



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE
USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE
MÓRROPE – 2018**

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

Autor(es):

**Yamunaque Bereche Doris del Socorro
ORCID: 0000-0002-6219-3878**

Asesor:

**Dr. Garcia Yovera Abraham Jose
ORCID: 0000-0002-5851-1239**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

**Pimentel – Perú
2021**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB
SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE – 2018**

Asesor (a): Dr. Garcia Yovera Abraham Jose

Nombre Completo

Firma

Presidente (a): Dr. Mego Nuñez Onesimo

Nombre completo

Firma

Secretario (a): Mg. Anastacio Vallejos Carla Arleen

Nombre Completo

Firma

Vocal (a): Mg. Valera Aredo Julio Cesar

Nombre Completo

Firma

RESUMEN

El presente se desarrolló en la Comisión De Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope, cuyo objetivo general fue analizar el clima organizacional de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope, se empleó un enfoque de metodología cuantitativa, de tipo no experimental, transversal, para obtener la información se aplicó la encuesta, con su instrumento un cuestionario, conformado por 13 ítems, empleando la escala de Likert, a una muestra de 37 trabajadores de la empresa de estudio. Obteniendo como resultado, la confiabilidad del instrumento del clima organizacional fue de 0,747 del coeficiente Alfa de Cronbach. Por otro lado, mediante del análisis de los resultados obtenidos de la variable de estudio, se determinó que el clima organizacional es favorable con un 85.65%, concluyendo que el clima organización en la comisión de usuarios es favorable debido a que gran parte de los colaboradores cuentan con la información necesaria para desarrollar sus funciones, se les da la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones, su trabajo es valorado por su supervisor, se les da la oportunidad para ascender de puesto, pueden alcanzar sus metas, existe confianza y comunicación entre el colaborador y supervisor, su jefe le interesa su éxito. Además, se apoyan entre colaboradores, reciben apoyo de su supervisor cuando se presentan diversos obstáculos, es apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor, ya que sus supervisores permiten su participación en la elaboración de los objetivos y se sienten orgullosos de formar parte de la organización.

Palabras Claves: Clima, organización, relaciones laborales, estructura.

ABSTRACT

The present one was developed in the Commission Of Users of the Hydraulic Sub Sector of Morrope, whose general objective was to analyze the organizational climate of the Commission of Users of the Hydraulic Sub Sector of Morrope, an approach of quantitative methodology was used, of non-experimental, cross-sectional type, to obtain the information the survey was applied, with its instrument a questionnaire, conformed by 13 items, using the scale of Likert, to a sample of 37 workers of the company of study. As a result, the reliability of the organizational climate instrument was 0.747 of Cronbach's Alpha coefficient. On the other hand, through the analysis of the results obtained from the study variable, it was determined that the organizational climate is favorable with an 85. 65%, concluding that the organizational climate in the user committee is favorable because a large part of the employees has the necessary information to develop their functions, they are given the opportunity to make decisions in their functions, their work is valued by their supervisor, they are given the opportunity to move up in position, they can achieve their goals, there is trust and communication between the employee and supervisor, their boss is interested in their success. In addition, they are supported among employees, they receive support from their supervisor when various obstacles arise, the degree of demand from their supervisor is appropriate, since their supervisors allow their participation in the development of objectives and they feel proud to be part of the organization.

Key words: Climate, organisation, labour relations, structure

ÍNDICE

RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. El problema de investigación	9
1.2. Antecedentes	11
1.3. Formulación del problema	14
1.3.1. Problema general	14
1.3.2. Problemas específicos	14
1.4. Aspectos teóricos	15
1.4.1. Clima Organizacional	15
1.5. Objetivos	18
1.5.1. Objetivo general	18
1.5.2. Objetivos específicos	18
1.6. Hipótesis	18
1.7. Justificación	19
II. MATERIAL Y MÉTODOS	20
2.1. Tipo y diseño de la investigación	20
2.2. Población y muestra	20
2.3. Variables	20
2.4. Operacionalización de variables	21
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	22
2.5.1. Técnica de recolección de datos	22
2.5.2. Instrumentos de recolección de datos.	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Tablas y gráficos	23
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Clima Organizacional	21
Tabla 2 Estadístico de fiabilidad	22
Tabla 3 Edad del encuestado	23
Tabla 4 Sexo del encuestado	24
Tabla 5 Tiempo que labora en la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope	25
Tabla 6 ¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?	26
Tabla 7 ¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?	27
Tabla 8 ¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?	28
Tabla 9 ¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor?	29
Tabla 10 ¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto?	30
Tabla 11 ¿Cree que puede alcanzar las metas de la comisión?	31
Tabla 12 ¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor?	32
Tabla 13 ¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?	33
Tabla 14 ¿Se apoyan entre colaboradores?	34
Tabla 15 ¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan?	35
Tabla 16 ¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor?	36
Tabla 17 ¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos?	37
Tabla 18 ¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?	38
Tabla 19 Cuadro Resumen del cuestionario dirigido a trabajadores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad del encuestado.....	23
Figura 2 Sexo del encuestado	24
Figura 3 Tiempo que labora en la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope.....	25
Figura 4 ¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?	26
Figura 5 ¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?.....	27
Figura 6 ¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?	28
Figura 7 ¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor?.....	29
Figura 8 ¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto?.....	30
Figura 9 ¿Cree que puede alcanzar las metas de la comisión?	31
Figura 10 ¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor?.....	32
Figura 11 ¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?.....	33
Figura 12 ¿Se apoyan entre colaboradores?.....	34
Figura 13 ¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan?	35
Figura 14 ¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor?.....	36
Figura 15 ¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos?	37
Figura 16 . ¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?.....	38
Figura 17 Cuadro Resumen del cuestionario dirigido a trabajadores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope.....	40

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral es el medio ambiente físico y humano donde los colaboradores desarrollan sus habilidades. De la misma manera influye en la satisfacción de los colaboradores y está relacionado con la manera de interactuar y la cultura de la organización. Es por ello si se logra un buen clima laboral se podrá tener colaboradores motivados y comprometidos para lograr los objetivos de organización y ser altamente productivos.

Del mismo se define que el clima organizacional es como las personas perciben, organizan e interpretan cada impresión sensorial con la finalidad de dar un valor a su ambiente. Es la manera en que se seleccionan, organizan e interpretan las entradas de las sensaciones para poder comprender el entorno en el que laboran.

Por ello la estructura, del presente estudio está compuesto por VI capítulos que se explicarán brevemente:

El capítulo I se indicó el problema de investigación de la Comisión de Usuarios de Mórrope; además del antecedente internacional, nacional y local. También se construyeron el problema general y específicos; se indicaron aspectos teóricos, se determinó el objetivo general y específicos; como también la hipótesis y la justificación.

En el capítulo II se demostró el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra; las variables de estudio, además la operacionalización de la variable y las técnicas e instrumentos de recolección de los datos.

En el capítulo III se expresaron resultados mediante gráficos y las tablas, las cuales se realizaron en el Startical Product and Service Solutions (SPSS) versión 22.

En el capítulo IV se elaboró la discusión de los resultados encontrados en el capítulo III del presente trabajo de investigación.

En el capítulo V se instituyeron las conclusiones del trabajo de investigación.

En el capítulo VI se indicó las referencias para que los lectores puedan tomarlas en cuentas para una futura investigación.

1.1. El problema de investigación

Martínez (2018) informó que el “85% de las empresas en México, no se encuentran en adecuadas condiciones para sus trabajadores y por ende su desempeño repercute de manera negativa, pues promueven el estrés y no cuidan el talento, relacionado con el acoso laboral y la adhesión al trabajo”.

González (2017), afirma que en Chile no existe un favorable clima laboral, por lo que la satisfacción en los empleados a disminuido de manera significativa quedando en sexto lugar de los países con insatisfacción laboral en el mundo, cuando anteriormente ocupaba un 71% con colaboradores satisfechos. Además, agrega que todo ello se debe a la situación de economía política que está atravesando actualmente Chile, pero para ello se debe realizar los esfuerzos necesarios para que las organizaciones sean más competitivas beneficiando al clima laboral.

Para la revista Simetrical (2017), informo que las organizaciones en México perciben un clima laboral negativo con un 54%, esto se da a que existe favoritismo dentro de la empresa, como también que su trabajo no es valorado, además no tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente como lo esperan y por qué su centro de labor no es del total saludable emocionalmente y psicológicamente, lo que construye un panorama estresante, escasas oportunidades y un rendimiento bajo. Por ello el clima organizacional debe ser favorable los colaboradores se sienten más comprometidos con su labor lo que aumenta su productividad llevándolos al éxito tanto laboral como personal

Vargas y Chávez (2019), mencionan existe la probabilidad que de 9 de cada 10 colaboradores están dispuestos a renunciar a las organizaciones para las que laboran si notan que existe un clima laboral negativo, ya que afecta inmediatamente su motivación y rendimiento, por ello toda organización debe monitorear la evaluación de su clima, además debe estimular frecuentemente la motivación de cada colaborador, promoviendo capacitaciones, actividades e implementar políticas que hagan factible la satisfacción de cada colaborador mediante el tiempo, ya que su centro laboral es el lugar donde se mezclan los aspectos personales y profesionales.

Zumaeta (2018) mencionó que en Perú “el 86% están dispuestos a dejar de laborar en su actual puesto si en caso se presentara un mal clima laboral”, asimismo, “lo importante para una organización es que se ejecute un buen clima laboral, porque de no ser así afectaría la productividad hasta en un 20%”, además; afirma “la importancia del sueldo ya que con ello satisface factores interpersonales, que están en relación con la motivación y comprometidos con los colaboradores dentro de la empresa.

Mendoza (2018), afirma que el clima organizacional depende de cómo se relaciona el personal en su centro de labor, porque cuando el personal interactúa dentro de la organización con su mismo equipo de trabajo, el estado de ánimo de cada uno se contagia ya que comparten los mismos espacios y tiempos. Además, agrega que si uno de los colaboradores vive estresado existe la probabilidad de un 25 % que el resto de los colaboradores sufran de estrés; todo ello también se da en relación a Jefe y empleado, por lo que el estado de ánimo del jefe pone en condición el desempeño de cada colaborador afectando su productividad.

La Comisión de Usuarios de Mórrope está ubicada en Av. los Incas Nro. 390 se dedica a la distribución del recurso hídrico para uso agrícola, conformada por 37 colaboradores, en donde se presenta problemas desde aproximadamente dos años que está perjudicando de alguna manera el clima organizacional de la empresa.

Causando que los trabajadores no se sientan a gusto con los procesos que se deben seguir para el cumplimiento de alguna función, a pesar de contar con la preparación necesaria, eso no es suficiente, incomodando el trabajo de cada colaborador.

Asimismo, causa que los colaboradores no se sienten comprometidos con la organización por lo que no realizan sus labores de la mejor manera, además ocasiona que en algunos momentos existan conflictos entre compañeros de trabajo, en algunos casos la relación entre jefe y colaborador no es la adecuada, lo que conlleva a no sentirse a gusto con su puesto de trabajo creando un clima organizacional desfavorable para la Comisión de Usuarios de Mórrope.

Por otro lado, una de las causas más comunes del mal clima organizacional

tiene que ver con un mal manejo por parte del consejo directivo en cuanto a los conflictos entre colaboradores. Así, cuando los problemas no se resuelven a tiempo y de raíz.

Si bien es cierto desde hace dos años se presentaron proyectos para dar solución, sin embargo, el consejo directivo, no lo tomaba en cuenta, dando prioridad a otras cosas y ello se dejaba pendiente, pero mucho antes de iniciar este trabajo de investigación, se le comunica al consejo directivo para acceder al levantamiento de información, convocando a los colaboradores, en ese momento el consejo directivo tomo en cuenta los proyectos que fueron planteados con anterioridad, dando prioridad a ello.

1.2. Antecedentes

Nivel Internacional.

Chirinos, Meriño y Martínez (2018), en Colombia, denominado “El clima organizacional en el emprendimiento sostenible” en donde el objetivo fue realizar un análisis sobre el clima organizacional, en donde la muestra fue de 63 sujetos, haciendo uso de la encuesta; siendo la investigación de tipo cuantitativo, transeccional y descriptivo, obteniendo como resultados que del total de los encuestados el 39.68 % expreso que casi nunca y el 31.75 % que nunca se siente a satisfecho con el ambiente laboral ni mucho menos con el puesto que ocupa en la organización. Se pudo concluir que los trabajadores están poco satisfechos con el clima organizacional, presentando 2,31% siendo un bajo nivel en el emprendimiento sostenible. Por ello, la escases del clima laboral positivo en la organización influye de manera negativa en la estabilidad emocional de los colaboradores

Gallardo (2018) Ecuador, en su estudio titulado “Evaluación de clima organizacional en Limantec Servicios Profesionales”, cuya finalidad fue “evaluar el clima organizacional de la empresa Limantec Servicios Profesionales de Ecuador”. En donde la muestra fue de 17 colaboradores, utilizando una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, - no experimental, y como técnica un cuestionario con instrumento de Escala de Clima Organizacional (EDCO). Obteniendo como resultado que el 13,90% corresponde a la dimensión sentido de pertenencia y el

13,28% a valores colectivos siendo las que más predominan en estudio, asimismo se concluyó que la percepción individual de los colaboradores con referencia al clima organizacional tiene nivel promedio, además que las dimensiones Disponibilidad de Recursos, Retribución y Estabilidad manifiestan bajos valores; las mismas que sirven como referencia para la mejora de las acciones que se efectúan con respecto al clima organizacional.

