



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de
una universidad nacional de Amazonas.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bautista Bautista, Cecilia Ysabel (orcid.org/0000-0002-6704-8215)

ASESOR:

Dr. Chanduvi Calderón, Roger (orcid.org/0000-0001-7023-0280)

CO-ASESOR:

Dr. Ponce Ayala, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8330-5325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi padre celestial, por regalarme el don de vida, el trabajo además de la fortaleza para continuar mi preparación y crecimiento profesional.

A mis padres quienes creyeron en mí en todo momento, mostrándome con el ejemplo la superación, sencillez y sacrificio, y por acompañarme e impulsarme en cada proceso de mi vida, en especial en este.

A la Institución donde laboro por los permisos otorgados, pero sobre todo a mis compañeros de trabajo quienes me apoyaron otorgando su juicio de expertos en los instrumentos elaborados y a todos los que participaron respondiendo los mismos.

Agradecimiento

Especial agradecimiento a los docentes y personal administrativo del Posgrado de la universidad César Vallejo por proveerme las herramientas requeridas para lograr mayores capacidades profesionales en el trayecto a obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Así como al asesor de investigación y al co-asesor especialista; quienes me otorgaron las orientaciones y correcciones necesarias hasta la culminación de esta tesis, de la misma forma a mis compañeros que fueron parte del camino al logro de esta meta.

A la institución donde laboro; por permitirme recoger información para el estudio y análisis, especialmente a mis compañeros de trabajo que contribuyeron gustosamente en esta etapa del desarrollo de la investigación.

¡Gracias por tanto!

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Rango de puntajes Variable Clima Organizacional.....	22
Tabla 2: Estado del Clima Organizacional y sus Dimensiones.....	22
Tabla 3: Espacio insuficiente e incómodo para realizar el trabajo.....	23
Tabla 4: El jefe no escucha opiniones para la toma de decisiones.....	24
Tabla 5: Existe presión, pero no recompensa por los objetivos alcanzados.....	24
Tabla 6: No se reconoce el esfuerzo de los logros alcanzados.....	24
Tabla 7: Existen escasas normas que favorecen la organización de las labores..	25
Tabla 8: Existen escasas oportunidades de mejoramiento profesional.....	25
Tabla 9: Rango de puntajes Variable Estrategias Normativas.....	26
Tabla 10: Componentes de las estrategias normativas.....	26

Índice de Figuras

Figura 1: Componentes de las estrategias normativas.....	27
Figura 2: Esquema descriptivo de las Estrategias Normativas establecidas.....	67

RESUMEN

La investigación presente estableció como objeto determinar estrategias normativas para mejorar el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas. En la parte metodológica se aplicó la investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal descriptivo causal. La población se conformó por 50 trabajadores, con población muestral; donde se aplicaron los instrumentos a toda la población. En el recojo de información de las variables se usó la encuesta como técnica, con la escala ordinal de Likert, se aplicó un cuestionario con 23 ítems para recoger información de la variable dependiente “clima organizacional” y otro cuestionario de 15 ítems para la elaboración de la variable independiente “estrategias normativas”, validado por juicio de tres expertos y con índice de confiabilidad alto. Su estudio se realizó con la aplicación del alfa de Cronbach y la estadística descriptiva en el software estadístico IBM SPSS v.26. Los resultados hallados fueron un clima organizacional inadecuado en un 68%. Se concluyó que las estrategias normativas que mejoran el clima organizacional son las tres propuestas en el estudio, orientadas a las capacitaciones del personal, un programa de estudios con descuentos en el centro preuniversitario y al otorgamiento de canastas por navidad.

Palabras clave: Clima organizacional, estrategias, normativas internas, motivación, recompensa.

ABSTRACT

The present investigation established as its objective to determine normative strategies to improve the organizational climate of a national university of Amazonas. In the methodological part, basic type research was applied with a quantitative approach, non-experimental design, causal descriptive cross-section. The population was made up of 50 workers, with a sample population; where the instruments were applied to the entire population. In the collection of information on the variables, the survey was used as a technique, with the Likert ordinal scale, a questionnaire with 23 items was applied to collect information on the dependent variable "organizational climate" and another questionnaire with 15 items for the preparation of the independent variable "normative strategies", validated by the judgment of three experts and with a high reliability index. His study was carried out with the application of Cronbach's alpha and descriptive statistics in the statistical software IBM SPSS v.26. The results found were an inadequate organizational climate in 68%. It was concluded that the normative strategies that improve the organizational climate are the three proposals in the study, aimed at staff training, a study program with discounts in the pre-university center and the granting of Christmas baskets.

Keywords: Organizational climate, strategies, internal regulations, motivation, reward.

I. INTRODUCCIÓN

En Cali, Colombia, se plantearon como un reto los estudios de clima organizacional y que hay algo que aún no ha sido solucionado y esto es la medida en la que afecta el clima de las organizaciones, en la productividad, se analiza y evalúa la predisposición y acogida de los colaboradores respecto a la entidad en la que se desempeñan. Por ende, el análisis del clima organizacional estuvo dirigido a la evaluación de los elementos ambientales, físicos y humanos de satisfacción y motivación a las personas que promueven la consecución de los fines. (García Solarte, 2009).

En Perú, La Revista Mundo Empresarial publicó un artículo sobre un estudio realizado por La consultora Dench, donde; el 55% de colaboradores del Perú señala tener miedo de fallar en su centro de labores. Rocío Arbulú, socia de Cultura y Comunicación de la consultora, señala que la cultura empresarial también comprende el individualismo de los colaboradores esto significa que; el pensamiento crítico de cada uno de ellos debe ser tomado en cuenta, permitir que estos asuman responsabilidades y tomen decisiones y que estas pueden ser erróneas, también considera que al contar con un ambiente agradable y seguro el trabajador gana al sentirse confiado y con respaldo, pero gana también la organización por la alta productividad que esto puede llegar a generar. El estudio reveló que solo el 31% de colaboradores siente un entorno donde se genera confianza. Por otro lado, el 8% señala tener vergüenza para revelar una idea, y el 6% siente miedo frente a dudas. Además, Dench indica que el temor y la vergüenza en el centro de labores se deben a factores como por ejemplo contar con un superior castigador y despótico. (Dench, 2021)

En una Universidad Nacional de Amazonas; se identificó una situación que es la que genera los retrasos en la ejecución total del presupuesto, y esta situación es el clima organizacional inapropiado que existen en las diferentes áreas de la institución y como consecuencia encontramos argumentos continuos por parte de los jefes como la ineficiencia, el incumplimiento, el mal desempeño de los trabajadores. Por otro lado, se aprecian las falencias por la reducida existencia de positivas relaciones interpersonales además del decadente apoyo y colaboración entre diferentes oficinas y la falta de reconocimiento. Se han identificado estos problemas en 19 de las 25 oficinas implementadas lo que representaría un 76% del

total de oficinas administrativas que presentan las deficiencias antes señaladas, datos que se evidencian a través de las rotaciones constantes del personal por inestabilidad del trabajador, resaltando con mayor constancia las oficinas de abastecimiento, presupuesto y planeamiento, contabilidad y tesorería y servicios generales, esta situación es similar en relación a las estrategias ya que se visualizan deficiencias respecto a la motivación de los trabajadores, deficiencia de acuerdos de los jefes de las oficinas para establecer estrategias y diligenciar espacios para su aplicación, que favorezcan a resaltar sus capacidades de trabajo. Como resultado final el colaborador no se identifica con la organización. Hasta la actualidad no se ha aplicado algún tipo de diagnóstico y evaluación que contribuya a potenciar sus fortalezas, además de trabajar en las debilidades y considerando que el talento humano es primordial en las instituciones, se debe buscar brindarle un entorno agradable en el que el personal se pueda desempeñar de forma eficaz y que genere satisfacción tanto para él como para la institución. Al respecto, se busca optimizar el clima donde se desempeñan los trabajadores y, por tanto; el trabajo que estos realizan, que muestre que las estrategias normativas contribuyen a mejorar el clima organizacional.

En ese sentido; se definió como problema principal a investigar: ¿ Las estrategias normativas, mejorarán el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas?, planteando como problemas específicos, los siguientes: ¿Cuál es diagnóstico del estado actual del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas?, ¿Al identificar y evaluar las causas que originan el inadecuado clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas, se logrará contribuir a la mejora del mismo?, ¿Con los componentes identificados que se tomarán en cuenta para las estrategias, estas serán orientadas a la mejora del clima organizacional?, por último ¿Al diseñar las estrategias normativas se contribuirá a la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas?

Como justificación teórica, esta investigación abordó la importancia de su realización ya que, a través de ella, y en base a teorías científicas se pudo determinar la forma de optimizar el clima organizacional de la organización, que genere bienestar para el desempeño del trabajador. Por medio de los resultados obtenidos; se logró contar con la oportunidad de mostrar a las instituciones públicas

de nuestro país; lo importante que es ejecutar un adecuado clima dentro de una organización, siendo que se refleja considerablemente en los frutos institucionales. Como justificación metodológica esta investigación aplicó estrategias metodológicas, técnicas e instrumentos para la obtención del objetivo general. Y finalmente como justificación práctica se buscó brindar un alcance de evaluación para las variables en estudio, a través de las siguientes dimensiones: productividad, aptitud y actitud, motivaciones, entre otras. Los efectos de la investigación ayudaron a que los trabajadores tengan la virtud de detectar factores de riesgo que estén interrumpiendo el clima apropiado, con el fin de conseguir un entorno cálido, confortable, y fiable en amparo al bienestar del colaborador además del público usuario del servicio que brinda la universidad.

La presente investigación tuvo **por objeto** determinar las estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas. Además, planteó los objetivos específicos siguientes: Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas, identificar y evaluar las causas que originan el inadecuado clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas, identificar los componentes de las estrategias que se tomarán en cuenta, orientadas a la mejora del clima organizacional y finalmente diseñar estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

Finalmente se consideró que; Si determinamos las estrategias normativas, entonces sí mejorará el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas. En concordancia; el estado actual del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas, es inadecuado, además que; al identificar y evaluar las causas que originan el inadecuado clima organizacional si se logra contribuir a la mejora del mismo, por otro lado, si identificamos los componentes de las estrategias; estas sí serán orientadas a la mejora del clima organizacional. Por último, Si se diseña estrategias normativas, entonces mejorará el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

En alusión a estudios previos del entorno internacional acerca de la variable clima organizacional, citamos a Lammas, Phillips, Dopson, Joyce, Csipke y Wykes (2022), quienes realizaron una investigación buscando entender el clima organizacional dentro de los servicios de Intervención Temprana para la Psicosis (EIP) del NHS del Reino Unido. Emplearon las entrevistas semiestructuradas con 42 participantes, en cuatro grupos. Como resultados se encontraron diferencias sobre el modo de dominio y la injerencia en la toma de decisiones. Los autores concluyeron que; a pesar del entusiasmo por los tratamientos novedosos, los equipos de EIS están limitados por sus recursos. La comunicación clara de la base de evidencia para RC es clave para ayudar a que el personal implemente tratamientos novedosos con éxito a pesar de estos recursos limitados y presiones de tiempo.

Siguiendo el contexto internacional sobre el clima organizacional; Vis, Kleiboer, Mol, Duedal, Finch y Smit (2022), realizaron una investigación en la que plantearon como objetivo la comprensión del clima de implementación organizacional desde la perspectiva de los implementadores y proveedores de servicios de salud mental. Se unieron métodos cualitativos y cuantitativos basados en el mapeo de conceptos, se utilizó un taller cualitativo a los proveedores de servicios. El resultado de la encuesta (n=111) arrojó que los proveedores de servicios en su mayoría consideraban que su clima de implementación organizacional apoyaba la implementación de los servicios de iCBT. Se llegó a la conclusión que; el clima de implementación institucional es un componente notable en los implementadores y proveedores de servicios.

En Medellín, Colombia los autores Franco y Maussa (2022), en su investigación tuvieron por objeto diseñar estrategias que se pueden implementar en este tipo de empresas, mejorar el clima organizacional, y adaptarlo a la certificación. Respecto al diseño de este tipo se usó el método de investigación deductivo con enfoque cualitativo. Los resultados obtenidos buscan adecuar el clima organizacional y el desenvolvimiento operativo y administrativo de las empresas certificadas.

En Bulgaria, citamos a la investigación realizada por la Universidad Técnica de Sofía (2022), que tiene por objetivo lograr la sincronía estratégica y la

integración, lo que significa que los activos intangibles solo crearán valor si están completamente alineados con la empresa. Se concluyó que; Los activos intangibles no pueden realizar su función de forma independiente, es decir, las organizaciones necesitan tener programas unificados para explotar sus recursos al máximo. Al alinear e integrar su capital humano, de información, las organizaciones aseguran el rendimiento final de sus activos intangibles.

En Chile contamos con la investigación de Valenzuela, Muñoz y Montoya (2018), quienes tuvieron por objeto testear que docentes en instrucción de último año mayormente consideran las estrategias motivacionales como útiles a partir de una lógica de distracción, participaron 306 alumnos de pedagogía de distintas universidades de Araucanía. Como resultado obtuvieron una preeminencia de la motivación estudiantil planificada en base al concepto de entretención. Se concluyó que, se debaten las implicaciones de estos descubrimientos para una mejor instrucción docente y motivación para enseñar de manera efectiva.

En Barranquilla contamos con la investigación de Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández y Durán (2020), quienes buscaron evaluar las estrategias motivacionales para optimar el ambiente de trabajo en el entorno de la salud, concretamente en IPS de Barranquilla y Montería. Su población fue de 30 personas del departamento de enfermería, aplicándoles una encuesta de 12 preguntas con escala de Likert, se analizó los datos a través de estadísticas descriptivas. Se finalizó concluyendo que, en las IPS, se obtienen aptitudes adversas, existe irresolución, y en situaciones un ambiente inadecuado.

En Madrid, los autores Faraj A., Gail G., Lila M. y Gracia E. (2020), en su investigación buscaron incluir estrategias motivacionales en las mediaciones con atacantes de pareja. Como método realizaron la verificación sistemática como la meta-análisis. Los atacantes que asistieron en injerencias con estrategias motivacionales tenían 1,73 veces menos probabilidades para resistirse al procedimiento que los atacantes que fueron parte de las intervenciones sin dichas estrategias. Concluyen que los resultados tienen significativas implicancias prácticas, con mayor razón si se consideran los altos porcentajes de desamparo de la injerencia que resultan de los programas de injerencia con atacantes de pareja y la relación que existe con la resistencia a la participación y porcentajes superiores en cuanto a recurrencia.

En la Provincia Oriental de Arabia Saudita; Alshehri y Sultan (2021), en su investigación estadística correlacional, hallaron que el grado de clima organizacional de acuerdo a lo señalado por los docentes fue intermedio, con 3.37, y un desvío estándar de 1,14; llegaron a la conclusión que son requeridos métodos estratégicos que generen motivación y aliento continuamente a los educadores, generando participación para la toma de decisiones de manera libre, teniendo apoyo de forma continua para mejorar el clima organizacional.

En Eslovenia, Rozman, M., y Strukelj, T. (2021). En su investigación indagaron lo importantes que son los componentes del clima organizacional escogidos de forma integral y determinaron el impacto en el compromiso laboral. Considerado estudio cuantitativo. Entre los resultados obtuvieron que las organizaciones de éxito deban adoptar conciencia de la importancia que tienen los componentes del clima institucional, que perfeccionan el desempeño laboral y el compromiso laboral. Concluye que el artículo se basa en el examen de los componentes escogidos del clima con los que las empresas pueden impactar el compromiso laboral de sus colaboradores. Se ejecutó y confirmó un nuevo modelo conceptual.

Respecto a las investigaciones revisadas en el marco nacional sobre el clima organizacional, tenemos a Soto, J., Ortega A., Huapalla B. and Abarca Y. (2022), quienes desarrollaron la identificación de la conexión entre el clima de la institución y la calidad en la atención. Fue una investigación observacional, transversal y correlacional. El estudio arrojó el clima organizacional con 3,43 y la calidad de atención promedio fue de 3,44, ambos en una escala de 1 a 5. Se concluyó una relación elocuente entre las variables de la investigación. Además, se halló una relación elocuente entre las variables en dimensiones como credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y compañerismo.

