1.1 Descripción del problema…….....1

1.2 Formulación del problema……6

1.2.1 Problema General……...6

1.2.2 Problema Específicos…….6

1.3. Objetivos de la investigación …….. ..7

1.3.1. Objetivo General ……..…… …... .7

1.3.2. Objetivos Específicos……7

1.4 Hipótesis de la investigación …….. ……8

1.4.1. Hipótesis General ……..… ..8

1.4.2. Hipótesis Específicos ……. ……..…..8

1.5. Variables ……9

1.5.1. Variable independiente …….…….9

1.5.2. Variable dependiente……..... 10

1.6. Operacionalización de las variables ……11

1.7. Justificación e importancia ……..……. ...12

1.7.1 Justificación teórica……..12

1.7.2 Justificación metodológica ……..12

1.7.3 Justificación practica……13

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO…….…… ……14

2.1 Antecedentes del problema…….14

2.2 Bases teóricas del problema ..……...21

2.3 Definición de términos básicos……..24

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO…….. ……27

3.1. Método de la investigación.…….…….27

3.1.1. Tipo de investigación ……. 27

3.1.2. Nivel de investigación ……...28

3.1.3 Diseño de la investigación ……29

3.2. Población y muestra …….....30

3.2.1. Población ……30

3.2.2. Muestra ……....30

3.3. Instrumentos de recolección de datos……. 32

3.4. Procedimientos de recolección de datos…… 32

3.5. Tratamiento de datos…….32

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN…...…...……..…33

4.1. Presentación de Resultados …...……..……. ……. 33

4.2. Contraste de Hipótesis ……...…… ……49

4.3. Discusión de resultados…….53

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones…….……..…54

Recomendaciones……..…….. ……55

Bibliografía …… .. …… …… 57

Anexos …… …… ….. …….. 59

Índice de tablas

Pág.

TABLA 1. Fuente de financiamiento de la DIREPROU……..……...….3

TABLA 2. Operacionalización de las variables……...11

TABLA 3. Servicios que brinda la DIREPRO-Ucayali…….....26

TABLA 4. Número de trabajadores según sus áreas……...…31

TABLA 5. Ítem 1…….....33

TABLA 6. Ítem 2……. …….....34

TABLA 7. Ítem 3…….…35

TABLA 8. ítem 4…….…36

TABLA 9. Ítem 5…….……...…37

TABLA 10. Ítem 6 ……..……....38

TABLA 11. Ítem 7……...…....39

TABLA 12. ítem 8……. ……...…..40

TABLA 13. Ítem 9……...……41

TABLA 14. Ítem 10…….....42

TABLA 15. Ítem 11…….……...…43

TABLA 16. Ítem 12 ……..……..44

TABLA 17. Ítem 13……..…45

TABLA 18. Ítem 14…….....46

TABLA 19. Ítem 15…….…….……...…47

TABLA 20. Ítem 16 ……..….....48

TABLA 21. Escala de correlación de Pearson ….……...49

TABLA 22. Formulario …….…….……50

Índice de figuras

Pág.

FIGURA 1. Frecuencia del ítem 1……. …….....33

FIGURA 2. Frecuencia del ítem 2……. …….....34

FIGURA 3. Frecuencia del ítem 3……. …….....35

FIGURA 4. Frecuencia del ítem 4……. …….....36

FIGURA 5. Frecuencia del ítem 5……. …….37

FIGURA 6. Frecuencia del ítem 6……. …….....38

FIGURA 7. Frecuencia del ítem 7……. …….....39

FIGURA 8. Frecuencia del ítem 8……. …….....40

FIGURA 9. Frecuencia del ítem 9……. …….....41

FIGURA 10. Frecuencia del ítem 10……. …….....42

FIGURA 11. Frecuencia del ítem 11…. …….....43

FIGURA 12. Frecuencia del ítem 12…….…… …….....44

FIGURA 13. Frecuencia del ítem 13…….…… …….....45

FIGURA 14. Frecuencia del ítem 14……..…… …….....46

FIGURA 15. Frecuencia del ítem 15……..……. …….....47

FIGURA 16. Frecuencia del ítem 16……..…… …….....48

FIGURA 17. Grafico de Pearson**…**…..…….…… …….....52

Índice de anexos

Pág.

ANEXO 1. Matriz de consistencia ……. …….....60

ANEXO 2. Cuestionario de determinantes del clima organizacional para mejorar la productividad del servicio que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali…….……..62

ANEXO 3. Recopilación de datos……...64

ANEXO 4. Presupuesto analítico de personal PAP 2020 Dirección Regional de la Producción de Ucayali – Direpro…….……....65

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020, con el propósito de apoyar a los directivos y trabajadores de la citada Dirección Regional.

El estudio responde a una investigación descriptiva correlacional, con diseño transaccional correlacional, se aplicó a 32 trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, tanto para la variable clima organizacional, como para la variable producción, el cuestionario tubo 16 preguntas cerradas, 5 opciones de respuesta, se procesaron en el programa Excel, y el análisis de los datos se hizo a través de los resultados obtenidos, de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, programa .

Existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y la productividad, de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020, concluyendo que el clima organizacional, influye positivamente en el desempeño de la producción.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of Establishing the relationship of the organizational climate and the work performance of the collaborators of the Regional Directorate of Production of Ucayali, 2020, with the purpose of supporting the managers and workers of the aforementioned Regional Directorate.

The study responds to a correlational descriptive investigation, with a correlational transactional design, it was applied to 32 workers from the Regional Directorate of Production of Ucayali, both for the organizational climate variable, and for the production variable, the questionnaire had 16 closed questions, 5 Response options were processed in the Excel program, and the data analysis was done through the results obtained from the Pearson correlation coefficient statistical test, program.

There is a high and significant positive relationship between the organizational climate and productivity, of the workers of the Regional Directorate of Production of Ucayali, 2020, concluding that the organizational climate positively influences the performance of production.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló en el Departamento de Ucayali, donde se analizó la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, la cual se titula: **"DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020".**

En las entidades públicas o privadas el desempeño laboral establece uno de los elementos determinantes para el logro de metas y objetivos trazados, por este motivo es de gran importancia que los trabajadores estén cómodos en el ambiente donde laboran, por eso es importante establecer un buen clima organizacional, un ambiente donde se sientan cómodos, para eso debemos plantear una serie de alternativas para establecer en la Dirección Regional de la Producción de Ucayali. Esta investigación está estructurada en cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I. El Problema de Investigación, este capítulo aborda la descripción del problema de investigación, asimismo se plantea la formulación del problema, los objetivos e hipótesis de la investigación, tanto general como específicos; además las variables de estudio.

Capítulo II. Marco Teórico, en este capítulo se presenta los antecedentes de la investigación; así como también el planteamiento teórico de acuerdo a las variables de estudio, finalmente la definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco Teórico, en este capítulo se señala el tipo y diseño de investigación, la población y muestra de estudio; así como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV. Resultados y Discusión, en este capítulo se presentan los resultados a través de tablas y figuras descriptivas, y discusión.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones, en este capítulo se presentan las conclusiones de la investigación; asimismo las respectivas recomendaciones de acuerdo a lo obtenido. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización.

La Dirección Regional de la Producción de Ucayali es una entidad pública del Estado, como Unidad Ejecutora tiene autonomía administrativa y presupuestal que depende del Pliego Nº 462. Gobierno Regional de Ucayali y normativa que depende del Ministerio de la Producción, donde presta el servicio a la comunidad de la Región Ucayali a través de las Sub Direcciones de Pesca e Industria.

La DIREPROU tiene funciones como coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política regional de promoción del sector de la producción, en el marco de las políticas nacionales, supervisar el cumplimiento de las normas aplicables a las actividades extractivas y productivas en su jurisdicción, así como realizar actividades que

contribuyan al desarrollo sostenible de la pequeña y mediana empresa, en armonía con las normas aplicables que se encuentran vigentes, etc.

Donde el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, representa una reunión entre los directivos de la entidad para determinar las fortalezas y debilidades de la organización.

Existen factores que determinan la baja productividad de los trabajadores en una entidad pública y privada donde no es ajeno la DIREPRO-Ucayali, como no se tiene un buen liderazgo, mala comunicación, no recompensar debidamente el trabajo de los trabajadores, ausencia de trabajo en equipo, no hay preocupación por el bienestar laboral y desmotivación.

La Dirección Regional de la Producción, que depende funcionalmente del Gobierno Regional de Ucayali y a su vez técnica y normativamente del Ministerio de la Producción. Desarrollando labores de promoción, fomento, transformación y apoyo de las actividades productivas de los sectores de pesca, Mypes e industria.

Dirección Regional de la Producción – DIREPRO-Ucayali, tiene un financiamiento presupuestal de S/ 1,060,619.00 por parte de los fondos pertenecientes al tesoro público que financian las actividades de una unidad ejecutora (RECURSOS ORDINARIOS) y tiene un presupuesto institucional de apertura (PIA[1]) de S/. 1,060,619.00 esto se da en atención a nuevas prioridades de las entidades públicas. Véase en el siguiente cuadro.

[1] PIA: Es el Presupuesto inicial aprobado por su respectivo Titular con cargo a los créditos presupuestarios establecidos en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal respectivo.

Tabla N° 1: Fuente de financiamiento de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali- año 2020.

DETALLE	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA (1)	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO (2)	EJECUCIÓN AL TRIMESTRE ANTERIOR (3)	EJECUCIÓN AL TRIMESTRE (4)	EJECUCIÓN TOTAL (5)=(3)+(4)	SALDO (6)=(2)-(5)	AVANCE % (5)=(5)/(2)
1. RECURSOS ORDINARIOS	1,060,619.00	1,060,619.00	525,421.00	145,396.00	670,817.00	389,802.00	63.3
2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	155,000.00	155,000.00	35,588.00	27,156.00	62,744.00	92,256.00	40.5
3. RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CRÉDITO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0
4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	0.00	600,000.00	0.00	0.00	0.00	600,000.00	0.0
5. RECURSOS DETERMINADOS	1,060,931.00	4,136,002.00	1,944,751.00	205,921.00	2,150,673.00	1,985,329.00	52.0
-CANON Y SOBRECANON, REGALÍAS, RENTA DE ADUANAS Y PARTICIPACIONES	1,060,931.00	4,136,002.00	1,944,751.00	205,921.00	2,150,673.00	1,985,329.00	52.0
-IMPUESTOS MUNICIPALES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0
-FONDOS DE COMPENSACIÓN MUNICIPAL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0
-CONTRIBUCIONES A FONDOS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0
-PARTICIPACIÓN EN RENTAS DE ADUANAS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0
-CANON, SOBRECANON, REGALÍAS Y PARTICIPACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0
SUB- TOTAL DE RECURSOS DETERMINADOS:	1,060,931.00	4,136,002.00	1,944,751.00	205,921.00	2,150,673.00	1,985,329.00	52.0
TOTAL:	2,276,550.00	5,951,621.00	2,505,760.00	378,474.00	2,884,234.00	3,067,387.00	48.5

Fuente: Región Ucayali/ Dirección Regional de la Producción de Ucayali.

El presupuesto institucional modificado (PIM) sería una buena opción para priorizar con planes o actividades que ayuden a tener un buen clima laboral y elevar la productividad laboral, de esa manera tener un mejor índice de avance en la institución y cumplir con todas las actividades respectivas, de esa manera dar un mejor servicio y atención a la población y dejar buena impresión de la institución ya que michas veces las instituciones públicas son cuestionadas por su mala atención a por su mal manejo de los recursos por lo cual debemos cambiar ese paradigma para el beneficio en conjunto tanto trabajadores como la población. A continuación, presentaremos algunas ideas a proponer para mejorar la productividad laboral:

- Medir el nivel de satisfacción de tus colaboradores. Las encuestas de satisfacción laboral te ayudarán a identificar y eliminar los riesgos presentes en tu entorno de trabajo.
- Promover programas del estado mental. Según un estudio llevado a cabo por Adecco, con la práctica de este peculiar tipo de meditación la productividad laboral incrementará en hasta un 20%.
- Promover espacios de trabajo saludables. Es importante que la decoración, el mobiliario, la temperatura y la iluminación del puesto de trabajo favorezcan la concentración y la relajación.
- Patrocinar el deporte. Un exceso de sedentarismo puede generar problemas de salud, tanto físicos como psicológicos. La implementación de programas de ejercicio físico te permitirá mejorar el bienestar de tus trabajadores y, por ende, su rendimiento.

Los emprendedores pesqueros y de las pequeñas industrias han presentado una serie de reclamos por la mala atención de la institución o porque sus trámites administrativos están paralizados, por lo cual se está desarrollando este presente trabajo de investigación para ver las causas que genera este comportamiento en los trabajadores, por lo cual presentamos los posibles factores:

- Oficinas pequeñas;
- Desorden;
- Procedimientos lentos y comunicación inadecuada;
- Recelo en las informaciones brindadas;
- Falta de compañerismo y empatía;
- Falta de motivación
- Estrés.

