

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EI DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE LA JUNTA DE USUARIOS, SECTOR HIDRAULICO
HUALLAGA CENTRAL-B, PROVINCIA BELLAVISTA,
DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN. AÑO 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Rosario Mozombite, Segunda Manuela

ASESORA: Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73886507

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40281309

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-1731-5212

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Nuñez Furo, Ferdinan	Magister en gestión pública	23003690	0000-0001-8040-9997
3	Gonzales Reyes, Edmundo	Magister en gestión y negocios con mención en tributación	23014981	0000-0003-4062-4208

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **18:00 horas del día 23 del mes de septiembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Nuñez Furo Ferdinan	(Secretario)
Mtro. Edmundo Gonzales Reyes	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° RESOLUCIÓN N° 1054-2021-D-FCOMP-PAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JUNTA DE USUARIOS, SECTOR HIDRÁULICO HUALLAGA CENTRAL-B, PROVINCIA BELLAVISTA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN. AÑO 2019"**, presentada por el (la) Bachiller, **ROSARIO MOZOMBITE, Segunda Manuela**; para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **12 (Doce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **19:00 horas del día 23 del mes de septiembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



William Giovanni Linares Beraún

PRESIDENTE



EL Sr. Sr. FURU FERDINAN NUÑEZ FURO
COORDINADOR ACADÉMICO
E.A.P. CONTABILIDAD Y FINANZAS
FACULTAD LEONCIO PRADO

Mtro. Nuñez Furo Ferdinan
SECRETARIO



Mtro. Edmundo Gonzales Reyes
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres Patricio Rosario Contreras y Manuela Mozombite Salas, porque ellos son el pilar para mi formación profesional, inculcándome valores y deseo de superación.

AGRADECIMIENTO

- ✓ A mi asesora Lic. Adm. Zaida Caycho Gutiérrez por su orientación y por sus conocimientos y tiempo que ha contribuido a encaminar la presente investigación.
- ✓ A la Gerencia General y al personal de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B de la Provincia de Bellavista, por proporcionar la información necesaria para la realización de mi investigación.
- ✓ A los miembros del jurado por su apoyo incondicional que permitió encaminar la presente investigación.
- ✓ A todos los docentes que en el transcurso de los semestres fueron las personas que me instruyeron a través de sus conocimientos y experiencias
- ✓ A mis padres, a mis hermanos por el apoyo brindado durante mi carrera profesional.
- ✓ A todos aquellos que me impulsaron de buena manera en el desarrollo de la investigación, que con su apoyo aportaron conocimiento para este propósito.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. PRÁCTICA.....	17
1.5.2. TEÓRICA	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ÁMBITO INTERNACIONAL	20
2.1.2. ÁMBITO NACIONAL	21
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	25
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	27
2.4. HIPÓTESIS.....	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	31

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	31
2.5. VARIABLES.....	32
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	32
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	32
2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	32
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1. ENFOQUE	33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	33
3.1.3. DISEÑO	33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1. POBLACIÓN	34
3.2.2. MUESTRA.....	35
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
3.3.1. ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	35
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	38
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	40
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	55
4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS	55
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	60
5.1.1. APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRÁULICO HUALLAGA CENTRAL-B, PROVINCIA DE BELLAVISTA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN .	63
CONCLUSIONES	66

RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFIA.....	71
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	32
Tabla 2 Población	34
Tabla 3 Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los usuarios de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista.	36
Tabla 4 Validez del instrumento por juicio de expertos	38
Tabla 5 ¿Los reglamentos de la institución le limitan desarrollar su trabajo?	40
Tabla 6 ¿Los instrumentos de gestión de la Institución: (ROF) y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones?	41
Tabla 7 ¿La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo?	42
Tabla 8 ¿Cuenta la institución con un adecuado clima de trabajo en cada una de las áreas?	43
Tabla 9 Las relaciones interpersonales le permiten percibir su trabajo de manera agradable.....	44
Tabla 10 ¿La institución le otorga incentivos económicos por los resultados obtenidos por su trabajo realizado?	45
Tabla 11 ¿Ofrece la institución beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares?	46
Tabla 12 ¿La institución le retribuye por su trabajo realizado?	47
Tabla 13 Las tareas que realiza le permiten mantener un buen nivel de coordinación con los demás	48
Tabla 14 ¿Con que frecuencia se da el apoyo mutuo en la institución?	49