En Chimbote - Perú, Aguirre, L. (2022), en su investigación realiza una revisión acerca del clima institucional con la finalidad de profundizar, descubrir los aspectos resaltantes para mantener el clima organizacional, tuvo por objeto analizar y describir los fundamentos conceptuales del clima organizacional, para lo cual se hizo la evaluación y cotejo por dimensiones. Fue un estudio descriptivo, con técnica de examinación de literatura, con un diseño no experimental. Concluyó que es indispensable causar motivación, trabajo en equipo y desarrollar capacidades

sociales en los integrantes con el fin de generar cualidades de gerencia y conducción en base a talentos no natos de liderazgo, de comunicación y de instaurar la interrelación social en el grupo.

Siguiendo la línea de investigaciones estudiadas en el contexto nacional acerca del Clima organizacional, leemos a Martínez, Rodríguez y Fernández (2022), quienes plantearon evaluar el impacto de la aplicación de ISO:9001 en el clima escolar y la satisfacción. Respecto a la metodología fue aplicada mediante un instrumento de tipo Likert de 21 ítems, aplicado a 2189 sujetos en 85 escuelas en España. La implementación de este SGC ha tenido en general un mediano nivel de impacto en el clima estudiantil y en la satisfacción de los docentes, estudiantes y familias de las escuelas. Concluyeron que; se identificaron tres perfiles docentes y directivos atendiendo a los niveles de mejora a partir de la implantación del SGC en las dimensiones objeto de estudio.

Además, encontramos en el nivel nacional acerca de la evaluación del clima de la organización y la motivación laboral; a Valentín (2022), quien en su exploración planteó como objeto encontrar el efecto del clima en la organización en la motivación en el trabajo de los colaboradores del sector presupuestario de la provincia y municipio de Cajamarca. Este estudio utiliza el método inductivo-deductivo, de tipología aplicada, no experimental y transversal. El clima organizacional tuvo calificación "regular" por el 50% de los encuestados, por otro lado, la motivación laboral tuvo calificación del 41% de encuestados como "bajo", esto resulta en que el clima organizacional cuenta con un influjo elevado en los elementos higiénicos (0,778) y en los elementos motivacionales (0,804). El estudio concluyó que se tiene una correlación significativamente elevada entre las variables exploradas en presupuesto de la entidad objeto de exploración.

En Huaraz; respecto a la variable clima organizacional, Saavedra, Reyes, Trujillo, Alfaro y Jara (2019) realizaron un estudio, con el objeto de identificar el enlace entre liderazgo y clima organizacional en colaboradores de centros de salud que conforman una micro red en el Perú. Su investigación fue descriptivo transversal y correlacional aplicado mediante dos cuestionarios. Obtuvieron como resultado que, el 54,5% y el 55,7% revelaron alto y bajo liderazgo transaccional y transformacional respectivamente, el grado de liderazgo del representante de la MICRORED fue intermedio (50,0%) y el clima institucional por mejorar fue en

68,2%. Llegaron a la conclusión que la relación de los tipos gerenciales del representante y el ambiente institucional de los colaboradores fue afirmativa y con significancia, por lo que cuanto más liderazgo, mejor es el ambiente institucional.

En Arequipa; respecto a la variable estrategias motivacionales, Guardia (2018) realizó un estudio, con el objeto de emitir una propuesta de estrategias para un mejor proceso de formación del desarrollo motivacional y el ambiente de la institución. Se basa en teorías del modelo de las motivaciones humanas de Abraham Maslow y la teoría del clima institucional de Rensis Likert. Concluyó que no hay motivación en el desarrollo del trabajo profesional lo que muestra la intolerancia, falta de cumplimiento de normas, toma decisiones improvisadas, no se anuncian de forma adecuada, egolatría, no controlan las disidencias, no existe trabajo en equipo, no hay confianza, escasa identificación de equipo, lo cual afecta el clima institucional.

Respecto a los trabajos preliminares examinados en el entorno local acerca del clima organizacional, tenemos a Frias (2021), quien, en su investigación, abordó resolver la conexión entre los niveles de clima en la institución y el desenvolvimiento en las labores que muestran los empleados de la Autoridad Regional de Salud de Chachapoyas Amazonas. Fue un estudio de tipo básica, con diseño no experimental descriptivo correlacional. Los resultados muestran dimensiones e indicadores que representan el grado de conexión obrante y concluyen que sí existe una correlación entre las variables de la exploración, encontramos que 0,992 es una correlación alta.

Siguiendo con el contexto local, tenemos a Díaz (2022); quien planteó implementar la estrategia de inteligencia emocional como propuesta, buscando consolidar el clima de la organización durante pandemia del Gobierno Regional Amazonas. Se usó el diseño no experimental, descriptivo con propuesta. Se evaluó el clima en la organización, con el 5% de nivel malo, 39% regular y 56% bueno, los resultados parecidos de las dimensiones originan el reconocimiento de problemas por solucionar en el orden de primacía siguiente: opresión (42%), aceptación (32%), igualdad (28%), coherencia (28%), autogobierno (26%), novedad (23%), seguridad (19%) y colaboración (19%). La conclusión es que existe un nivel bueno, con una brecha por cerrar del 27%, por lo que la ejecución de lo propuesto sobre estrategia

de inteligencia emocional busca consolidar el clima organizacional en pandemia en el GOREA.

Además encontramos en el contexto local sobre el variable clima organizacional a Turkosqui (2021); quien estableció como objetivo en su investigación; evaluar la correlación entre el clima institucional y el desenvolvimiento en el trabajo en los colaboradores del Hospital II Héroes del Cenepa EsSalud Bagua, con un sentido cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional. Los resultados notaron que un 80% estima el ambiente institucional como frágil y nada más que un 20% lo considera ideal. Por otro lado, el 60% de los trabajadores valora bajo su rendimiento laboral y el 40% responde en un grado óptimo. Se concluye que se consiguió evidenciar la correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.687; entre las variables mediante una prueba de hipótesis al 95% de confianza.

En consecuencia, el presente estudio se basa y sustenta en las teorías, principios, modelos y enfoques de las variables en estudio; mismas que han sido sometidas a una rígida evaluación por distintos autores o instituciones, las cuales nos ayudan a la identificación de factores y dimensiones de las variables, para ser sometidas a indagación, respecto a los autores citados en los párrafos siguientes:

En cuanto a la variable independiente estrategias normativas, en principio es preciso conocer qué estrategia tiene origen griego “strategos”, que tiene por significado: La manera en que se alcanza alguna finalidad. Entre las definiciones más usadas al hablar de estrategia es: “Un fin que compone los más importantes objetivos, políticas y de acciones continuas de una institución en un todo coherente.” (Chavarría, 2011)

Si leemos al Ministerio de Economía y Finanzas - MEF (2022), define la normatividad, “como reglas o disposiciones de temple y cumplimiento forzoso, emitidos por quien tenga la potestad normativa, misma que tiene como base de efectividad en alguna norma jurídica la cual permite productividad normativa, que contienen como finalidad ajustar conexiones de la sociedad, cuya consumación está garantizado por el Estado”. Dentro de los conceptos básicos acerca de normatividad, están los siguientes:

Las Directivas; que buscan establecer políticas y señalar procedimientos o pasos a desarrollarse en amparo de disposiciones legales en vigencia. Ley; norma

adsrita por el Congreso de la República ejerciendo sus funciones y atribuciones legislativas y mediante las acciones que correspondan de acuerdo a la Constitución. Decreto Legislativo; norma que se deriva de consentimiento expreso y facultada por el Congreso, se ciñe al tema específico y tiene que ser dictada en el plazo señalado por ley correspondiente. Decreto de Urgencia; normativa con escala y énfasis de ley por lo que se establece las disposiciones extraordinarias respecto a temas económicos y financieros, salvo sea materia tributaria, en este caso se expide en cuanto se solicite por el interés nacional. Decreto Supremo; norma de temple general que reglamenta normas con rango de ley o controla actividades sectoriales funcionales o multisectoriales a nivel nacional.

Reglamento interno: Consiste en un conjunto de normas administrativas derivadas de la Ley, de cumplimiento obligatorio, general e impersonal, emitidas en el ámbito del estado por el Titular del Pliego. (Guía Técnica Para la Elaboración de Reglamentos Internos, 2008)

Toda organización necesita desarrollarse y para ello es importante conocer el clima con el que esta cuenta, por ello considero que es importante tener claro en que consiste el desarrollo institucional, para lo cual tomo la investigación de Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011), en la que cita como referencia a Porras y Robertson, 1992 para definirlo como “Una colección de teorías, valores, estrategias y técnicas de las ciencias del comportamiento diseñadas para cambiar programáticamente el panorama laboral de una organización cambiando su comportamiento para promover el crecimiento individual y la mejora del desempeño en la institución”.

Respecto a lo anterior es importante reconocer que un trabajador con estándares elevados de motivación a través de un ambiente organizacional adecuado, resulta indispensable para la consecución de frutos agradables. En base a ello, las estrategias normativas se definen, como un grupo de acciones planeadas en base a normatividad, con el fin principal que es motivar a los colaboradores para que con predisposición y entusiasmo desarrollen tareas orientadas a conseguir metas institucionales y se logre la satisfacción personal y laboral en ellos; porque por la motivación, se logra la eficiencia, creatividad, responsabilidad y por supuesto el empeño de parte de los trabajadores, y parte de esa motivación es tener

normativas que respalden y reconozcan el trabajo que realizan y que a la vez les genere bienestar y beneficios laborales.

De lo anterior, es importante precisar qué compone la motivación tomando a Maslow (2012) y su teoría de la Motivación del ser humano; en la que parte de una escala de necesidades y factores que provocan motivación en los individuos; de acuerdo a prioridades, esta jerarquía ascendente identifica 5 niveles de necesidades humanas, las cuales son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y autorrealización.

Según Quintero (2011), existen necesidades; estéticas: que no son generales, pero algunos equipos de seres humanos en la totalidad de las culturas muestran estar entusiasmadas con la belleza exterior y con las prácticas estéticas placenteras. Las necesidades cognitivas: se enfocan a las ganas de conocer y solucionar misterios, ser observador e indagar actividades distintas, de la misma forma fueron tomadas por Maslow como necesidades cognitivas, sobresaliendo que esta tipología de necesidad se destaca para adecuarse a las cinco necesidades anteriormente mencionadas. La necesidad de autotranscendencia: su propósito es hacer avanzar las causas más allá de uno mismo y experimentar la comunidad más allá de uno mismo; puede considerar el servicio a otros individuos o equipos, la inclinación a ideales o causas, la creencia religiosa, la búsqueda de la ciencia y la conexión con la divinidad.

En la teoría bifactorial, Chavarría (2011). La motivación en las organizaciones enfatiza que existen dos tipos de necesidades que influyen de diferente forma en la actitud y aptitud de las personas: los factores de higiene o los factores externos coordinados con la insatisfacción, porque están en el ambiente y los contienen en su desempeño, relaciones interpersonales, comunicación, retribución, prestaciones sociales, etc., así como factores motivacionales o internos relacionados con la satisfacción laboral y el origen de las actividades hechas por las personas, el desempeño, el reconocimiento, el desarrollo profesional y la responsabilidad.

En cuanto a la variable dependiente clima organizacional; Méndez (2006) señala que el clima de una organización tiene su origen en la sociología; entre ellos, la conceptualización de organización en la teoría interpersonal enfatiza la importancia de las personas en sus funciones de trabajo e intervención en los

sistemas sociales. Por lo que, conceptualiza el clima en una organización como la manera en que los individuos dan forma a los procesos de interacción social y las consecuencias de estos procesos, que son influenciados por los valores, actitudes y sistemas de creencias y el ambiente interno.

Solano (2017), hace referencia a Aguirre, M & Martínez, L.; que señalan que los componentes que deben ser estudiados en una organización a partir de la visión del colaborador, estos son el espacio físico, las condiciones de ruido, la temperatura, la contaminación, el equipo y la maquinaria. Tamaño organizacional, estructura formal, estilo de gestión, conflictos interpersonales e interdepartamentales, comunicación, habilidades, actitudes, motivación, expectativas, productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, estrés y tensión, y más. Solo se mencionan las integraciones que conforman el ambiente de la organización.

Chiavenato, I. (2011), sostiene que el ambiente en una organización es el ámbito en el que los individuos interactúan y se comunican. Una de las características fundamentales del entorno institucional es que interviene en el comportamiento de los individuos y en los niveles de responsabilidad, motivación y conciencia.

Citando a Gaspar, G. (2011), señala que aspectos como la estructura, el comportamiento organizacional, las relaciones interpersonales y la identidad deben ser considerados en la evaluación el clima institucional.

Estructura: se refiere a la manera en que una institución se define, restringe y estructura jerárquicamente para obtener sus propósitos y objetivos. El tamaño de la entidad permite que los empleados se sientan cómodos haciendo crecer sus actividades. La dimensión estructura compuesta por los indicadores siguientes: Tamaño: Se refiere al número de empleados en su organización. Si su empresa tiene suficiente espacio, para no crear una atmósfera hostil. Estilo de dirección: Basado en la influencia que una persona tiene sobre otra. Existen estilos de climas positivos o negativos como: estilo autocrático. - Los jefes imponen reglas sin prestar atención a los otros - Estilo patriarcal. - El superior se preocupa por los trabajadores, pero es incluso un tomador de decisiones - Estilo libre - El gerente no interfiere en la toma de decisiones, no motiva ni dirige, -Caótico - Es el jefe, el que toma las decisiones finales, pero involucra a los participantes - Estilo deportivo, Busca

formas de estimular la participación y saber premiar el desempeño. Estructura formal: Se muestra en el organigrama bajo consideración y cómo pueden vincularse con su trabajo. (Gaspar, 2011, tr.18)

Comportamiento organizacional

Gaspar G. (2011, p.20) destaca cómo los individuos de la organización se sienten sobre de la autonomía en la toma de decisiones que son parte de su trabajo. Del mismo modo, se facilitan las siguientes métricas: Productividad: Sabemos que, si existe un buen clima organizacional, el comportamiento organizacional debe ser bueno. Estrés y tensión: Esta es la presión indebida que sienten los trabajadores en el trabajo, y sus esfuerzos normales no son reconocidos, creando una atmósfera negativa. Aptitudes y Actitudes: La habilidad de un individuo para hacer con éxito una tarea o actividad en particular. Motivación: Los empleados están motivados por las necesidades y se espera que satisfagan esas necesidades. Por lo tanto, las organizaciones deben usar los medios para aumentar la identificación con la empresa. Las recompensas y el reconocimiento son factores importantes para garantizar que los trabajadores se sientan motivados, y desempeñen sus funciones con eficacia. Expectativas: se deben crear expectativas para mantener a los miembros de la organización mirando hacia adelante y guiados por esto.

De acuerdo a Gaspar G. (2011, p. 23), se refiere a lo que perciben los individuos sobre un ambiente laboral agradable y con positivas o negativas relaciones sociales, entre jefes y colaboradores y viceversa. En la presente dimensión se toman los indicadores siguientes: Comunicación: Es la columna vertebral de un buen ambiente laboral porque de manera que los integrantes de la institución aumentarán su confianza. Compañerismo: La colaboración entre los integrantes existentes de la institución beneficiará obteniendo un ambiente cálido y fraternal que sea óptimo en cuanto al logro de fines y objetivos. Conflictos interpersonales: Diferencias entre los miembros de la institución crea un ambiente hostil, que socava el logro de las metas.