Los problemas expuestos son percibidos por los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali., lo que les provoca cierto grado de insatisfacción laboral, lo cual genera efectos en el cumplimiento de las metas institucionales, además de una falta de compromiso que permitan efectivizar la misión y visión institucional.

Se debe desarrollar estudios de clima organizacional y satisfacción laboral por el jefe de Recursos Humanos para que no haya deficiencias en las labores del personal, reconociendo también el desempeño laboral cada cierto tiempo para obtener buenos resultados y siendo el beneficiado la Dirección Regional de la Producción de Ucayali. Por las razones expuestas el enunciado del problema es el siguiente, ¿En qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali?

1.2. Formulación del problema.

En sentido nos planteamos la siguiente interrogante:

1.2.1. Problema General.

¿Cuáles son los determinantes del clima organizacional para mejorar la productividad de los servicios que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿En qué medida el clima organizacional ayuda a mejorar la producción de los servicios de los trabajadores que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020?
- ¿Evaluación de las metas programadas por la Dirección Regional de la producción de Ucayali, 2020?
- ¿Evaluación de las metas programadas por la Dirección Regional de la producción de Ucayali, 2020?
- ¿Cómo elevar la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción de Ucayali, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo General.

Determinar los factores que inciden en el clima organizacional para mejorar la productividad de los servicios que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020'.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Determinar en qué medida el clima organizacional ayuda a mejorar la producción de los servicios de los trabajadores que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.
- Mejorar la calidad de servicio que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.
- Evaluar las metas programadas por la Dirección Regional de la producción de Ucayali, 2020
- Elevar la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción de Ucayali, 2020.

1.4 Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general:

Los determinantes del clima organizacional inciden en el rendimiento de la productividad de los servicios que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas:

- Existe un nivel significativo entre el clima organizacional ayuda a mejorar la producción de los servicios de los trabajadores que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.
- Existe una necesidad de planificar y evaluar las metas programadas por la Dirección Regional de la producción de Ucayali, 2020.
- Existe un nivel significativo para mejorar la aplicación de la tecnología y tiempo invertido en la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.
- Existe la necesidad de elevar la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción de Ucayali, 2020.

1.5 Variables

1.5.1. Variable independiente.

- Clima organizacional

Definición Operacional :

Es el ambiente que se da en el ámbito laboral, es la relación de los trabajadores y directivos que forman parte de la organización e incluso la relación con proveedores o clientes, todos estos elementos van conformando el clima organizacional.

En el clima organizacional se suscitan cambios de actitudes de los trabajadores por varias razones, ya sea por un mal trato recibido por parte de sus superiores, o se sienten estresados de tanta carga laboral y muchas veces sus cambios de actitudes se dan por problemas personales, cada una de estas razones afectan en un clima organizacional.

La DIREPRO- Ucayali no está al margen de un cambio de actitud organizacional por parte de los trabajadores, muchas veces la carga laboral influye en el estado de ánimo, los trabajadores pueden mostrar una conducta agresiva o mostrar un mal trato a la ciudadanía.

Dimensiones:

a) Supervisión y control

1.5.2. Variable dependiente.

- Productividad

Definición operacional:

Es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia.

Para ser productivo debemos de cumplir o desarrollar diversas actividades, no todas las personas son productivas o en otros casos incluye el factor desempeño ya que de eso va depender de que tan productivo eres, y el desempeño va en relación del estado de ánimo de la persona, si estas triste, pensativo o tienes problemas, pues tu rendimiento va ser bajo ya que te encontraras desmotivado, pero si sucede lo contrario, te encuentras feliz, no estas estresado, pues tu productividad va ser alto ya que tu desempeño va ser mejor.

Los trabajadores de la DIREPRO- Ucayali pueden presentar una baja productividad que se puede solucionar con una serie de actividades ya sea motivacionales, o físicas.

Dimensiones:

a) Eficacia

b) Eficiencia

Tabla N° 2

1.6 Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
VARIABLE 1	Es el ambiente que se da en el ámbito laboral, es la relación de los trabajadores y directivos que forman parte de la organización e incluso la relación con proveedores o clientes, todos estos elementos van conformando el clima organizacional.	**Supervisión y control**	Monitoreo en la formación profesional y producción laboral	**Nunca** **Casi nunca** **A veces** **Casi siempre** **Siempre**
Clima Organizacional			Supervisión del avance de la producción	
			Calidad de servicio	
			Evaluación trimestral de metas programadas	
VARIABLE 2	Es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requie re tanto de eficacia como de eficiencia.	**Eficacia**	Cumplimiento de metas	**Nunca** **Casi nunca** **A veces** **Casi siempre** **Siempre**
Productividad			Logro de objetivos	
			Resultados alcanzados	
		Eficiencia	Cantidad de tiempo invertido	
			Tecnología para los servicios	

Fuente. Elaboración Propia

1.7 Justificación e importancia.

Según Méndez (2012). La justificación en la investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico.

1.7.1 Justificación teórica:

La justificación teórica del presente trabajo de investigación se da desde el momento en que nos brindara antecedentes y teorías sobre determinados estudios relacionados a las variables de estudio de investigación. Como también definiciones de autores de referencias bibliográficas en cuanto a la variable de ejecución de presupuesto y servicios académicos de tal manera que puedan estimular con mayor efectividad el cumplimento de las funciones y demás tareas que brinda la Dirección Regional de la Producción.

1.7.2. Justificación metodológica.

Desde de la perspectiva metodológica el presente estudio de investigación se justificará su desarrollo, ejecución y aplicación ya que establecerá y a la vez proporcionará técnicas e instrumento de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad para la investigación de estudio, que está a la vez se ajusta de manera adecuada para poder recoger información relevante de las variables “ejecución presupuestal y servicios académicos”. Esto va a

servir de guía para otros investigadores porque brinda información y sugerencias a la problemática detectada en sus conclusiones.

1.7.3. Justificación practica:

En el aspecto práctico, proporciona información importante sobre el clima organizacional, tomando como guía la unidad de análisis a la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, para practicar y realizar estrategias necesarias para mejorar la productividad y un mejor clima laboral que se derivarán de los resultados que obtendremos en el presente estudio, ya que estos resultados pueden servir de base para otros investigadores que deseen desarrollar con mayor profundidad el tema de estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema.

El propósito principal de este trabajo es determinar lo esencial del clima organizacional para mejorar la productividad del servicio que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.

A nivel International:

La productividad laboral según el principio de Pareto[2]. El Principio de Pareto debe su nombre al economista italiano Vilfredo Federico Pareto y es también conocido como la Ley del 80/20. En resumen, esta ley viene a sostener que el 80% de las consecuencias tienen su origen en el 20% de las causas.

Si se aplica al ámbito laboral, el Principio de Pareto implica que el 80% del trabajo se consigue realizar con el 20% del esfuerzo (y por tanto el restante 80% del esfuerzo sólo generaría el 20% de los resultados).

Según esta teoría, el truco para lograr la productividad en el trabajo es identificar cuáles son las tareas más fructíferas y dedicarnos prioritariamente a su desempeño.

[2] **Pareto.** Principio de que describe el fenómeno estadístico por el que en cualquier población que contribuye a un efecto común.

Litwin y Stinger[3] (1968): postulan la existencia de dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de una organización, tales como:

- Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.
- Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.
- Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.
- Desafío: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinados riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin

[3] **Litwin y Stinger.** Intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima.

de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

- Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.
- Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.
- Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.
- Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

  En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, las comunicaciones fluidas entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evitan que se genere el conflicto.
- Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. La investigación ha señalado que la elaboración del Clima Organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano.

Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

De acuerdo con esto, nosotros sabemos que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, creatividad y síntesis, de todas las cosas que lo componen, por lo que el Clima Organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral.

A nivel Regional:

Universidad ICESI Colombia (2015). Sostiene que las conductas de los empleados se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes. De acuerdo con su teoría, existen 3 tipos de variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional: variables explicativas o causales, intermedias y finales.

Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador (2018). La gestión del clima organizacional, hoy por hoy, constituye un compromiso y una responsabilidad

compartida para establecer la calidad, como valor fundamental, que debe incorporarse a las normas de cualquier organización. Un clima organizacional adecuado puede generar mayor eficiencia en el uso de los recursos y mejor ambiente laboral para alcanzar satisfacción en el trabajo; por esto, resulta importante generar ambientes laborales adecuados y estructurados, para que los resultados obtenidos en las organizaciones, particularmente en las instituciones educativas, se orienten a ofrecer servicios de calidad. Una organización debe permitir y facilitar un funcionamiento coherente con la atención inclusiva de calidad que se pretende, por lo que es un consenso, sobre los beneficios que genera, el mantener un buen clima organizacional para elevar el nivel de satisfacción laboral.

Universidad Miguel Cervantes Chile (2017). El clima organizacional se constituye en este punto, como parte del tejido estructural de la organización resultante de la interrelación de los subsistemas. Una de las primeras definiciones propuestas y aceptadas sobre el clima organizacional, expone que el mismo es el resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica relativamente estable de la calidad del ambiente interno de una organización, el cual es experimentado por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización (Tagiuri y Litwin, 1968).

Universidad de Montemorelos México (2018). El clima organizacional está vinculado con la motivación. Los miembros de una organización interactúan entre sí y, de acuerdo con su grado de motivación, crean un ambiente grupal que puede ser positivo o negativo. Cuando una motivación alta contagia al grupo, el resultado es de interés, colaboración y satisfacción. Por el contrario, una motivación baja causa desaliento y apatía, obstruyendo la satisfacción.

A nivel local:

Según Gamboa, L (2014): En su estudio Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia, se planteó como objetivo determinar la percepción del clima laboral en la empresa Bombonería Di Perugia y para ello aplicó el modelo de Sonia Palma construido en el año 2004 en Lima- Perú. Los hallazgos encontrados en el estudio revelaron que el clima está ubicado en un nivel medio, y que los factores críticos percibidos por los trabajadores fueron autorrealización, comunicación y condiciones laborales. Los factores de involucramiento laboral y supervisión tenían una mayor aceptación por el personal de la empresa. Los trabajadores perciben que no están alcanzando su realización personal, además, no sienten que la empresa brinde un marco de desarrollo personal y laboral; es decir, la empresa no brinda el soporte permanente en cuanto la provisión de elementos materiales, económicos o condiciones psicosociales para los colaboradores. La comunicación es el tercer factor crítico identificado, lo cual significa que los canales de comunicación existentes no son los más adecuados.

Según lo expuesto por Minsal & Pérez (2007), y, Tamayo, Del Rio & García (2014). Se puede afirmar que, antes que la empresa proyecte un clima laboral en sus trabajadores, estos deben identificar la cultura organizacional de la organización, proyectada en los valores, misión, visión, principios, políticas y objetivos; caso contrario, el desconocimiento de estos, generará en los trabajadores: no identificar el futuro que persigue la institución y, por ende, no existiría razón de pertenencia. Ahora bien, La relación entre el clima laboral y la productividad depende en gran medida del estilo de dirección de una organización, por lo que el resultado responde a ciertas circunstancias, que se pueden controlar en gran medida. Muchos estudios se han realizado a lo largo de la historia para tratar de demostrar la naturaleza de la relación entre la eficiencia y el clima laboral, concluyéndose que existe una relación de dependencia que se ´podría definir en cuatro estados a gestionar.

Oliden y Vargas (2017). En su investigación "Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana: Caso Samitex", tuvo como objetivo general identificar los principales factores que podrían impactar en la productividad del personal operario en Samitex y plantear iniciativas de mejora para mitigar sus efectos. El trabajo se realizó usando el método cualitativo y como instrumentos las encuestas y entrevistas a profundidad. Como conclusiones se demuestra que la productividad de Samitex es afectada negativamente debido a alta rotación de los operarios, sueldos bajos, falta de incentivos e ingreso de operarios sin experiencia. El personal nuevo no recibe inducción ni capacitación al ingresar, además de no conocer cultura, misión y

valores de Samitex. No existe Manual de Funciones en Samitex, por lo tanto, no están definidas claramente las funciones del personal operario. No realizan evaluación del desempeño. Existe capacitación para los operarios en Senati, hecho que la gran mayoría de operarios desconoce. Por otro lado, se programó un programa de capacitación interna pero no se llevó a cabo. No existe línea de carrera, por lo cual no está definida la línea de ascenso del personal en Samitex. Los operarios no reciben sus boletas a tiempo, además de no tener claro si el monto que reciben es lo que les corresponde, no existe control de pago para las horas extras. La mayoría de los operarios están descontentos con los sueldos, pues son bajos y los incentivos son grupales, lo que condiciona sus ganancias al rendimiento del grupo. El nivel de producción disminuyó durante el año 2016, incrementando a su vez el costo de producción de $0.075 a $0.084 x minuto.