Suasnavas (2018) Ecuador, en su estudio titulado “Evaluación del clima organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y Parra, Metalectri Cía. Ltda.” Cuya finalidad fue “evaluar el clima organizacional en la empresa Metalectri Cía. Ltda., en la ciudad de Quito.” Con un total de 25 colaboradores encuestados, siendo un estudio de tipo descriptivo, no experimental, con una metodología inductiva, deductiva y estadística, aplicando la Escala de Clima Organizacional, EDCO, para que sea medible el nivel del clima organizacional, obteniendo como resultado que un 78.48% afirmó tener un clima organizacional saludable de 156.96; concluyendo que existe evidencia que hay un buen ambiente para laborar, ya que mientras se tenga un favorable clima organizacional, el desempeño y la productividad de los colaboradores aumenta.

Nivel Nacional.

Torres (2018), en Lima, muestra en su estudio titulado “El clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Sede Lima – 2018”, donde la finalidad fue “identificar el nivel del clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Sede Lima-2018”, teniendo un total de 108 trabajadores como población, del cual se obtuvo una muestra de 84 colaboradores, empleándose la encuesta, cuyo trabajo fue cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo, obteniendo como resultados que el 61,9% pertenece a la dimensión autorrealización, con el involucramiento laboral el 66,7%, con supervisión el 76,2%, con comunicación el 61,9% y el 71,4% con condiciones laborales. Se concluyó que en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento sede Lima el nivel del clima organizacional es adecuado, porque existe una percepción positiva de los colaboradores hacia la empresa y hacia sus supervisores, este en un 77,4%”.

Maco (2016) Bagua, en su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la gerencia sub Regional Bagua 2016”. Donde la finalidad fue “conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de La Gerencia Sub Regional Bagua”, teniendo un total de 62 colaboradores, a quienes se les aplico dos cuestionarios con 13 interrogantes cada uno, cuyo estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y explicativa - no experimental con corte transversal. De la que se concluyó que el clima organizacional es poco productivo, insatisfactorio para un excelente desempeño laboral, donde los factores que lo afectan son la desmotivación y el liderazgo autocrático.

Jimenez (2015) Cajamarca, en su estudio titulado “Evaluación del clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba – Cajamarca en el periodo de Setiembre – Octubre 2015”, cuya finalidad fue “determinar las características del Clima Organizacional con vigencia en la Institución”, teniendo un total de 24 centros de salud donde se empleó como técnica de obtención de datos una encuesta; con un estudio de tipo descriptiva y explicativa - no experimental, concluyendo que en la red no existe el mejor Clima Organizacional por ello se debe maximizar la calidad de cada servicio ya que son la consecuencia directa e indirecta del clima organizacional.

Nivel local.

Curo y Ruíz (2018), en Chiclayo, indican en su estudio titulado “Análisis del Clima Laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”, cuya finalidad fue “Proponer un Modelo de Desarrollo de Competencias para optimizar el Clima Laboral en el personal administrativo de la MPCH – Lambayeque, para el año 2017”, donde 148 trabajadores fueron la población estudiada, de donde se obtuvo una muestra de 107; haciendo uso de la encuesta; cuyo estudio fue descriptiva – analítica – propositiva; obteniendo como resultado que le 100% se siente comprometidos con la organización, lo que se considera como un factor clave para el éxito teniendo un buen clima laboral. Asimismo, se concluyó que en el personal Administrativo de la MPCH existe un clima laboral moderado, percibiendo fluidez, rapidez y celeridad en sus cadenas de valor de cada proceso organizacional

Scipión (2019) Chiclayo, en su investigación “Factores del Clima Organizacional que determinan la calidad de servicio en el Centro de Salud Santa Rosa, Red de Salud Chiclayo”, cuyo objetivo fue “identificar los factores del Clima Organizacional que determinan la Calidad de Servicio en el Centro de Salud Santa Rosa Red de Salud Chiclayo”. Cuyo estudio fue de tipo descriptivo correlacional - causal, donde para la obtención de datos se empleó la encuesta como técnica, con un cuestionario como instrumento, la cual fue procesada a través de una base de datos y para analizar el resultado se utilizaron tablas estadísticas y gráficos, donde se obtuvo como resultados que el 41.2% de los colaboradores presentan un saludable clima organizacional y el 55.2% un clima para mejorar. Por lo que se concluyó que no hay relación significativa entre el clima organizacional y el diseño de estudio.

Jaramillo (2016) Chiclayo, en su investigación “Clima laboral en técnicos asistenciales de un hospital de la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre 2016”, cuya finalidad fue “determinar el grado de clima laboral en los técnicos asistenciales de un hospital de la ciudad de Chiclayo, durante los meses de agosto a diciembre del 2016”, teniendo una muestra de 97 colaboradores, de los que 31 fueron varones y 66 mujeres, en este estudio se empleó un tipo de investigación descriptiva, con diseño no experimental, obteniendo como resultado que un 56% del personal tienen un nivel medio en cuanto al clima laboral, y un 30% se siente desfavorable. Llegando a la conclusión que con un porcentaje alto los colaboradores perciben el clima laboral con un nivel medio, cuyos factores que implicados fueron la autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y comunicación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo es el análisis del clima organizacional en la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es el diagnóstico del clima organizacional de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?

¿Cómo se describe el clima organizacional de la comisión de usuarios del sub sector hidráulico de Mórrope?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Clima Organizacional

Chiavenato (2011) indicó que “el clima organizacional comprende a creencias y hábitos que se establecen mediante normas, actitudes, expectativas y valores sostiene todos los que conforman la empresa” (p. 72).

Chiavenato (2007) afirma que es el sentimiento que se trasmite en el ambiente laboral. Es decir, la manera en que interactúa cada colaborador, como es el trato con los demás, cómo son atendidos los clientes, como se relacionan con los proveedores, etc.

Robbins (2000) menciona que es como las personas perciben, organizan e interpretan cada impresión sensorial con la finalidad de dar un valor a su ambiente. Es la manera en que se seleccionan, organizan e interpretan las entradas de las sensaciones para poder comprender el entorno en el que laboran.

1.4.1.1. Importancia

Guillén (2003) señala que tiene una importancia relacionada con la cultura organizacional, siendo entendida como un ámbito general en la creencia, conducta y valor que comparten los colaboradores de una organización. Donde el clima organizacional posee una directa incidencia, debido a la determinación de los valores, conductas, mitos y creencias que establecen parte de la misma cultura (p. 86)

Compajo (2001) menciona que el clima organizacional, puede tener consecuencias negativas o positivas en la organización, desde ahí se toma en cuenta la importancia de la percepción que los colaboradores tienen en la empresa. Se puede nombrar consecuencias positivas a la innovación, adaptación, satisfacción, baja rotación, productividad, poder, afiliación, logro, etc. Por lo tanto, es importante que exista un buen clima organizacional para lograr consecuencias positivas, y con ello beneficios a la empresa, teniendo una buena

ventaja competitiva. (p. 129)

1.4.1.2. Elementos

Brunet (2005) menciona que el clima organizacional cuenta con los elementos siguientes:

- El Clima hace referencias a las características del ambiente laboral.
- Los colaboradores perciben características de manera directa o indirecta en su desempeño en la organización.
- El Clima repercute en el comportamiento de cada colaborador.
- El Clima interviene en gran medida entre factores de los sistemas organizacionales y el comportamiento personal.
- Las características del clima dentro de la organización son permanentes en la medida del tiempo, diferenciándose de las demás organizaciones y de diversas secciones dentro de la misma organización.
- Las estructuras, el Clima y características en la organización y cada miembro que la compone, forma sistemas interdependientes altamente dinámicos.

1.4.1.3. Tipos de Clima Organizacional.

Likert (1974) citado por Brunet (2011) mencionó que existen cuatro sistemas dependiendo al clima organizacional presente en una compañía.

a) Autoritario

a.1. Sistema I – A. explotador. “Los altos niveles no depositan la confianza en los niveles bajos, es por esta razón que gran parte de las decisiones se toman por los jefes y estos son distribuidos según una función” (p. 30). Los trabajadores viven un ambiente de desconfianza; y casi no se dan incentivos. No existe una buena relación entre jefes y colaboradores.

A .2. Sistema II – A. Paternalista. “En este caso la dirección confía de forma tolerante en sus colaboradores. Por ello los niveles más altos toman gran parte de las decisiones, y otras, en los niveles bajos” (p. 30).

b) Participativo.

b.1. Sistema III – Consultivo. “La manera de comunicarse es de forma descendente, porque se impulsa a los trabajadores por medio de estímulos y sanciones ocasionales. Existe una prudente de interacción de tipo superior – empleado y, en ocasiones, un alto nivel de confianza” (p. 30).

b.2. Sistema IV - P. en grupo. “Por medio de la intervención, de establecer objetivos de rendimientos, mejora de la metodología de trabajo, y como es valorado y por la estimación del rendimiento con relación a los objetivos es que los colaboradores son motivados” (p. 30).

1.4.1.4. Dimensiones del Clima Organizacional.

Litwin y Stringer (1978) citado por Gan y Berbel (2007) indicó las siguientes dimensiones (p. 281):

Estructura. “Es el concepto que tienen los trabajadores sobre los procedimientos, reglas y trámites a los que deben enfrentarse para elaborar sus funciones. En este caso, la organización le pone mayor importancia a la burocracia” (p. 281).

Responsabilidad (Empowerment). “Es la sensación del personal de una entidad sobre la independencia que tienen en la toma de decisiones en cuanto a sus funciones” (p. 281).

Recompensa. “Es la impresión de los trabajadores sobre la adaptación del estímulo recibido por realizar bien su trabajo. Es la forma en que la empresa prefiere usar más la recompensa que la sanción” (p. 281).

Desafío. “Corresponde al sentir de los trabajadores de la empresa por los retos que implanta el trabajo. Es la manera en que los supervisores incentivan la aprobación de riesgos con el propósito de conseguir los objetivos establecidos” (p. 281).

Relaciones. “Es la aceptación de los trabajadores de la organización sobre la presencia de un agradable ambiente laboral y de agradables relaciones mutuas entre colaboradores y también entre jefes y colaboradores” (p. 281).

Cooperación. “Es la idea de los trabajadores sobre la existencia de un aliento de ayuda de parte de los supervisores. La fuerza está puesta en el mutuo apoyo, tanto en los jefes, como en los colaboradores” (p. 281).

Estándares. “Es la opinión que tienen los trabajadores sobre la importancia que sostienen las empresas en la norma de su rendimiento” (p. 281).

Conflictos. “En este caso, los colaboradores de la organización, de todos los niveles, aceptan las diferentes opiniones y no tienen temor de confrontar y brindar solución pronta a las dificultades que se presentan” (p. 281).

Identidad. “Es el sentimiento de formar parte de una empresa en donde cada trabajador siente que es importante en el equipo de trabajo. Es iniciativa de participar con sus objetivos personales con los de la empresa” (p. 281).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar el clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018

Describir el clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018.

1.6. Hipótesis

El clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018 es favorable.

1.7. Justificación

Este estudio se justifica teóricamente en base a Chiavenato (2011) quien menciona el concepto principal la variable estudiada, asimismo de las dimensiones de la misma de Litwin y Stringer (1978) citado por Gan y Berbel (2007).

Además, se justifica de forma metodológica, ya que es transversal y no experimental, en donde se será analizada la variable estudiada mediante información de distintas fuentes.

Finalmente, es justificada de manera práctica debido a que se analizó el clima organizacional de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Investigación Cuantitativa. “Tiene que tener secuencia y ser probatorio, con un orden severo, sin embargo, se puede rediseñar una que otra fase. Donde se va acotando parte de una idea. Asimismo, se originan objetivos e interrogantes de investigación, se reexamina la bibliografía y se elabora un marco teórico” (Hernández, et al, 2014; p. 4).

Investigación no experimental. “Las variables no son manipuladas de manera deliberada. Es decir, son estudios en donde las variables no pueden ser modificadas de manera intencional para observar su impacto sobre otras” (Hernández, et al, 2014; p. 152).

Investigación descriptiva. “debido a que busca el detalle de las propiedades y características significativas de cualquiera investigación, realizando una descripción las tendencias de un grupo o población” (Hernández, et al, 2014; p. 154).

2.2. Población y muestra

Población. “Son todos los casos con características que coinciden.” (Hernández, et al, 2014; p. 174).

La organización está constituida por un total de 37 colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018; En el presente estudio no se constituyó una muestra debido a que el número de colaboradores de la Comisión de Usuarios, es menor a 100.

2.3. Variables

Chiavenato (2011) indicó que “el clima organizacional está compuesto por creencias y hábitos que se establecen mediante normas, actitudes, valores y expectativas que participan todos tanto jefes como colaboradores de la empresa” (p. 72).

Para medir el clima organizacional se emplearon los siguientes indicadores:
a.1. Favorable (De acuerdo y totalmente de acuerdo); a.2. Medio (Indiferente); a.3. Desfavorable (Totalmente en desacuerdo y desacuerdo).

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	Técnicas e instrumentos	CATEGORÍAS
Clima Organizacional	Estructura	Procedimiento	¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?	Encuestas / Cuestionario	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indiferente 4. Desacuerdo 5. Totalmente desacuerdo
		Burocracia	¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?		
	Responsabilidad	Autonomía	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?		
		Estímulo	¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor? ¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto?		
	Desafío	Aceptación de riesgos	¿Cree que puede alcanzar las metas de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?		
	Relaciones	Ambiente de trabajo	¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor? ¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores? ¿Se apoyan entre colaboradores?		
	Cooperación	Apoyo mutuo	¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan?		
	Estándares	Normas de rendimiento	¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor?		
	Conflictos	Opiniones	¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos?		
	Identidad	Sentimiento de permanencia	¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?		