La existencia de algún conflicto entre los miembros de la institución creará un ámbito desfavorable que puede amenazar el logro de las metas. Sintiendo que los integrantes de la institución, tanto los de apoyo como los superiores, admiten o niegan las diferencias y no temen confrontar y resolver los conflictos cuando se presentan. (Gaspar, 2011, p.23)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

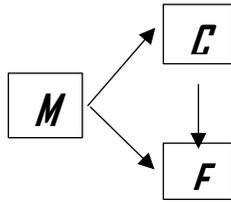
Esta investigación es de tipo básica. La investigación de tipo básica está orientada a un conocimiento más exacto por medio del entendimiento de los puntos elementales de las manifestaciones, de las situaciones detectables o de las conexiones que fijan las entidades. (REGLAMENTO RENACYT)

Asimismo, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo; ya que a través de técnicas e instrumentos se realizó una evaluación e interpretación de resultados respecto de los objetivos planteados (Córdova, 2019). Por otro lado, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque, se basó en medir las variables y que, por medio de instrumentos del estudio, se ratifica o no los fenómenos indagados, es decir, se evidencia las teorías.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de este estudio es no experimental, transversal, Descriptivo Causal. Es no experimental porque los instrumentos se aplicaron durante una ocasión específica sin maniobra alguna sobre las variables de a exploración, por el contrario, mediante la evaluación de estas se diseñaron estrategias normativas que sirven de solución al problema identificado. (Hernández y Mendoza, 2018). Es transversal porque se evaluó un momento específico y determinado de tiempo, se evaluó la asociación entre dos variables a más, tienen un enfoque analítico, considerándose una opción atrayente para indagar asociaciones de forma previa o en escenarios de recursos escasos (Vega A., Maguiña J., Soto A., Valdivia J. and Correa L. 2021). Es descriptivo causal porque actuó como método eficaz para recoger los datos de este estudio, intentando comprender la situación, costumbres y actitudes preeminentes por medio de la descripción precisa de las acciones, también se usó las predicciones y la caracterización de la relación que existe entre las dos variables, por otro lado, se buscó medir las variables de estudio a través del análisis causal del problema. (Rev. Cient. Mun. De la Invest. Y el conoc. 2020)

Este diseño utilizado; se esquematiza de la siguiente manera:



Donde;

M: Trabajadores de la UNIFSLB.

C: Clima organizacional.

E: Estrategias normativas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategias normativas

- **Definición conceptual**

Grupo de técnicas planeadas para conseguir un fin. Arte de planear y ejecutar operaciones militares (Reverso, 2022). Por otro lado para Porras y Robertson (1992) Es un conjunto de valores, teorías, técnicas y estrategias de las ciencias del comportamiento para cambios planificados en el ambiente de trabajo de una institución, diseñado para promover el desarrollo personal y lograr el mejor desempeño organizacional cambiando el ambiente de trabajo de una institución. Comportamiento de los integrantes de la institución en el trabajo.

- **Definición operacional**

Para el estudio de las estrategias normativas fue importante contar con los datos asertivos recogidos de los trabajadores que son parte de una universidad de Amazonas en estudio, los cuales fueron obtenidos contemplando las dimensiones en estudio, las cuales son normativas internas, comportamiento y rendimiento.

- **Indicadores**

La dimensión “Normativas Internas” cuenta con el indicador conocimiento de las normativas internas y capacidad de aplicación. Referente a la dimensión “comportamiento” abarca los siguientes indicadores; habilidades, motivación y satisfacción. Por último, la dimensión “Rendimiento” abarca los indicadores de absolución de inconvenientes, compromiso, ausentismo y trabajo en Equipo.

- **Escala de medición**

Escala de Likert: Las escalas de Likert son variantes de las escalas ordinales que se utilizan para medir la complacencia de un cliente o la de un empleado. Los datos ordinales son básicamente información estadística comparten la misma

naturalidad pero tienen diferencias desconocidas entre ellos. Estos datos se pueden agrupar o categorizar, y la escala sería la siguiente: Muy Inadecuado, Inadecuado, Regular, Adecuado, Muy adecuado, con ponderación precodificada, con una escala de 5 a 1, para adecuar su interpretación estadística, que se analizará bajo un proceso descriptivo. (Matas, 2018)

Variable dependiente: Clima Organizacional

- **Definición conceptual**

El clima organizacional es el resultado de una combinación de diversos puntos, incluidos el liderazgo, las creencias, la comunicación y otros. Por otra parte, se conoce que las normas, valores y mentalidades combinan las características, actitudes y comportamientos de los subordinados de las organizaciones en su vida diaria. (Gaspar, 2011)

- **Definición operacional**

La investigación respecto a la evaluación del clima organizacional se desarrolló por medio de la utilización de una encuesta a los trabajadores de una Universidad nacional de Amazonas. Esta encuesta se aplicó a través de un cuestionario que contiene 23 preguntas relacionadas con las dimensiones que se evaluaron, las cuales son estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales.

- **Indicadores**

Dentro de la dimensión “Estructura” estudiamos los indicadores siguientes; estilo de dirección, tamaño, estructura formal. Dentro de la dimensión “Comportamiento Organizacional” contemplamos la productividad, tensiones y estrés, motivaciones, aptitudes y actitudes y las expectativas. Respecto a la dimensión “Relaciones Interpersonales”; los indicadores son los que siguen; comunicación, compañerismo, conflictos interpersonales.

- **Escala de medición**

Escala de Likert: Las escalas de Likert son variantes de las escalas ordinales que se utilizan para medir la complacencia de un cliente o la de un subordinado. Los datos ordinales son básicamente información estadística comparten la misma naturalidad, pero tienen diferencias desconocidas entre ellos. Estos datos se pueden agrupar o categorizar, y la escala sería la siguiente: Muy Inadecuado, Inadecuado, Regular, Adecuado, Muy adecuado, con ponderación precodificada,

con escala de 5 a 1, para simplificar su comprensión estadística, que se analizará bajo un proceso descriptivo. (Matas, 2018)

3.3. Población, muestra y muestreo

El presente estimó como unidad de evaluación a los colaboradores de una Universidad nacional de Amazonas.

3.3.1. Población

En base al estudio de Condori, P. (2020), se logra identificar la población de la presente investigación, que fue constituida por los 50 trabajadores que laboran por Contrato Administrativo de Servicios de una Universidad nacional de Amazonas, sin distinción por cargo, tiempo de permanencia y género; es decir abarca al personal administrativo y de servicio.

3.3.2. Muestra

Considerando que la población es reducida; se considera una población muestral, es decir: muestra no probalística, ya que se aplicaron los instrumentos al total de la población sin la aplicación de fórmulas estadísticas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada en esta investigación fue la Encuesta. Las encuestas como técnicas de almacenamiento de información, permitió conseguir datos acerca de hechos específicos acerca de una realidad concreta; a través de la apreciación o captación del indagador, a través de los cuestionarios (Gallardo y Moreno, 1999).

En cuanto a los instrumentos; se utilizaron dos cuestionarios, uno para identificar la variable estrategias normativas formado por 15 ítems y el segundo cuestionario para estudiar el clima de la organización por 23 ítems.

Para la validez del instrumento de estudio que son los cuestionarios, han sido evaluados por juicio de tres expertos, mismos que tienen la trayectoria y preparación profesional acorde al tema de estudio, por lo que dieron la validez correspondiente a los instrumentos; que se les entregó mediante carta adjuntando la matriz de consistencia y operacionalización de variables que sirvió de base para su evaluación y validación.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se realizó para la consistencia de la investigación; esto permitió determinar la consistencia de la aplicación de este a un grupo piloto, con similares características a la muestra. La

confiabilidad se midió respecto a las respuestas recogidas, a través de una herramienta de medición. La herramienta usada fue la estadística del alfa de Cronbach, del cual se obtuvo el coeficiente de 0,814 para la variable independiente (Estrategias normativas) lo que significa que es confiable, por otro lado se obtuvo el coeficiente de 0,900 para la variable dependiente (Clima organizacional) lo que significa que es muy confiable. (Soler, S. y Soler L. 2012).

3.5. Procedimientos

Se desarrolló esta investigación mediante un proceso ordenado, el cual se principió con el diagnóstico del problema observado, seguidamente con la búsqueda de teorías referente a la problemática, con la orientación del asesor metodológico; en consecuencia, se gestionó los permisos correspondientes través de una carta formal dirigida al presidente de la Comisión Organizadora de una Universidad de Amazonas.

Contando ya con la autorización formal, se procedió a la coordinación para los horarios y tiempos disponibles de cada uno de los trabajadores, para la aplicación del cuestionario, cuyo tiempo de contestación fue de un aproximado de 10 minutos por cada uno, finalmente ya con los datos obtenidos, se sistematizó la información por medio de tablas, estadística de frecuencia y porcentaje en los niveles muy inadecuado, inadecuado, regular, adecuado, muy adecuado, a partir de los cuales se realizó su análisis e interpretación, que fue utilizada junto con los antecedentes y cimientos teóricos para la realización de la discusión y diseñar las estrategias basadas en mejorar el clima organizacional y por ende mejorar la institución.

3.6. Método de análisis de datos

En la ejecución del presente estudio se aplicaron los cuestionarios preparados para cada variable, los cuales con los datos recogidos se procedió a la tabulación mediante el programa Excel, mediante el cual permitió obtener tablas y gráficos para poder constatar la hipótesis planteada en el estudio.

Para mayor consistencia se usó el programa SPSS usando la Guía del usuario de IBM SPSSStatistics 26 Core System (2019). Los datos se recopilaron según los cuestionarios indicados para cada variable, el cual se procesó con el

software estadístico SPSS versión 26.0. Para efectuar el análisis de datos estadísticos se usó la estadística descriptiva, de acuerdo a las características siguientes:

Tablas y figuras estadísticas: Estas estadísticas permiten explicar gráficamente el proceder o división de las características de las variables de exploración, de acuerdo a sus escalas porcentuales % en niveles o categorías respecto a los objetivos propuestos.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación describe la verdad de los acontecimientos en la medida en que la investigación no fue utilizada ni copiada de otros trabajos aprobados, excepto la información que contenga antecedentes (disertación) y teoría. Las afirmaciones científicas del autor se refieren a preguntas sobre los objetos que estudiamos, y el análisis de variables es el resultado de cómo manipulamos las variables. Además, este estudio siguió los principios y lineamientos éticos descritos en el Informe Belmont (1979).

Beneficencia: Este principio guía el realizar el bien; es decir, se cuidó el derecho de los trabajadores de la Universidad Nacional de Amazonas que participaron libremente en este estudio, previniendo cualquier perjuicio que se pueda causar.

No maleficencia: Este principio en esta investigación, se alude al deber de no causar daño intencionalmente. Así como de contar con el consentimiento informado de los que participan, estas herramientas se utilizaron de forma anónima para esquivar probables conflictos de interés y/o perjuicios de cualquier tipo.

Autonomía: Este principio enfatiza la independencia de informar sin restricciones. Esto quiere decir, que los individuos encuestados conforme a la investigación constituida por los trabajadores de una Universidad nacional de Amazonas, participaron de forma autónoma y voluntaria; accionaron de forma libre respecto a lo requerido por el estudio.

Justicia: Este principio dicta tratar con igualdad a cada uno de los empleados que son partícipes de este estudio, como sujetos de observación del estudio.

IV. RESULTADOS

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se han logrado resultados, los que se presentan a continuación de acuerdo al orden de los objetivos logrados del estudio.

Respecto al objetivo específico: Diagnosticar el estado actual del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas, se ha encontrado los resultados siguientes:

Tabla 1

Rango de puntajes Variable Clima Organizacional

Niveles del Instrumento	Niveles de la Variable	Desde	Hasta
Nunca	Muy Inadecuado	23	41
Casi nunca	Inadecuado	42	60
A veces	Regular	61	78
Casi siempre	Adecuado	79	97
Siempre	Muy adecuado	98	115

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2

Estado del Clima Organizacional y sus Dimensiones

Niveles del Instrumento	Niveles de Variable	Frecuencia	Porcentaje
Diagnóstico	Nunca	13	26,0
	Casi nunca	34	68,0
	A veces	2	4,0
	Casi siempre	1	2,0
Total		50	100,0

Nota. Cuestionario sobre el Clima Organizacional.

Evaluando el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas, se encontró que es inadecuado en un 68%, es decir de los 50 trabajadores encuestados 34 señalan como inadecuado; resultado que representa las deficiencias con las que cuenta esta institución en relación a las dimensiones estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales. Referente a la dimensión estructura, los trabajadores valoran la satisfacción en el ambiente donde trabajan como no óptimo, teniendo en cuenta que, para un desempeño eficiente y eficaz, el trabajador debe laborar en un ambiente de calidad, con espacio

necesario y cómodo para desempeñar sus funciones de forma correcta además señalan que el jefe no escucha sus opiniones, no es tolerante y no brinda confianza a sus trabajadores. Respecto a la dimensión comportamiento organizacional encontramos que no se evidencia aporte suficiente en el proceso de planificación y organización de actividades por parte de los servidores, ellos sienten que no aportan lo necesario para generar mayor productividad, señalan también que no existen normas y valores que favorezcan al trabajador, tampoco consideran tener oportunidad de mejora profesional ni de obtención de nuevos conocimientos ni habilidades. En referencia a la dimensión relaciones interpersonales se encontró que no se obtiene de manera oportuna la información para el desarrollo del trabajo, no existe colaboración en la ausencia de algún trabajador, haciendo que ello paralice o retrase algunas actividades. En general se evidencia falta de interés para establecer medidas que contribuyan a la solución de estos problemas suscitados, por ende, el diagnóstico resultante es que se cuenta con un clima organizacional inadecuado.

En ese sentido, para conocer los motivos de esta brecha por cerrar vamos a evaluar las siguientes dimensiones que responden al objetivo específico número dos: Evaluar las causas que originan el inadecuado clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas, del cual se han encontrado los siguientes resultados:

Tabla 3

Espacio insuficiente e incómodo para realizar el trabajo

Niveles del instrumento	Niveles de la variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Muy inadecuado	19	38,0
Casi nunca	Inadecuado	25	50,0
A veces	Regular	4	8,0
Casi siempre	Adecuado	1	2,0
Siempre	Muy adecuado	1	2,0
Total		50	100,0

Nota. Cuestionario sobre el Clima Organizacional.

Evaluando los ítems establecidos de acuerdo a los indicadores correspondientes a la primera dimensión; se ha encontrado que un 50% de los trabajadores que equivale a 25 de ellos; señalan que su ambiente estructural es inadecuado e insuficiente, y el 38% señala que el espacio donde labora es muy

inadecuado, a lo que se puede precisar que la primera causa encontrada es que laboran en espacios reducidos, lo cual no les genera la comodidad para la ejecución de sus funciones.

Tabla 4

El jefe no escucha opiniones para la toma de decisiones.

Niveles del instrumento	Niveles de la variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Muy inadecuado	8	16,0
Casi nunca	Inadecuado	32	64,0
A veces	Regular	5	10,0
Casi siempre	Adecuado	5	10,0
Total		50	100,0

Nota. Cuestionario sobre el Clima Organizacional.

Continuando la evaluación que requiere la variable en estudio; se encontró que un 64% de los trabajadores porcentaje que representa a 32 de ellos, señalan que su jefe no escucha opiniones para la toma de decisiones, por lo que se precisa que sería la segunda causa del inadecuado clima organizacional; ya que, si esta causa se tomará con atención, se lograría un trabajo en equipo, donde se escuchen los aportes de todo el equipo técnico para las actividades que correspondan según área.

Tabla 5

Existe presión, pero no recompensa por los objetivos alcanzados.

Niveles del instrumento	Niveles de la variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Muy inadecuado	28	56,0
Casi nunca	Inadecuado	8	16,0
A veces	Regular	12	24,0
Casi siempre	Adecuado	1	2,0
Siempre	Muy adecuado	1	2,0
Total		50	100,0

Nota. Cuestionario sobre el Clima Organizacional.

Tabla 6

No se reconoce el esfuerzo de los logros alcanzados.

Niveles del instrumento	Niveles de la variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Muy inadecuado	10	20,0
Casi nunca	Inadecuado	31	62,0
A veces	Regular	8	16,0
Casi siempre	Adecuado	1	2,0
Total		50	100,0

Nota. Cuestionario sobre el Clima Organizacional.

Analizando la tabla 5 y la tabla 6 de los resultados obtenidos; se obtuvo que un 56% de los trabajadores señalan que casi nunca son recompensados, y un 62% indican que no se reconoce, mucho menos se valora los objetivos alcanzados, siendo presionados en el desarrollo del trabajo, por lo que se precisa que la tercera causa del inadecuado clima organizacional se resumiría en falta de recompensa y reconocimiento; misma que debe ser considerada con atención; ya que la recompensa es parte del reconocimiento del buen trabajo realizado y de acuerdo a la teoría citada, sería un punto de motivación.

Tabla 7

Existen escasas normas y valores que favorecen en la organización de las labores.