2.2 Bases teóricas del problema.

La Dirección Regional de la Producción de Ucayali, se reformula en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 043-2006-PCM, en primera instancia por efecto del incremento de funciones delegadas por transferencia en el marco del proceso de descentralización; y en segunda instancia debido a una mayor carga funcional en las Unidades Orgánicas de Planificación y Presupuesto para desarrollar actividades propias de Racionalización, por lo cual, su denominación será Oficina de Planificación, Presupuesto y Racionalización.

Las dos Direcciones de Línea, se ven con carga funcional adicional por las funciones transferidas y por mayor carga laboral que emana del ente rector y de la sede central.

La Oficina de Administración debe manejar los sistemas administrativos de acuerdo a ley para el desarrollo de las actividades propias de contabilidad, tesorería, abastecimiento, patrimonio, gestión de personas y trámite documentario y archivo, de las cuales éstas dos últimas no eran consideradas en un inicio, pero tienen una carga funcional que por su propia naturaleza deben verse independientemente.

Argyris [4] (2002). Se sobreentiende que, si uno de los elementos más destacados de la organización es la cultura, también el clima organizativo se caracteriza por una serie de componentes y, más concretamente, por la presencia de matices concretos en cada una de las diferentes subculturas que componen el mapa organizativo. Otro elemento importante en su análisis estriba en la relación de conflicto entre el sistema e individuo, al entender que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra inevitablemente en conflicto con la organización, ya que la autonomía y autorrealización personal no siempre es coincidente con la severidad que de facto exige la organización al intentar homogeneizar comportamientos individuales.

James y Jones (2002) apuestan por una definición en la que el clima laboral no puede entenderse sin una referencia expresa al que puede denominarse clima psicológico, que se encuentra definido en clara conexión con las conductas y las motivaciones de los trabajadores y que, según la interpretación que de estos autores hacemos, alude a los comportamientos objetivos de los individuos. Precisamente Campbell (1976), hablando de comportamientos, señala que el clima organizacional es variable dependiente e independiente de la estructura organizativa y de todos aquellos

[4] **Argyris.** Sugiere que todas las personas tienen una necesidad de auto-realizarse cuyo potencial está lejos de lo que vive en ese momento en particular.

diferentes procesos generados en la organización que, a la postre, terminan redefiniendo y dibujando los comportamientos de los trabajadores.

Björnberg y Nicholson (2007). Introduce nuevos elementos de análisis en los que el componente intergeneracional supone un valor añadido a la comprensión del clima, algo que quizás hasta este momento no ha quedado recogido como hubiera sido deseable. Ya más cercanos en el tiempo, Araujo (De) et. al (2011), apuestan por la evaluación psicométrica de un instrumento de clima organizacional orientado a la generación de informaciones relevantes que permitan la puesta en práctica de la estrategia empresarial. En este sentido, el estilo gerencial, el reconocimiento, la autonomía, el entusiasmo apoyo, la recompensa y la innovación se constituyen en elementos claves de análisis.

Como puede apreciarse, cada uno de estos 30 modelos explicativos no son sino expresión del particular modo en el que los diferentes investigadores han puesto el acento en el siempre legítimo interés de explicar que es el clima laboral.

Lejos de entenderse esta pluralidad polisémica como una dificultad añadida a la complejidad de aprehender el concepto de clima, es oportuno aclarar la riqueza conceptual que comporta su análisis y lo "poliédrico" de su representación, en un espacio donde afortunadamente queda abierto a la investigación en múltiples frentes, epistemológico, metodológico y aplicado.

2.3. Definición de términos básicos.

Dirección Regional de la Producción (DIREPROU). Se encarga de efectuar, controlar las políticas y normas de su competencia; manifestar y proyectar propuestas establecidas para las actividades productivas y extractivas de la región, promoviendo la competitividad y la investigación aplicada para el desarrollo de los agentes económicos mediante el uso racional de los recursos.

Clima organizacional. Es el lugar donde una persona desempeña su trabajo diariamente o el ambiente donde los miembros del grupo muestran sus emociones o habilidades el cual va coordinado con las motivaciones y también se refiere a los aspectos, anímico y mental.

Productividad. Es el uso eficiente de los recursos como trabajo, capital, tierra, energía, información que se da en la producción de distintos bienes y servicios. Asimismo, es la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos.

Servicios de la DIREPRO. Desarrolla labores de promoción, apoyo, fomento y transformación de las actividades productivas de los sectores de Pesca, Mypes e Industria.

Trata de dar un mejor servicio a la ciudadanía mediante la promoción, impulso y desempeño de las actividades en los sectores de Pesca e Industria, para contribuir a su desarrollo sostenible en la Región Ucayali. La DIREPRO brinda los siguientes servicios.

Presupuesto. Los presupuestos son parte del planeamiento financiero de una organización. Por ello, son clave al hacer seguimiento del cumplimiento de los objetivos de una entidad. La elaboración de un presupuesto les permite a las organizaciones administrar adecuadamente sus ingresos y egresos, de tal manera que estas cuenten con los instrumentos necesarios para alcanzar sus metas a corto, mediano y largo plazo.

Eficiencia. Es la utilización óptima de recursos, humanos, materiales, para alcanzar el mayor grado de eficacia en el mismo tiempo y con el mínimo costo.

Eficacia. Es la capacidad institucional para responder apropiada y rápidamente a situaciones dadas en determinado momento, cumplir con sus objetivos y satisfacer a los usuarios del servicio institucional.

Recursos humanos. Los recursos humanos son un departamento dentro de las organizaciones en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluiría desde el reclutamiento, selección, contratación o bienvenida, formación, promoción, nóminas y despidos.

Rendimiento laboral.

Tabla N° 2. Servicios que brinda la Direpro-Ucayali

N°	Principales servicios que brinda la Dirección Regional de la Producción DIREPRO- Ucayali
1	Operacionalización
2	Constancia de actividad del sector industria
3	Permiso de pesca artesanal
4	Permiso de acuicultura
5	Otorgamiento de certificaciones artesanales
6	Otorgamiento de certificaciones ambientales
7	Otorgamiento de derechos solicitados
8	Capacitación en cumplimiento de la normatividad pesquera y acuícola
9	Emisión de documentos de gestión/informes técnicos/informes sustenta torios/planes.
10	Boletín de Información
11	Capacitación a las mypes de servicios de comercio e industria
12	Talleres de articulaciones de mercado
13	Charlas de medio ambiente
14	Desarrollo de cursos de capacitación

Elaboración Propia

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de la investigación.

El método utilizado en la presente investigación fue la descriptiva y correlacional. La investigación descriptiva publicado por (Contreras, 2011), se ocupa de la descripción de fenómenos sociales o clínicos en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es describir y desde el punto de vista estadístico su propósito es estimar parámetros. Aquí se trata de obtener información acerca de un fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho (o muy poco) en conocer el origen o causa de la situación. Fundamentalmente está dirigida a dar una visión de cómo opera y cuáles son sus características. Y es correlacional según (Siddharth, 2017), Un estudio correlacional determina si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

3.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada, porque busca la aplicación y utilización de los conocimientos que se adquieren, así mismo busca confrontar la teoría con la realidad, ya que se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (Behar, 2008).

3.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación empleado es de tipo correlacional descriptivo. En este sentido, Hernández, Fernández y baptista (2003:119), señalan que "los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren". De allí que en la investigación se recogió información sobre las variables clima organizacional y productividad, a partir de sus dimensiones e indicadores y del ámbito en la cual se desarrollan y así determinar cómo es su comportamiento.

En cuanto a los estudios correlacionales, Hernández (2003: pag 121) propone que los estudios correlaciones "tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables". De esta forma, una vez que se midieron en forma conjunta las variables, objeto de estudio, se procedió a evaluar la relación existente entre ellas, de manera cuantitativa es decir miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación, tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a pruebas y de manera cualitativa a través del análisis de los resultados obtenidos, permitiendo predecir el comportamiento de una variable si se conoce el de la otra.

3.1.3. Diseño de la investigación:

En la presente investigación se optó por aplicar un diseño no experimental, por cuanto no se manipula las variables; por su finalidad es aplicada, ya que busca la resolución de problemas prácticos y por su temporalidad es de corte transversal, ya que se realizará en un determinado tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlo.

Según Dankhe (1986), existe tipos de investigación, como es el caso del diseño de investigación descriptivo correlacional longitudinal, como se utilizara en la presente investigación, puesto que se determinara las relaciones cuantitativa entre las dos variables de estudio en ciertos periodos de tiempo; sin embargo cabe mencionar que se está determinando la relación entre las variables, también se describe la relación entre las variables de presupuesto con los servicios que presta la Universidad atravesó de sus facultades que evidentemente es un nivel superior de manejo datos exactos, donde:

3.2. Población y muestra:

3.2.1 Población:

El tipo de investigación es un estudio correlacional descriptivo que consistirá en ver la relación entre la variable independiente y dependiente y será evaluado mediante la escala de Pearson, que se utiliza para cuestionar a una persona mediante una evaluación el nivel de acuerdo o desacuerdo que tiene frente a alguna situación. La población estará conformada por todos los trabajadores de la DIREPRO- Ucayali la investigación será tomada en cuenta de manera finita porque se enfoca en el trabajo que brinda los empleados de esta Cede Regional:

3.2.2 Muestra:

En esta presente investigación utilizaremos a toda la población, por considerarse un número reducido de trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali.

Tabla N°4. Número de trabajadores según sus áreas respectivas

Nº	Nº DE PLAZA	NIVEL CATEGORÍA	PERSONAL			
			DENOMINACIÓN DEL CARGO	TOTAL	COND. LAB.	
					N	C
			DIRECTOR	**1**	**0**	**1**
1	1	F-5	Director del Progrrama Sectorial IV	1		1
			DIRECTORES	**9**	**3**	**6**
2	2	F-3	Director del Programa Sectorial II	1	1	
3	6	F-3	Director Sistema Administrativo II	1		1
4	28	F-3	Director Sistema Administrativo II	1		1
5	8	F-3	Director Sistema Administrativo II	1		1
6	11	F-3	Director del Programa Sectorial II	1		1
7	29	F-3	Director del Programa Sectorial I	1		1
8	21	F-3	Director del Programa Sectorial II	1		1
9	4	F-2	Director Sistema Aministrativo I	1	1	
10	12	F-2	Director del Programa Sectorial I	1	1	
			PROFESIONALES	**8**	**8**	**0**
11	3	SPA	Especialista Administrativo IV	1	1	
12	22	SPA	Ingeniero IV	1	1	
13	13	SPA	Biólogo IV	1	1	
14	7	SPA	Planificador IV	1	1	
15	10	SPB	Especialista Administrativo III	1	1	
16	14	SPB	Biólogo III	1	1	
17	23	SPE	Espec. En Evaluac. Indust. I	1	1	
18	24	SPE	Espec. En Evaluac. Indust. I	1	1	
			TÉCNICOS	**11**	**10**	**1**
19	15	STA	Tec. Administrativo III	1	1	
20	5	STA	Secretaria V	1	1	
21	20	STA	Téc. Administrativo III	1	1	
22	16	STA	Téc. Biología II	1	1	
23	27	STB	Secretaria IV	1		1
24	9	STB	Secretaria IV	1	1	
25	17	STB	Téc. Biología I	1	1	
26	18	STB	Téc. Biología I	1	1	
27	19	STB	Téc. Biología I	1	1	
28	25	STB	Tec. Administrativo I	1	1	
29	26	STB	Tec. Administrativo II	1	1	
29			**SUB TOTAL**	**29**	**21**	**8**
			PERSONAL CAS	**3**	**0**	**3**
1			Encargado de Porcesos y Adquisicio	1		1
2			Técnico Administrativo	1		1
3			Chofer	1		1
32			**GRAN TOTAL**	**32**	**21**	**11**

Fuente. DIREPRO- Ucayali

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se empleó la técnica de la encuesta y de esta manera se pudo recabar la información necesaria de las variables clima organizacional y productividad. El instrumento que se utilizará en la investigación consistirá en un cuestionario que contiene preguntas cerradas, abiertas y de opción múltiple de darse el caso.

3.4 Procedimientos de recolección de datos

Se creo una base de datos en el programa Excel, por cada variable, lo diseñamos por dimensiones, ítems, y las 05 afirmaciones, procesamos las encuestas en forma horizontal, y lo listamos en forma vertical, obteniendo los resultados por dimensiones y variables, determinándose los niveles, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, con lo que se pudo establecer el objetivo general. finalmente procesamos los resultados totales en mediante el método del Chi cuadrado e hicimos la valoración median la escala de correlación de Pearson donde se obtuvo los resultados para la prueba de hipótesis general.

3.5 Tratamientos de los datos

El tratamiento de los datos se hizo con el uso del método del Chi cuadrado y utilizando la escala de valoración de Pearson. El diseño de la investigación es no experimental porque no existe manipulación de la variable independiente, para obtener resultados en la variable dependiente. El estudio es de carácter longitudinal porque se estudia en varios periodos de tiempo determinado.