Fuente: Elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

2.5.1. Técnica de recolección de datos.

Encuesta. Es una técnica que tiene como objetivo lograr información de un determinado grupo o muestra de estudio que están sujetas sobre sí mismos, o a un tema en particular” (Fidias, 2006, p. 72).

La encuesta se empleó con 13 ítems, que fueron aplicadas a 37 colaboradores de la Comisión de Usuarios.

Investigación documental. El proceso ordenado de búsquedas y tratamiento de informaciones producida desde estudios, hechos con respecto a un tema específico, que se muestra bajo distintas modalidades, que se realizan aún más atrayente”. (Finol y Nava, 1993, p. 133).

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionarios. Son un grupo de ítems en relación de una a más variables de estudio a medir.” (Hernández, et al, 2014; p. 217).

El cuestionario sirvió de ayuda a lograr información indispensable para estudiar el clima organizacional en la empresa de estudio.

Tabla 2.
Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,747	13

Fuente: SPSS Statistics Base

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Tabla 3.

Edad del encuestado

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
23-35	4	10,8
36-45	15	40,5
46-55	18	48,6
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

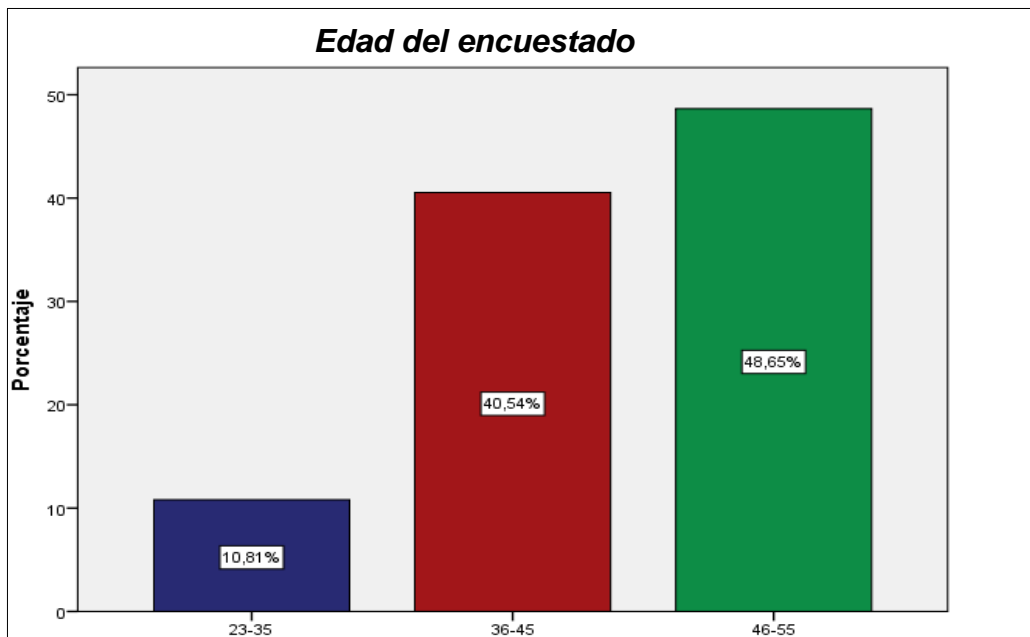


Figura 1: Se observa que en la Comisión de Usuarios gran parte de los colaboradores son personas con una edad entre 46 - 55 años (48,6%), y en cantidad menor las personas con edades entre 23 a 35 años (10,81%).

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Sexo del encuestado

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	19	51,4
Femenino	18	48,6
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

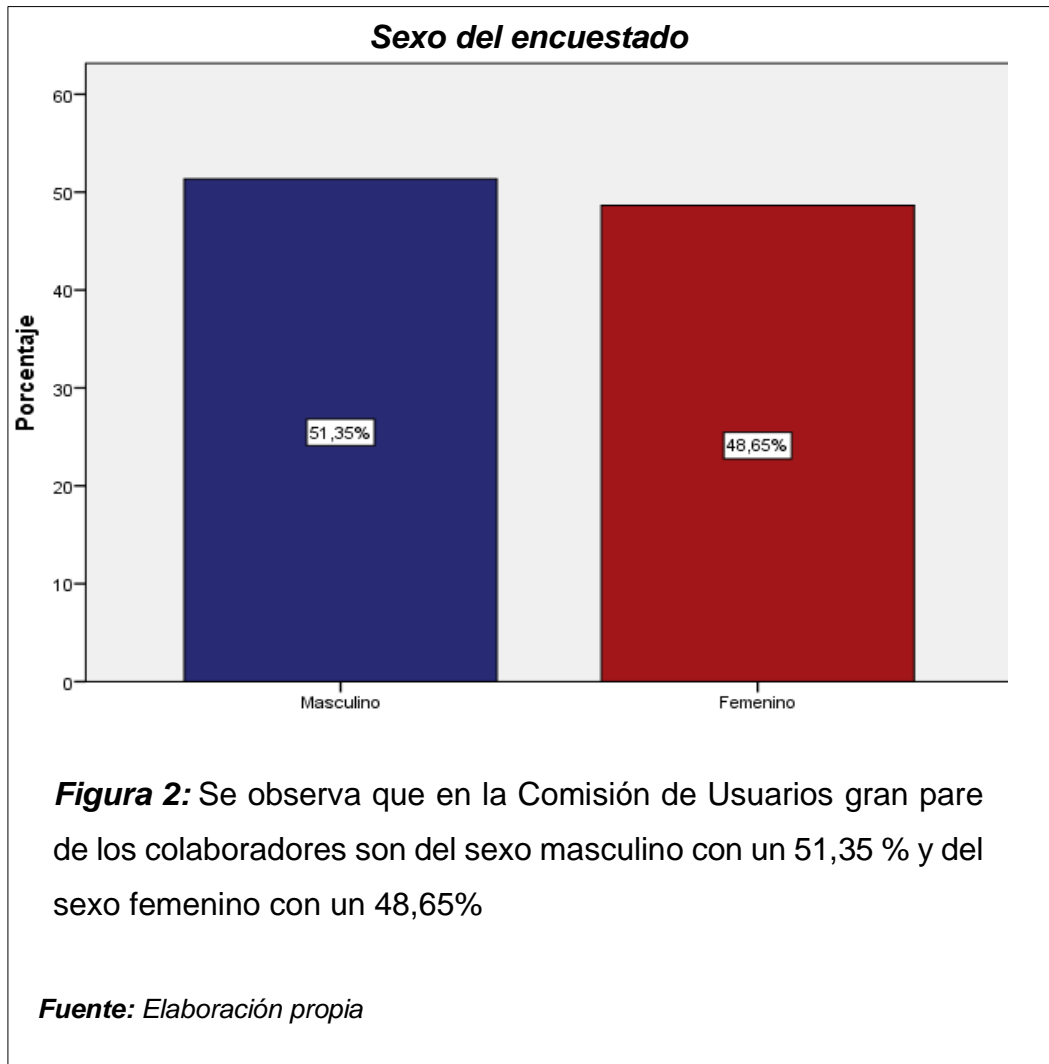


Tabla 5.

Tiempo laborando

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1 mes - 11 meses	2	5,4
1 año - 5 años	10	27,0
6años - 15 años	25	67,6
Total	37	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

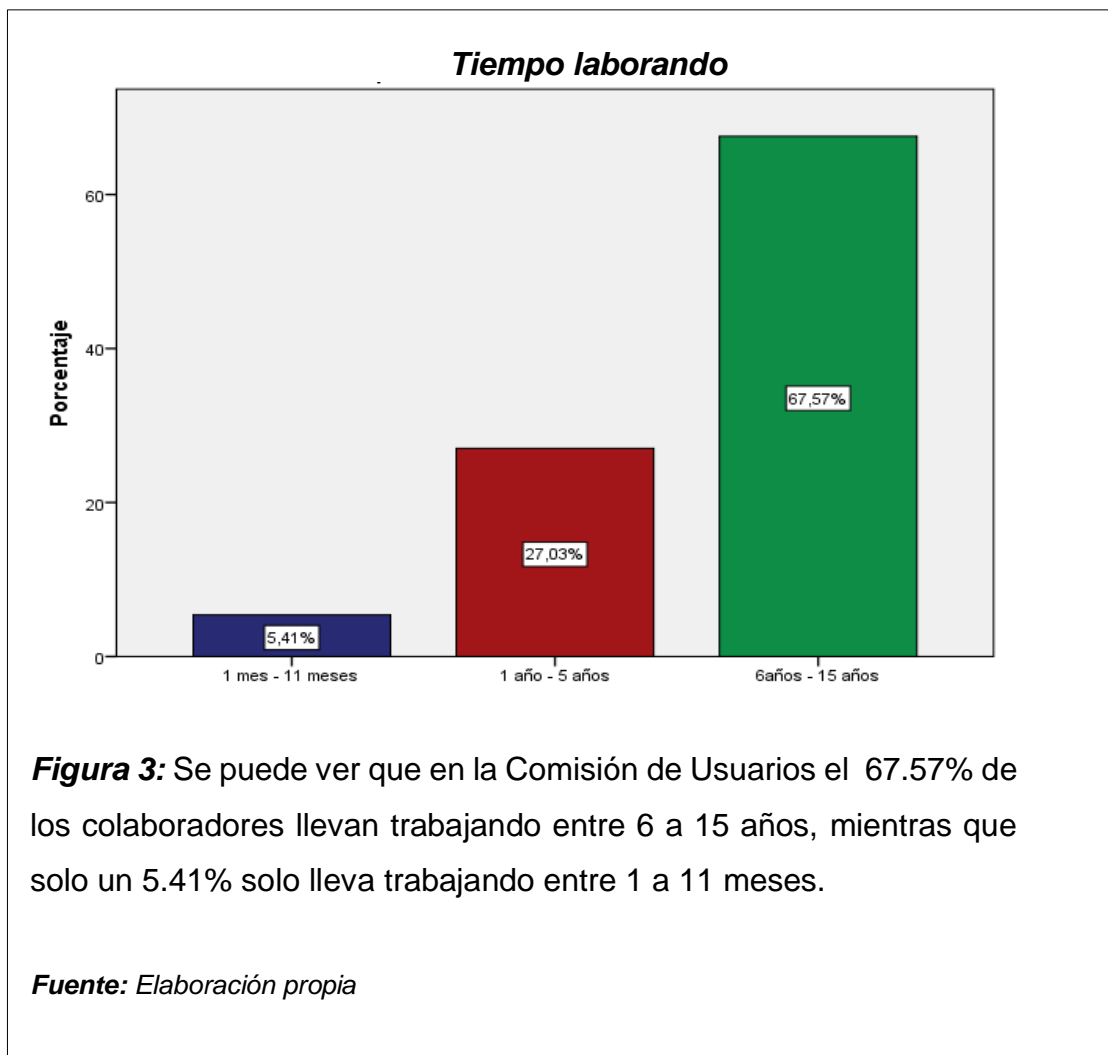


Tabla 6.

Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	13,5
De acuerdo	32	86,5
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

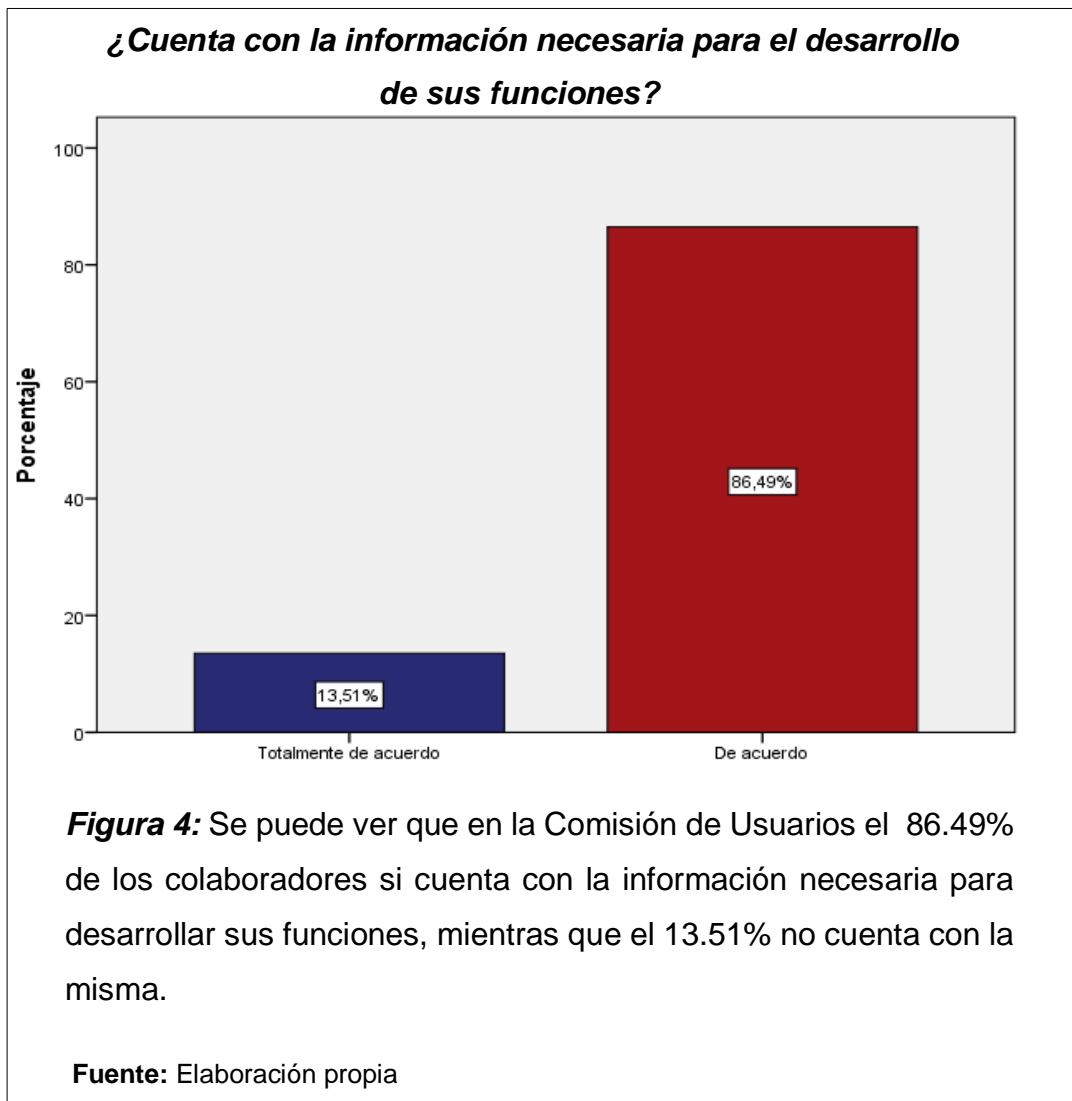


Tabla 7.