Tabla 15 ¿Los recursos materiales y tecnológicos que la institución le proporciona son utilizados adecuadamente en su área de trabajo?	50
Tabla 16 ¿El trabajo que realiza le hace ser más productivo?	51
Tabla 17 ¿Demuestra usted habilidades y conocimientos en las tareas realizadas en su área de trabajo?.....	52
Tabla 18 ¿El trabajo que realiza le permite cumplir las metas trazadas?	53
Tabla 19 ¿Cumple a cabalidad las tareas asignadas?	54
Tabla 20 Correlación entre el CO y el DL	55
Tabla 21 Correlación entre la estructura y el Desempeño Laboral	56
Tabla 22 Correlación entre las relaciones y el desempeño laboral.....	57
Tabla 23 Correlación entre la recompensa y el desempeño laboral	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Los reglamentos de la institución le limitan desarrollar su trabajo?	40
Figura 2 ¿Los instrumentos de gestión de la Institución: (ROF) y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones?	41
Figura 3 ¿La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo?.....	42
Figura 4 ¿Se cuenta en la institución con un adecuado clima de trabajo en cada una de las áreas?.....	43
Figura 5 Las relaciones interpersonales le permiten percibir su trabajo de manera agradable.....	44
Figura 6 ¿La institución le otorga incentivos económicos por los resultados obtenidos por su trabajo realizado?	45
Figura 7 ¿Ofrece la institución beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares?	46
Figura 8 ¿La institución le retribuye por su trabajo realizado?.....	47
Figura 9 ¿Las tareas que realiza le permiten mantener un buen nivel de coordinación con los demás?.....	48
Figura 10 ¿Con que frecuencia se da el apoyo mutuo en la institución?	49
Figura 11 ¿Los recursos materiales y tecnológicos que la institución que le proporciona son utilizados adecuadamente en su área de trabajo?	50
Figura 12 ¿El trabajo que realiza le hace ser más productivo?	51
Figura 13 ¿Demuestra usted habilidades y conocimientos en las tareas realizadas en su área de trabajo?.....	52
Figura 14 ¿El trabajo que realiza le permite cumplir las metas trazadas? ...	53
Figura 15 ¿Cumple a cabalidad las tareas asignadas?	54

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo dar ha conocer la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin año 2019. Esta se enmarcó en el enfoque cuantitativo y cualitativo a un nivel descriptivo y como técnicas se utilizaron: la encuesta, la entrevista y el análisis estadístico. La investigación tiene diseño no experimental, transversal-correlacional, porque se describe las relaciones de dos o más variables en un contexto determinado. Se utilizó un tipo de muestro no probabilístico e intencional, conformada por 21 trabajadores de la Junta de Usuarios en sus respectivas áreas funcionales. Como técnica para la obtención de datos se utilizo la encuesta basada en un cuestionario de preguntas estructuradas relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores, para luego su procesamiento, interpretación, análisis, y contrastación respectiva lo cual nos permitió determinar la relación del “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin año 2019., obteniéndose una correlación débil positiva de Spermean de 0.095 , lo que indica que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Palabra clave: Clima Organizacional, desempeño laboral, estructura, relaciones interpersonales, recompensa y cooperación.

ABSTRACT

The objective of the research is to make known the relationship between the Organizational Climate and the Work Performance in the Personnel of the Board of Users of the Hydraulic Sector Huallaga Central-B, Province of Bellavista, Department of San Martin in 2019. This was framed in The quantitative and qualitative approach at a descriptive level and as techniques were used: the survey, the interview and the statistical analysis. The research has a non-experimental, cross-correlational design, because it describes the relationships of two or more variables in a given context. A non-probabilistic and intentional type of sampling was used, made up of 21 workers from the Users' Board in their respective functional areas. As a technique for obtaining data, the survey was used based on a questionnaire of structured questions related to the variables, dimensions and indicators, for later processing, interpretation, analysis, and respective contrast, which allowed us to determine the relationship of the "Organizational Climate and Labor Performance in the Personnel of the Huallaga Central-B Hydraulic Sector Users Board, Bellavista Province, San Martin Department in 2019, obtaining a weak positive correlation of Spearman of 0.095, which indicates that the organizational climate is not significantly related to job performance.

Key word: Organizational climate, job performance, structure, interpersonal relationships, reward and cooperation.

INTRODUCCIÓN

En el actual contexto de un mundo globalizado tan competitivo el Clima Organizacional (CO) asume un papel relevante, algunos elementos del clima organizacional se transforman y posibilitan a una institución ser exitosa. Por tal motivo en el medio empresarial han venido implementado ciertas estrategias que generan un adecuado clima organizacional, permite desarrollar al personal todas sus competencias, que también incluyen relaciones interpersonales, capacidades intelectuales y destrezas, Lo que facilita y permite alcanzar los propósitos de la institución.

Great Place to Work (2011) desarrolla como organización investigaciones que evalúa temas asociados al desarrollo laboral de cuarenta países para calificar el clima organizacional. Un excelente espacio de trabajo orienta los trabajadores hacia los objetivos fundamentales de una organización; mientras que uno pésimo crea un ambiente de trabajo no propicio, crea conflictos y de rendimiento bajo.