Así mismo los datos procesados se llevarán a las figuras respectivas a fin de visualizar mejor los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de los resultados

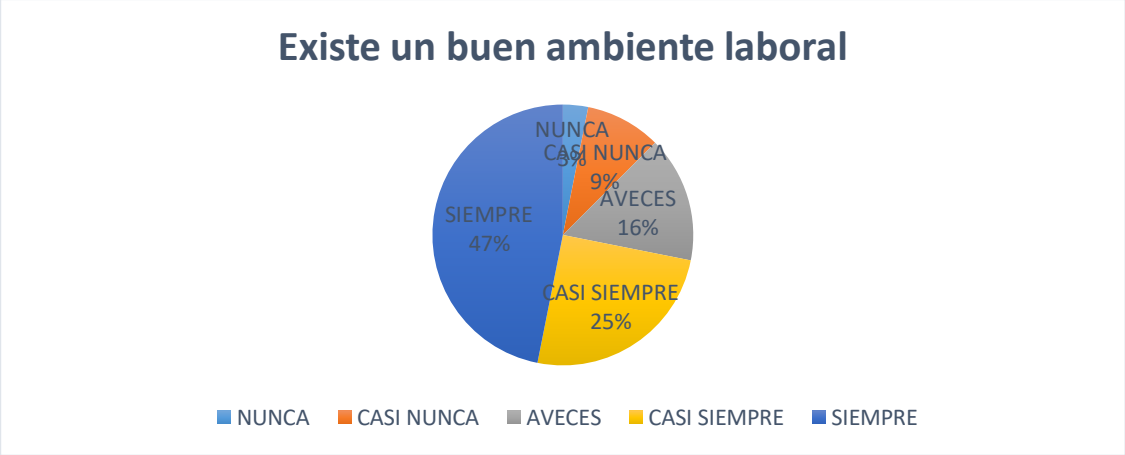
Presentamos las tablas y figuras, donde se observa los resultados por variable, información responde al objetivo general y los objetivos específicos. Seguidamente presentamos las tablas de relación entre variables, y la relación de las de las variables clima organizacional con la variable productividad.

Tabla N° 5

-Ítem 1 ¿Cuenta con un buen ambiente laboral?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	3	5	8	15

Figura N° 1



Interpretación:

En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (47%) de los trabajadores manifiestan que

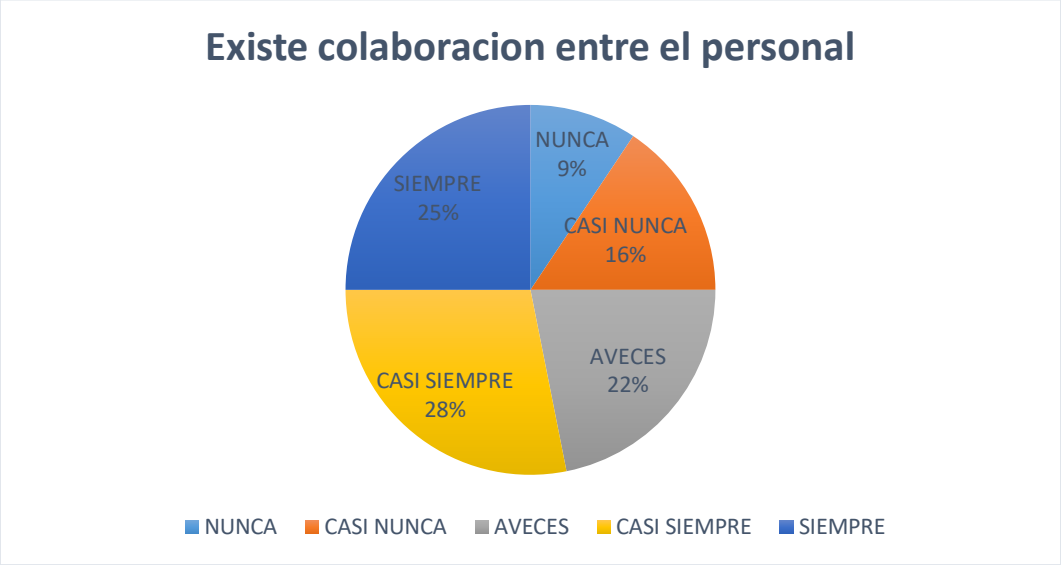
siempre cuentan con un buen ambiente laboral, así mismo el (25%) opina que casi siempre cuentan con un buen ambiente laboral.

Tabla N°6

- **Ítem 2 ¿**Existe colaboración entre el personal de las diferentes oficinas?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3	5	7	9	8

Figura N° 2



Interpretación:

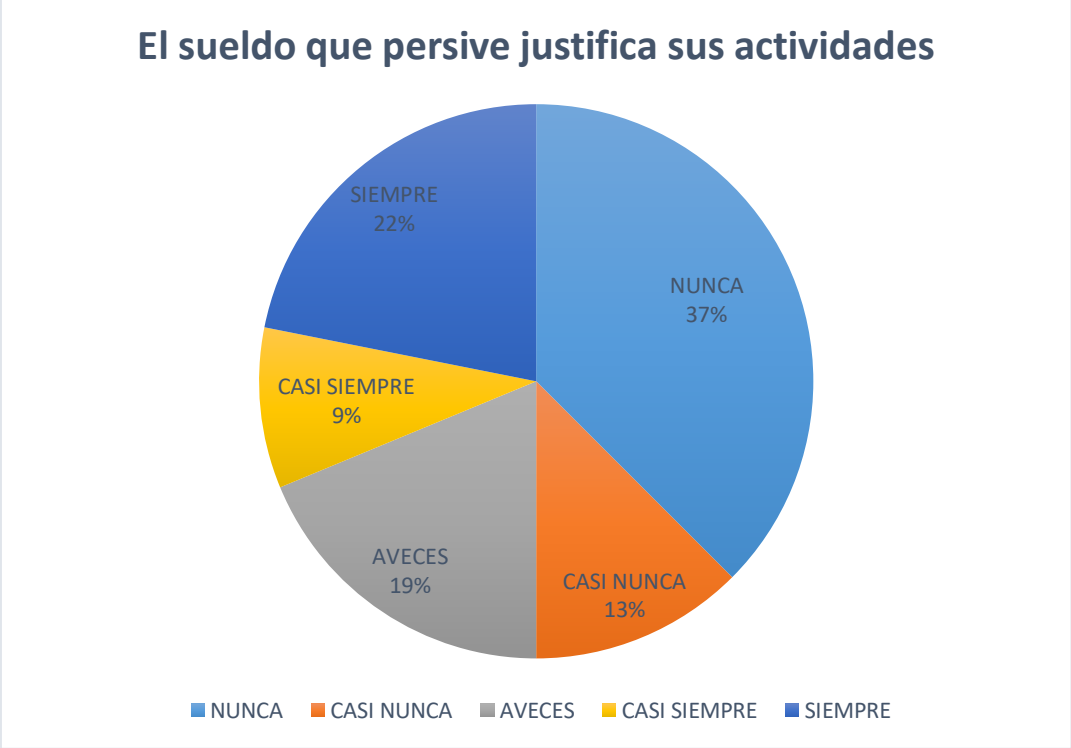
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (28%) de los trabajadores manifiestan que casi siempre existe colaboración entre el personal, así mismo el (25%) opina que siempre existe una relación buena entre los diferentes miembros del personal.

Tabla N° 7

- Ítem 3 ¿El sueldo que recibe en el trabajo justifica a las actividades que realiza?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12	4	6	3	7

Figura N° 3



Interpretación:

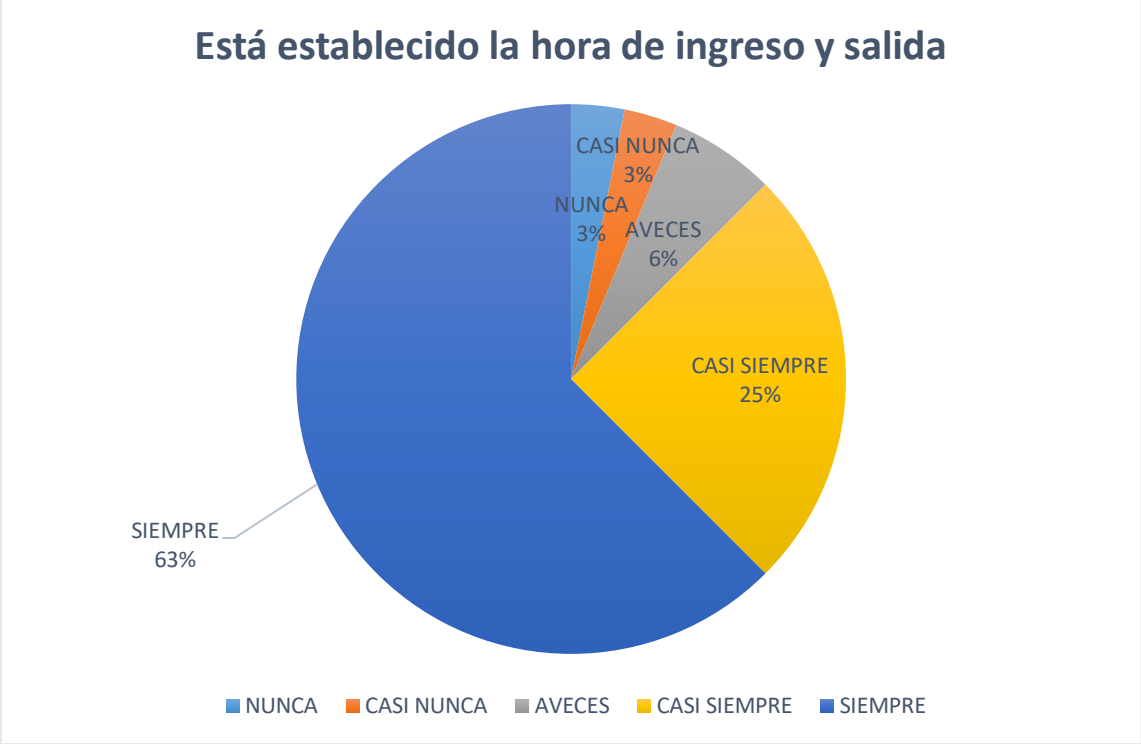
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (37%) de los trabajadores manifiestan que nunca el sueldo que reciben justifica las actividades que realizan, así mismo el (22%) opina que siempre, el sueldo que reciben va de acorde a las actividades que realizan.

Tabla N° 8

- **Ítem 4** ¿Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	1	2	8	20

Figura N° 4



Interpretación:

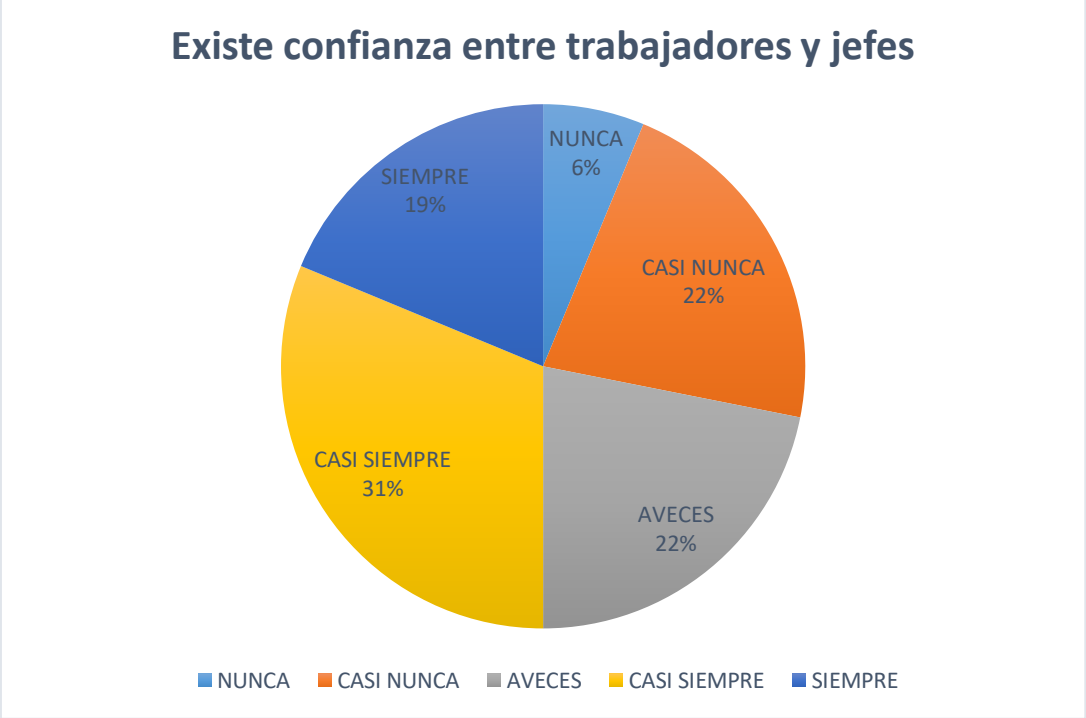
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (63%) de los trabajadores manifiestan que siempre está establecido la hora de ingreso y salida, así mismo el (25%) opina que casi siempre claramente se encuentra establecido el horario de ingreso y salida.