Niveles del instrumento	Niveles de la variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Muy inadecuado	8	16,0
Casi nunca	Inadecuado	33	66,0
A veces	Regular	5	10,0
Casi siempre	Adecuado	4	8,0
Total		50	100,0

Nota. Cuestionario sobre el Clima Organizacional.

Siguiendo la evaluación con la tabla 7 de los resultados obtenidos; se obtuvo que 33 trabajadores los cuales representan un 66% del número total de encuestados, señalan que hay escasas normas y valores que favorecen en la institución, por lo que se asume que la cuarta causa del inadecuado clima organizacional es la normativa escasa en favor del trabajo y el trabajador; lo que demuestra que no existe formalidad en la organización del trabajo y por ende en cuanto al beneficio del trabajador que es quien ejecuta las tareas.

Tabla 8

Existen escasas oportunidades de mejoramiento profesional.

Niveles del instrumento	Niveles de la variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Muy inadecuado	29	58,0
Casi nunca	Inadecuado	15	30,0
A veces	Regular	5	10,0
Casi siempre	Adecuado	1	2,0
Total		50	100,0

Nota. Cuestionario sobre el Clima Organizacional.

En cuanto a la tabla 8 se encontró que la causa quinta es: escasas oportunidades de mejoramiento profesional, ampliación de conocimientos y

habilidades representado con un 58% que indica que 29 trabajadores señalan que nunca hay oportunidades con ese enfoque, orientado al crecimiento personal y profesional del trabajador.

En síntesis, encontramos que en una universidad nacional de Amazonas existen 5 causas del clima organizacional inadecuado, las que se indican a continuación: (1) Espacios reducidos, (2) no hay trabajo en equipo, (3) falta de recompensa y reconocimiento, (4) normativa escasa en favor del trabajo y el trabajador y (5) falta de oportunidades. Si evaluamos estas cinco causas que originan la brecha determinada en el análisis del objetivo primero se puede evidenciar y resaltar que es necesario enfocar las estrategias normativas a los beneficios a favor de los trabajadores, como reconocimiento a su desempeño generando motivación al desempeñar sus actividades y por ende lograr un ambiente laboral adecuado.

Referente al objetivo específico: Identificar los componentes de las estrategias que se tomarán en consideración, orientadas a mejorar el clima organizacional, se ha encontrado los resultados siguientes:

Tabla 9

Rango de puntajes

Niveles del Instrumento	Niveles de la Variable	Desde	Hasta
Nunca	Muy Inadecuado	15	26
Casi nunca	Inadecuado	27	38
A veces	Regular	39	50
Casi siempre	Adecuado	51	62
Siempre	Muy adecuado	63	75

Nota. Elaboración Propia.

Tabla 10

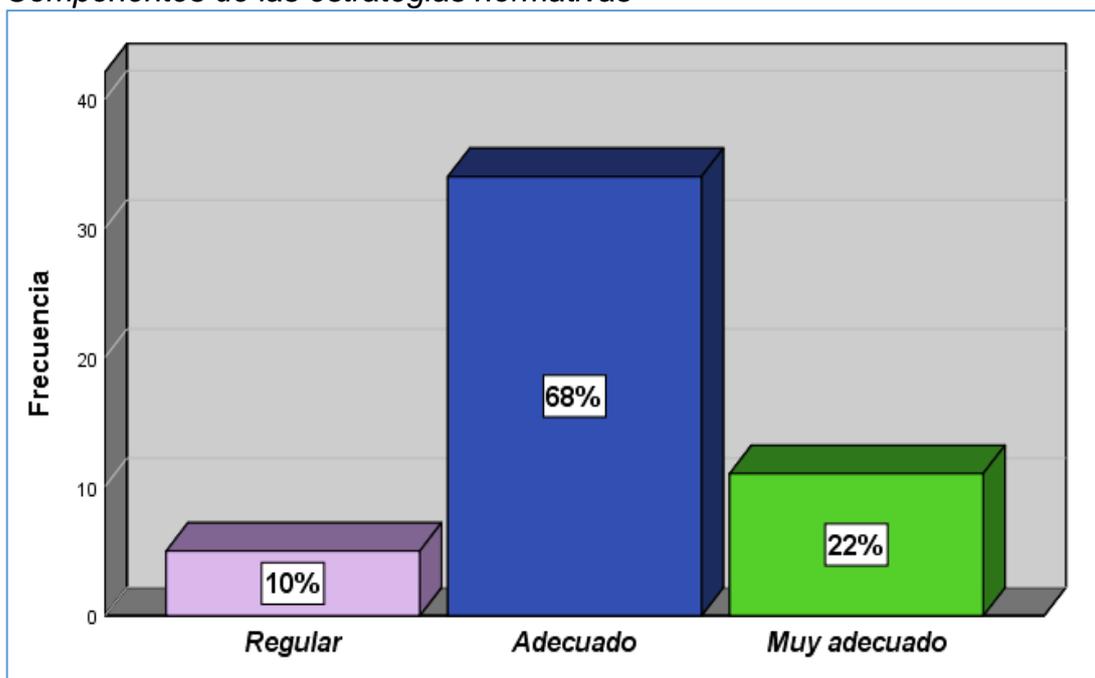
Componentes de las estrategias normativas

Niveles del Instrumento	Niveles de Variable	Frecuencia	Porcentaje	
Diagnóstico	Nunca	Muy Inadecuado	0	00,0
	Casi nunca	Inadecuado	0	00,0
	A veces	Regular	5	10,0
	Casi siempre	Adecuado	34	68,0
	Siempre	Muy adecuado	11	22,0
Total		50	100,0	

Nota. Cuestionario sobre Estrategias Normativas.

Analizando los resultados del instrumento diseñado para el estudio de la variable independiente; estrategias normativas en una universidad nacional de Amazonas, se obtuvo que consideran adecuado establecer estrategias normativas que favorezcan al trabajador en un 68% equivalente a 34 de los 50 trabajadores, este resultado representa que los componentes sugeridos son los adecuados, mismos que fueron extraídos de los ítems de cada dimensión; las normativas internas, rendimiento y recompensa. Referente a la dimensión normativas internas se identificó como componentes: (1) Directiva interna y (2) capacitaciones. Respecto a la dimensión rendimiento se identificó: (3) resolución de problemas, (4) reconocimiento al compromiso y (5) efecto multiplicador. En referencia a la dimensión recompensa se identificó los siguientes componentes: (6) estabilidad, seguridad y/o bienestar, (7) sanciones y (8) perfeccionamiento profesional.

Figura 1
Componentes de las estrategias normativas



Nota. Cuestionario sobre Estrategias Normativas.

Evaluando los resultados del instrumento dos, representados en la figura 1; se sintetiza que con los componentes identificados se establece el objetivo específico 4: Diseñar estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas; ya que en referencia a “Directiva” se consideraría que una de las estrategias es realizar una normativa interna o de

aplicación institucional, orientada al segundo componente “Capacitación”, con la única finalidad de “resolver problemas”, y generarle “Beneficios” a los trabajadores en “reconocimiento” a su compromiso para fomentar la motivación en el trabajo, incluso con el conocimiento necesario en más de un trabajador se lograría afrontar las actividades en situaciones de ausentismo de los trabajadores sea por salud, vacaciones u otros; ya que muchas veces se retrasan o paralizan las actividades diarias porque el trabajador que conoce los procesos y operaciones de las actividades, está ausente. Considerando el “Efecto multiplicador” dentro de una directiva se lograría contribuir a la consecución de objetivos con el trabajo en equipo, además, se consideraría un Reglamento interno para la ejecución de un “Programa” como beneficio a su estabilidad y bienestar laboral, que coadyudan a la mejora de su desempeño laboral y en recompensa al mismo, lo que como consecuencia mejora la administración de la institución, por último se establecería una Directiva interna enfocada a la entrega de una canasta navideña al trabajador, en base a lo señalado por la Revista Actualidad Laboral (2022).

Habiendo ya desarrollado los objetivos específicos establecidos en el presente estudio, contrastamos el objetivo general: Determinar las estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas. Las estrategias normativas determinadas para la mejora del clima organizacional tal como se menciona en el párrafo anterior son tres; el diseño de una Directiva interna para las capacitaciones de los trabajadores, el diseño de un Reglamento interno para el desarrollo de un programa de estudios con descuentos en beneficio a los trabajadores y familiares directos de los mismos para el Centro Pre Universitario y el diseño de una Directiva interna enfocada a la entrega de una canasta navideña al trabajador.

V. DISCUSIÓN

Analizando los resultados encontrados con la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de una universidad nacional de Amazonas, se han logrado los objetivos establecidos.

En la tabla 2 se observa que el 68% equivalente a 34 trabajadores de los 50 encuestados señalaron como inadecuado el clima organizacional, el 26% como muy inadecuado y el 4% y 2% como regular y adecuado respectivamente, esto confirma lo señalado por la consultora (Dench, 2021) en su artículo, donde sostiene que los colaboradores de una organización no sienten un entorno donde se genera confianza, estos tienen vergüenza para revelar una idea, y además tienen temor de realizar preguntas frente a dudas globalizando estos aspectos como el temor a fallar en su centro de labores. Por otro lado, Valentín (2022), quien en su investigación determinó que el clima institucional tuvo calificación "regular" por el 50% de encuestados, además que, la motivación laboral tuvo calificación del 41% de encuestados como "bajo". Sin embargo, Díaz (2022), en su investigación sobre estrategia de inteligencia emocional en pandemia en el departamento de Amazonas", encontró que existe un nivel bueno, con una brecha por cerrar del 27%, por lo que la ejecución de lo propuesto sobre estrategia de inteligencia emocional busca cerrar esa brecha en el GOREA. Además, Vis, Kleiboer, Mol, Duedal, Finch y Smit (2022), en su estudio indagaron las mutualidades correlativas entre la satisfacción, la usabilidad y el clima de implementación y encontraron que los proveedores de servicios en su mayoría consideraban que su clima de implementación organizacional apoyaba la implementación de los servicios de iCBT. Lo que evidencia que su clima si es adecuado que acoge nuevas implementaciones.

De la tabla 3 se obtuvo la primera causa; espacios reducidos, la cual corresponde a la primera dimensión trabajada (estructura), el resultado fue que un 50% de los trabajadores que equivale a 25 de ellos; señalan que su ambiente estructural es inadecuado e insuficiente, y el 38% señala que el espacio donde labora es muy inadecuado, lo que genera incomodidad para la ejecución de sus funciones, esta causa está considerada dentro de las definiciones teóricas de Gaspar (2011) que señala que la estructura es la manera en que una institución se

define, restringe y estructura jerárquicamente para lograr sus metas y objetivos, además que esta permite que los empleados se sientan cómodos haciendo crecer sus actividades. Por otro lado, Solano (2017), quien hace referencia a Aguirre, M y Martínez, L.; quienes indican dentro de sus componentes hallados el espacio físico, el tamaño organizacional, estructura formal, son algunos de los que conforman el ambiente organizacional. Esto nos muestra que la estructura inadecuada si influye en la estabilidad del clima organizacional.

En cuanto a la tabla 4, se visualiza que un 64% de los trabajadores porcentaje que representa a 32 de ellos, indican que su jefe no escucha opiniones para la toma de decisiones, siendo que no hay trabajo en equipo, la segunda causa del inadecuado clima organizacional en una universidad nacional de Amazonas, esta causa tiene concordancia con 4 de las señaladas por Guardia (2018), en su investigación realizada en la I.E.P. Leoncio Prado en Arequipa, en la que encontró que no hay motivación en el desarrollo del trabajo profesional a causa de la intolerancia, toma decisiones improvisadas, egocentristas y no controlan las disidencias, esto refleja que no existe un trabajo compartido, lo cual afecta el clima institucional. Además, tiene relación con la investigación de Soto, J., Ortega A., Huapalla B. and Abarca Y. (2022), quienes señalaron que existe relación elocuente entre las variables en dimensiones como credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y compañerismo, siendo que estos puntos son necesarios para un trabajo en equipo. Es así que Aguirre, L. (2022), quien en su estudio encontró que el buen clima organizacional es producido por relaciones positivas entre los individuos, trabajo en equipo y desarrollar competencias sociales en los integrantes, esto con el fin de generar habilidades de gerencia en base de talentos no natos de liderazgo, de comunicación y de interrelación social entre todos, lo que indica que si no se hace partícipe a todo el equipo de trabajo para la toma de decisiones y resolución de conflictos no se logrará generar un ambiente organizacional óptimo.

En la tabla 5 y la tabla 6; se obtuvo que un 56% de los trabajadores señalan que casi nunca son recompensados, y un 62% indican que no se le reconoce, mucho menos se le valora por los objetivos alcanzados, pese a ser presionados en la ejecución del trabajo, por lo que se precisa que la tercera causa se resumiría en falta de recompensa y reconocimiento, la que se enmarca en la Teoría de Maslow

(2012), que señala dentro de las necesidades humanas, las de estima y autorrealización siendo las consideradas para el desarrollo del ser, orientado al quehacer de la persona. En ese sentido Valenzuela, Muñoz y Montoya (2018), buscaron testear que docentes en instrucción de último año mayormente consideran las estrategias motivacionales como útiles desde una lógica de distracción, señalan que la más y mejor instrucción docente sirve de motivación para enseñar de manera efectiva en un aula. Esto nos muestra que, así como los docentes necesitan ser retribuidos por su trabajo con instrucción para tener motivación, es necesario que los trabajadores administrativos, también cuenten con la capacitación necesaria como recompensa a su buen desempeño laboral y con ello mejorar los resultados de la organización e aumentar el nivel del clima de la organización.

En la tabla 7; se obtuvo que 33 trabajadores los cuales representan un 66% del número total de encuestados, señalan que hay escasas normas y valores que facilitan en la organización de las tareas, por lo que se asume que la cuarta causa del inadecuado clima organizacional es la normativa escasa en favor del trabajo y el trabajador; que concuerda con Guardia (2018), quien en su investigación encontró dentro de sus causas la falta de cumplimiento de normas, que afecta el clima institucional, esto nos indica que no se tiene en cuenta; la normatividad que favorece al trabajador, como instrumento de motivación para el mejor rendimiento en cuanto al desempeño de sus labores. En ese sentido Turkosqui (2021); precisa que en su investigación se obtuvo que en un 80% que el clima de la organización es frágil, además que el 60% de los subordinados valora bajo su rendimiento laboral, obteniendo una correlación positiva moderada entre las variables. Resultado que nos indica claramente qué; a mejor desempeño del trabajador, mejor clima organizacional, y para ello es necesario motivar al empleado y como parte de esto, la investigación en desarrollo encontró que es necesario contar con normativa en beneficio del trabajador para mantenerlo motivado.

En la tabla 8 se visualiza la cantidad porcentual mayoritaria configurado en un 58% que indica que 29 trabajadores señalan la siguiente causa: Falta de oportunidades, esta causa concuerda con dos de las señaladas por Guardia (2018), en su estudio realizado en Arequipa, en la que halló que no hay motivación en el

desarrollo del trabajo profesional a causa del egocentrismo y la escasa identificación de equipo, lo cual daña el clima institucional, las cuales concuerdan en puntos respecto a la falta de oportunidades lo que conlleva a no identificarse con la institución y el trabajo realizado, generado por el egocentrismo que señala el autor. Al respecto se puede considerar que se confirma la Teoría de Maslow (2012), en la que se identifica 5 escalas de necesidades humanas, las cuales son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y autorrealización. Maslow las distingue en “deficitarias” y de “desarrollo del ser”; donde para este último separa la autorrealización, considerando como deficitarias las 4 anteriores; ya que las “deficitarias” son las que señalan carencia, en cambio las del “desarrollo del ser” se orientan al quehacer de la persona. En resumen, podemos asegurar que los resultados de estas investigaciones están orientados a las necesidades del desarrollo del ser y la autorrealización específicamente, viendo que esta necesidad debe ser trabajada para poder obtener la motivación en los colaboradores y que estos puedan lograr las metas propuestas por la institución. Teniendo en cuenta lo antes descrito, es importante precisar que Frias (2021), en su investigación realizada en la Dirección Regional Salud Amazonas en Chachapoyas, obtuvo como resultado que hay una correlación entre el clima de la organización y el desenvolvimiento laboral, con un 0,992, con lo que podemos deducir que si se trabaja en las causas resaltantes que generan el inadecuado clima organizacional se puede lograr un mejor desempeño de los trabajadores.