La investigación titulada: “El clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019, asume como el problema general partiendo la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019?

La Junta de Usuarios del Sector Hidráulico (JUSH) Huallaga Central-B de la Provincia de Bellavista es una institución que actualmente viene prestando los servicios de agua a los usuarios, quienes perciben a la institución con un inadecuado clima organizacional que mayormente los limita a tener un buen desempeño laboral, lo cual se refleja en el

desarrollo de sus actividades y labores en sus áreas de trabajo, para ello la presente investigación se centró en identificar esa relación, que posteriormente ha permitido brindar recomendaciones que mejoran el contexto relacionado a lo organizacional en la JUSH.

En tal sentido ha sido pertinente desarrollar el presente estudio con el proposito de determinar si se relaciona el Clima Organizacional (En lo sucesivo CO) y el Desempeño Laboral (En lo sucesivo DL) en el personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, asi como brindar una propuesta de solucion al problema en estudio.

La estructura del proyecto se dividió así: Capítulo I, se plantea el problema de la investigación, la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación limitaciones y la viabilidad de la investigación. Capítulo II, constituido por el marco teórico, antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis, las variables dependiente e independiente y la operacionalización de variables. Capítulo III, se presenta el marco metodológico, tipo de investigación, enfoque, alcance, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el capítulo IV, se desarrollan los resultados. Y finalmente el capítulo V, donde se efectúa la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones de la investigación, también se presentan y contrastan los resultados del trabajo de campo con la bibliografía presentada en las bases teórica.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las empresas en sus actividades diarias se preocupan de los factores, que no permiten que sean más eficientes, siendo el Clima Organizacional, uno de estos, debido a que se relaciona a las conductas de los individuos y su desempeño laboral en las distintas áreas. En el Clima organizacional surgen diferentes factores que producen cambio de conducta tales como: la falta de motivación, formación, comunicación, liderazgo, las relaciones entre los trabajadores. Es necesario una mayor observación a todos estos elementos porque el recurso humano es el componente principal para alcanzar la misión y visión de la institución.

Según Brunet (2011) muchas empresas se observan a los dirigentes muy empeñados en aumentar el capital económico, prestan poca atención aquello que influye en el comportamiento del personal que labora, específicamente su motivación y satisfacción. Lo psicológico del recurso humano pasa a un segundo plano, enfocándose hacia lo estructural y no en los aspectos organizacionales.

Tal es así que en la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B de la Provincia de Bellavista, el personal actualmente viene percibiendo que el adecuado CO es el ambiente existente alrededor de ellos. Por supuesto relacionado a las metas y objetivos de los trabajadores señalando de manera específica las motivaciones desde sus propiedades en el ambiente organizacional. Un excelente Clima Organizacional permite al recurso humano de la organización desarrollar los propósitos de la organización, un empleado motivado es eficiente y trabaja mejor, incrementando la productividad y el servicio prestado a los usuarios de la organización.

Es cierto que el Clima Organizacional a lo interno crea el contexto de trabajo de esta. En esto influyen factores como las herramientas tecnología, normas,

el liderazgo, entre otros. Modificando la actuación de los empleados, su rendimiento, así como la producción de la organización. (Chiavenato, 1990)

La Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B de la Provincia de Bellavista es una institución que actualmente viene prestando los servicios de agua a los usuarios, quienes perciben a la institución con un inadecuado clima organizacional que mayormente los limita a tener un excelente desempeño en trabajo, lo que se ve reflejado en un mal servicio a los clientes, percibido por las continuas quejas presentadas.

Por tal motivo realizar este estudio tiene como propósito determinar como influye el Clima Organización en el Desempeño Laboral en el personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, así como brindar una propuesta de solución al problema en estudio.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, ¿2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿Cómo se relaciona a la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, ¿2019?
- ✓ ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales es y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019?

- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre la cooperación y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Comprender la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.
- ✓ Comprender la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.
- ✓ Comprender la relación que existe entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.

- ✓ Comprender la relación que existe entre la cooperación y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. PRÁCTICA

Desde el punto de vista práctico, esta justificada porque ayudará a mejorar desde lo laboral el rendimiento del personal de la Junta Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, promoviendo su participación. Así mismo contribuirá en mejorar el clima organizacional que se viene dando dentro de dicha Junta, o que a su vez permitirá el buen desenvolvimiento y desempeño de los empleados en sus actividades cotidianas. Servirá también como referencia para el estudio y comprensión de cómo se debe administrar. Entonces, la investigación cobra mayor relevancia porque será de mucho beneficio para la Junta Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, toda vez que permita absorber un estilo gerencial dirigido a considerar al trabajador por su conocimiento, capacidades, habilidades, destrezas y experiencia que posee, para asumir los retos que se presenten por los diferentes cambios, que suelen darse en un mercado tan competitivo. Su importancia también radica en que mediante el desarrollo del trabajo se conocerá de que forma el CO se relaciona con el DL del personal de la Junta de Usuarios proveyéndolos de propuestas de soluciones al problema planteado, permitiéndole mejorar las capacidades centrales y distintivas del personal de la Junta, y ello coadyuvará al mejor desempeño y rendimiento en sus labores.