Tabla N° 9

- **Ítem 5** ¿Existe confianza entre trabajadores y jefes en la organización?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	7	7	10	6

Figura N° 5



Interpretación:

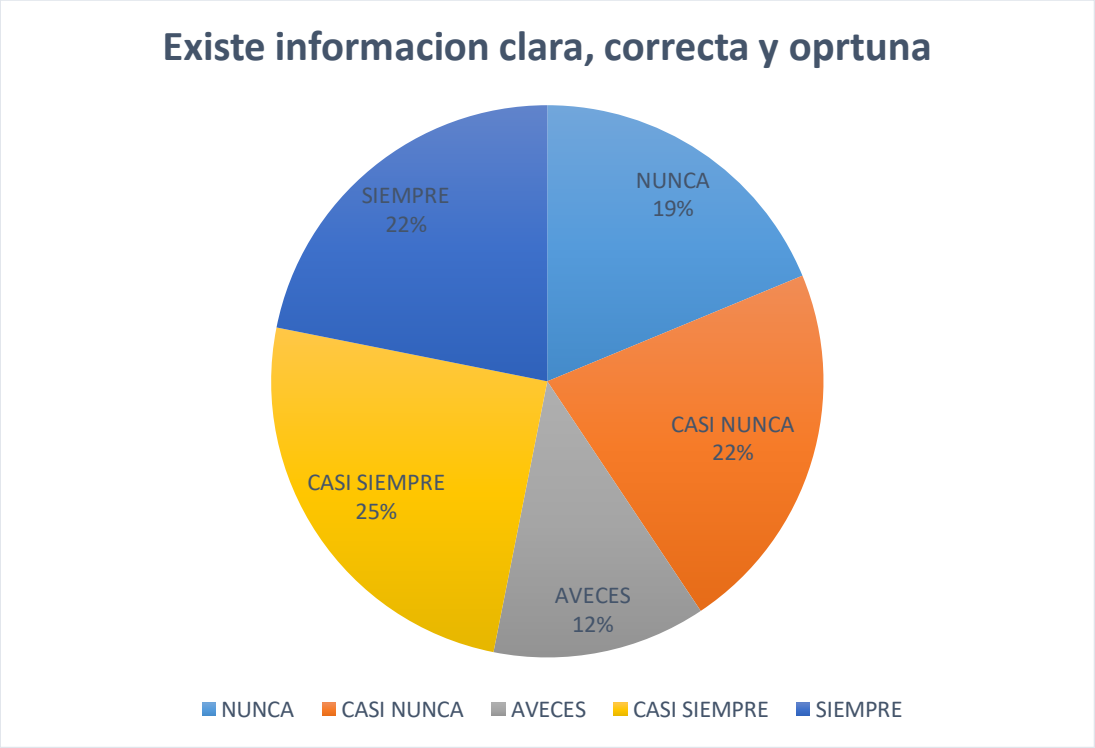
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (31%) de los trabajadores manifiestan que casi siempre existe, confianza entre trabajadores y jefes, así mismo el (22%) opina que solo a veces existe confianza entre los jefes y trabajadores.

Tabla N° 10

- **Ítem 6** ¿La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	7	4	8	7

Figura N° 6



Interpretación:

En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (25%) de los trabajadores manifiestan que casi siempre existe, información clara, correcta y oportuna, así mismo el (22%) opina que siempre existe una información clara, correcta y oportuna.

Tabla N° 11

- Ítem 7 ¿Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	5	7	9	5

Figura N° 7



Interpretación:

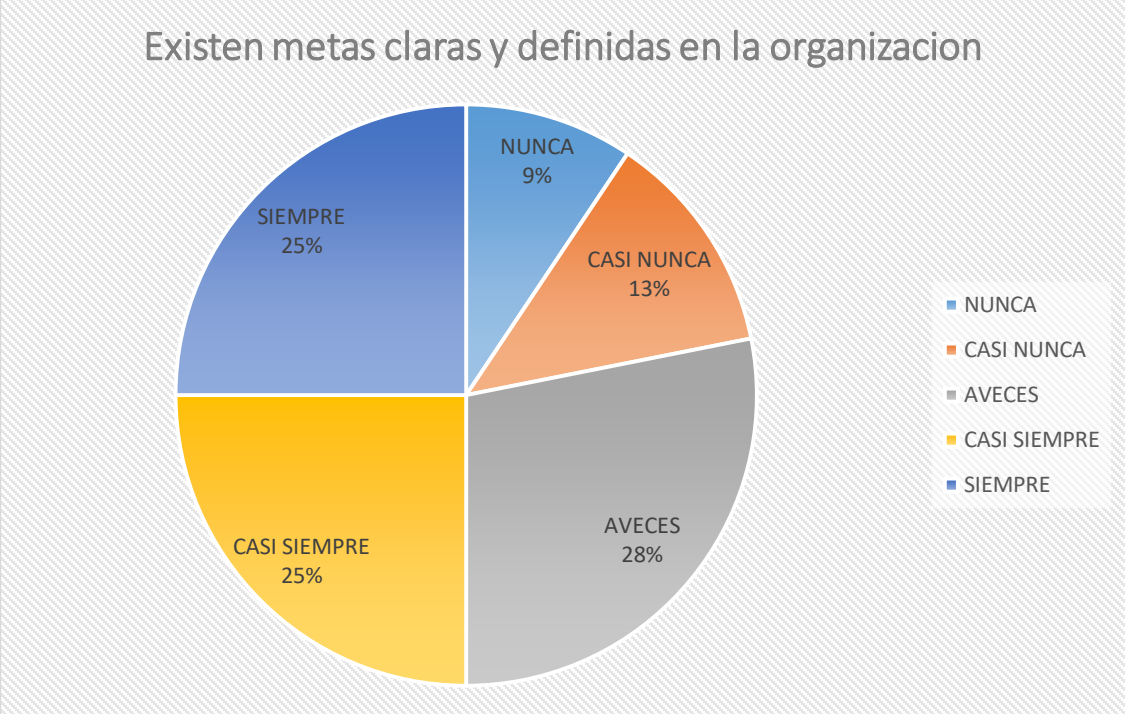
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (28%) de los trabajadores manifiestan que casi siempre existe, consideración de los jefes en las ideas que toman los trabajadores, así mismo el (22%) opina que a veces existe consideración de los jefes en las ideas que toman los trabajadores.

Tabla N° 12

- Ítem 8 ¿Las metas que persigue la organización están claramente definidas?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3	4	9	8	8

Figura N° 8



Interpretación:

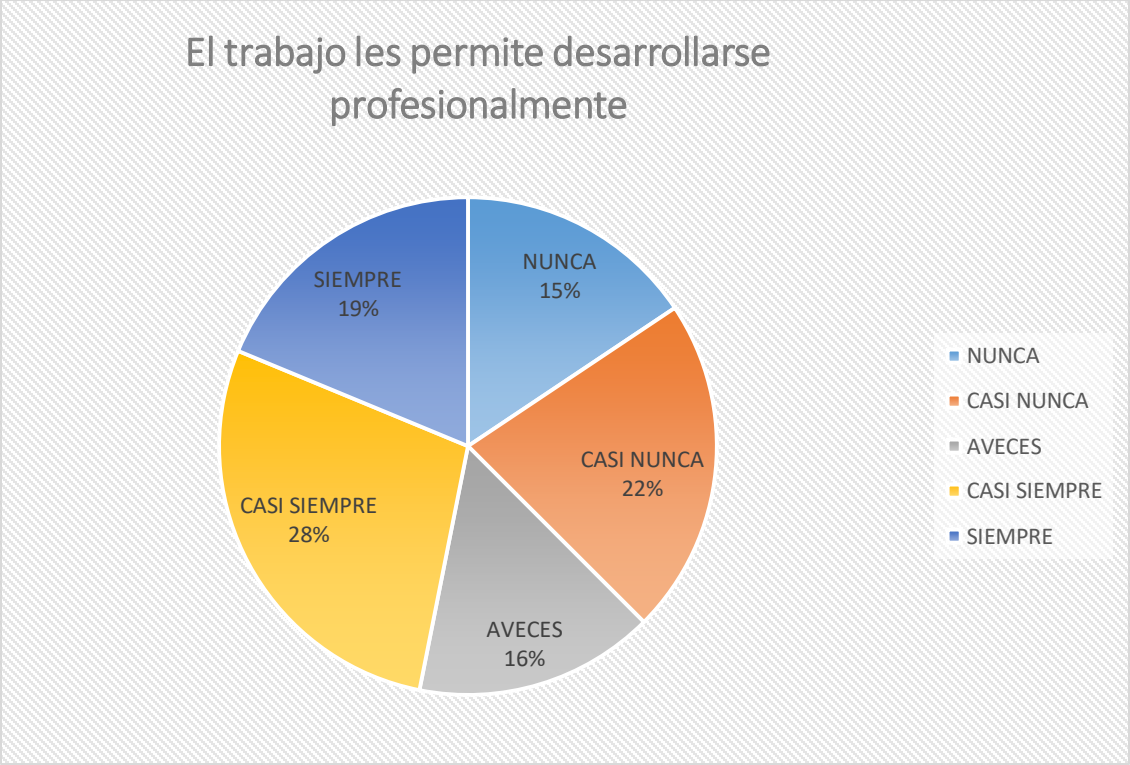
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (28%) de los trabajadores manifiestan que a veces existe metas claras y definidas planteadas por la organización , así mismo el (25%) opina que siempre existe metas claras y definidas planteadas por la organización.

Tabla N° 13

- Ítem 9 ¿Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
5	7	5	9	6

Figura N° 9



Interpretación:

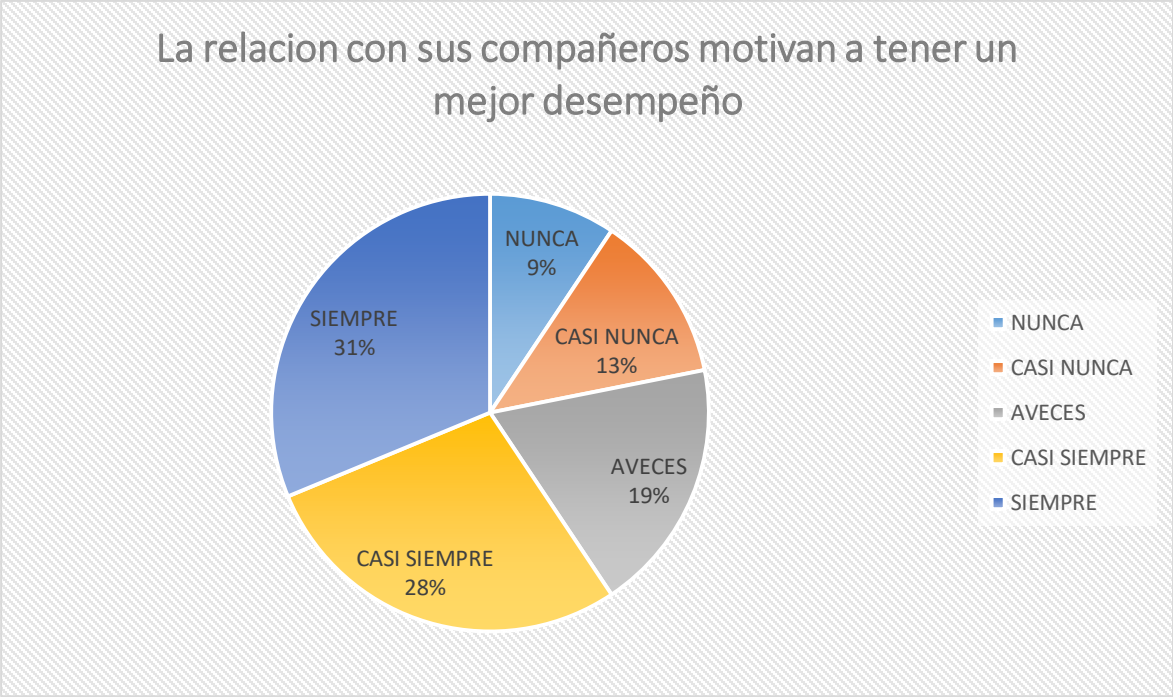
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (28%) de los trabajadores manifiestan que casi siempre sus trabajo les permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas, así mismo el (22%) opina que casi nunca sus trabajo les permite desarrollarse y lograr sus metas.