Los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	9	24,3
Indiferente	8	21,6
Desacuerdo	20	54,1
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

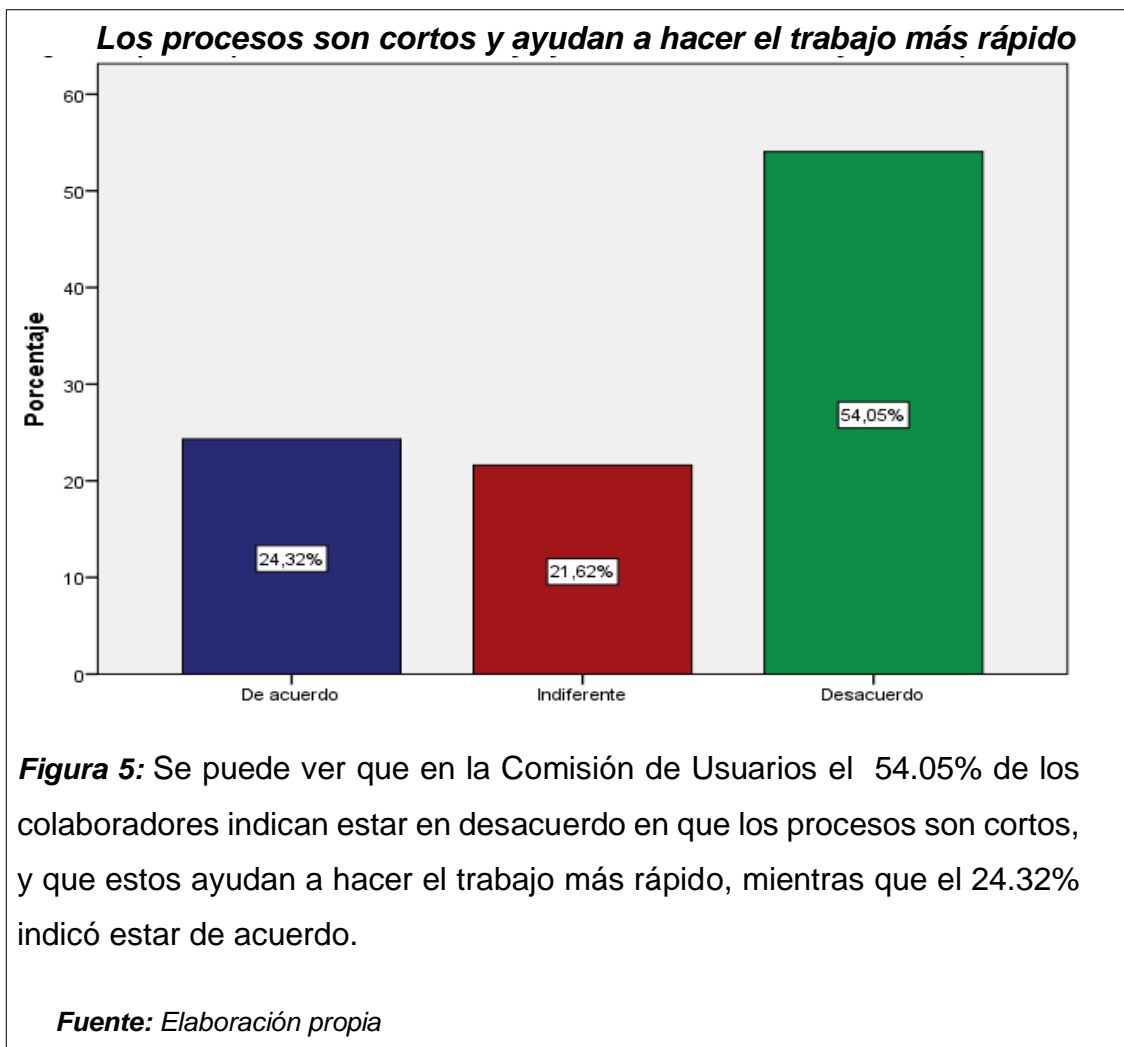


Tabla 8.

Oportunidad de tomar decisiones en sus funciones

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	21,6
De acuerdo	25	67,6
Indiferente	2	5,4
Desacuerdo	2	5,4
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

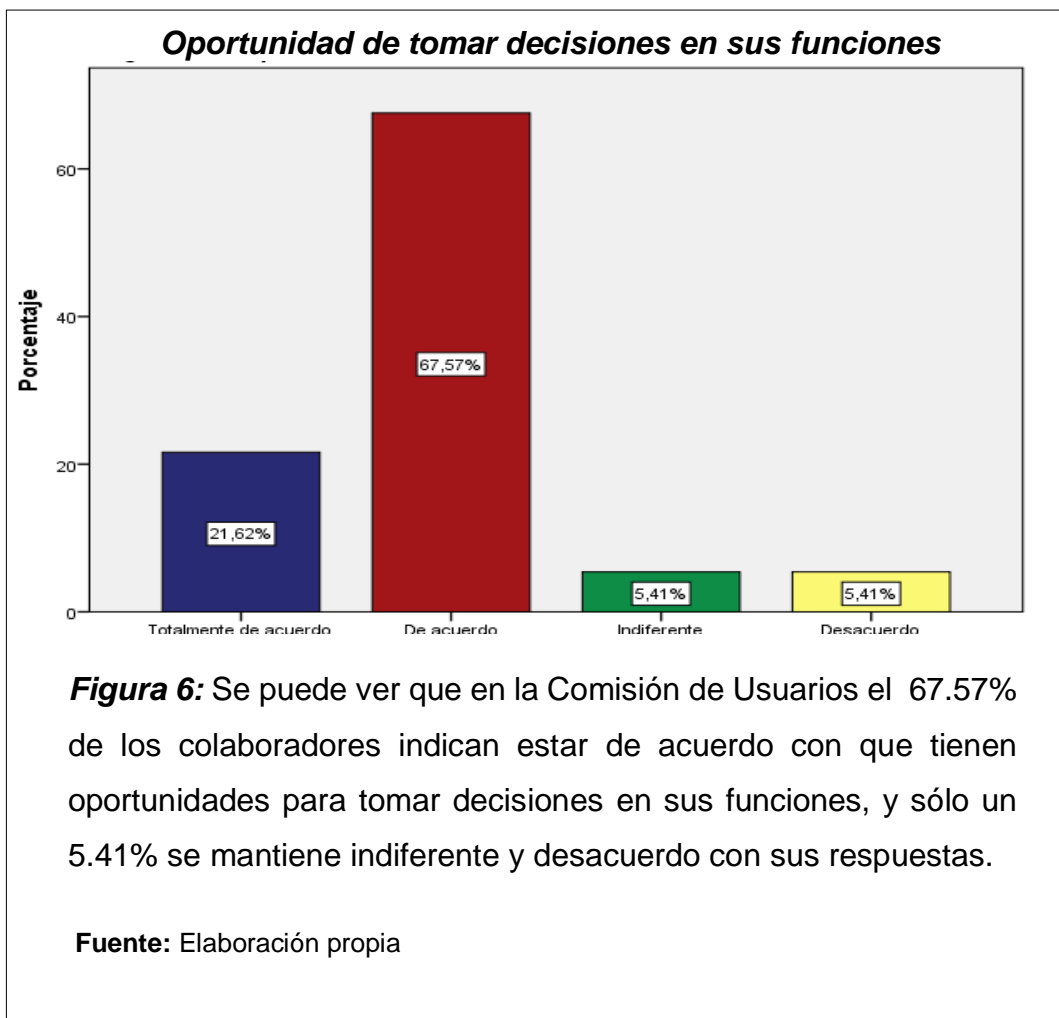


Tabla 9.

Su trabajo es valorado por su supervisor

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	16,2
De acuerdo	26	70,3
Indiferente	5	13,5
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

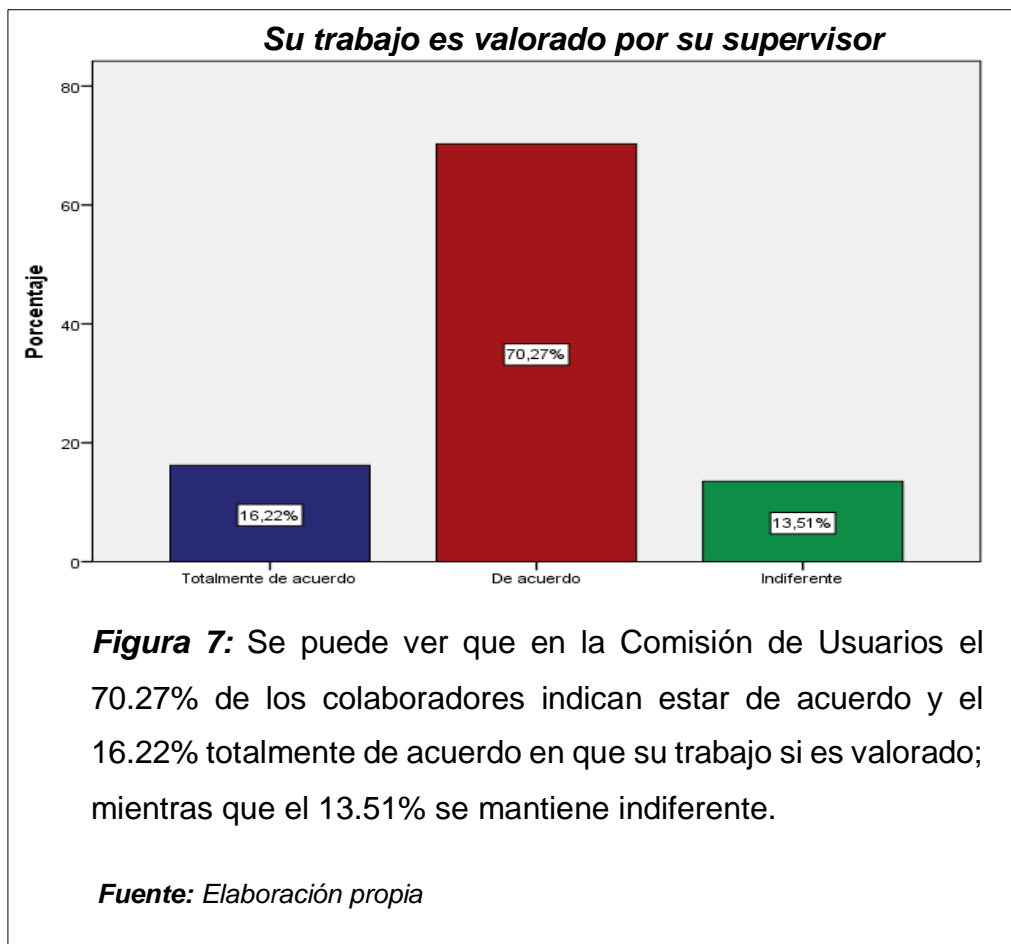


Figura 7: Se puede ver que en la Comisión de Usuarios el 70.27% de los colaboradores indican estar de acuerdo y el 16.22% totalmente de acuerdo en que su trabajo si es valorado; mientras que el 13.51% se mantiene indiferente.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10.