1.5.2. TEÓRICA

Se efectúa una investigación del Clima Organizacional, como una estructura constituida por diferentes dimensiones como son: la estructura, relaciones y recompensa, lo que comprende como factores

fundamentales para la Junta de Usuarios, contando estos con capacidades, destrezas, habilidades y la debida experiencia que genere valor para la dicha institución. Es importante la investigación porque va a permitir fundamentar la teoría sobre los conceptos del clima organizacional, estableciendo una mejor propuesta y partiendo de las diferentes consultas documentales relacionadas al tema propuesta en la investigación. La investigación constituirá un instrumento para la aplicación de conocimientos desarrollados en el proceso de formación académica en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

No se han presentado inconvenientes que pudieran haber sido un obstáculo para su desarrollo.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se dispone de los materiales tales como documentos, personal humano, recursos económicos y la tecnología para su desarrollo.

• Recursos Bibliográficos:

Se ha contado con los recursos que permite las TIC mediante el internet, con la bibliografía necesaria que ha permitido obtener datos nacionales e internacionales del tema de investigación.

• Recursos Humanos:

Se ha contado con el recurso humano y Junta de Usuarios, como apoyo para la ejecución del estudio, quienes proporcionaron los datos o información completa para el desarrollo de la investigación.

▪ Recursos Económicos:

Es viable desde lo económico, porque no requiere de financiamiento alguno para el estudio del problema planteado.

▪ **Recursos Tecnológicos**

Para procesar los datos obtenidos de los instrumentos aplicados, se utilizará una computadora, impresora, internet y programas (Excel, Word y otros).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En diversas investigaciones en la Universidad de Huánuco en su biblioteca de la sede Tingo María, como en otras instituciones universitarias, se evaluaron los antecedentes de trabajos de investigación por nivel, están de forma descendente, comenzando por antecedentes Internacionales, luego por antecedentes Nacionales y por ultimo los antecedentes Locales. Los antecedentes se relacionan con el trabajo, a continuación, se presentan:

2.1.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

Uría, D. (2008) trabaja ´el clima de la organización y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ande las Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato´, Ecuador. Las conclusiones más relevantes son: la utilización de un programa dirigido al clima organizacional permitirá mejorar, fortalecer el liderazgo y el empleado se identificó con la empresa, mediante sus logros individuales y de equipo que serán reconocidos por la organización. Una buena comunicación ha fomentado su participación y evitando resistencia a los cambios y mejoras, todo ello posibilita a la institución establecer el ambiente y el desempeño laboral.

Sierra G. (2015). En su investigación intitulada “Clima laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Guatemala. Es un trabajo del tipo descriptivo, el propósito fue identificar el Clima Laboral de los colaboradores en el área administrativa del Hospital Regional de Cobán, utilizan una lista de chequeo en el área de estudio. Se trabajó una muestra de veintinueve (29) personas (16 mujeres y 13 hombres) utilizando una encuesta permitió conocer y establecer que el Clima Laboral es apropiado. Lo que permite promover un clima laboral favorable en todas las áreas del hospital, repercute en la calidad de servicio prestada.

Linacero, M. y Vallejo, P. (2003) en su tesis relacionada con los recursos humanos su administración en institutos educativos privados y como se relacionan con el rendimiento del trabajador. La investigación fue a un nivel descriptivo y explicativo de corte transaccional, concluyendo que el desempeño mejorara si se tiene una dependencia administrativa encargada del recurso humano, cuando se cuenta con un clima laboral propicio y ergonómico para los trabajadores, lo que impacta su rendimiento. Es importante y necesaria la creación de estas dependencias a la mayor brevedad posible en aquellas instituciones que no lo tienen.

Pineda, Y. (2004) en su investigación sobre “el Clima Organizacional su importancia y el rendimiento laboral de empleados de una Institución de Administración de justicia publica” en Guatemala. El objetivo fue identificar los elementos del clima organizacional, relaciones interpersonales mediante ellas establecer causas relacionadas al rendimiento laboral. Ciertos factores del Clima Organizacional concluyen que son importantes para los trabajadores, como lo son el ambiente y equipos adecuados para las funciones que desempeñan, dado que estos contribuyen a un desempeño laboral más eficaz. Se evidencio que el personal del Ministerio Público, mantienen relaciones interpersonales inadecuadas, promoviendo un clima de descontento y apatía, ello esta relacionado con la comunicación, el liderazgo, el desconocimiento de propósitos y valores morales, pocas situaciones para la superación laboral, el no reconocer y motivar al trabajador por parte de la organización.