Tabla N° 14

- **Ítem 10** ¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3	4	6	9	10

Figura N° 10



Interpretación:

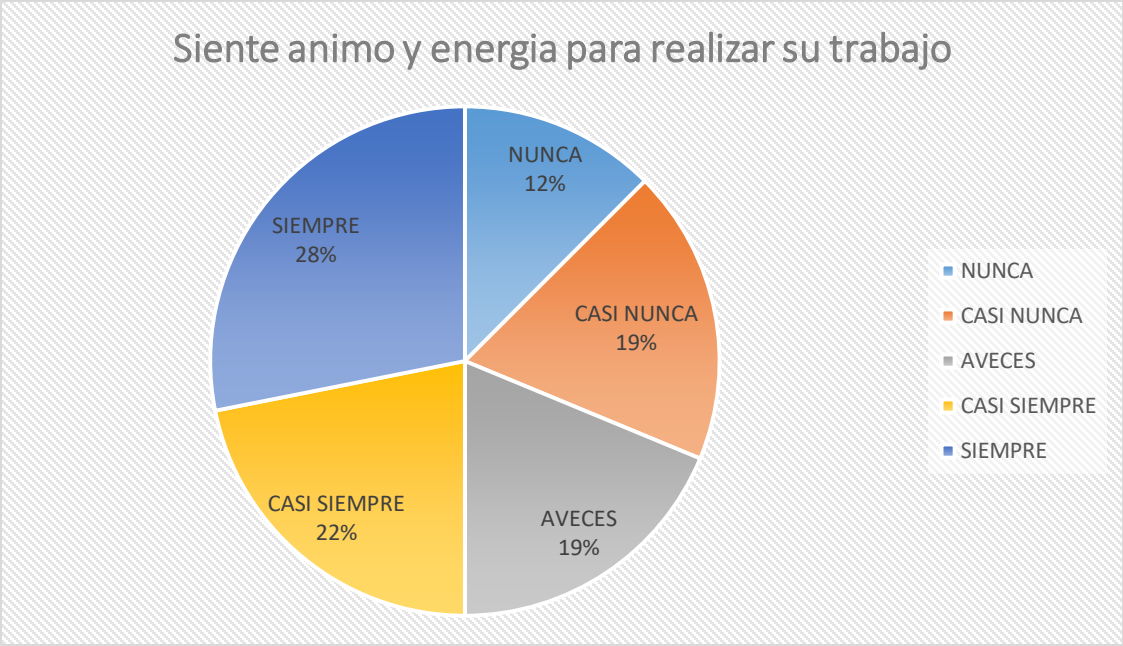
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (31%) de los trabajadores manifiestan que siempre, las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo, así mismo el (28%) opina que casi siempre las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo.

Tabla N° 15

- Ítem 11 ¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
4	6	6	7	9

Figura N° 11



Interpretación:

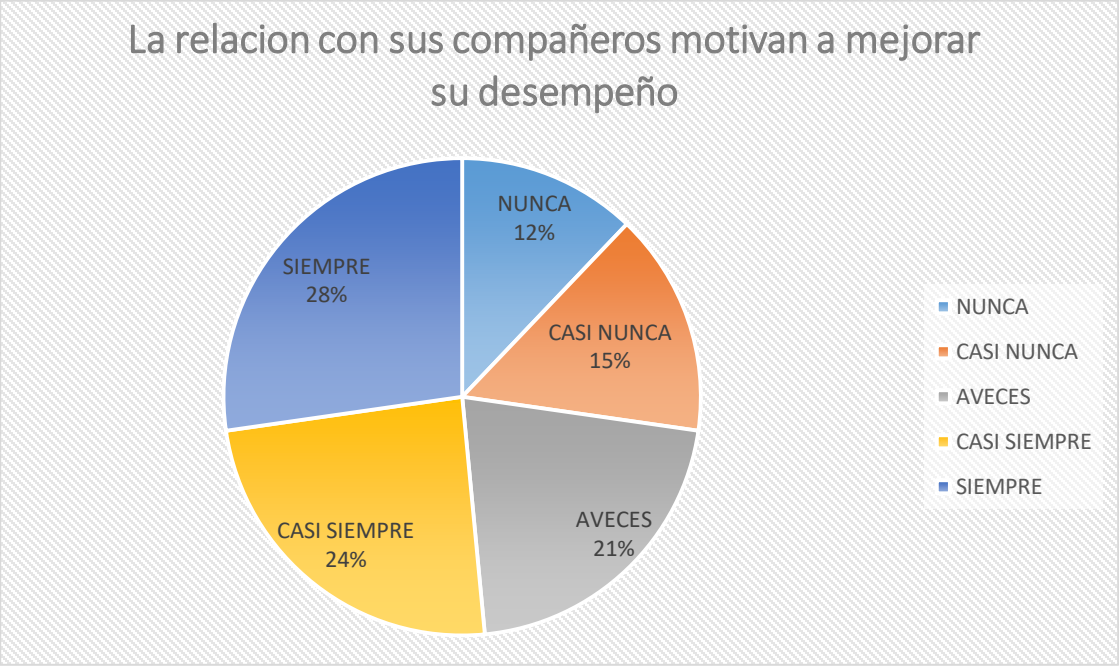
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (28%) de los trabajadores manifiestan que siempre sienten ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo, así mismo el (22%) opina que casi siempre los trabajadores sienten ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.

Tabla N° 16

- **Ítem 12** ¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
4	5	7	8	9

Figura N° 12



Interpretación:

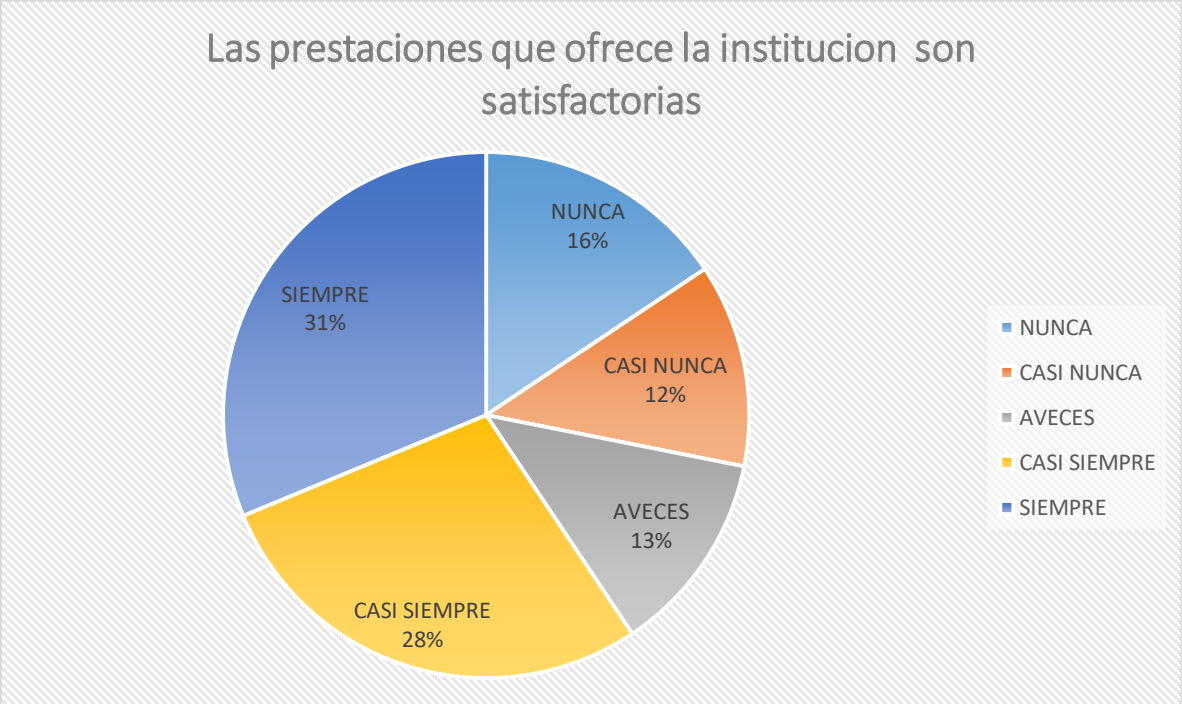
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (28%) de los trabajadores manifiestan que siempre la relación con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño laboral, así mismo el (24%) opina que casi siempre la relación de los trabajadores con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño laboral.

Tabla N° 17

- **Ítem 13** ¿Considera que las prestaciones que ofrece la institución son satisfactorias según la actividad que realiza?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
5	4	4	9	10

Figura N° 13



Interpretación:

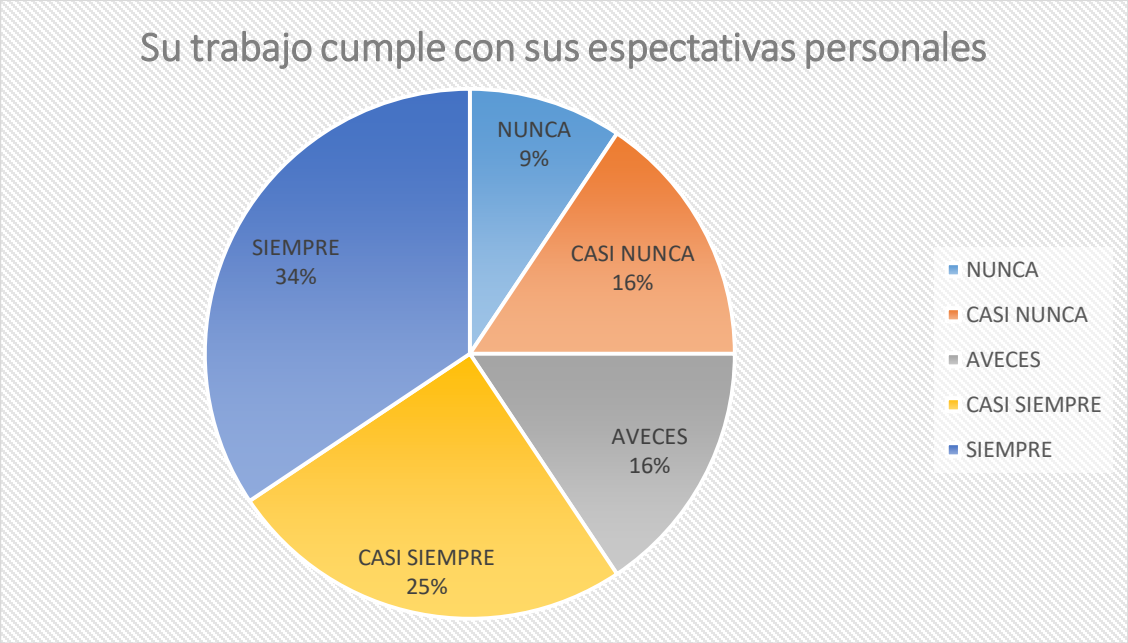
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (31%) de los trabajadores manifiestan que siempre las prestaciones que ofrece la institución son satisfactorias según las actividades que realizan, así mismo el (28%) opina que casi siempre las prestaciones que ofrece la institución son satisfactorias según actividades que realizan.

Tabla N° 18

- **Ítem 14** ¿Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3	5	5	8	11

Figura N° 14



Interpretación:

En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (34%) de los trabajadores manifiestan que siempre sienten que su trabajo cumple con sus expectativas personales, así mismo el (25%) opina que casi siempre sienten que su trabajo cumple con sus expectativas personales.

Tabla N° 19

- **Ítem 15** ¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	4	7	8	11

Figura N° 15



Interpretación:

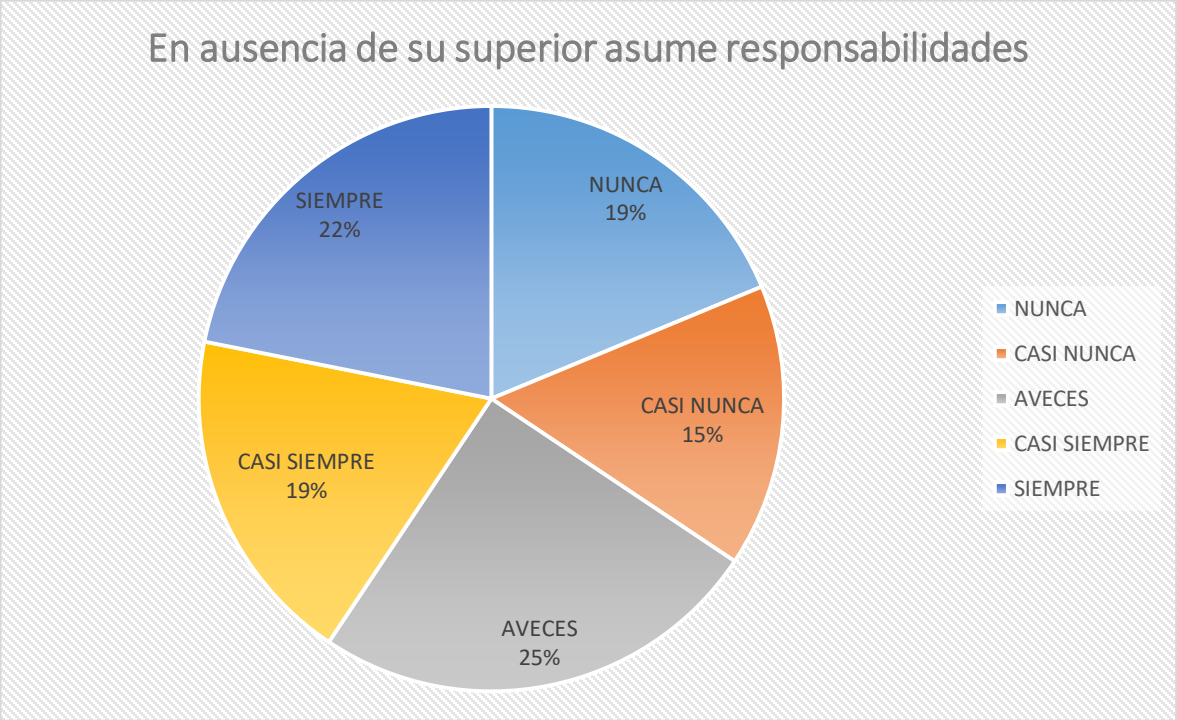
En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (25%) de los trabajadores manifiestan que siempre los aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por su supervisor, así mismo el (19%) opina que casi siempre los aportes son tenidos en cuenta y valoradas por su superior.