En la tabla 10 se encontró que las estrategias normativas son adecuadas en un 68% para la mejora del clima organizacional, concordando con Faraj, Gail, Lila, y Gracia (2020), quienes en su exploración buscaron incluir estrategias motivacionales en las mediaciones con atacantes de pareja y obtuvieron que los atacantes que asistieron en injerencias con estrategias motivacionales tenían 1,73 veces menos probabilidades para resistirse al procedimiento que los atacantes que fueron parte de las intervenciones sin dichas estrategias. Esto implica que es requerido y óptimo plantear estrategias para mejorar el clima de una institución. Sin embargo, Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández y Durán (2020), quienes en su estudio buscaron evaluar las estrategias motivacionales para optimar el ambiente de trabajo en el entorno de la salud, precisaron que se obtuvieron aptitudes adversas, irresolución, y en situaciones un ambiente inadecuado.

De la tabla 10; es decir de las estrategias normativas con aceptación por parte de los trabajadores se extraen como componentes los siguientes: Directiva interna, capacitaciones, resolución de problemas, reconocimiento al compromiso, efecto multiplicador, estabilidad, seguridad y/o bienestar, sanciones y perfeccionamiento profesional. Asimismo Franco y Maussa (2022), en su investigación “Estrategias apropiadas para el uso de la Certificación para un mejor el clima institucional en una empresa productora de banano” en Colombia en la cual buscan adecuar el clima institucional, el desenvolvimiento operativo y administrativo de las empresas certificadas, que logren obtener una cultura institucional, libre de vicios, que pueda llegar a ser el motor para impulsar a la institución hacia el éxito empresarial y la sostenibilidad en el largo plazo, sus estrategias están basadas también en normas, políticas y capacitaciones, estas estrategias buscan ser competitivos y entregar valor. Por otro lado, Valenzuela, Muñoz y Montoya (2018), en su estudio “Estrategias motivacionales efectivas en profesores en formación” en Chile, en la cual señalan como componentes la relación con la recreación y la realización de tareas, y de forma dominante la motivación con el fin de motivar a los docentes. Se relaciona con esta investigación porque ambas se basan en la motivación del trabajador y en este caso del docente para su buen desempeño pese a que son ámbitos distintos.

Considerando la figura 10 y evaluando los componentes que deben ser considerados en el diseño de las estrategias normativas, determinando que se requiere formular una Directiva interna orientado a las capacitaciones en beneficio de los trabajadores, un Reglamento interno orientado a la aplicación de un programa de estudios en beneficio a los administrativos y a los familiares directos de ellos con un descuento especial y además una Directiva interna para la realización de la entrega de canastas por navidad en base a los señalado por la Revista Actualidad Laboral (2022); generando con estas estrategias beneficios para los trabajadores en reconocimiento a su compromiso para fomentar la motivación en el trabajo, su efectividad se confirma con el estudio realizado por Franco y Maussa (2022), quienes en su investigación “Estrategias Apropriadas para la utilización de la Certificación para mejorar el Clima institucional en una Empresa Productora de banano” en Colombia, establecen como estrategias: Articular metas organizacionales, formación académica obligatoria para los comités, apoyo

continuo a los comités, favorecer puntos de integración y un plan de seguimiento continuo para el desarrollo del clima organizacional de las Corporaciones, estrategias con las cuales se enfocan en los objetivos institucionales y en la parte formativa o educacional, de la misma manera que la presente investigación, todo ello orientado a la motivación del trabajador, pero que en este estudio se busca formalizarlo mediante normas internas para su productividad asegurada; ya que coincide con el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF (2022), que señala como normatividad a las reglas o disposiciones de cumplimiento forzoso y que tiene como base la efectividad y productividad normativa, que contienen como finalidad ajustar conexiones de la sociedad y por ende se logran conexiones sociales dentro de la organización que favorezcan el clima del mismo. Por otro lado, la Universidad Técnica de Sofía (2022), demuestra que no solo se trata de establecer las estrategias y proponerlas sino de que es importante sincronizar la estratégica y la integración, lo que significa que los activos intangibles solo crearán valor si están completamente alineados con la empresa, concluyen señalando deben ser alineados e integrados el recurso humano, de información y organizacional, y con ello las organizaciones aseguran el rendimiento final de sus activos intangibles. Es preciso mencionar a Saavedra, Reyes, Trujillo, Alfaro y Jara (2019) quienes desarrollaron un estudio en Huaraz, en la que el 54,5% y el 55,7% revelaron alto y bajo liderazgo transaccional y transformacional respectivamente, y el clima organizacional por mejorar fue en 68,2%. Los autores indican que la conexión de los tipos de conducción del representante y el clima institucional de los colaboradores es óptima y significativa, por lo que cuanto más liderazgo, mejor es el clima institucional, mostrando con ello que es importante estimular el liderazgo en los trabajadores para mejorar el clima en una entidad, y para ello debe existir motivación y esta viene acompañada de los beneficios que el trabajador recibe, respaldando que las estrategias normativas antes mencionadas y determinadas por el presente estudio genera esa motivación, estímulo y liderazgo en busca del cumplimiento de metas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado y estudiado los objetivos planteados se concluye que:

1. El diagnóstico obtenido sobre el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas actualmente es inadecuado, lo que demuestra que es necesaria la aplicación de estrategias normativas para lograr un mejor clima organizacional, precisando que las estrategias normativas sirven de motivación para el mejor desempeño del trabajador.
2. Se encontró y evaluó las causas que dan lugar al clima organizacional inadecuado, y son 5 causas; los espacios reducidos, la inexistencia del trabajo en equipo, la ausencia de recompensa y reconocimiento, la escasa normativa en favor del trabajador y la falta de oportunidades. La evaluación precisa que estas causas son las que dan lugar a la brecha por cerrar que ha sido encontrada y que nos demuestra que es necesario enfocar las estrategias normativas a los beneficios en favor de los trabajadores, como reconocimiento a su desempeño y con la finalidad de lograr un ambiente laboral adecuado.
3. Se obtuvo que; los trabajadores evaluados consideran adecuada la implementación de estrategias normativas en beneficio y reconocimiento a su trabajo, este resultado representa que los componentes sugeridos son los adecuados, estos componentes considerados en el diseño de las estrategias son; la directiva interna, capacitaciones, resolución de problemas, reconocimiento al compromiso, efecto multiplicador, estabilidad, seguridad y/o bienestar, sanciones y perfeccionamiento profesional.
4. Las estrategias normativas que se determinaron y diseñaron para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas son 3; la realización de una Directiva interna enfocada a la capacitación de los trabajadores con recursos propios, además de un Reglamento Interno para el desarrollo de un programa de educación y preparación en el centro pre universitario con un descuento para los trabajadores y a sus familiares directos, y por ultimo una Directiva interna para la entrega de canasta navideña al trabajador habiendo sido liberado mediante Informe Técnico N° 002223-2022-SERVIR-GPGSC.

VII. RECOMENDACIONES:

De acuerdo a las conclusiones establecidas en esta investigación, se recomienda que:

1. La universidad nacional de Amazonas elabore un programa de actividades que se dirijan a mejorar del clima de la organización, con el único fin de cerrar la brecha encontrada, para ello se debe contar con la participación de dos áreas importantes; la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Universitario, en coordinación con las autoridades y demás oficinas de aplicación de estas actividades.
2. El programa de actividades esté dirigido a reforzar las estrategias propuestas para mejorar el clima organizacional, las que estén orientadas a las causas detectadas en los resultados de la investigación, y que son de orientación emocional como los espacios reducidos, el trabajo en equipo, reconocimiento y valoración al trabajador, entre otros que sean necesarios, después de conocer los resultados obtenidos.
3. En las actividades orientadas a la disminución de la brecha obtenida sobre clima organizacional inadecuado encontrado; es recomendable que las autoridades de la universidad nacional de Amazonas; tengan en cuenta también los componentes estratégicos identificados en los resultados de la investigación, así como también lo señalado por SERVIR mediante Informe Técnico N° 002223-2022-SERVIR-GPGSC, sobre las cuatro características para el otorgamiento de alimentos como condición de trabajo las cuales son; no ser de carácter remunerativo, en especie o en dinero siempre que sea direccionado al cumplimiento de funciones, que no sean para ventaja de enriquecimiento o de incremento del patrimonio del trabajador y no estar a libre disposición del mismo.
4. Se recomienda a la oficina de planeamiento que; la propuesta sea incluida en el Plan Operativo Institucional (POI), como insumo de un plan de trabajo universitario para el financiamiento, elaboración de las directivas y el reglamento, además de la implementación correspondiente de los mismos, a fin de otorgarle el beneficio correspondiente al trabajador y que se logre la motivación requerida para el logro de un mejor clima organizacional con más y mejores resultados.

REFERENCIAS:

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280 - 1290. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Alshehri, K., y Sultan, M. (2021). The Extent to Which High School Leaders Possess Planning Skills and Its Relationship to The Level of The Organizational Climate in the Eastern Province. *Elementary Education Online*, 20(1), 3676-3697. <https://www.bibliomed.org/?mno=29172>
- Belmont (1978). *Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación*. USA. Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. www.bioeticayderecho.ub.es
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Córdova, B. I. (2019). *Estadística aplicada a la investigación (Volumen 2)*. Perú: SAN MARCOS E.I.R. LTDA. <http://www.sancristoballibros.com>
- Chavarría, J. (2011). Estrategias motivacionales para los empleados del área de producción de una empresa industrial orientada al sector de la construcción ubicada en la ciudad capital. (Tesis de licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3976.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw - Hill. https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Dench, C. (26 de Julio de 2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. *Mundo Empresarial. Revista de Negocios del Perú y del Mundo*. <https://www.mundoempresarial.pe/educacion-ejecutiva-mundo->

empresarial/3996-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales.

- Díaz O. E. M., (2022). Estrategia de inteligencia emocional para el clima organizacional en tiempos de pandemia en servidores civiles del Gobierno Regional Amazonas. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://orcid.org/0000-0002-7181-6272>
- Faraj A. S., Gail G., Lila M., and Gracia E. (2020). Motivational Strategies in Interventions for Intimate Partner Violence Offenders: A Systematic Review and Meta-analysis of Randomized Controlled Trials. *Revista Psychosocial Intervention*,29(3) 175-190. <https://doi.org/10.5093/pi2020a13>
- Franco C.C. and Maussa P.F.O., (2022). Appropriate Strategies for the Use of Fairtrade Certification to Improve the Organizational Climate in a Fairtrade Banana-Producing Company. *Universidad de Medellín. Sustainability*, 14, 10670. <https://doi.org/10.3390/su141710670>
- Frias D.E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72177>
- García Solarte, M. (2009). The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. *Redalyc*, 43-61. Cali, Colombia. Sistema de Información Científica Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gaspar G. (2011) "Manual de Recursos Humanos" (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacion+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Gallardo. Y. and Moreno, A. (1999). Módulo 3: Recolección de la Información. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. ARFO EDITORES LTDA. <https://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/images/CEUL/mod3recoleccioninform.pdf>

- Guardia, G. (2018). Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional en la I.E.P. "Leoncio Prado" distrito de alto selva alegre, provincia y departamento de Arequipa. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6545>
- Guía del usuario de IBM SPSSStatistics 26 Core System (2019). https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_26.0.0/pdf/es/IBM_SPSS_Statistics_Core_System_User_Guide.pdf
- Guía Técnica Para la Elaboración de Reglamentos Internos. (2008). Secretaría de la Gestión Pública. Versión 2. Gobierno de Guanajuato. <http://strc.guanajuato.gob.mx/documentos/giareglintv2.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª ed.). Mc Graw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). Mc Graw-Hill. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011). Desarrollo Organizacional, enfoque Latinoamericano. Obtenido de: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Informe Técnico N° 002223-2022-SERVIR-GPGSC, por María Eugenia Del Carmen Cerna García De Orsos. Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal Autoridad Nacional Del Servicio Civil. https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2022/12/IT_2223-2022-SERVIR-GPGSC.pdf
- Lammas F., Phillips A., Dopson S., Eileen J., Emese C. and Til W. (2022). The organisational climate of NHS Early Intervention Services (EIS) for

psychosis: a qualitative analysis. BMC Health Serv Res 22, 509.
<https://doi.org/10.1186/s12913-022-07790-0>

Matas, A. (2018). Likert-Type Scale Format Design: State of Art. Revista Electrónica de Investigación Educativa (REDIE). Vol.20 no.1. ISSN 1607-4041. Universidad de Málaga.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038

Martínez Z.A., Rodríguez J.M., Fernandez D.M.J. (2022). Improvements in climate and satisfaction after implementing a quality management system in education. Evaluation and Program Planning. Volume 94.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149718922000738>

MASLOW, A. (2012) “Motivación humana”
<https://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com>

Ministros, P. d. (2021). Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). Simplificación Administrativa. <https://sgp.pcm.gob.pe/simplificacion-administrativa/>

Mutonyi B.R., Slåtten T. Gudbrand L. and González M.P., (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. BMC Health Serv Res 22, 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
https://books.google.sm/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&hl=it&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ministerio de Economía y Finanzas (2022). Normatividad en el Perú.
<https://www.mef.gob.pe>

Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G. and Duran, S. E. (2020). Motivational strategic to characterize the organizational climate in the health sector. Revista Espacios, 41(29), 402-418.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>

- Porras, J. and Robertson, P. (1992). Teoría de Procesos. <https://1library.co/article/teor%C3%ADa-procesos-porras-robertson-bases-te%C3%B3ricas.qo5041jy>
- Quintero, J. (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>
- Quintero, J. R. (2018). Teoría de las necesidades de Maslow. http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero
- Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - REGLAMENTO RENACYT. Artículo 5, numeral 5.3. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- RECIMUNDO. Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). Ecuador. ISSN: 2588-073X. EDITORIAL: Saberes del Conocimiento. Vol 4. DOI: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Reverso Diccionario (2022). Estrategias. Reverso-Softissimo. All rights reserved. <https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/estrategia+del>
- Revista de Actualidad Laboral. (2022). No debe tener un carácter remunerativo para configurarse una condición de trabajo. <https://actualidadlaboral.com/no-debe-tener-un-caracter-remunerativo-para-configurarse-una-condicion-de-trabajo/>
- Rozman, M., & Strukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 34(1), 775 - 806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>

- Saavedra, E.F.C., Reyes, M.A.M., Trujillo, J.V.B., Alfaro, C.E.R., Jara, C.I.A. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru (Article). *Revista Cubana de Salud Pública*, Volume 45. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073323402&partnerID=40&md5=1be41d1a47cee3389313735e0ee128ae>
- Soto, J., Ortega A., Huapalla B. and Abarca Y. (2022). Organizational Climate and Quality of Care according to Professionals from a Health Center in Huánuco, Peru. *Editorial Ciencias Médicas ECIMED*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192022000200008
- Solano S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, Tarapoto. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1725>
- Soler, S. y Soler, L. (2012). The usage of the Cronbach Coefficient alpha in the Analysis of the Written Instruments. versión On-line ISSN 1684-1824. Vol 34. SCIELO. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001#:~:text=El%20alfa%20de%20Cronbach%20es,justificaci%20el%20c%20A1lculo%20de%20alfa.
- Turkosqui T. K. A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II-1 Héroes del Cenepa EsSalud Bagua. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://orcid.org/0000-0002-7181-6272>
- Universidad Técnica de Sofía, Rama de Plovdiv (2022). The role of human capital in strategy application of maps in organizations. SCOPUS. DOI 10.1063/5.0092116, Volume 2449
- Valentín M. H. (2022). Clima organizacional y motivación laboral del personal de la unidad de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe>
- Valenzuela C., Muñoz A., Montoya L. (2018). Effective motivational strategies in pre-service teachers. *Periódico Educação e Pesquisa*, Vol. 44, <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201844179652>

Vega A., Maguiña J., Soto A., Valdivia J. and Correa L. (2021). CROSS-SECTIONAL STUDIES. Rev. Fac. Med. Hum. Enero. 21(1). ISSN Version Online: 2308-0531. DOI 10.25176/RFMH.v21i1.3069. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>

Vis C, Kleiboer A., Mol M., Pedersen C.D., Finch T., Smit J., Riper H. and on behalf of the MasterMind Consortium (2022). BMC Health Services Research 22:720. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08041-y>

ANEXOS

ANEXO 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional se trata de la unión de varios puntos, entre ellos el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Además, se sabe que es el grupo de normas, valores y formas de pensar cúmulo de actitudes y comportamientos que concretizan el vivir del día a día de los trabajadores de una institución. (Gaspar, 2011)	La investigación respecto a la evaluación del clima organizacional se realizará en base a una encuesta aplicada a los colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua. Esta encuesta se aplicará a través de un cuestionario que contenga 23 preguntas relacionadas con las dimensiones a evaluar.	Estructura	Tamaño	Likert Muy Inadecuado, Inadecuado, Regular, Adecuado, Muy adecuado
				Estilo de dirección	
				Estructura formal	
			Comportamiento Organizacional	Productividad	
				Tensiones y estrés	
				Aptitudes y actitudes	
				Motivaciones	
			Relaciones Interpersonales	Expectativas	
				Comunicación	
				Compañerismo	
			Conflictos interpersonales		
ESTRATEGIAS NORMATIVAS	Consiste en un conjunto de valores, teorías, estrategias y técnicas en base a las ciencias de la conducta y dirigidas al cambio planificado del ambiente de labores de una organización, con el fin de aumentar el crecimiento individual y de mejorar el crecimiento de la organización, a través del destemple de las conductas de los integrantes de la organización en el trabajo. (Porrás y Robertson 1992).	Para la evaluación de las estrategias normativas será importante contar con los datos asertivos obtenidos de los trabajadores que son parte de la UNIFSLB, los cuales serán obtenidos a través de un cuestionario a base de 15 preguntas que contemplen las dimensiones en estudio.	Normativas Internas	Conocimiento de las normativas internas	Likert Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto
				Capacidad de aplicación	
			Rendimiento	Resolución de problemas	
				Ausentismo	
				Compromiso	
				Trabajo en Equipo.	
			Recompensa	Desempeño y reconocimiento	
				Sanciones	
				Desarrollo personal	
				Logro de resultados	

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO 1: Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

Este instrumento tiene como objeto, conocer el clima organizacional y las causas que lo hacen inadecuado, aplicado a los trabajadores administrativos de una Universidad de Amazonas, por lo que se le solicita responder de forma transparente (con sinceridad) marcando con un aspa (x) en el recuadro que corresponda.