2.1.2. ÁMBITO NACIONAL

Solano (2017) en su tesis titulada “Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui,” año 2017, este concluye el Clima Organizacional, es inadecuada, por el incumplimiento e irresponsabilidad y relaciones interpersonales. El desempeño laboral dada las actitudes del trabajador es de un nivel bajo, con respecto al desarrollo de sus labores. El autor

establece la relación del clima, conducta, relaciones Interpersonales y el desempeño de los trabajadores de esta institución.

Quispe (2015) en su tesis trabajo "el clima de la organización y desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pacucha en Andahuaylas". Es cuantitativa, no experimental y a la vez correlacional, el propósito del trabajo determino la relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral, relacionado a la productividad, eficacia y eficiencia laboral. Determino la relación entre comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. Se demostró la existencia de la relación entre la toma de decisiones autónomas y la productividad de los colaboradores de la organización previamente mencionada.

Espejo, (2016), efectúa una tesis titulada la influencia del "Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín 2014", determino la influencia que estas tienen sobre los trabajadores. De nivel descriptivo, explicativo, mediante un enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo, se efectúa un análisis sistemático a cada variable por separado y como un todo. El investigador concluye que el CO influye directamente en su ejercicio laboral del recurso humano, si se posee una inadecuada estructura para el trabajador, altamente burocrática.

Ortega C. (2015) desarrollo una investigación sobre las competencias laborales y "el Clima Organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos". Concluye que están relacionadas e influyen en el personal de las instituciones educativas universitarias tecnológicas privadas de ubicadas en Lima, Perú. Cuando se mide el clima organizacional se debe conocer los factores que pueden afectar los aspectos que no permiten que mejoren el Clima Organizacional.

Medina, A. (2017), se enfoca en "el desempeño de los trabajadores en el contexto laboral de la Municipalidad Provincial del Santa". Chimbote

donde realizo una investigación, concluye que se evidencia un crecimiento y deficiente en el contexto laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Alves. (2000) lo presenta como el contexto donde concluyen trabajadores satisfechos y motivados en alcázar las metas de una empresa, así mismo indica que una comunicación adecuada con respeto, compromiso, ambiente laboral adecuado y donde predomine la satisfacción, son elementos que fortalecen un clima laboral favorable.

Para Chiavenato (2009) el clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre el recurso humano de la organización y él nivel de motivación de sus integrantes. Mientras más alto sea, en la organización aumenta e influye en el ánimo, interés, colaboración del personal que labora. Cuando es baja el clima organizacional descende, está relacionado con los niveles de motivación existente en la organización.

Chiavenato (2009) expresa que el Clima Organizacional dentro de una organización, representa la influencia del ambiente de trabajo sobre la motivación del empleado, mediante las características presentes en el trabajo, que influye en su conducta. Es favorable cuando se satisfacen las necesidades a los trabajadores influye en la motivación del recurso humano. También es una percepción sobre el entorno de la empresa, así como su calidad hace que los trabajadores disfruten lo que hacen y se sientan a gustos con las relaciones personales desarrolladas.

Para Goncalves A. (1997) es la cualidad que posee el ambiente organizacional, que es percibido o experimentado los miembros de la organización e influyen en su comportamiento. Estos trabajarán bien, si este se siente bien y con todo en su área de trabajo. Este es determinante a partir de las decisiones tomadas por una organización en interior de ella, el como se ejecutan o cómo se aplican.

Navarro y García (2007) una institución exitosa depende de la forma que sus empleados perciben el Clima Organizacional. Es adecuado cuando le permite y ofrece posibilidades para el desarrollo de su trabajo, brindándole estabilidad e integración en el trabajo. Es negativo cuando observan que sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la organización no están bien equilibrados.

Para Litwin y Stinger (1978), citado en Quispe (2016) el Clima Organizacional posee nueve dimensiones basadas:

- a) Estructura, reglas normas y procedimientos de la empresa
- b) Empoderamiento
- c) Premios.
- d) Competencia.
- e) Contactos interpersonales.
- f) Apoyo mutuo.
- g) Conflictos.
- h) Identidad.

Estas dimensiones rigen las relaciones de los empleados de la organización.

2.2.1.1. ESTRUCTURA

Para Goncalves A. (1997) es el conjunto de normas establecidas en los manuales de procedimiento en su lugar trabajo. Puede percibirse como el nivel de la burocracia que maneja la organización.

Gaspar (2011) se refiere a las normas, delimitaciones y estructura organizacional de la institución. Permite que el recurso humano este cómodo para el desarrollo de sus tareas, seleccionar individuos idóneos es importante, ello ayudará a lograr las metas de manera eficiente.