Oportunidad de ascender de puesto

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	31	83,8
De acuerdo	6	16,2
Total	37	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

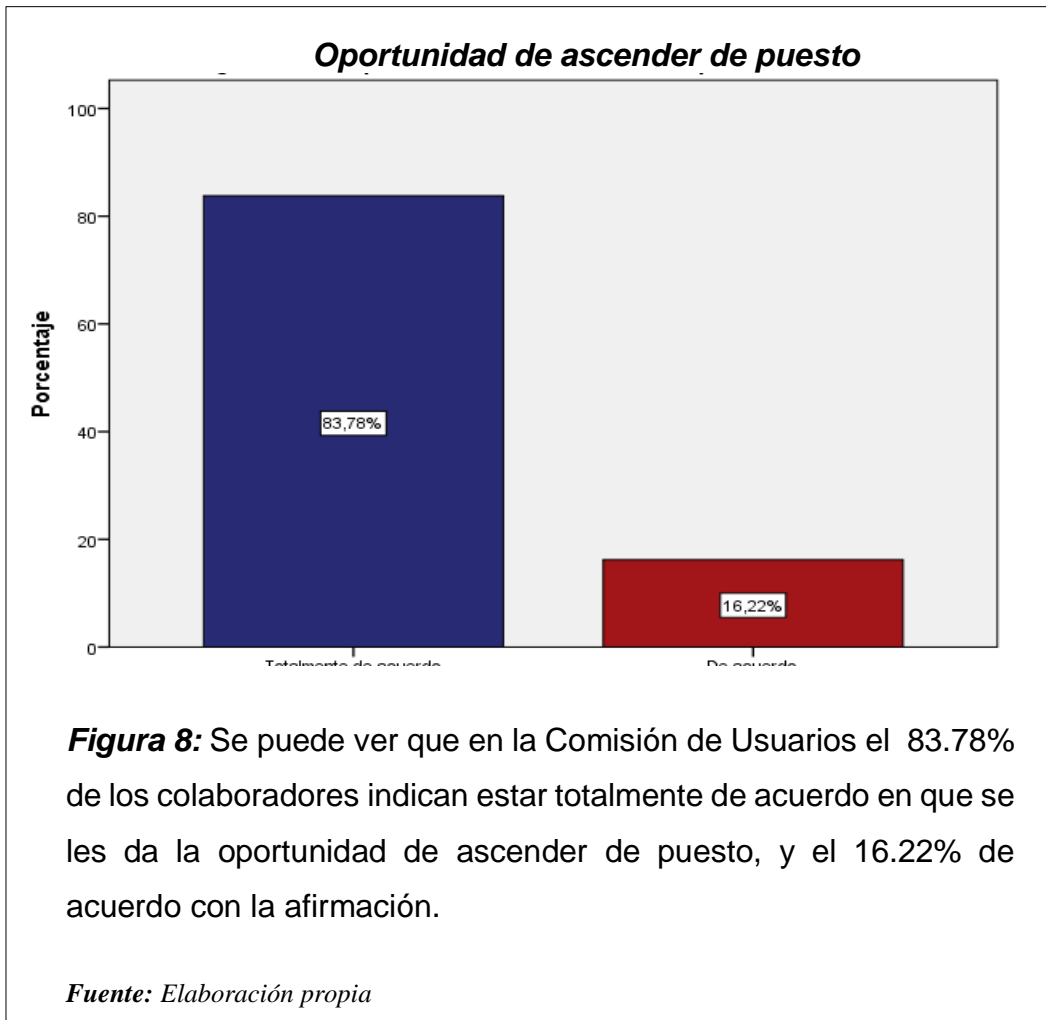


Figura 8: Se puede ver que en la Comisión de Usuarios el 83.78% de los colaboradores indican estar totalmente de acuerdo en que se les da la oportunidad de ascender de puesto, y el 16.22% de acuerdo con la afirmación.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 11.

Puede alcanzar las metas de la comisión

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	29,7
De acuerdo	26	70,3
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

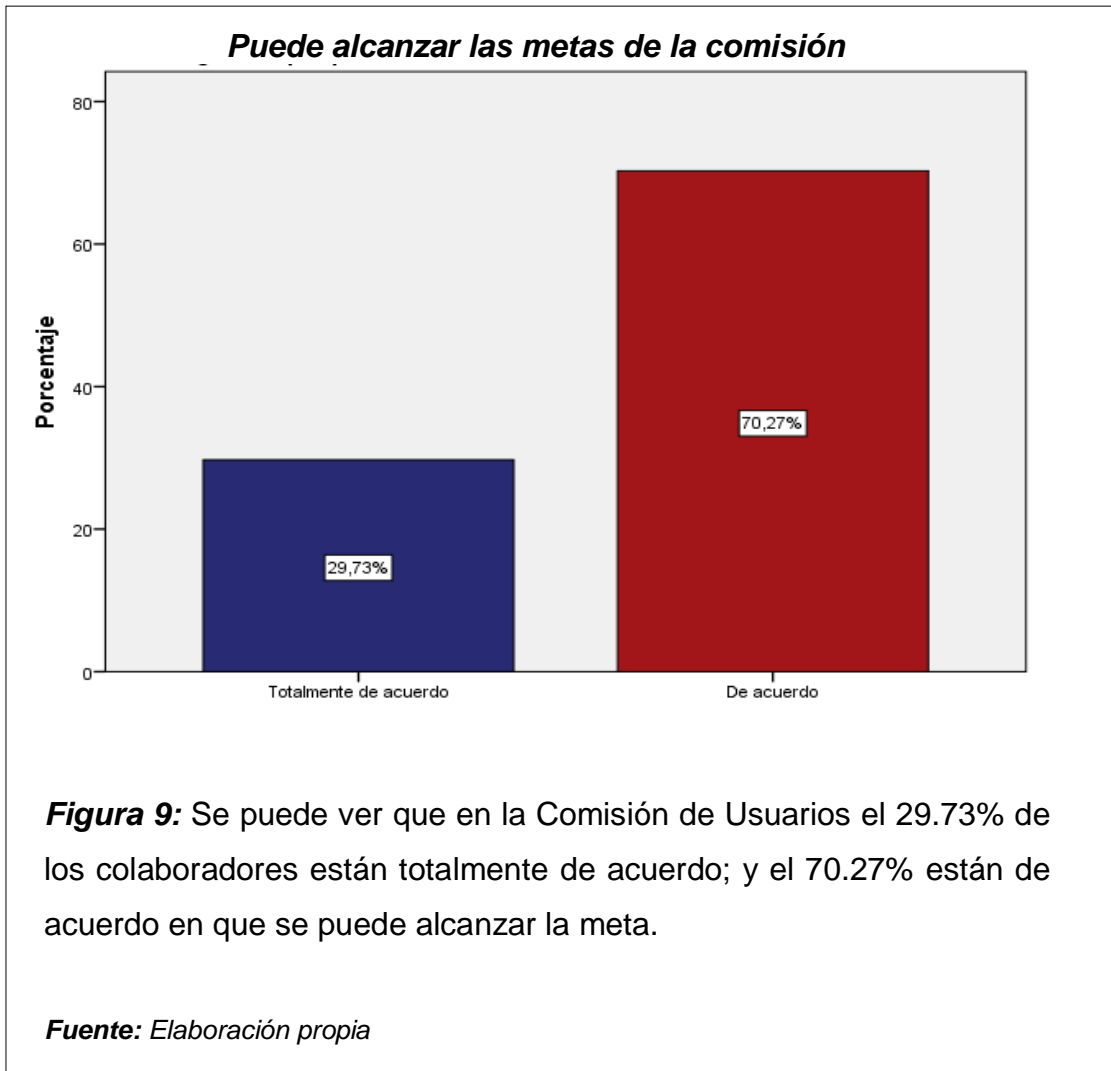


Figura 9: Se puede ver que en la Comisión de Usuarios el 29.73% de los colaboradores están totalmente de acuerdo; y el 70.27% están de acuerdo en que se puede alcanzar la meta.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12.

Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	21,6
De acuerdo	25	67,6
Indiferente	3	8,1
Desacuerdo	1	2,7
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

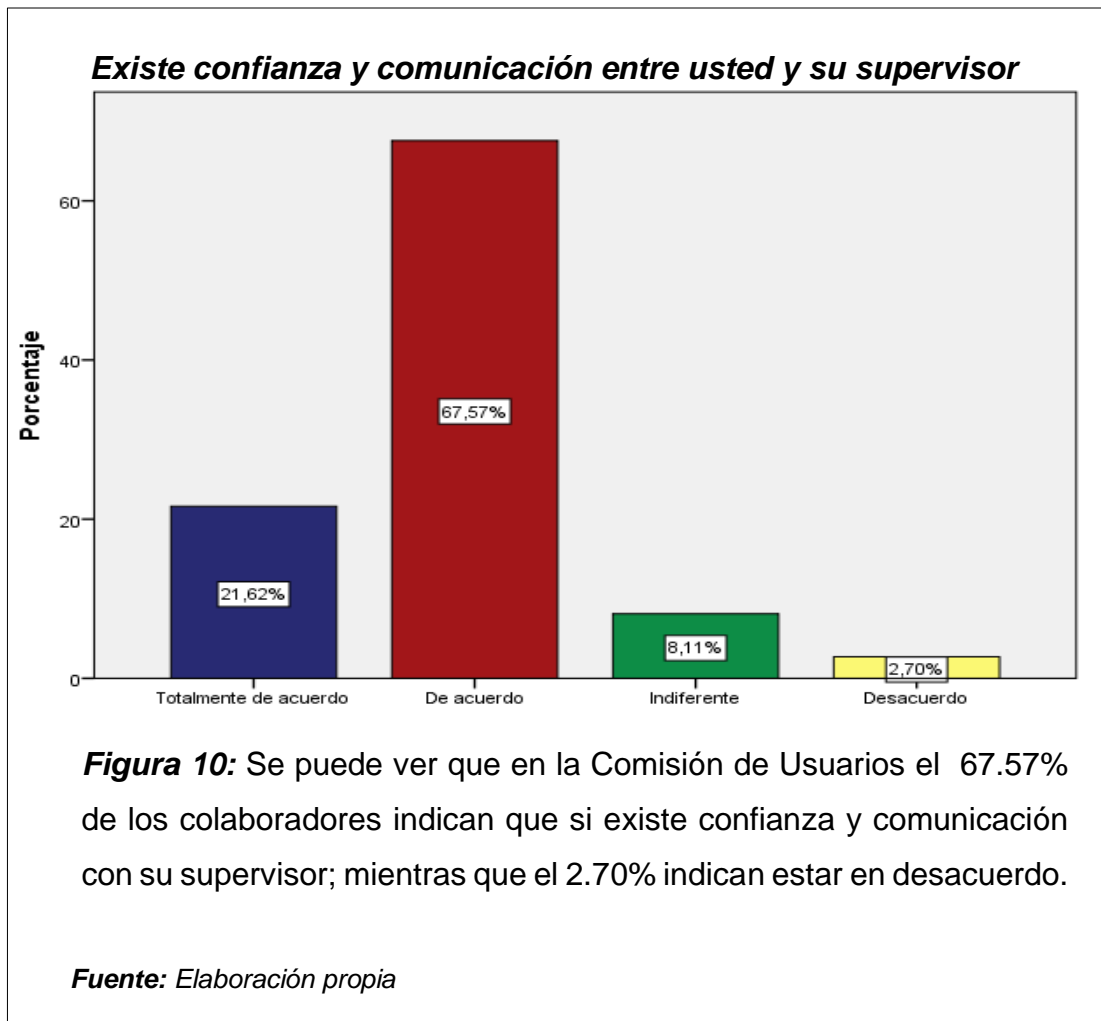


Tabla 13.

El jefe se interesa por su éxito.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	34	91,9
Indiferente	3	8,1
Total	37	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

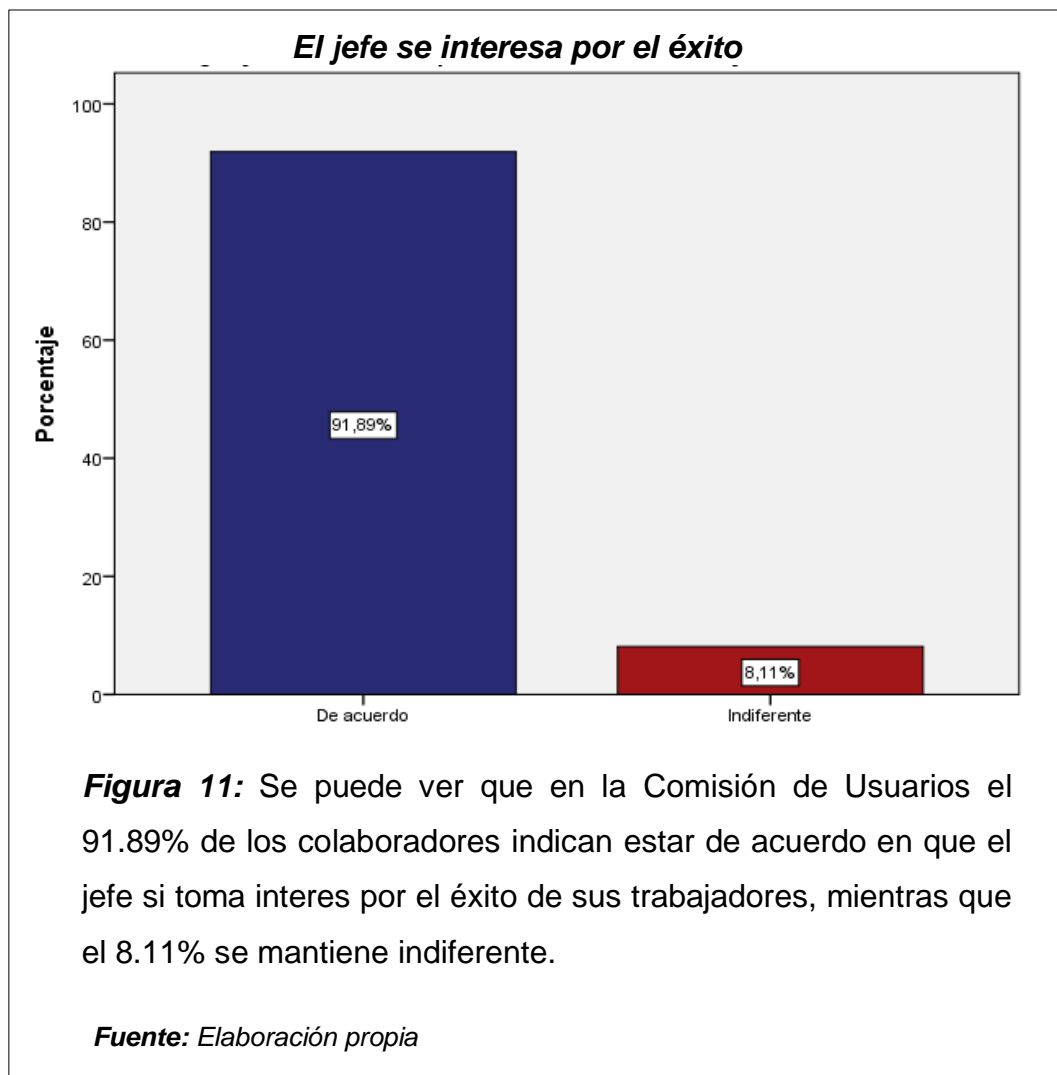


Tabla 14.