Tabla N° 20

- **Ítem 16** ¿En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	5	8	6	7

Figura N° 16



Interpretación:

En la presenta grafica podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son todos los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, teniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (25%) de los trabajadores manifiestan que a veces asumen responsabilidad en ausencia de su jefe inmediato, así mismo el (22%) opina que siempre asumen responsabilidades en ausencia de su jefe inmediato.

4.2 Contraste de hipótesis

Se utilizó la escala de valoración de Pearson para ver el nivel de correlación de las variables, y para la prueba de hipótesis se tomó como referencia el siguiente criterio estadístico del CHI cuadrado:

Tabla N° 21

Escala de correlación de Pearson	
Valor	**Significado**
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



0.95546241

Fuente: Metodología de Pearson

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación entre el clima organizacional con la productividad (Ho)

Hipótesis alterna (H1):

Si existe relación entre el clima organizacional con la productividad (H1)

Tabla N° 22

La siguiente tabla refleja la cantidad de trabajadores, que respondieron las interrogantes del formulario y que en consiguiente dieron los siguientes resultados:

ÍTEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	total de encuestados por variables
clima organizacional	4	5	5	8	10	32
Productividad	4	5	6	8	9	32
Total	8	9	12	16	19	64

Fuente: Elaboración Propia

Margen de error 0.05

Operacionalizacion:

4 $\frac{8\ x\ 32}{64} = 4.2$

5 $\frac{9\ x\ 32}{64} = 4.7$

5 $\frac{12\ x\ 32}{64} = 5.9$

8 $\frac{16\ x\ 32}{64} = 7.9$

10 $\frac{19\ x\ 32}{64} = 9.3$

4 $\frac{8\ x\ 32}{64} = 4.2$

5 $\frac{8\ x\ 32}{64} = 4.7$

6 $\frac{8\ x\ 32}{64} = 5.9$

8 $\frac{8\ x\ 32}{64} = 7.9$

9 $\frac{8\ x\ 32}{64} = 9.3$

Grado de libertad:

- (2-1) x (5-1) = 4

Calculo del CHI cuadrado:

$$X^2 = \frac{\sum(F - Ft)^2}{\text{Ft}}$$

$\frac{\sum(4-4.2)^2}{4.2} = 0.0175$ $\frac{\sum(4-4.2)^2}{4.2} = 0.0175$

$\frac{\sum(5-4.7)^2}{4.7} = 0.0053$ $\frac{\sum(5-4.7)^2}{4.7} = 0.0053$

$\frac{\sum(5-5.9)^2}{5.9} = 0.0347$ $\frac{\sum(6-5.9)^2}{5.9} = 0.0347$

$\frac{\sum(8-7.9)^2}{7.9} = 0.0006$ $\frac{\sum(8-7.9)^2}{7.9} = 0.0006$

$\frac{\sum(10-9.3)^2}{9.3} = 0.0183$ $\frac{\sum(9-9.3)^2}{9.3} = 0.0183$

X^2 = 0.00175 + 0.0053 + 0.0347 + 0.0006 + 0.0183 + 0.00175 + 0.00053 + 0.0347 + 0.0006 + 0.0183

X^2 Calculado = 0.1531

Resultados de la tabla de distribución de CHI X^2

Margen de error de 0.05

Grado de libertad: 4

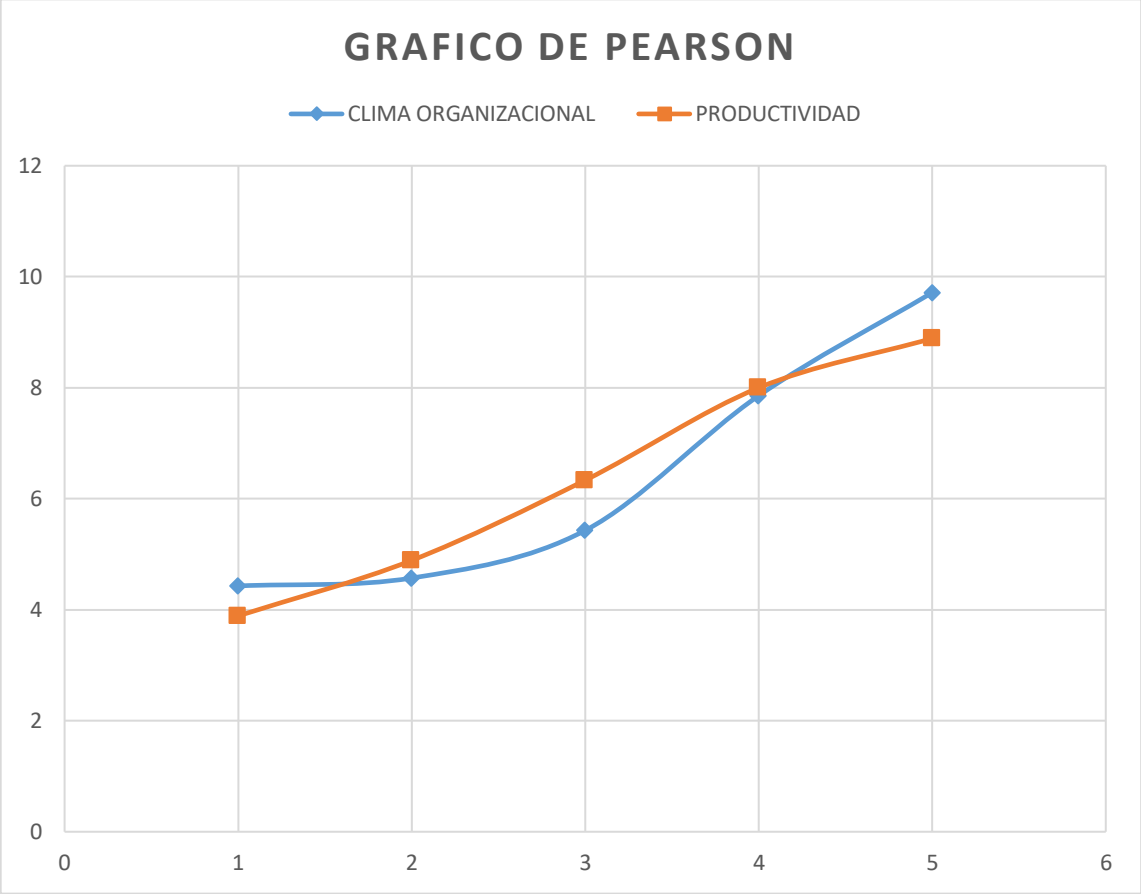
X^2 Tabla = 9.48

X^2 Calculado = 0.1531

Se acepta el Ho cuando el x^2 calculado es ≥ a x^2 de la tabla

Se acepta la H1 cuando el x^2 calculado ≤ a x^2 de la tabla

Figura N° 17



Según la función de Pearson la correlación es 0.955, según la tabla hay correlación positiva muy alta.

4.3 Discusión de resultados

Existe relación positiva muy alta y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020, en razón de haber obtenido el valor de relación de (0.955), y manifestándonos que el clima organizacional que práctica los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, contribuye en el mejoramiento de la productividad. Resultados parecidos obtuvo (León, 2015), quien estudió, el clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa Nº 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013, concluyendo: de acuerdo a la hipótesis general: "El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013" esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la Prueba de Pearson de 0,912 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación es muy buena conformidad, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En la presente investigación realizada se concluye:

- En la investigación se aprobó la Hipótesis alterna ya que el X^2 calculado es menor al X^2 de la tabla, cuyos resultados fueron los siguientes:

  X^2 Calculado = 0.1531 < X^2 Tabla = 9.48

- Se puede manifestar que el clima organizacional tiene correlación con la productividad, esto se pudo comprobar con la función de Pearson que muestra una correlación de 0.955 y mediante la tabla de escala de Pearson nos muestra que las dos variables se encuentran en correlación positiva muy alta.
- Los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, opinaron mediante está presente encuesta, si el clima organizacional influye en el desarrollo de la productividad, ya que se pudo comprobar que dicha hipótesis es verdadera, ya que si queremos mejorar la productividad debemos de tener un buen clima laboral con las condiciones apropiadas para el desarrollo del trabajo institucional
- De los resultados arribados de la encuesta, los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, en cuanto a las variables: Clima Organizacional tiene un promedio 56 % que los trabajadores necesitan un buen clima organizacional para mejorar la productividad.
- El nivel alcanzado de la variable productividad, es 53%, lo que indica que siempre o casi siempre los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura necesitan un buen ambiente laboral para mejorar su productividad, lo que evidencia que más

del 50% de los colaboradores, necesitan buen trato, motivación, condiciones adecuadas, que trabajen en un buen ambiente y están identificados con la organización.

- Finalmente, esta investigación servirá como un aporte a futuras investigaciones en cuanto a la gestión pública de los niveles de gobierno básicamente en la Región Ucayali.

Recomendaciones:

- Los funcionarios y trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, deben conocer los resultados de esta investigación, para analizar y reflexionar, que el clima organizacional vive en este importante sector a través de las estructuras operacionales, de las responsabilidades y la identidad que asumen los colaboradores, para ello deben crear una serie de estrategias para conservar estas buenas acciones y tratar de repercutir en las demás actividades.
- Los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, deben fortalecer los conocimientos relacionados con las obligaciones, las reglas y políticas que aplica, asimismo fortalecer las acciones de responsabilidad, cooperación e identificación con el propósito de encaminar hacia logro de niveles más altos del clima organizacional.
- Los funcionarios de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, deben comunicar a los trabajadores que los niveles de desempeño laboral están en una más del 50% altos, sin embargo, falta mucho para consolidar estos resultados, por

ello tienen que capacitar a los trabajadores para ser más eficientes, competentes, generando un buen ambiente y trabajo en equipo.

- Los funcionarios de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, deben crear estrategias para fortalecer y consolidar, las funciones, el conocimiento de las normas, e implementar políticas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, para logar la relación positiva alta y significativa entre la estructura y el desempeño laboral.
- Se deben organizar periódicamente eventos de confraternidad e integración institucional, con la finalidad de unir lazos de amistad, solidaridad, cultural y deportiva entre todos los servidores públicos, para seguir mejorando el clima organizacional dentro de la institución, con principios sólidos, armonioso y de compañerismo.
- Finalmente, se sugiere seguir promoviendo el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados por los servidores públicos de la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, propiciando el crecimiento y el desarrollo personal y profesional para enfrentar retos, consolidando su compromiso con el trabajo, estimulando su contribución en la gestión institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Ansibo (2018). *Clima organizacional*. Universidad Andina Simón Bolívar-Sede ecuador.

- Araujo (2011). *Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano*. International Journal of Psychological Research.

- Argyris (2002). *Organización parte de la cultura*. revista de ciencias sociales aposta. (2017).

- Behar, D (2008). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental.

- Björnberg y Nicholson, (2007). *El clima familiar y la benevolencia entre los miembros del equipo de alta dirección como antecedentes de la orientación hacia los stakeholders en la empresa familiar*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa.

- Contreras, M (2011). *Descripción de fenómenos sociales*. Universidad de Granada.

- Dankhe (1986). *Tipos de Investigación*. Revista Científica General José María Córdova.

- Del Rio, T y García (2014) *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas.* Universidad El Bosque Colombia.

- Fernández y Baptista (2010). *Investigación no experimental sin la manipulación deliberada de variables.* (Quinta Edición). México

- Hernández, S (2003). *Metodología de la Investigación*. James

- ICESI (2015). *Estudios Gerenciales*. Universidad CESI-Colombia.

- James y Jones (2002). *Clima y su evolución hacia un concepto estratégico.* Clima y su evolución hacia un concepto estratégico.

- Litwin y Stinger (1968). *Comportamiento Organizacional*. Robbins, Stephen (1999).

- Miguel de Cervantes (2019). *Clima organizacional*. Universidad de Chile.

- Pareto, V. (1848). *El principio de Pareto para mejorar tu productividad*. https//www.Laboral.cero35.com/noticias.