2.2.1.2. RELACIONES

Para Goncalves A. (1997) es la percepción que posee el recurso humano del ambiente de trabajo y relaciones entre los trabajadores adecuadas, estas generan a la organización un excelente clima laboral. Es la relación establecida entre la estructura jerárquica de la organización y el colectivo de trabajadores de una institución, empresa u organización.

2.2.1.3. RECOMPENSA

La percepción que posee el recurso humano sobre la compensación salarial por el trabajo bien efectuado. Estrategia que una organización utiliza como premio al buen desempeño de sus trabajadores. La recompensa puede producir un ambiente de trabajo adecuado, siempre y cuando el llamado de atención o penalización no sea frecuente al empleado al hacer su trabajo, aun haciendo un trabajo no apropiado se le debe incentivar a mejorar su rendimiento laboral. (Goncalves A.1997).

2.2.1.4. COOPERACIÓN.

Para Goncalves A. (1997) puede definirse como un estado de animo que esta presente en los trabajadores, puede definirse a partir de la existencia de ayuda, apoyo entre los trabajadores.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Robbins, S. (2004) Característica intrínseca al trabajador mediante la cual manifiesta sus competencias laborales, relacionadas al conocimiento, competencias, antigüedad, conductas, actitudes entre otras. Este contribuye con los resultados esperados por la institución a partir de las metas productivas y de prestación de servicio.

Según Chiavenato (2009) se refiere a lo que hace el trabajador, que está relacionada a la eficacia, efectividad y productividad con que se efectúa en un tiempo específico sus actividades laborales. El

desempeño laboral como el rendimiento en la jornada laboral, atender perfectamente con la higiene ocupacional y la seguridad, así como tener presente ciertas cualidades individuales necesarias en el para los cargos que ocupan. Para un buen desempeño laboral se debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde el recurso humano pueda evaluado adecuadamente.

2.2.2.1. EFICIENCIA LABORAL

Para Chiavenato (2004) es la relación o manejo correcto de la materia prima o recursos para la producción con que se cuenta en la organización.

Coulter (1996), citado por Robbins y Coulter (2005) significa maximizar los resultados con una baja inversión. Para Robbins y Coulter (2005) es la eficiencia relacionada con el desempeño del trabajador y a la relación entre los productos finales y los insumos iniciales.

Para Manene (2013) es la capacidad que poseen los trabajadores para cumplir los objetivos a través del manejo óptimo de los todos los medios a su alcance. Es un criterio empleado para establecer la forma en que se labora, es una medida que relaciona los recursos utilizados para poder lograr un objetivo. Es una parte fundamental dentro del criterio de evaluación del desempeño laboral de una organización.

2.2.2.2. Eficacia laboral

Según Gil (2011) permite evaluar las necesidades que presentan los clientes con relación a los productos y servicios producidos por la organización.

Por otra parte, Freeman (1982), expone que es la medida que relaciona las metas y objetivos organizacionales, sus resultados observables. Está definido los objetivos y los resultados, la comparación entre los dos es bien clara.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Política Organizacional

Normas divulgadas, entendidas y acatadas dentro de la organización, donde se establecen actividades de cada área. Orientan el accionar del trabajador; relacionadas en la toma de las decisiones y problemas dentro de una organización. Criterios de ejecución que involucran el logro de las metas y permite la implementación de variadas estrategias (Medina, M. 2012).

Normas y procedimientos

Para Medina, M. (2012) Lineamientos establecidos que los trabajadores deben cumplir, para desarrollar sus tareas o actividades en una organización, sirven para el cumplimiento de las políticas organizacionales, dado que son parte de ellas.

Para Melinkoff, R. (1990) es describir detenidamente cada una de las tareas a seguir en un proceso laboral para minimizar los errores Su propósito es de fácil identificación, a pesar que pudiera existir variados procedimientos que persigan lo mismo que sean eficientes, sin importar que tengan estructuras y etapas diferentes.

Ambiente laboral

Esta referido a las condiciones físicas y sociales de una organización, importante en el desarrollo diario de esta. Se relaciona a la productividad y en el ánimo de los trabajadores. Las compensaciones salariales son mecanismos motivadores, un ambiente idóneo es un factor determinante para los trabajadores quererse mantener en una organización. La organización visualiza como aquel elemento que hace que su trabajador sea más eficiente o productivo (Méndez, 2006).

Relaciones interpersonales

Para Chiavenato (2010) es el intercambio mediante la comunicación desarrollada por las personas en determinadas situaciones. Constituye el

impulso que posee todo individuo a interactuar con otros en cualquier organización, esto contribuye con el trabajo en forma agradable, facilita la integración a los colectivos de trabajo, para alcanzar metas individuales y grupales, es la vía mas expedita para relacionarse con el resto del recurso humano de la organización.