Se apoyan entre colaboradores

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	35	94,6
Indiferente	2	5,4
Total	37	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

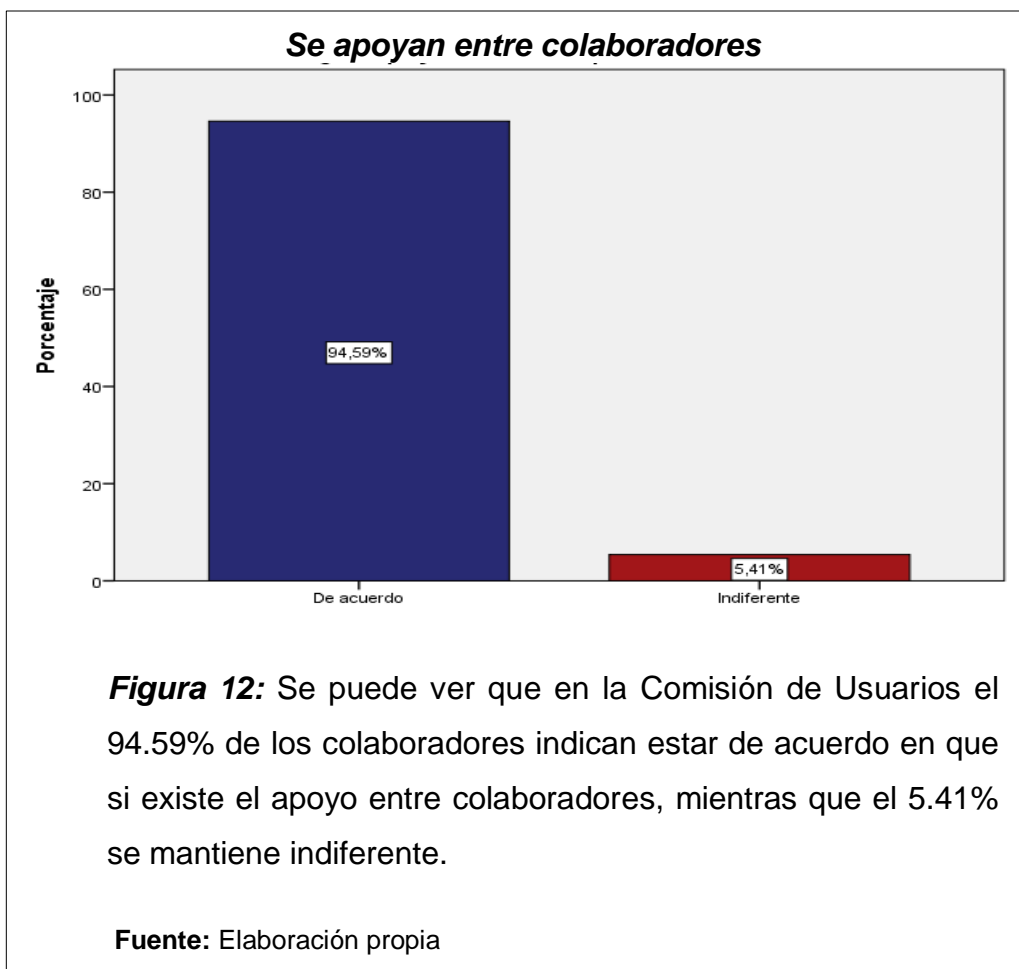


Tabla 15.

Recibe apoyo de su supervisor cuando se presentan diversos obstáculos.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	16,2
De acuerdo	26	70,3
Indiferente	2	5,4
Desacuerdo	3	8,1
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

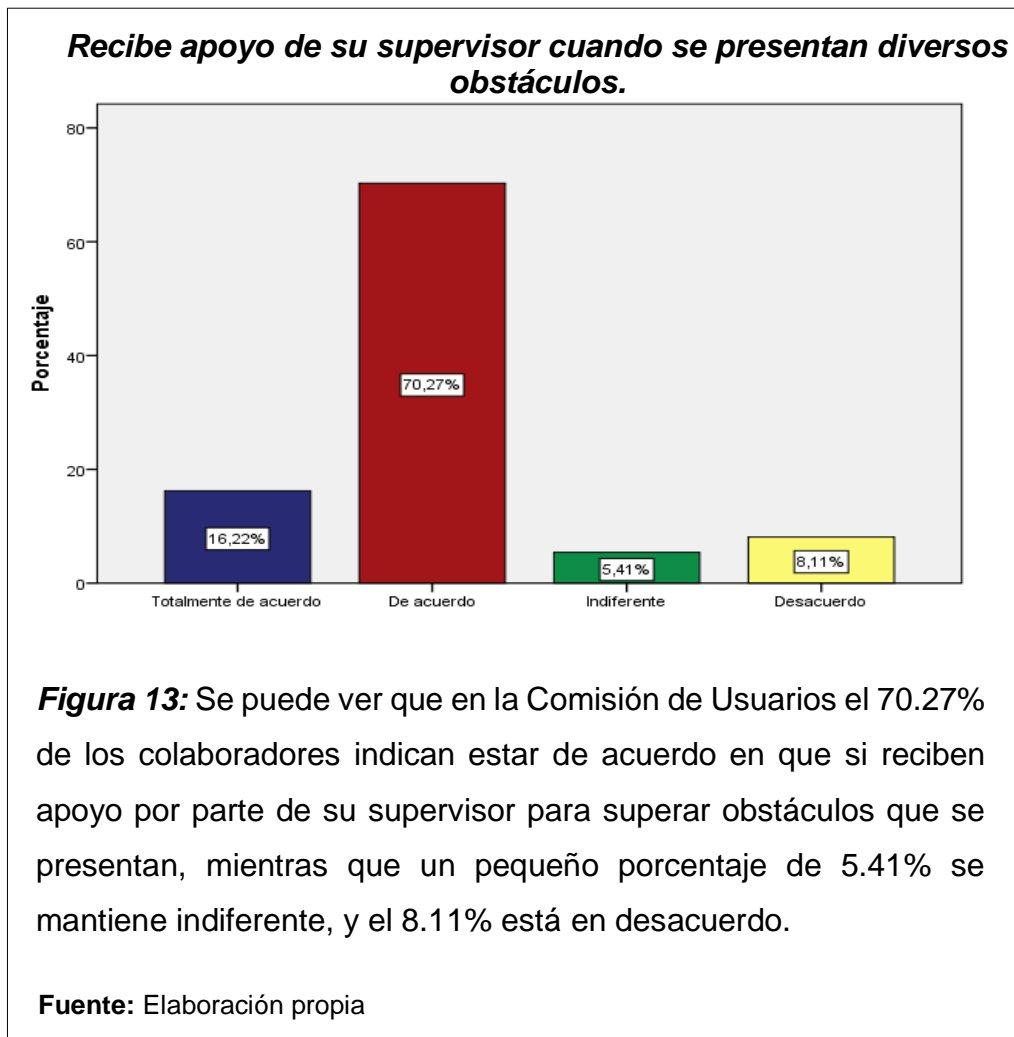


Tabla 16.

Es apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2,7
De acuerdo	30	81,1
Indiferente	6	16,2
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

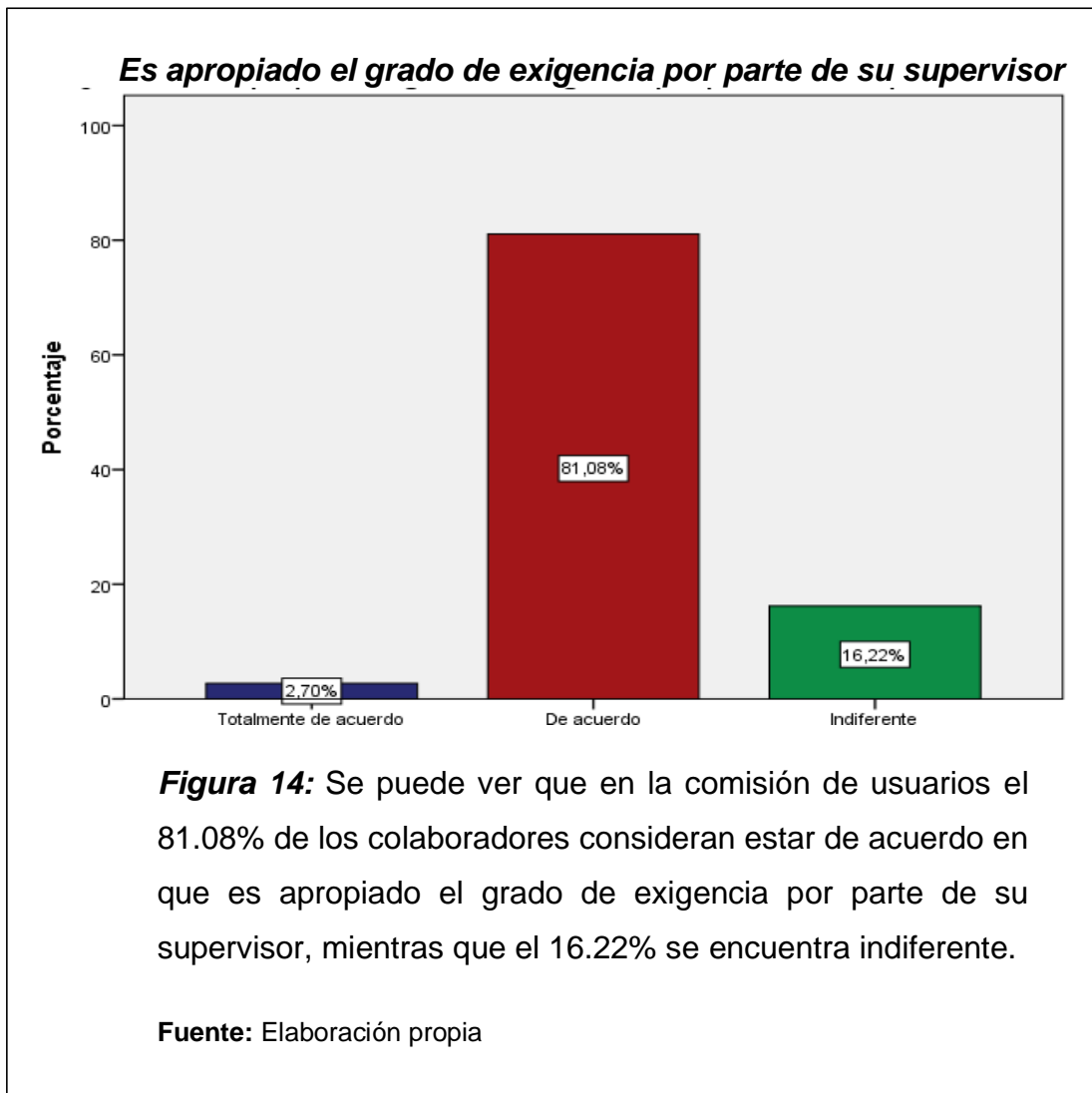


Tabla 17.

Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2,7
De acuerdo	31	83,8
Indiferente	5	13,5
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

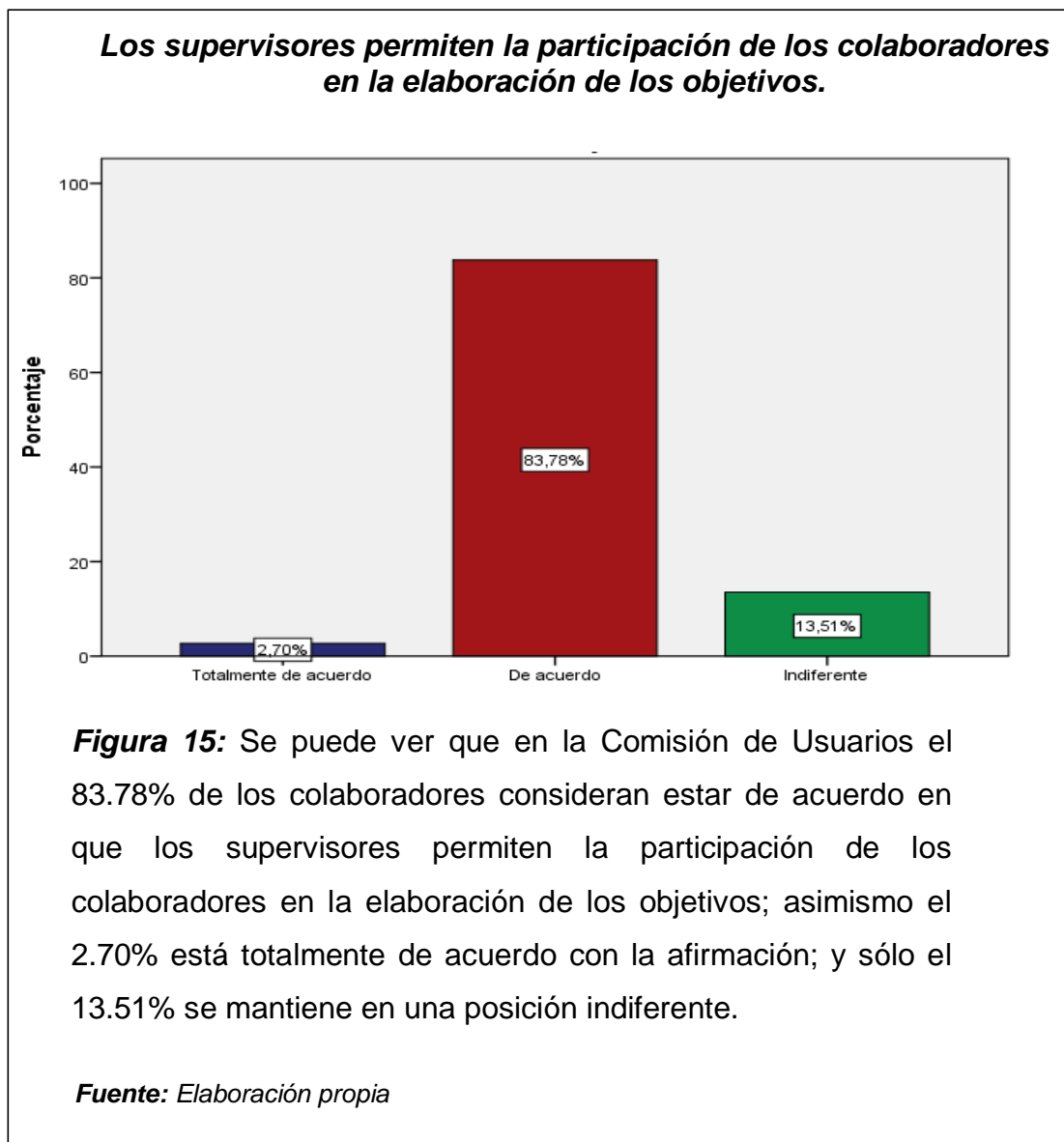


Tabla 18.

Siente orgullo de formar parte de la organización.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	21,6
De acuerdo	22	59,5
Indiferente	6	16,2
Desacuerdo	1	2,7
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

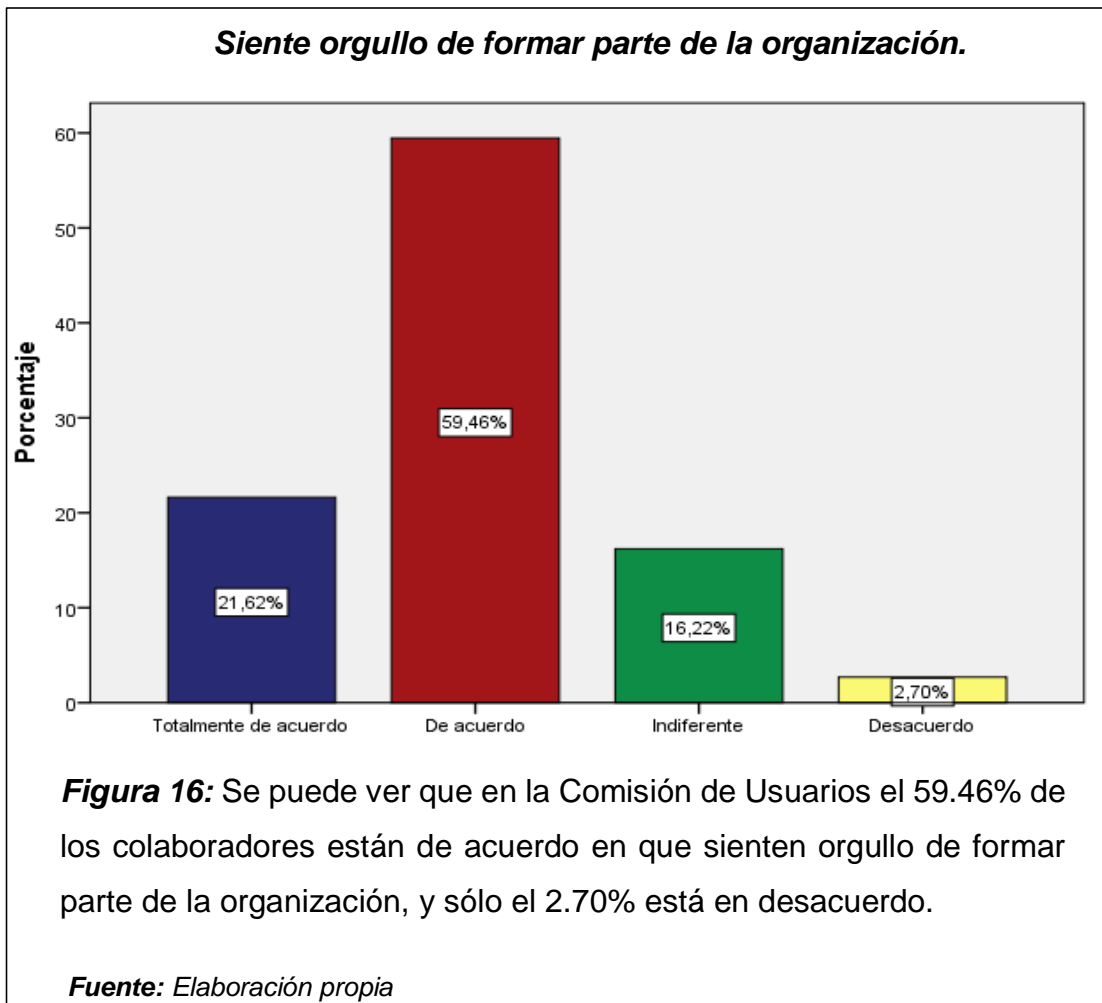


Tabla 19.*Cuadro Resumen del cuestionario dirigido a trabajadores*

Preguntas	Respuestas		
	Favorable	Medio	Desfavorable
¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?	24.32%	21.62%	54.05%
¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?	89.19%	5.41%	5.41%
¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor?	86.49%	13.51%	0.00%
¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Cree que puede alcanzar las metas de la Comisión de Usuarios	100.00%	0.00%	0.00%
¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor?	89.19%	8.11%	2.70%
¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?	91.89%	8.11%	0.00%
¿Se apoyan entre colaboradores?	94.59%	5.41%	0.00%
¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan?	86.49%	5.41%	8.11%
¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor?	83.78%	16.22%	0.00%
¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos?	86.49%	13.51%	0.00%
¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios?	81.08%	16.22%	2.70%
	1113.51%	113.51%	72.97%
INCIDENCIA EN LAS RESPUESTAS	85.65%	8.73%	5.61%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro Resumen del cuestionario dirigido a trabajadores

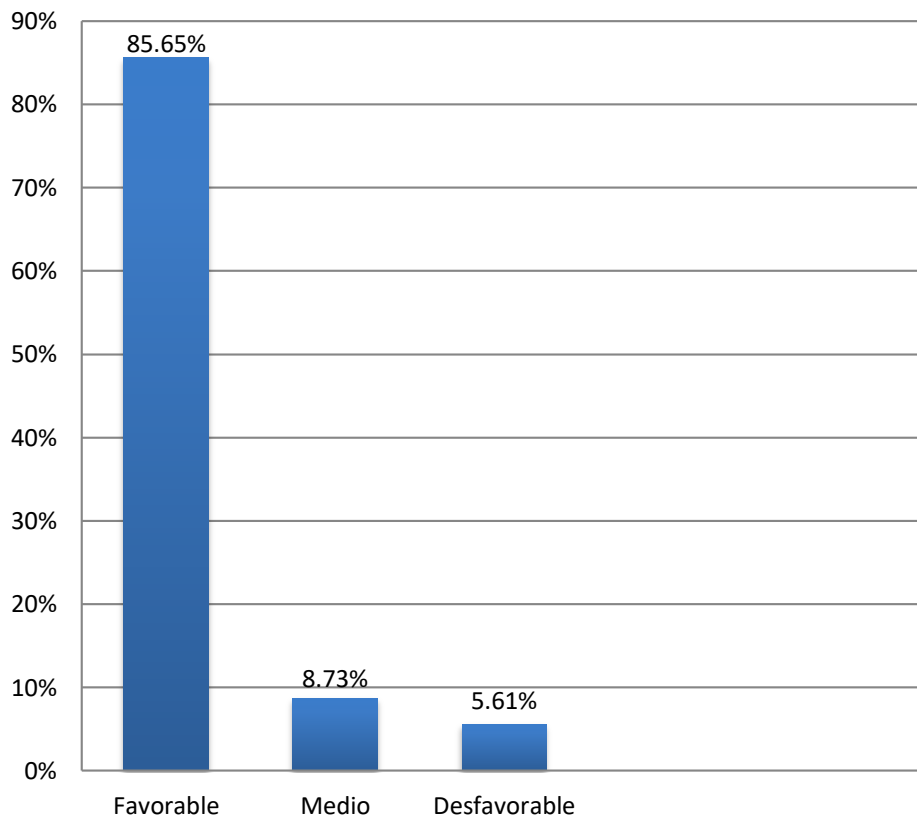


Figura 17: Se puede ver que el clima organizacional de la Comisión de Usuarios, es favorable, debido a que gran parte de los colaboradores señalaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en sus respuestas.

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

La investigación que se ha realizado mediante los parámetros de la Universidad Señor de Sipán, logrando favorablemente los objetivos planteados; los instrumentos empleados fueron confiables, siendo el resultado del coeficiente del alfa de Cronbach 0,747.

Al realizar el análisis de la información, se obtuvo, que la comisión de usuarios tiene un favorable clima organizacional con respecto Sub Sector Hidráulico de Mórrope con un 85.65%.

De la misma manera para el diagnóstico del clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018, se aplicó una encuesta a 37 colaboradores

Donde se pudo describir que el clima organizacional de los colaboradores es favorable debido a que el 86.5% manifestó que cuentan con la información necesaria para desarrollar sus funciones, sin embargo, el 54.1% señaló que los procesos no son cortos por lo que no les ayuda a hacer su trabajo más rápido, pero el 67.6% afirmó que se les da la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones, de la misma manera el 70.3% indicó que su trabajo es valorado por su supervisor, Asimismo, el 83.8% manifestó que en la comisión de usuarios se les da la oportunidad para ascender de puesto, el 70.3% afirmó que pueden alcanzar sus metas, el 67.6% señaló que existe confianza y comunicación entre el colaborador y supervisor, el 91.9% indicó que su jefe le interesa su éxito.

De la misma manera el 94.6% señaló que se apoyan entre colaboradores, el 70.3% recibe apoyo de su supervisor cuando se presentan diversos obstáculos, el 81.1% menciona que es apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor, 83.8%, afirmo que sus supervisores permiten su participación en la elaboración de los objetivos, y el 59.5% se siente orgulloso de formar parte de la organización

Ello se puede contrastar con la teoría de Chiavenato (2011) que indica que “el clima organizacional comprende a creencias y hábitos que se establecen mediante normas, actitudes, expectativas y valores sostiene todos los que conforman la

empresa”; por lo que en el estudio si se ve reflejado ya que los trabajadores de la Comisión de Usuarios mantienen un clima organizacional favorable.

Litwin y Stringer (1978) citado en Gan y Berbel (2007) indicó como dimensiones del clima organizacional: Estructuras, recompensas, responsabilidades (Empowerment), desafíos, relaciones, estándares, cooperaciones, conflictos e identidad; las cuales deben ser evaluadas cada cierto tiempo dentro de la Comisión de Usuarios para corregir aquellos factores que podrían atentan contra el clima organizacional.

Del mismo modo, Likert (1974) citado por Brunet (2011) mencionó que existen cuatro sistemas dependiendo al clima organizacional presente en una compañía, agrupados en dos tipos: autoritario, estando aquí el primer Sistema llamado A. explotador y el segundo Sistema llamado A. Paternalista. Por otro lado, está el Clima participativo, estando aquí el tercer Sistema Consultivo y cuarto Sistema Participación en grupo; considerando que dentro de la de la Comisión de Usuarios se practica este último.

Este estudio también se basa, por estudios, entre ellos Chirinos, Meriño & Martínez (2018), en Colombia, denominado “El clima organizacional en el emprendimiento sostenible” en donde el objetivo es “analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible”, en donde la población y muestra fue de 63 sujetos, haciendo uso de la encuesta; siendo la investigación de tipo cuantitativo, transeccional y descriptivo, se pudo concluir de que “los trabajadores se sienten poco satisfechos con el clima organizacional, ya que se presenta en nivel bajo con un porcentaje del 2.31 % en el emprendimiento sostenible”.