Nunca = Muy inadecuado..... (1)

Casi nunca = Inadecuado..... (2)

A veces = Regular..... (3)

Casi siempre= Adecuado..... (4)

Siempre= Muy Adecuado..... (5)

N°	DIMENSIÓN: ESTRUCTURA	1	2	3	4	5
TAMAÑO						
01	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para realizar su trabajo de forma adecuada					
02	Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja.					
03	Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.					
ESTILO DE DIRECCIÓN						
04	El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión					
05	El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores.					
ESTRUCTURA FORMAL						
06	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.					
07	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores, objeto en estudio.					
N°	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD						
08	Usted aporta en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan.					
09	Usted aporta ideas para mejorar el trabajo y así generar más productividad.					
TENSIONES Y ESTRÉS						
10	La presión que tiene ud. para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.					

11	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.					
APTITUDES Y ACTITUDES						
12	Considera ud. que se encuentra en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					
13	Es competitivo en las diferentes actividades o labores que realiza.					
14	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.					
MOTIVACIONES						
15	Las condiciones de trabajo son buenas que permite el desarrollo de las actividades.					
16	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.					
EXPECTATIVAS						
17	Existen oportunidades de mejoramiento profesional, obtención de nuevos conocimientos y habilidades en su institución.					
N°	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
18	Recibe oportunamente la información que requiere para la ejecución de su trabajo.					
19	Están establecidos los canales de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la institución.					
COMPAÑERISMO						
20	Con que frecuencia sus compañeros de trabajo se muestran colaboradores con sus compañeros que recién ingresan a laborar.					
21	Se respetan los beneficios como vacaciones, sin exigir el cumplimiento de tareas, durante estas.					
CONFLICTOS INTERPERSONALES						
22	Existe cooperación y el apoyo entre los servidores de las diferentes áreas o departamentos de la institución, objeto en investigación.					
23	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.					

INSTRUMENTO 2:

Cuestionario para evaluar la variable Estrategias Normativas

Este instrumento tiene como objeto, conocer las estrategias normativas que contribuirán a la mejora del clima organizacional de una Universidad nacional de Amazonas, por lo que se le solicita responder de forma transparente (con sinceridad) marcando con un aspa (x) en el recuadro que corresponda.

Nunca = Muy inadecuado..... (1)

Casi nunca = Inadecuado..... (2)

A veces = Regular..... (3)

Casi siempre= Adecuado..... (4)

Siempre= Muy Adecuado..... (5)

N°	DIMENSIÓN: NORMATIVAS INTERNAS	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO DE LAS NORMATIVAS INTERNAS						
01	En su centro laboral existen normas internas que faciliten el buen clima en el desarrollo del trabajo.					
02	Considera que es un beneficio, establecer una Directiva interna que establezca capacitaciones para los trabajadores.					
CAPACIDAD DE APLICACIÓN						
03	En su institución las autoridades ejecutan las normas internas, con las que cuenta la misma.					
04	Los trabajadores respetan las normativas internas.					
N°	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO	1	2	3	4	5
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
05	Considera ud. que contaría con la capacidad de resolver problemas, contando con la capacitación adecuada y los beneficios que puede ofrecerle la institución.					
AUSENTISMO						
06	Los problemas respecto al avance de los trabajos a realizar, ocasionados por el ausentismo de los trabajadores son comprendidos por el jefe inmediato.					
07	El jefe utiliza medidas o reglas que ayudan al trabajador a evitar problemas con respecto a la ausencia en su trabajo.					
COMPROMISO						
08	Si la institución generara estrategias normativas en beneficio de los trabajadores, considera que son un reconocimiento a su compromiso y estímulo para incrementar el mismo.					
TRABAJO EN EQUIPO						

09	Si ud. es capacitado realizaría el efecto multiplicador con sus compañeros de trabajo para contribuir con la consecución de los objetivos institucionales.					
N°	DIMENSIÓN: RECOMPENSA	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO Y RECONOCIMIENTO						
10	Las estrategias normativas en beneficio de los trabajadores administrativos, mejoran su desempeño y por ende la administración de la institución.					
11	Le gustaría que la institución cuente con algún programa respecto a su estabilidad y bienestar.					
SANCIONES						
12	Dentro de las estrategias normativas se deben considerar sanciones para los trabajadores que obtienen y aceptan los beneficios, pero no los aprovechan ni aplican en la institución.					
DESARROLLO PERSONAL						
13	Un programa orientado a su bienestar y seguridad, contribuiría a su desarrollo personal.					
14	Considera que su remuneración no es la óptima para su perfeccionamiento profesional.					
LOGRO DE RESULTADOS						
15	Cuando ud. logra algún resultado propuesto por la institución es reconocido por su jefe inmediato.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas."

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ESTRATEGIAS NORMATIVAS	Normas Internas	Conocimiento de las normativas internas	1	X		X		X		X		X				
			2	X		X		X		X		X				
			3	X		X		X		X		X				
			4	X		X		X		X		X				
	Rendimiento	Resolución de problemas	5	X		X		X		X		X				
			6	X		X		X		X		X				
			7	X		X		X		X		X				
			8	X		X		X		X		X				
			9	X		X		X		X		X				
	Recompensa	Desempeño y reconocimiento	10	X		X		X		X		X				
			11	X		X		X		X		X				
			12	X		X		X		X		X				
			13	X		X		X		X		X				
			14	X		X		X		X		X				
			15	X		X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Magister en Gestión Pública; Magali Sunilde Chavez Ancántara.

Firma del experto :

Mag. Magali Sunilde Chavez Ancántara
 ICAL N° 34188

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el Estrategias Normativas

3. TESISISTA:

Br. : Cecilia Ysabel, Bautista Bautista

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 40351634 EXPERTO</p> <p>Mag. MAGALI SUNILDE CHAVEZ ALCÁNTARA</p>	 <p>HUELLA</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Cecilia Ysabel, Bautista Bautista

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 40351634 EXPERTO</p> <p>Mag. MAGALI SUNILDE CHAVEZ ALCÁNTARA</p>	 <p>HUELLA</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador

**PERÚ****Ministerio de Educación****Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria****Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos****REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAVEZ ALCANTARA, MAGALI SUNILDE DNI 40351634	ABOGADO Fecha de diploma: 23/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
CHAVEZ ALCANTARA, MAGALI SUNILDE DNI 40351634	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 19/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
CHAVEZ ALCANTARA, MAGALI SUNILDE DNI 40351634	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas."

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ESTRATEGIAS NORMATIVAS	Normas Internas	Conocimiento de las normativas internas	1	X		X		X		X					
			2	X		X		X		X					
			3	X		X		X		X					
			4	X		X		X		X					
	Rendimiento	Resolución de problemas	5	X		X		X		X					
			6	X		X		X		X					
			7	X		X		X		X					
			8	X		X		X		X					
			9	X		X		X		X					
			10	X		X		X		X					
			11	X		X		X		X					
	Recompensa	Sanciones	12	X		X		X		X					
			13	X		X		X		X					
			14	X		X		X		X					
			15	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto: Magister en Gestión Pública; María Lila Saucedo Mego.

Firma del experto :


 Mag. María Lila Saucedo Mego
 CLAD N° 12549

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la variable Estrategias Normativas

3. TESISISTA:

Br. : Cecilia Ysabel, Bautista Bautista

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de octubre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI: 45585864. EXPERTO Mag. MARIA LILA SAUCEDO MEGO</p>	 <p>HUELLA</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas."

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIONE ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIONE ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIONE ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIONE ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)							
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Tamaño	1	X		X		X		X		X					
			2	X		X		X		X		X					
			3	X		X		X		X		X					
			4	X		X		X		X		X					
			5	X		X		X		X		X					
	Comportamiento organizacional	Estructura formal	Productividad	6	X		X		X		X		X				
				7	X		X		X		X		X				
				8	X		X		X		X		X				
				9	X		X		X		X		X				
				10	X		X		X		X		X				
Relaciones interpersonales	Tensiones y estrés	Aptitudes y actitudes	11	X		X		X		X		X					
			12	X		X		X		X		X					
			13	X		X		X		X		X					
			14	X		X		X		X		X					
			15	X		X		X		X		X					
Relaciones interpersonales	Expectativas	Motivación	16	X		X		X		X		X					
			17	X		X		X		X		X					
			18	X		X		X		X		X					
			19	X		X		X		X		X					
	Conflictos interpersonales	Comunicación	Compañerismo	20	X		X		X		X		X				
				21	X		X		X		X		X				
				22	X		X		X		X		X				
				23	X		X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Magister en Gestión Pública; María Lila Saucedo Mego.

Firma del experto :

Mag. María Lila Saucedo Mego
CLAD N° 12549

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Cecilia Ysabel, Bautista Bautista

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 45585864 EXPERTO Mag. MARIA LILA SAUCEDO MEGO</p>	 <p>HUELLA</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SAUCEDO MEGO, MARIA LILA DNI 45585864	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 27/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SAUCEDO MEGO, MARIA LILA DNI 45585864	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y FINANZAS Fecha de diploma: 19/11/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SAUCEDO MEGO, MARIA LILA DNI 45585864	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas."

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ESTRATEGIAS NORMATIVAS	Normas Internas	Conocimiento de las normativas internas	1	X		X		X		X		X				
			2	X		X		X		X		X				
	Rendimiento	Capacidad de aplicación	3	X		X		X		X		X				
			4	X		X		X		X		X				
Recompensa	Rendimiento	Resolución de problemas	5	X		X		X		X		X				
			6	X		X		X		X		X				
			7	X		X		X		X		X				
			8	X		X		X		X		X				
			9	X		X		X		X		X				
			10	X		X		X		X		X				
			11	X		X		X		X		X				
			12	X		X		X		X		X				
			13	X		X		X		X		X				
			14	X		X		X		X		X				
			15	X		X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Magister en Gestión Pública; Rosa Lastenia Sánchez Farroñan.

Firma del experto :

Mag. Rosa Lastenia Sánchez Farroñan
Mat. 04-41168

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la variable Estrategias Normativas

3. TESISISTA:

Br. : Cecilia Ysabel, Bautista Bautista

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de octubre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 45583590 EXPERTO</p> <p>Mag. ROSA LASTENIA SÁNCHEZ FARROÑAN</p>	 <p>HUELLA</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas."

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)							
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Tamaño	1	X		X		X		X		X					
			2	X		X		X		X		X					
			3	X		X		X		X		X					
			4	X		X		X		X		X					
	Comportamiento organizacional	Estructura formal	5	X		X		X		X		X					
			6	X		X		X		X		X					
		Productividad	7	X		X		X		X		X					
			8	X		X		X		X		X					
			9	X		X		X		X		X					
			10	X		X		X		X		X					
Relaciones interpersonales	Tensiones y estrés	11	X		X		X		X		X						
		12	X		X		X		X		X						
	Aptitudes y actitudes	13	X		X		X		X		X						
		14	X		X		X		X		X						
Relaciones interpersonales	Motivación	15	X		X		X		X		X						
		16	X		X		X		X		X						
		17	X		X		X		X		X						
	Expectativas	18	X		X		X		X		X						
		19	X		X		X		X		X						
		20	X		X		X		X		X						
	Comunicación	21	X		X		X		X		X						
		22	X		X		X		X		X						
		23	X		X		X		X		X						

Grado y Nombre del Experto: Magíster en Gestión Pública; Mg. Rosa Lastenia Sánchez Farrowian.

Firma del experto :

Mag. Rosa Lastenia Sánchez Farrowian
MAT/ 04-4/68

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Cecilia Ysabel, Bautista Bautista

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 45583590 EXPERTO</p> <p>Mag. ROSA LASTENIA SÁNCHEZ FARROÑAN</p>	 <p>HUELLA</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SANCHEZ FARROÑAN
Nombres	ROSA LASTENIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45583590

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	10/12/18
Resolución/Acta	0406-2018-UCV
Diploma	052-048757



CÓDIGO VIRTUAL 0000347958

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 23 de Agosto de 2021

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

2. CONFIABILIDAD MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

VARIABLE: ESTRATEGIAS NORMATIVAS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	51,0000	33,143	,432	,804
VAR00002	50,2500	31,071	,525	,796
VAR00003	51,2500	34,214	,248	,813
VAR00004	51,2500	31,643	,340	,811
VAR00005	50,6250	31,982	,401	,805
VAR00006	50,7500	29,357	,895	,774
VAR00007	51,2500	33,643	,345	,808
VAR00008	51,2500	30,786	,562	,793
VAR00009	50,8750	29,839	,730	,782
VAR00010	51,0000	29,714	,544	,793
VAR00011	50,7500	34,786	,104	,822
VAR00012	50,8750	30,696	,367	,811
VAR00013	50,7500	34,786	,104	,822
VAR00014	51,2500	29,643	,714	,782
VAR00015	51,6250	31,125	,311	,817

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	80,1250	129,268	,660	,892
VAR00002	80,0000	123,143	,760	,889
VAR00003	80,0000	126,000	,922	,885
VAR00004	80,1250	131,268	,663	,892
VAR00005	80,1250	131,554	,650	,892
VAR00006	79,8750	138,411	,391	,899
VAR00007	79,7500	132,500	,710	,891
VAR00008	80,2500	147,929	,000	,906
VAR00009	80,0000	147,429	,033	,905
VAR00010	80,8750	138,411	,232	,908
VAR00011	80,7500	134,214	,414	,900
VAR00012	79,5000	137,714	,620	,895
VAR00013	79,5000	137,714	,620	,895
VAR00014	79,7500	134,500	,766	,892
VAR00015	79,8750	131,554	,849	,889
VAR00016	80,3750	138,839	,519	,896
VAR00017	80,3750	148,839	-,048	,904
VAR00018	80,2500	135,357	,421	,899
VAR00019	80,0000	130,286	,861	,888
VAR00020	80,1250	134,982	,750	,892
VAR00021	80,2500	136,500	,647	,894
VAR00022	80,1250	143,839	,354	,899
VAR00023	80,5000	148,857	-,050	,906

ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD



Universidad Nacional Intercultural
"Fabiola Salazar Leguía" de Bagua
Ley de Creación N° 29614

Presidencia

Dirección General
de Administración

**"Año del Fortalecimiento
de la Soberanía Nacional"**

Bagua, 03 de noviembre de 2022

CARTA N° 072-2022-UNIFSLB/PCO-DGA

SRTA:
CECILIA YSABEL BAUTISTA BAUTISTA
Av. Circunvalación N°1446
Bagua.-

**ASUNTO: EMITO AUTORIZACIÓN
PARA LA REALIZACIÓN DE
INVESTIGACIÓN**

**RUC. N° : 20561164437
CODIGO DE ENTIDAD : 3012**

Reciba por medio de la presente un cordial saludo en nombre de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua; asimismo, hacer de su conocimiento que esta casa superior de estudios a través de mi despacho autoriza la realización de su investigación la cual tiene como título "Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una Universidad Nacional de Amazonas", para la consecución de su postgrado (Maestría en Gestión Pública),

Por ende, se autoriza realizar las coordinaciones previas para la aplicación de sus instrumentos y otros que requiera para el desarrollo de su investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted; para fines pertinentes quedo de su gentil atención.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL
"FABIOLA SALAZAR LEGUIA" DE BAGUA

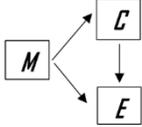
Mg. CPC. LIBERATO ROMAN ELGUERA
Director General de Administración

LRE/DGA
Jva/Sec.
C.c: Archivo

ANEXO 05:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis Principal:	V.I. ESTRATEGIAS NORMATIVAS	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Personas (Trabajadores de planta de la UNIFSLB)</p> <p>POBLACIÓN La población objetivo del presente estudio estará conformada por los 50 trabajadores CAS de una Universidad Nacional de Amazonas, sin distinción de tiempo de permanencia, género y cargo, (entre personal, administrativo y de servicio).</p> <p>MUESTRA No probabilístico, por criterio del investigador. Se considera población muestral que estará compuesta por 50 trabajadores de una Universidad Nacional de Amazonas, sobre las cuales se aplicará los instrumentos de evaluación. (Personal administrativos y de servicio)</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal, Descriptivo Causal</p>  <p>Donde; M: Trabajadores de la UNIFSLB. C: Clima organizacional. E: Estrategias normativas.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: 1. Cuestionario identificar la variable Estrategias normativas (VI). 2. Cuestionario identificar la variable Clima Organizacional (VD).</p> <p>Prueba estadística: Escala de Likert.</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Excel SPSS</p>
<p>¿Las estrategias normativas mejorarán el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas?</p>	<p>Determinar las estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.</p>	<p>Si determinamos las estrategias normativas, entonces mejorará el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.</p>				
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	V.D. CLIMA ORGANIZACIONAL			
<p>1. ¿Cómo es el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas?</p> <p>2. ¿Cuáles son las causas que originan el inadecuado clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas?</p> <p>3. ¿Cuáles son los componentes de las estrategias que se tomarán en cuenta, orientadas a la mejora del clima organizacional?</p> <p>4. ¿Qué estrategias normativas contribuirán a la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas?</p>	<p>1. Diagnosticar el estado actual del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.</p> <p>2. Evaluar las causas que originan el inadecuado clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.</p> <p>3. Identificar los componentes de las estrategias que se tomarán en cuenta, orientadas a la mejora del clima organizacional.</p> <p>4. Diseñar estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.</p>	<p>1. Si se diagnostica el estado actual del clima organizacional ayudará a la mejora del mismo en una universidad nacional de Amazonas.</p> <p>2. La evaluación de las causas que originan el inadecuado clima organizacional, contribuirá a la mejora del mismo.</p> <p>3. Si identificamos los componentes de las estrategias que se tomarán en cuenta, serán orientadas a la mejora del clima organizacional.</p> <p>4. El diseño de estrategias normativas mejorará el clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.</p>				

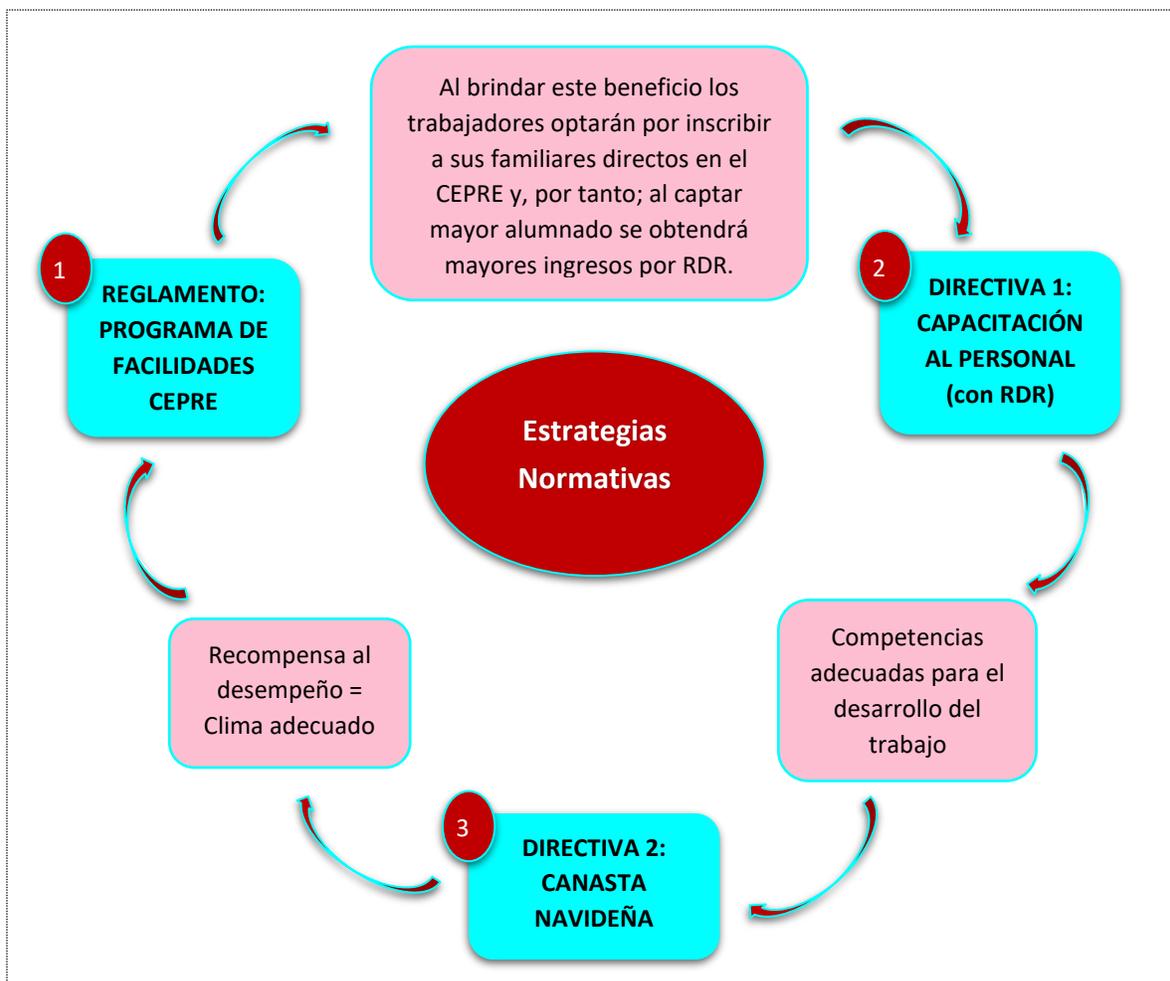
ANEXO 06: PROPUESTA

En base al Objetivo general de la Investigación realizada, Se determinó las estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas. En ese sentido la presente propuesta tiene como finalidad: Motivar al trabajador mediante la aplicación de las Estrategias normativas, que como consecuencia generen el mejor desempeño del trabajador y un clima organizacional óptimo. Las estrategias normativas determinadas son:

- 1) Reglamento interno del programa de descuentos en el centro preuniversitario para el personal administrativo y familiares directos.
 - 2) Directiva interna para otorgar capacitaciones de los trabajadores.
 - 3) Directiva interna enfocada a la entrega de una canasta navideña al trabajador.
- Se esquematizan las estrategias determinadas mediante la siguiente descripción gráfica:

Figura 2

Esquema descriptivo de las Estrategias Normativas establecidas



PROYECTO DE: REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DESCUENTOS EN EL CENTRO PREUNIVERSITARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

CAPITULO I OBJETO, BENEFICIARIOS, RESPONSABILIDAD Y BASE LEGAL

Artículo 1. Objetivo del reglamento

El actual reglamento lleva como objetivo regular todo lo referente al descuento que se aplicará a los costos que genere el Preuniversitario, en la inscripción y en las cuotas establecidas, al personal administrativo CAS y a sus familiares directos que se matriculen en el CEPRE de una Universidad nacional de Amazonas.

Artículo 2. Beneficiarios

Podrán favorecerse de una reducción en los costos que genere el Centro Preuniversitario, en la inscripción y en las cuotas establecidas, el personal administrativo CAS y sus familiares directos que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Verificar con medios probatorios legales el grado de parentesco con quienes indican ser familiares directos del personal, de ser el caso.
- b) Formar parte de un mismo grupo familiar.
- c) Que el beneficiario directo o indirecto sea trabajador contratado bajo el D.L N°1057.

Todo beneficiario que no cumpla con los requisitos establecidos no podrá continuar estudiando en el siguiente mes, ni el siguiente periodo, hasta que haya devuelto la suma de la reducción que le fue asignado de forma automática en su calendario de pagos.

Artículo 3. Responsabilidad

La responsabilidad institucional sobre el adecuado cumplimiento del presente reglamento corresponde a los responsables del Centro preuniversitario, y a las autoridades de la Universidad, en función a sus competencias.

Artículo 4. Base Legal

- Constitución Política del Perú
- Ley Universitaria – Ley N°30220
- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto – Ley N°28411
- Resolución de Comisión Organizadora N°000-2020-UNI/CO, que aprueba el Estatuto de la universidad nacional de Amazonas.

CAPITULO II

ADMINISTRACIÓN DE LOS DESCUENTOS

- Artículo 5.** La Oficina de cobranzas será la dependencia a cargo del cumplimiento de las disposiciones de este reglamento, bajo la supervisión del responsable del Centro Preuniversitario.
- Artículo 6.** Los beneficiarios que comunicaron de forma oportuna las modificaciones por las que procede una redistribución de la rebaja o la eliminación del mismo, la Oficina de cobranzas emitirá un cronograma actualizado con ajuste en los pagos. A estos beneficiarios se les eximirá del pago de restitución del cronograma.

CAPITULO III

DE LA VIGENCIA

- Artículo 7.** Este reglamento, entra en vigencia desde el primer mes del año dos mil veintitrés, hasta su actualización periódica.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- Primera.-** Los casos esporádicos que no estén contenidos en el presente, se resolverán en El Centro Preuniversitario, en concertación y acuerdo con la Dirección General de Administración de requerirse.
- Segunda.-** Para efectos de administrar el descuento en los meses sucesivos, la Oficina de Cuotas Diferenciadas mantendrá actualizado el "Reporte de vínculo familiar".

PROYECTO DE DIRECTIVA N° 01-2023
DIRECTIVA PARA EL PROCESO DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE AMAZONAS

1. OBJETO

Instaurar disposiciones que consienta la optimización el desarrollo de capacitación de los trabajadores de una universidad nacional de Amazonas, con el fin de perfeccionar y reforzar sus competencias y capacidades, además de su rendimiento laboral y ambiente organizacional en el desarrollo de sus tareas.

2. BASE LEGAL

- 2.1 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.2 D.L. N° 1025, en aprobación de las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 2.3 D.S. N° 040-2014-PCM, en aprobación del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.4 D.S. N° 009-2010-PCM, aprobando el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- 2.5 ROF una universidad nacional de Amazonas.
- 2.6 Resolución de Secretaría General N° 049-2021-EF/13, aprobando el Manual de Procedimientos del Macroproceso Gestión de Talento Humano (versión02).
- 2.7 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que resuelve aprobar la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.

Las disposiciones normativas señaladas abarcan las disposiciones respectivas, de ampliación, modificación y ligadas, de ser necesario.

3. ABARCA

Los mandatos considerados en la presente son de adaptación para los trabajadores de una universidad nacional de Amazonas, comprendidos bajo el régimen laboral regulado por el D.L. N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

4. DISPOSICIONES GENERALES

4.1 Términos Generales

4.1.1 Capacitación

Es la acción de instrucción-aprendizaje orientada al cierre de brechas para estimular habilidades competitivas o implantar cognición en el trabajador. En instrucción que podrían ser cursos, talleres, diplomados, seminarios etc., que no lleven a obtener un grado académico o título profesional.

Las actividades de capacitación podrían ser en el horario institucional o fuera del mismo, y en la institución o fuera de ella, en forma presencial o virtual.

No se tiene en cuenta como Actividad de Capacitación:

- a) La formación de pregrado.
- b) La formación realizada en escuelas e institutos de educación superior que se orientan a obtener títulos técnico o profesional.
- c) Las instrucciones en temas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).
- d) Las acciones de apoyo técnico, comprendiéndose estas como las acciones de guía, asistencia y comparsa a los colaboradores con la finalidad de acrecentar sus habilidades de gestión.
- e) La guía y estímulo.
- f) Las charlas de información, comprendiéndose estas como las acciones con intención de propagar información acerca de algún tema específico.
- g) La educación primaria y secundaria.

4.1.2 Brecha por cerrar en cuanto a capacitación:

Es la supresión de la distancia entre el desempeño requerido del servidor administrativo y el desenvolvimiento encontrado del mismo, referente a su perfil de puesto, cuando esta distancia se ocasione por escasos conocimientos y/o capacidades.

4.1.3 Inducción:

Desarrollo por medio del cual se quiere lograr un rendimiento óptimo de parte del trabajador, por medio del cierre de brechas, tengan relación al perfil de la plaza del trabajador, además de los fines de estrategia de la institución.

4.1.4 Competencias:

Cualidades individuales que se reflejan en conductas evidentes para el desenvolvimiento laboral óptimo; comprenden de manera unificada el conocimiento, capacidades y actitudes, las que son la razón diferenciadora en una institución y entorno definido.

4.1.5 Preparación Laboral:

Su objetivo es instruir al personal administrativo en talleres, cursos seminarios, diplomados y otros que no conlleven al logro de un grado académico o título profesional y que faciliten en un plazo corto, perfeccionar la labor y de los trabajadores que emiten a los ciudadanos. Se desarrolla para cerrar las brechas en habilidades o capacidades, de la misma forma como para el crecimiento del colaborador, de acuerdo a las tareas precisas asignadas y los requerimientos organizacionales. Están sumergidas en la instrucción laboral la capacitación entre instituciones y las pasantías, estructuradas con el fin de transferir aprendizajes de uso global al sector público.

4.1.6 Gerencia del Rendimiento:

Parte del Subsistema del Sistema Administrativo de G.R.H. que busca determinar y declarar la contribución de los trabajadores a los fines y metas organizacionales.

Abarca una sucesión total, constante y sistemática de forma anual, determinado como ciclo de gerencia de Rendimiento, el que se da por medio de las siguientes etapas: Planeación, formulación de objetivos y acuerdos, acompañamiento, medición del rendimiento y Retroalimentación.

En la Retroalimentación, se realiza el Plan de Mejora, por medio del que se reconocen y plasman lo recomendado para la capacitación que señalan evaluador y evaluado. Los Planes de Mejora de los trabajadores en evaluación se establecen en instrumento para el desarrollo del PDP.

4.1.7 Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

Mecanismo de gestión para la planeación de las actividades de instrucción. Se realiza desde la consolidación de requerimientos de preparación. Es de validez anual y es aprobado a través de Resolución de la máxima autoridad de la organización.

4.2 De la Capacitación

La capacitación es de forma forzosa y constante para el personal administrativo, está dirigido a la mejora del desempeño, reforzar y optimizar sus capacidades, aptitudes, prácticas y valores, además de asegurar su desarrollo personal, en aras al crecimiento de la calidad de los servicios y a la consecución de los fines organizacionales.