Programas de Incentivos

Para Chiavenato; (2002) es la remuneración entregada a los trabajadores según las actividades desarrolladas en la organización. Un programa de remuneración que se ajuste con la capacidad de cumplir con los requerimientos de los trabajadores, este será bueno siempre y cuando se actualice dentro de la organización.

Prestaciones y Servicios

Para Chiavenato (2009) se refiere a los bonos (Beneficios monetarios) que se otorgan, a lo trabajadores, es una compensación adicional a sus sueldos. Generalmente estos bonos forman parte integral del salario del personal. Constituidas de un grupo de facilidades y beneficios que ofrece su organización como cobertura en salud-hospitalización, seguro de vida, alimentación, transporte, antigüedad, pensión o jubilación, profesionalización entre otros.

Retribución

Según Sackmann y Suárez (1999), citado en Nazario (2006) es una medida de esfuerzo que hace el trabajador como su aporte para lograr los fines de la organización en forma de un salario justo y adecuado. Existe la retribución indirecta que es una compensación dada por el trabajador, totalmente ajeno a su contribución diaria. Muchos trabajadores que están constantemente motivados debido a que llevan mucho tiempo siendo recompensados mediante aumento de salarios, entrega de bonos y otros incentivos, los empleados son más productivos, por lo que son una magnifica forma para motivar a tus empleados a dar lo mejor de ellos mismos y promover la retribución.

Trabajo en equipo

Landy y Conte (2005) conjunto individuo que se reúnen o agrupan para conseguir objetivos o metas específicas, estos equipos de trabajo existentes se le pasean por diferentes áreas de la organización, con diferentes niveles de seguridad, afiliación, empatía, relaciones interpersonales y de metas entre otras.

Según Robbins y Coulter (2007) se trata de un colectivo de trabajadores que trabajan unidos de manera intensa en un objetivo o propósito común y específico, con una sinergia positiva, bajo responsabilidad individual y colectiva, caracterizada por destrezas complementarias.

Apoyo mutuo

Para Gómez y Acosta, (2006) es también conocido como la cooperación de manera recíproca en el trabajo de equipo o colectivo, que implica un beneficio mutuo para los individuos cooperantes.

Utilización de recursos

Según Chiavenato (2007), esta relacionado con la utilización de los diferentes de recursos materiales o no, que dispone la organización, de los que destacan los recursos humanos, financiero y de información. Se define como el uso óptimo de los recursos que se tienen en una organización, ya sea materiales tecnológicos y humanos para lograr cumplir los objetivos planteados (eficiencia). Y que el trabajador los utiliza para realizar sus actividades.

Productividad en el trabajo

Se considera el motor de crecimiento de la organización. Esta referido a los resultados de una buena gestión, un excelente equipo de trabajo y unas herramientas adecuadas permiten alcanzar los objetivos que se van marcando en la organización. En definitiva, se buscan cumplir con los resultados planteados con el mínimo esfuerzo y total de recursos dispuestos para ser consumidos.

Habilidades y conocimiento del trabajo

Estos tienen que ser considerados como parte fundamental de una organización, si el trabajador conoce las expectativas de su jefe o las necesidades de su cliente, entonces reconoce cuál es la tarea que debe realizar. Así con su habilidad y conocimiento podrá entregar los resultados esperados por la organización.

La habilidad y el conocimiento en el ambiente laboral son considerados por los directivos de las organizaciones como la competencia para desarrollar una actividad a lo interno de la organización. Asociada a la educación, formación, prácticas y la experiencia laboral de la persona, asumiendo que las competencias interpersonales, por otra parte, las habilidades, el conocimiento del trabajo y lo organizacional, son aspectos intrínsecos que suelen estar presentes en los trabajadores. Por otra parte, la competencia o habilidad técnica es un factor necesario para realizar una actividad, sin embargo, es importante no asumir que la persona conoce todos los factores, esto podría ser un riesgo para la organización, por eso siempre se debe evaluar la habilidad y el conocimiento de un trabajador.

Cumplimiento de metas

Son las que direccionan las actividades laborales, es razonable pensar que el éxito comienza cuando tiene claro los objetivos, algunos los verán desafiantes y necesitarán ayuda complementaria, pero sin duda son alcanzables. Una meta concebida fuera del alcance del trabajador, o poco específica o irrelevante hará que el recurso humano de una organización se desmotive a trabajar para lograrla. Establecidas las metas por la organización, debe motivar y monitorear a los trabajadores, exigiendo mayor entrega a los trabajadores para que se esfuercen desde su propia capacidad a rendir de forma individual o independiente en sus actividades.