- Siddharth (2007) *Estudio Correlacional.* Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador.

- URP (2014) *Clima laboral de la empresa Bombonería.* Repositorio URP.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI, 2020"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
General: ¿Cuáles son los determinantes del clima organizacional para mejorar la productividad de los servicios que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020?	**General:** Determinar los factores que inciden en el clima organizacional para mejorar la productividad de los servicios que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.	**General:** Los determinantes del clima organizacional inciden en el rendimiento de la productividad de los servicios que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.	**Variable 1** **Variable Independiente** - Clima organizacional	- Supervisión y Control	- Monitoreo en la formación profesional y producción laboral - Supervisión del avance de la producción - Calidad de servicio - Evaluación trimestral de metas programadas
Específicos N° 1 ¿En qué medida el clima organizacional ayuda a mejorar la producción de los servicios de los trabajadores que presta la Dirección Regional de la	**Específico N° 1:** Determinar en qué medida el clima organizacional ayuda a mejorar la producción, en los colaboradores de la dirección regional de la	**Especifico N° 1** Existe un nivel significativo entre el clima organizacional ayuda a mejorar la producción de los servicios de los trabajadores que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020.	**Variable 2** **Variable Dependiente** - Productividad	- Eficiencia - Eficacia	- Cumplimiento de metas - Logro de objetivos - Resultados alcanzados - Cantidad de tiempo invertido

Producción de Ucayali, 2020? **Especifico N° 2** ¿Evaluación de las metas programadas por la Dirección Regional de la producción de Ucayali, 2020? **Especifico Nº 3** ¿Cómo mejorar la aplicación de la tecnología y tiempo invertido en la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020? **Especifico Nº 4** ¿Cómo elevar la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción de Ucayali, 2020?	producción de Ucayali, 2020. **Especifico N° 2** Evaluar las metas programadas por la Dirección Regional de la producción de Ucayali, 2020. **Especifico Nº 3** Mejorar la aplicación de la tecnología y tiempo invertido en la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020. **Especifico Nº 4** Elevar la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción de Ucayali, 2020.	**Especifico N° 2** Existe una necesidad de planificar y evaluar las metas programadas por la Dirección Regional de la producción de Ucayali, 2020. **Especifico Nº 3** Existe un nivel significativo para mejorar la aplicación de la tecnología y tiempo invertido en la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020. **Especifico Nº 4** Existe la necesidad de elevar la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción de Ucayali, 2020.			- Tecnología para los servicios

ANEXO 2

DISEÑO DE ENCUESTA

CUESTIONARIO DE DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO QUE PRESTA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI

N°32

Cordiales saludos: Solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Determinantes del Clima Organizacional para mejorar la productividad del servicio que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020".

Instrucciones: Como verá, en los diferentes aspectos, usted sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

ESCALA DE VALORACIÓN

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

N°	ÍTEMS	ESCALA

Variable 01: Comportamiento organizacional

1)	¿Cuenta con un buen ambiente laboral?					
2)	¿Existe colaboración entre el personal de las diferentes oficinas?					
3)	¿El sueldo que recibe en el trabajo justifica a las actividades que realiza?					
4)	¿Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo?					
5)	¿Existe confianza entre trabajadores y jefes en la organización?					
6)	¿La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna?					
7)	¿Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización?					

Variable 02: Productividad

8)	¿Las metas que persigue la organización están claramente definidas?					
9)	¿Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas?					
10)	¿Le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?					
11)	¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?					
12)	¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?					
13)	¿Considera que las prestaciones que ofrece la institución son satisfactorias según la actividad que se realiza?					
14)	¿Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales?					
15)	¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior?					
16)	¿En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad?					

ANEXO 3

RECOPILACIÓN DE DATOS

ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1) ¿Cuenta con un buen ambiente laboral?	**1**	**3**	**5**	**8**	**15**
2) ¿Existe colaboración entre el personal de las diferentes oficinas?	**3**	**5**	**7**	**9**	**8**
3) ¿El sueldo que recibe en el trabajo justifica a las actividades que realiza?	**12**	**4**	**6**	**3**	**7**
4)¿Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo?	**1**	**1**	**2**	**8**	**20**
5) ¿Existe confianza entre trabajadores y jefes en la organización?	**2**	**7**	**7**	**10**	**6**
6) ¿ La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna?	**6**	**7**	**4**	**8**	**7**
7)¿ Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización?	**6**	**5**	**7**	**9**	**5**
8)¿Las metas que persigue la organización están claramente definidas?	**3**	**4**	**9**	**8**	**8**
9) ¿Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas?	**5**	**7**	**5**	**9**	**6**
10)¿Le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funcione?	**3**	**4**	**6**	**9**	**10**
11) ¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	**4**	**6**	**6**	**7**	**9**
12) ¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	**4**	**5**	**7**	**8**	**8**
13)¿Considera que las prestaciones que ofrece la institución son satisfactorias según la actividad que realiza?	**5**	**4**	**4**	**9**	**10**
14) ¿Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales?	**3**	**5**	**5**	**8**	**11**
15)¿ Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior?	**2**	**4**	**7**	**8**	**11**
16) ¿En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad?	**6**	**5**	**8**	**6**	**7**

Fuente. Elaboración Propia

ANEXO 4

PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL - PAP 2020 DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE UCAYALI - DIREPRO-U

Nº	Nº DE PLAZA	NIVEL CATEGORÍA	PERSONAL									OTROS						GRAN TOTAL
			DENOMINACIÓN DEL CARGO	TOTAL	COND. LAB.		REMUNERACIÓN BASE	MES	REMUNERACIÓN ANUAL	ESSALUD BASE 9 %	TOTAL PERSONAL	BENEF. INCENTIVO LABORAL	AGUINALDO	ESCOLARIDAD	UNIFORME	CANASTA	TOTAL OTROS	
					N	C												
			DIRECTOR	**1**	**0**	**1**	**1,089.59**		**13,075.08**	**1,004.40**	**14,079.48**	**27,120.00**	**600.00**	**400.00**	**400.00**	**544.00**	**29,064.00**	**43,143.48**
1	1	F-5	Director del Progrrama Sectorial IV	1		1	1,089.59	12	13,075.08	1,004.40	**14,079.48**	27,120.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**29,064.00**	**43,143.48**
			DIRECTORES	**9**	**3**	**6**	**8,044.86**		**96,538.32**	**9,039.60**	**105,577.92**	**162,489.60**	**5,400.00**	**3,600.00**	**3,600.00**	**4,896.00**	**179,985.60**	**285,563.52**
2	2	F-3	Director del Programa Sectorial II	1	1		981.70	12	11,780.40	1,004.40	12,784.80	18,900.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**20,844.00**	**33,628.80**
3	6	F-3	Director Sistema Administrativo II	1		1	869.41	12	10,432.92	1,004.40	11,437.32	18,900.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**20,844.00**	**32,281.32**
4	28	F-3	Director Sistema Administrativo II	1		1	892.54	12	10,710.48	1,004.40	11,714.88	18,900.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**20,844.00**	**32,558.88**
5	8	F-3	Director Sistema Administrativo II	1		1	868.43	12	10,421.16	1,004.40	11,425.56	18,900.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**20,844.00**	**32,269.56**
6	11	F-3	Director del Programa Sectorial II	1		1	892.54	12	10,710.48	1,004.40	11,714.88	18,900.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**20,844.00**	**32,558.88**
7	29	F-3	Director del Programa Sectorial I	1		1	868.43	12	10,421.16	1,004.40	11,425.56	18,900.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**20,844.00**	**32,269.56**
8	21	F-3	Director del Programa Sectorial II	1		1	1,087.25	12	13,047.00	1,004.40	14,051.40	18,900.00	600.00	400.00	400.00	544.00	**20,844.00**	**34,895.40**
9	4	F-2	Director Sistema Administrativo I	1	1		792.28	12	9,507.36	1,004.40	10,511.76	15,094.80	600.00	400.00	400.00	544.00	**17,038.80**	**27,550.56**
10	12	F-2	Director del Programa Sectorial I	1	1		792.28	12	9,507.36	1,004.40	10,511.76	15,094.80	600.00	400.00	400.00	544.00	**17,038.80**	**27,550.56**
			PROFESIONALES	**8**	**8**	**0**	**5,904.24**		**70,850.88**	**8,035.20**	**78,886.08**	**106,931.28**	**4,800.00**	**3,200.00**	**3,200.00**	**4,352.00**	**122,483.28**	**201,369.36**
11	3	SPA	Especialista Administrativo IV	1	1		826.78	12	9,921.36	1,004.40	10,925.76	13,366.68	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,310.68**	**26,236.44**
12	22	SPA	Ingeniero IV	1	1		729.46	12	8,753.52	1,004.40	9,757.92	13,366.68	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,310.68**	**25,068.60**
13	13	SPA	Biólogo IV	1	1		729.46	12	8,753.52	1,004.40	9,757.92	13,366.68	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,310.68**	**25,068.60**
14	7	SPA	Planificador IV	1	1		827.14	12	9,925.68	1,004.40	10,930.08	13,366.68	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,310.68**	**26,240.76**

15	10	SPB	Especialista Administrativo III	1	1		697.56	12	8,370.72	1,004.40	9,375.12	13,366.68	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,310.68**	**24,685.80**
16	14	SPB	Biólogo III	1	1		697.56	12	8,370.72	1,004.40	9,375.12	13,366.68	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,310.68**	**24,685.80**
17	23	SPE	Espec. En Evaluac. Indust. I	1	1		698.14	12	8,377.68	1,004.40	9,382.08	13,365.60	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,309.60**	**24,691.68**
18	24	SPE	Espec. En Evaluac. Indust. I	1	1		698.14	12	8,377.68	1,004.40	9,382.08	13,365.60	600.00	400.00	400.00	544.00	**15,309.60**	**24,691.68**
			TÉCNICOS	**11**	**10**	**1**	**6,667.40**		**80,008.80**	**11,048.40**	**91,057.20**	**127,227.12**	**6,600.00**	**4,400.00**	**4,400.00**	**5,984.00**	**148,611.12**	**239,668.32**
19	15	STA	Tec. Administrativo III	1	1		617.70	12	7,412.40	1,004.40	8,416.80	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,927.00**
20	5	STA	Secretaria V	1	1		617.68	12	7,412.16	1,004.40	8,416.56	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,926.76**
21	20	STA	Téc. Administrativo III	1	1		593.85	12	7,126.20	1,004.40	8,130.60	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,640.80**
22	16	STA	Téc. Biología II	1	1		593.85	12	7,126.20	1,004.40	8,130.60	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,640.80**
23	27	STB	Secretaria IV	1		1	587.83	12	7,053.96	1,004.40	8,058.36	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,568.56**
24	9	STB	Secretaria IV	1	1		587.83	12	7,053.96	1,004.40	8,058.36	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,568.56**
25	17	STB	Téc. Biología I	1	1		611.48	12	7,337.76	1,004.40	8,342.16	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,852.36**
26	18	STB	Téc. Biología I	1	1		611.48	12	7,337.76	1,004.40	8,342.16	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,852.36**
27	19	STB	Téc. Biología I	1	1		590.86	12	7,090.32	1,004.40	8,094.72	11,566.20	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,510.20**	**21,604.92**
28	25	STB	Tec. Administrativo I	1	1		627.42	12	7,529.04	1,004.40	8,533.44	11,565.60	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,509.60**	**22,043.04**
29	26	STB	Tec. Administrativo II	1	1		627.42	12	7,529.04	1,004.40	8,533.44	11,565.72	600.00	400.00	400.00	544.00	**13,509.72**	**22,043.16**
29			**SUB TOTAL**	**29**	**21**	**8**	**21,706.09**	**12**	**260,473.08**	**29,127.60**	**289,600.68**	**423,768.00**	**17,400.00**	**11,600.00**	**11,600.00**	**15,776.00**	**480,144.00**	**769,744.68**
			PERSONAL CAS	**3**	**0**	**3**	**3,430.00**		**41,160.00**	**3,445.20**	**44,605.20**	**0.00**	**1,800.00**	**0.00**	**1,200.00**	**0.00**	**3,000.00**	**47,605.20**
1			Encargado de Porcesos y Adquisiciones	1		1	1,500.00	12	18,000.00	1,360.80	19,360.80		600.00		400.00		**1,000.00**	**20,360.80**
2			Técnico Administrativo	1		1	930.00	12	11,160.00	1,004.40	12,164.40		600.00		400.00		**1,000.00**	**13,164.40**
3			Chofer	1		1	1,000.00	12	12,000.00	1,080.00	13,080.00		600.00		400.00		**1,000.00**	**14,080.00**
32			**GRAN TOTAL**	**32**	**21**	**11**	**25,136.09**	**12**	**301,633.08**	**######**	**334,205.88**	**423,768.00**	**19,200.00**	**11,600.00**	**12,800.00**	**15,776.00**	**483,144.00**	**817,349.88**

Fuente: Dirección Regional de la Producción – DIREPRO- U