4.2.1 Formación Laboral

Los tipos de acciones de instrucción por preparación laboral son:

- a) Taller:** Es un mecanismo de instrucción-aprendizaje para el desempeño de actividades, desde la colocada en función de los conocimientos obtenidos de parte de los que participan, de forma personal o en equipo, mismos que tienen que contribuir para solucionar inconvenientes precisos y plantear opciones de solución.
- b) Curso:** Es un método de instrucción-aprendizaje que abarca una sucesión de bloques articulados y dirigidos a la obtención de los fines de obtención de conocimientos presagiados.
- c) Diplomado o Especialización:** Es un plan de obtención de conocimientos y de entendimiento profundo, que abarca un grupo sistemático de cursos o módulos para el estudio en profundidad de un campo académico específico con el objetivo de adquirir aprendizajes teóricos y/o prácticos.
- d) Instrucción interinstitucional:** Es una estrategia de aplicación de la teoría a la práctica que se desarrolla en una institución fuera del lugar de trabajo del trabajador. Sucede en la jornada laboral.

e) **Pasantía:** Es un programa práctico de carácter académico, que desarrolla un colaborador en una institución diferente que puede ser del estado o privado, en la nación o en el exterior con el fin de obtener experiencia y/o ahondar las capacidades requeridos para el desempeño de sus actividades. Este programa está bajo la supervisión del personal designado para este fin, dentro de la institución donde se esté desarrollando la pasantía.

4.2.2 Conferencia: destinadas a difundir e impartir conocimientos de actualidad y con reserva previa en forma de exposiciones destinadas a esclarecer problemas, buscar soluciones, intereses comunes sobre temas específicos, como congresos, seminarios, simposios, etc.

4.2.3 Funcionarios en formación profesional

Los trabajadores tienen acceso a la formación profesional de acuerdo con el plan de desarrollo del personal, la normativa aplicable y lo dispuesto en la presente norma.

4.2.4 Prioridades para la Instrucción Laboral

La secuencia de primacía para la educación profesional es el siguiente:

- a) Requerimientos de formación para el personal con cualificación de observador operacional según lo previsto en el plan de mejora
- b) Necesidades originadas en recientes funciones, herramientas, u otras modificaciones que afecten a la operatividad de la institución.
- c) Necesidades para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos organizacionales, de entes rectores o planes de mejora de los trabajadores de la universidad, con la finalidad de optimizar la ejecución de las funciones de la organización, abarcando el aprendizaje de los idiomas quechua y aymara y otras lenguas de pueblos indígenas u originarios.
- d) Requerimientos identificados para posibilitar la realización de los fines organizacionales de mediano plazo.

4.3 Derechos de los destinatarios de la formación laboral

Los empleados que participen en eventos educativos y de capacitación laboral tienen los siguientes derechos:

- a) Intervenir activamente en el proceso de formación.
- b) Contar con facilidades para participar del evento de instrucción, si este se realiza dentro del horario laboral.
- c) Disfrutar los beneficios que le compete por una jornada de trabajo efectiva, siempre que las acciones de formación concuerden con el horario de la jornada laboral.
- d) Adquirir licencias o permisos a tiempo parcial o completo y con goce de remuneraciones durante la capacitación, de acuerdo a la normativa vigente.

4.4 Requisitos de cumplimiento los beneficiarios

La Unidad de Recursos Humanos comprueba los requisitos que deben tener los

empleados beneficiarios de la formación, tales como:

- a) Trabajar por lo menos tres (3) meses en la universidad nacional de Amazonas.
- b) No estar inmerso en procedimientos administrativos disciplinarios.
- c) No haber sido suspendido en los últimos tres (3) años.
- d) Ser propuesto por su jefe inmediato.
- e) el periodo de formación no debe exceder el periodo de duración de su contrato.
- f) Las funciones / actividades de los empleados deben estar directamente relacionadas con las materias requeridas.

4.5 De los obstáculos que impiden acceder a las acciones de formación

No pueden acceder a las actividades formativas:

- a) Empleados que no hayan completado la instrucción con efectos adecuados (ausencia injustificada y/o descalificación).
- b) Los trabajadores que no logren cumplir con las obligaciones de formación que anteceden.

4.6 De la Unidad de Recursos Humanos

La Unidad de Recursos Humanos coordina, sistematiza, registra y actualiza los requerimientos y necesidades de capacitación de los órganos de la universidad nacional de Amazonas, de la misma manera impulsa y encamina la preparación, desarrollo y evaluación de la instrucción de los trabajadores de la universidad.

4.7 Del financiamiento

Los gastos asociados a la instrucción de los trabajadores, son reconocidos con cargo a las asignaciones presupuestarias recaudadas por la organización, generadas de los centros de producción, siendo recursos propios contenidos en la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados (RDR).

5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1 El PDP incluye las actividades de formación referentes a formación laboral deben ser en concordancia a la disponibilidad presupuestal anual.

5.2 Las solicitudes de capacitación, cuyas materias estén incluidas en el plan de desarrollo del personal, son solicitadas en la Universidad Nacional de Amazonas por el titular de la institución o unidad biológica que lo requiera, hasta diez (10) días hábiles antes de la fecha de inicio de la capacitación o evento, de acuerdo con siguiente información:

- a) Informe u Oficio dirigido al jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
- b) Sustentar los Términos de Referencia, debidamente visados.
- c) Formato de Compromiso de Capacitación debidamente firmados por los trabajadores civiles que participarán en la Acción de instrucción (Anexo N° 2).
- d) Puede postularse para otro curso al mismo tiempo si es necesaria la priorización y se brinda el apoyo adecuado.

5.3 El trabajador que intervenga en actividades de formación tiene las siguientes obligaciones:

- a) Participar en los eventos de capacitación a tiempo y con regularidad.
- b) Cumplir las Cumplir con los requisitos de la actividad educativa.
- c) Aprobar los cursos de instrucción, estando obligado a remitir un duplicado de su diploma, certificado o constancia a la Unidad de Recursos Humanos para su contemplación en sus expedientes personales.
- d) Devolver a la universidad los gastos de la instrucción, cuando se haya desaprobado, abandonado o no se haya asistido al evento, usar el formulario "Compromiso de Pago del Servidor" (Anexo N° 1). La situación presentada se tomará en cuenta en la evaluación del trámite de las posteriores capacitaciones.
- e) Hasta los diez (10) días siguientes a la realización de la actividad formativa correspondiente a los 24 puntos, presentar un informe a su jefe inmediato y copia a Personal y Administración General describiendo su idoneidad para las funciones o funciones que desempeña en la Universidad.

5.4 Son obligaciones asumidas por los empleados que reciben formación:

- a) Persistir en la institución por un tiempo establecido de acuerdo al valor de la capacitación.
- b) Obtener la nota mínima determinada por la institución educativa que brinda la capacitación.
- c) Cumplir con las solicitudes de la evaluación de la instrucción.
- d) Transferir los conocimientos adquiridos durante la capacitación al personal involucrado en la capacitación en forma de conferencias y seminarios.

5.5 Los que obtuvieron el beneficio de formación que no cumplan los compromisos, asumen las siguientes penalidades:

- a) Reintegrar el costo de la instrucción en caso de dejar la institución o de abandono sin justificación de la actividad de construcción, o cuando se desaprobe. En caso se no realizar la devolución, la universidad aplicará el procedimiento de Ley correspondiente.
- b) No utilice un nuevo evento formativo durante los seis (6) meses después del término de la formación.
- c) El registro en el servidor o en los archivos del servidor viola la transferencia de los conocimientos adquiridos al servidor, cuya función está relacionada con la formación obtenida.

6. RESPONSABILIDADES

6.1 Los jefes de los órganos y/o unidades orgánicas de la universidad, tienen como responsabilidad el cumplimiento de los siguientes:

- a) Incentivar a los empleados bajo su cargo para que estén informados sobre cuestiones específicas relacionadas con sus actividades.
- b) Otorgar las facilidades del caso al trabajador para que participe de los eventos de instrucción.
- c) Cumplir y hacer cumplir, las disposiciones establecidas en la presente Directiva.

6.2 La Unidad de Recursos Humanos hace cumplir la presente norma y es la encargada de propagar las actividades de instrucción para conocimiento de todos los trabajadores de la Universidad a mediante los correos institucionales de forma masiva.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

- 7.1 Los jefes de cada unidad orgánica de la universidad, trabajadores con el beneficio de las actividades de formación evalúan el efecto de la instrucción adquirida por el personal bajo su cargo, y la Unidad de Recursos Humanos realiza el consolidado total para calcular el efecto en los objetivos organizacionales.
- 7.2 Los puntos no señalados en la presente Directiva son disueltos por la Dirección General de Administración.

8. ANEXOS

- 8.1 Anexo 1: “Compromiso de pago del servidor” (formato realizado por la institución acorde a la misma).
- 8.2 Anexo 2: “Formato de compromiso de capacitación” (formato realizado por la institución acorde a la misma).

PROYECTO DE DIRECTIVA N° 02-2023

DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE CANASTA NAVIDEÑA PARA LOS/LAS SERVIDORES/AS PÚBLICOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE AMAZONAS

1. JUSTIFICACIÓN

- a) En cumplimiento con la finalidad de la Institución, de brindar “Asistencia Alimentaria”, mediante la entrega de productos de primera necesidad, bonos de consumo y/o Transferencia en efectivo, considerando que, para contar con servidores mejor alimentados, sanos, para un normal desempeño de sus labores, se requiere proporcionar alimentos saludables para todos.
- b) En tal sentido, la institución, ha visto por conveniente considerar en su Plan Anual de Trabajo 2023, la organización de la Actividad denominada “CANASTA NAVIDEÑA” 2023, beneficio financiado por una universidad nacional de Amazonas, beneficiario considerado como Fondo de Asistencia y Estimulo.

2. BASE LEGAL

La presente Directiva de Canasta Navideña de una universidad nacional de Amazonas 2023, tiene como base legal:

- 2.1 Decreto de Urgencia N° 088-2001 de fecha 21/07/2001, dicta disposiciones de aplicación en las Entidades públicas para el desarrollo de acciones de comercialización de bienes y servicios y efectuar los cobros correspondientes.
- 2.2 Plan Anual de Trabajo Universitario.
- 2.3 Plan Operativo Institucional (POI).
- 2.4 Informe Técnico N° 002223-2022-SERVIR-GPGSC, de fecha 31/10/2022, otorgamiento de alimentos como condición de trabajo a los trabajadores, sin considerar de su régimen laboral, siempre que se cumplan con las características de la condición de trabajo señaladas en el numeral 2.4 del presente informe. Para mayor detalle sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 1086-2022-SERVIR-GPGSC el cual ratificamos en todos sus extremos.

3. OBJETIVOS

Otorgar a los trabajadores, beneficiarios del “Incentivo Único” de la institución, una Canasta Navideña 2023 con productos de primera necesidad, Bono de Consumo, o Transferencia en efectivo, en el mes de diciembre de 2023.

4. VIGENCIA

La presente Directiva, entra en vigencia desde la fecha de su aprobación hasta su actualización.

5. FINALIDAD

Instaurar las normas y procedimientos para una adecuada organización de la Actividad denominada “Canasta Navideña 2023”; para ello se debe de cumplir con los puntos indicados en la presente, a fin de minimizar cualquier deficiencia que se de en la ejecución de la actividad.

6. ALCANCE

Está dirigido a todos los trabajadores de una universidad nacional de Amazonas, beneficiarios del “Incentivo Único”.

7. RESPONSABILIDADES

- a) Del Presidente de la comisión de la actividad: evaluar que se cumplan las disposiciones y Procedimientos determinados en la presente Directiva.
- b) Del Comité de la actividad de entrega de Canasta Navideña: Realizar el seguimiento, a fin de que la actividad se realice de manera adecuada y precisa.
- c) De los Delegados Titulares y Suplentes del Comité de la actividad: Realizar trabajos de apoyo, programar adecuadamente esta Actividad.

Bagua, 2022.



VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS NORMATIVAS PARA LA
MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
AMAZONAS.

Yo, **Magali Sunilde Chávez Alcántara**, identificado con DNI N° **40351634**, con Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública** en la Universidad Cesar Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado **las estrategias normativas para la mejora del clima organizacional**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- 1) Reglamento interno del programa de descuentos en el centro preuniversitario para el personal administrativo e hijos.
- 2) Directiva interna para otorgar capacitaciones de los trabajadores.
- 3) Directiva interna enfocada a la entrega de una canasta navideña al trabajador.

La propuesta corresponde a la tesis: "**Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas**".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		

2	Contribuye a la solución del problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
97%	99%	99%	98%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Califico como apta la propuesta planteada en el estudio realizado; porque considero que es de vital importancia impulsar al trabajador para un mejor desempeño, puesto que aún existen instituciones como la del estudio, que no capacitan a su personal y que no les brindan mayores beneficios, considerando que los planteados en la propuesta son básicos y de fácil aplicación y facilita la proyección de las normativas para ser adecuadas a cada institución, con el objeto de ver mejores resultados tanto para el trabajador como para las instituciones y el servicio que se ofrece.

OBSERVACIONES:.....

Chiclayo, 06 de enero del 2023.

Mg. *Magali Sunilde Chávez Alcántara* : Código de registro de Sunedu:.....
 Centro de labores: *U.N.I. Fabiola Salazar Jequía - Bagua* Cargo: *Secretaría Técnica - Procesos Disciplinarios*.



 Mg. Magali Sunilde Chávez Alcántara
 DNI: 40351634
EXPERTO



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS NORMATIVAS PARA LA
MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
AMAZONAS.**

Yo, **María Lila Sucedo Mego**, identificado con DNI N° **45585864**, con Grado Académico de **Maestra en Gestión Pública** en la Universidad Cesar Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado **las estrategias normativas para la mejora del clima organizacional**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- 1) Reglamento interno del programa de descuentos en el centro preuniversitario para el personal administrativo e hijos.
- 2) Directiva interna para otorgar capacitaciones de los trabajadores.
- 3) Directiva interna enfocada a la entrega de una canasta navideña al trabajador.

La propuesta corresponde a la tesis: **“Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas”**.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		

2	Contribuye a la solución del problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
97%	99%	99%	98%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Considero aprobada la propuesta planteada por ser coherente, de fácil aplicación y sobre todo de necesidad en la institución.

OBSERVACIONES:.....
.....

Chiclayo, 06 de enero del 2023.

Mg. MARIA LILA SAUCEDO MEGO. Código de registro de Sunedu:.....
Centro de labores: UNFSLB Cargo: ESPECIALISTA TÉCNICO DE LA OPP.



Mg. María Lila Sucedo Mego
DNI: 45585864
EXPERTO



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS NORMATIVAS PARA LA
MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
AMAZONAS.**

Yo, **Rosa Lastenia Sánchez Farroñan**, identificado con DNI N° **45583590**, con Grado Académico de **Maestra en Gestión Pública** en la Universidad Cesar Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado **las estrategias normativas para la mejora del clima organizacional**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- 1) Reglamento interno del programa de descuentos en el centro preuniversitario para el personal administrativo e hijos.
- 2) Directiva interna para otorgar capacitaciones de los trabajadores.
- 3) Directiva interna enfocada a la entrega de una canasta navideña al trabajador.

La propuesta corresponde a la tesis: "**Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas**".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		

2	Contribuye a la solución del problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una universidad nacional de Amazonas.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
99%	99%	97%	98%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Valido la propuesta; por su fácil aplicación, por ser necesaria para el desarrollo profesional del colaborador y también de la organización.

OBSERVACIONES:.....

Chiclayo, 06 de enero del 2023.

Mg. Rosa Lastenia Sánchez Farroñan. Código de registro de Sunedu:.....
 Centro de labores: UNFSLB Cargo: Jefe de la Unidad de Tesorería y Contabilidad.



 Mg. Rosa Lastenia Sánchez Farroñan
 DNI: 45583590
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHANDUVI CALDERON ROGER FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias normativas para la mejora del clima organizacional de una Universidad Nacional de Amazonas.", cuyo autor es BAUTISTA BAUTISTA CECILIA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 15 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHANDUVI CALDERON ROGER FERNANDO DNI: 16486158 ORCID: 0000-0001-7023-0280	Firmado electrónicamente por: CCALDERONRG el 15-01-2023 11:20:24

Código documento Trilce: TRI - 0520501