Torres (2018), en Lima, muestra en su investigación “El clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Sede Lima – 2018”, donde la finalidad fue “identificar el nivel del clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Sede Lima-2018”, con 108 colaboradores como población, de la que se obtuvo una muestra de 84 colaboradores, empleándose la encuesta, cuyo trabajo fue cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo, donde se concluyó que “el nivel del clima organizacional en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento sede Lima

adecuado, porque existe una percepción positiva de los colaboradores hacia la empresa y hacia sus supervisores, este en un 77,4%”.

Curo & Ruíz (2018), en Chiclayo, indican en la investigación cuya finalidad fue “Proponer un Modelo de Desarrollo de Competencias para mejorar el Clima Laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo – Lambayeque, para el año 2017”, donde 148 trabajadores fueron la población estudiada, de donde se obtuvo una muestra de 107; haciendo uso de la encuesta; cuyo estudio fue descriptiva – analítica – propositiva; concluyó de que “en los colaboradores Administrativos de la MPCH existe un clima laboral moderado.”

Finalmente, se pudo analizar que en la Comisión de Usuarios el clima organizacional de los trabajadores es favorable, aceptando la hipótesis planteada.

V. CONCLUSIONES

Se analizó que en el Sub Sector Hidráulico de Mórrope el clima organizacional de la Comisión de Usuarios es favorable, indicando un resultado alentador para la empresa.

Se diagnosticó que el clima organizacional favorable para propiciar las relaciones armónicas entre los trabajadores de la Comisión de Usuarios, manteniendo de este modo la disciplina laboral a través del manejo de los conflictos.

Por último, se concluye que el clima organización en la comisión de usuarios es favorable debido a que gran parte de los colaboradores cuentan con la información necesaria para desarrollar sus funciones, se les da la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones, su trabajo es valorado por su supervisor, se les da la oportunidad para ascender de puesto, pueden alcanzar sus metas, existe confianza y comunicación entre el colaborador y supervisor, su jefe le interesa su éxito. Además, se apoyan entre colaboradores, reciben apoyo de su supervisor cuando se presentan diversos obstáculos, es apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor, ya que sus supervisores permiten su participación en la elaboración de los objetivos y se sienten orgullosos de formar parte de la organización.

Cabe indicar que el clima organizacional tuvo mejoras debido a que desde hace dos años atrás se vinieron presentando proyectos de mejora, por tal motivo los resultados recolectados dieron favorables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas.
- Brunet, J (1999). Análisis de percepciones en los recursos humanos, Editorial Mc
Graham
- Chiavenato. (2011). Administración de Recursos Humanos. Lily Solano - 9na
edición.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (octava ed.) México:
McGRAW-HILL/Interamericana
- Chirinos Araque, Y. d., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El
clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista EAN, 61.
- Compajo, L (2001). Análisis perceptual del Clima Organizacional. España: Editorial
McGraw-Hill, Interamericana.
- Curo Azabache, J. M., & Ruíz Galarreta, K. C. (2018). ANÁLISIS DEL CLIMA
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHICLAYO. Recuperado el 13 de Agosto de 2019, de
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5278/Curo%20Azabache%20%26%20Ruiz%20Galarreta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fidias. (2006). El proyecto de Investigación - Introducción a la metodología
científica. Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Finol de Navarro, T., & Nava de Villalobos, H. (1993). Procesos y Productos en la
Investigación Documental. España: Maracaibo: EDILUZ.
- Gan, & Berbel. (2007). Manual de Recursos Humanos. Barcelona: Centaures del
Desert.
- Gallardo, M. (2018). Evaluación de clima organizacional en Limantec Servicios
Profesionales. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16651/1/T-UCE-0007-CPS-036.pdf>

- Guillén, C (2003). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España: Editorial McGraw-Hill, Interamericana
- González, R. (3 de Mayo de 2017). Chile se ubica en el sexto lugar de los países con menor satisfacción laboral en el mundo. *publimetro*. Obtenido de <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2017/05/03/chile-se-ubica-top-10-paises-mayor-insatisfaccion-laboral.html>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw Hill Education.
- Jaramillo, J. (2016). *Clima laboral en técnicos asistenciales de un hospital de la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre*. Tesis de Grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1861/1/TL_JaramilloAdrianzenJuleysi.pdf
- Jimenez, M. (2015). *Evaluación del clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba – Cajamarca en el periodo de Setiembre – Octubre 2015*. Tesis de Grado, Universidad Señor de sipan. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3466/JIMENEZ%20RODRIGUEZ%20MIRIAM%20EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Likert, R. (1974). *Le gouvernement participatif de l'entreprise*. París: Collection Hommes et organisations.
- Litwin, & Stringer. (1978). *Motivation and organizational climate*. Boston.
- Martínez Santiago, G. (28 de Abril de 2018). *Brunoticias*. Recuperado el 26 de Octubre de 2019, de <https://www.brunoticias.com/ambiente-laboral-toxico-en-85-las-empresas-mexico-unam/>
- Maco, J. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia sub regional Bagua*. Tesis de grado, Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5776/Maco%20Tuesta.pdf>

f?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, R. (29 de setiembre de 2018). Especialistas aseguran que el mal clima laboral contagia a trabajadores. Diario Correo. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/miscelanea/especialistas-aseguran-que-el-mal-clima-laboral-contagia-trabajadores-844655/>

Robbins, S (2000). Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica (Séptima ed.) México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

Scipión, R. (2019). Factores del Clima Organizacional que determinan la calidad de servicio en el Centro de Salud Santa Rosa, Red de Salud Chiclayo. Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7582>

Simetrical. (18 de setiembre de 2017). La situación del clima laboral en México. Simetrical. Obtenido de <http://info.simetrical.com/blog/la-situacion-del-clima-laboral-en-mexico>

Suasnavas, M. (2018). Evaluación del clima organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y Parra, Metalectri Cía. Ltda. Tesis de Grado, Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14858/1/T-UCE-0007-PIO54-2018.pdf>

Torres Moreno, L. R. (2018). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado el 06 de Agosto de 2019, de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3272/TRAB.SUF.PROF_Leslie%20Roc%20ado%20Torres%20Moreno.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vargas, R., & Chávez, E. (2 de setiembre de 2019). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? Conexionesan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Zumaeta, J. (06 de Septiembre de 2018). Gestión. Recuperado el 29 de Octubre de 2019, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>

ANEXOS

Anexo 01: Formato T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de noviembre del 2019


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Yamunaqué Bereche Doris del Socorro con DNI 17609232

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
"Clima Organizacional en la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018"
presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Yamunaqué Bereche Doris del Socorro	17609232	

Anexo 02: Declaración Jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Yamunaqué Bereche Doris del Socorro

Apellidos y nombres

17609232 2161803655 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración
Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE – 2018

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Yamunaqué Bereche Doris del Socorro

DNI N° 17609232



Anexo 03: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
¿Cómo es el clima organizacional en la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018?	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar el clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia del buen clima organizacional en las relaciones laborales de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope.</p> <p>Determinar la influencia de una adecuada estructura en los procesos de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope en el clima organizacional.</p>	El clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018 es favorable.	<p>Variable:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Recompensa</p> <p>Desafío</p> <p>Relaciones</p> <p>Cooperación</p> <p>Estándares</p> <p>Conflictos</p> <p>Identidad</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño no experimental;</p> <p>Transversal.</p> <p>Población y muestra</p> <p>37 colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Encuesta – cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 04: Encuesta

Sexo: M F Edad: _____

Tiempo que labora en la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope: _____

Marca con un aspa (X)

N°	Indicador	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
		1	2	3	4	5
1	¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?					
2	¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?					
3	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?					
4	¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor?					
5	¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto?					
6	¿Cree que puede alcanzar las metas de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?					
7	¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor?					
8	¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?					
9	¿Se apoyan entre colaboradores?					
10	¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan?					
11	¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor?					
12	¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos?					
13	¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?					

Anexo 05: Validación de instrumento

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MIRKO MERINO NÚÑEZ
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN - PERSONAL
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20
	CARGO	PTC
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE – 2018		
DATOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
NOMBRES	YAMUNAQUE BERECHÉ DORIS DEL SOCORRO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Analizar el clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Determinar la influencia del buen clima organizacional en las relaciones laborales de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope. Determinar la influencia de una adecuada estructura en los procesos de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope en el clima organizacional.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "D" SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS, "NO" SI NO OPINA; "DA" SI ESTA DE ACUERDO Y "TA", SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 13 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que	

determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

CLIMA ORGANIZACIONAL

<p>1. ¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>—</p>
<p>2. ¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>—</p>
<p>3. ¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>—</p>

<p>4. ¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cree que puede alcanzar las metas de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Totalmente desacuerdo.	
8. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Se apoyan entre colaboradores? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
11. ¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

e) Totalmente desacuerdo.	
12. ¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13. ¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD _____
2. COMENTARIOS GENERALES	

3. OBSERVACIONES



Dr. Mirko Merino Núñez
Doctor en Administración de la Educación
Magister en Administración con mención Mercadotecnia
Licenciado en Administración
CLAD. N° 16064

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 Años
	CARGO	Docente
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE – 2018		
DATOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
NOMBRES	YAMUNAQUE BERECHÉ DORIS DEL SOCORRO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Analizar el clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Determinar la influencia del buen clima organizacional en las relaciones laborales de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope. Determinar la influencia de una adecuada estructura en los procesos de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope en el clima organizacional.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “D” SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS, “NO” SI NO OPINA; “DA” SI ESTA DE ACUERDO Y “TA”, SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 13 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	


CLIMA ORGANIZACIONAL	
<p>1. ¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	
<p>5. ¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>6. ¿Cree que puede alcanzar las metas de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>7. ¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>8. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

<p>c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	
<p>9. ¿Se apoyan entre colaboradores? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>10. ¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>11. ¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>12. ¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la</p>	<p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

<p>elaboración de los objetivos?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	
<p>13. ¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA __13__ N° TD __0__</p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Emma Verónica Ramos Farroñan
	PROFESION	Licenciada en administración Magister en administración
	ESPECIALIDAD	Dr. En ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 años
	CARGO	DTC UCV PIURA
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE – 2018		
DATOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
NOMBRES	YAMUNAUQUE BERECHÉ DORIS DEL SOCORRO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Analizar el clima organizacional de los colaboradores de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope – 2018.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Determinar la influencia del buen clima organizacional en las relaciones laborales de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope. Determinar la influencia de una adecuada estructura en los procesos de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope en el clima organizacional.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “D” SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS, “NO” SI NO OPINA; “DA” SI ESTA DE ACUEDRO Y “TA”, SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 13 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la	

	literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
CLIMA ORGANIZACIONAL	
<p>1. ¿Cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cree que los procesos son cortos y ayudan a hacer el trabajo más rápido?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>4. ¿Considera que su trabajo es valorado por su supervisor?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Le dan la oportunidad de ascender de puesto?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cree que puede alcanzar las metas de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p> <p>e) Totalmente desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Existe confianza y comunicación entre usted y su supervisor?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Totalmente desacuerdo.	
8. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Se apoyan entre colaboradores? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Recibe apoyo por parte de su supervisor para superar los diversos obstáculos que se presentan? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
11. ¿Considera apropiado el grado de exigencia por parte de su supervisor? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

e) Totalmente desacuerdo.	
12. ¿Los supervisores permiten la participación de los colaboradores en la elaboración de los objetivos? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13. ¿Siente orgullo de formar parte de la Comisión de Usuarios Del Sub Sector Hidráulico de Mórrope? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo. e) Totalmente desacuerdo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 13 </u> N° TD <u> 0 </u>
2. COMENTARIOS GENERALES	

3. OBSERVACIONES



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAB N° 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

Anexo 06: Carta de aceptación



R.U.C. N° 20215952925

COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE CHANCAY - LAMBAYEQUE

“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL”

Mórrope, 02 de agosto 2018

CARTA N° 089-2018-CUSSM-P

Señora

DORIS DEL SOCORRO YAMUNAQUE BERECHÉ

ALUMNA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – USS.

Chidayo.-

ASUNTO: AUTORIZO LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRAULICO DE MÓRROPE.

Me dirijo a usted, para saludarla y a la vez manifestarle lo siguiente:

Dando respuesta a su solicitud presentada el 26 de julio 2018, en la cual solicita autorización para levantar información de esta Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope, para elaborar trabajo de investigación del clima organizacional de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de Mórrope.

Conocedores que este trabajo de investigación será en beneficio a la Institución, le brindamos toda la información que usted solicite.

Desoándole éxitos en su vida profesional, me despido de usted.

Atentamente,

COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB
SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE

Aracely Tejedor
PRESIDENTE

Anexo 07: Resolución



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0807-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 24 de julio de 2020

VISTO:

El Oficio N°0267-2020/FACEM-DA-USS de fecha 08/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de trabajo de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR el trabajo de investigación de la egresada de la Escuela Profesional de Administración:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA
1	YAMUNAQUE BERECHÉ DORIS DEL SOCORRO	CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE – 2018	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Carmen Silvia Rodríguez Brando
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carja Angélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 08: Fotos aplicando encuesta







Anexo 09: Reporte TURNITIN

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SUB SECTOR HIDRÁULICO DE MÓRROPE – 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

1%

6

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

www.contactforum.com.mx

Fuente de Internet

1%

Anexo 09: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0807-FACEM-USS-2020**, presentado por el / la Egresado(a), **Yamunaque Bereche Doris Del Socorro**, Titulada **Clima organizacional en la comisión de usuarios del sub sector hidráulico de Mórrope – 2018**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 14 de octubre de 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of several large, overlapping loops and curves, positioned above a horizontal line.

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.