Cumplimiento de tareas asignadas

Es una cuestión que se encuentra presente en casi todas las directrices impartidas en la vida laboral del personal, en el social, en lo político entre

otras. En el ámbito laboral de una organización, su cumplimiento resulta ser una condición imprescindible a la hora de querer triunfar, lograr o permanecer en un determinado puesto. Si el trabajador falta reiteradamente a su empleo, comete errores en su desempeño, que producen serios problemas en la cadena de producción de la organización, estará incurriendo de manera consciente o inconsciente al cumplimiento de sus deberes laborales que pudiera ocasionarle la pérdida de su trabajo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El Clima Organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- ✓ La estructura se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019.
- ✓ Las relaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019.
- ✓ La recompensa se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019.
- ✓ La cooperación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

X: CO.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y: DL.

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1 Operacionalizacion de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE (CLIMA ORGANIZACIONAL)	ESTRUCTURA	✓ Política organizacional ✓ Normas y procedimientos
	RELACIONES	✓ Ambiente laboral ✓ Relaciones interpersonales
	RECOMPENSA	✓ Programas de incentivos ✓ Beneficios y servicios ✓ Retribución por el desempeño
	COOPERACION	✓ Trabajo en equipo ✓ Apoyo mutuo
VARIABLE DEPENDIENTE (DESEMPEÑO LABORAL)	EFICIENCIA EN EL TRABAJO	✓ Utilización de recursos para realizar el trabajo ✓ Productividad en el trabajo
	EFICACIA DEL TRABAJADOR	✓ Habilidades y conocimiento del trabajo ✓ Cumplimiento de metas ✓ Cumplimiento de tareas asignadas

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tomando de referencia el tipo correlacional es no experimental, para determinar la correlación entre variables estudiadas. Se debe a que es necesario revisar los conocimientos en función a las variables propuestas dentro de una propuesta de investigación, indicado por Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

3.1.1. ENFOQUE

Partiendo Hernández (2014) se asume una metodología cuantitativa hacer utilizada en función a la hipótesis planteada, basada en datos numéricos y estadísticos recolectados, que permiten establecer conclusiones que se pueden traspolar o generalizar a otras investigaciones, por medio de los datos obtenidos o recabados.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández (2010) asume que un estudio del tipo descriptivo trata de especificar las características o propiedades en objetos, personas, colectivos sociales, procesos y cualquier fenómeno o situación que se someta a un análisis científico u empírico. Permite demostrar las realidades de un fenómeno social, conocer la relación entre conceptos, categorías y variables planteadas dentro de la investigación. Esto permitió en la investigación describir la situación problemática desde las dimensiones del tiempo y espacio; presenta diversos aspectos que inciden en el DL en el personal de la JUSHHC-B, Provincia de Bellavista.

3.1.3. DISEÑO

En el proyecto se aplicó de manera sistemática el diseño denominado correlativo del tipo transversal, por que se describe las relaciones de

las variables en un tiempo específico. Fue del tipo no experimental: descriptivo de corte transversal, sin manipulación ni prueba de las variables de estudio. Hernández et al. (2010) dicen que es un estudio donde de forma intencional no se varían las o la variable independiente para luego percibir el efecto en variables dependientes de la investigación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández (2014) señala que esta referido al conjunto de elementos que mediante la estadística aplicada pretendemos conocer o indagar sobre sus características donde son válidas las conclusiones del trabajo. Es la totalidad de objetos, personas, colectivos sociales entre otras, que poseen ciertas características comunes en contexto específico.

Tabla 2 Población

AREAS	Nro.
Gerencia General	01
Asesoría Legal	01
Secretaria Administrativa	01
Area de Cobranzas y tarifas	02
Area de Recursos Humanos	02
Area de Contabilidad	03
Oficina de Operación y Mantenimiento	04
Unidad de comunicación y extensión agrícola	02
Area de maquinaria	03
Chofer	01
Vigilancia	01
TOTAL	21

Fuente: Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista.

La población en la tabla 03, está conformada por 21 trabajadores en las diferentes áreas administrativas de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista 2019.

3.2.2. MUESTRA

Se utiliza el criterio de intencionalidad para la muestra, por lo tanto, es la población.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: Este procedimiento permite adquirir datos o la información, mediante una encuesta, la misma que facilito obtener de manera precisa datos de las variables en estudio mediante un cuestionario estructurado de preguntas aplicadas a los trabajadores de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista.

Instrumento: Se aplico un cuestionario para los trabajadores de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, la misma que permitió conocer información relevante para la estructura de los resultados.

3.3.1. ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

a) Fiabilidad de los instrumentos

Se aplica los estadígrafos como el de Alfa de Cronbach. Se analizó CO (10 items) y el DL (5 items).

Tabla 3 Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los usuarios de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista.

PRUEBA PILOTO															
Nº	VARIABLE 1: CO										VARIABLE 2: DL				
	ESTRUCTURA			RELACIONES		RECOMPENSA			COOPERACION		EFICIENCIA LABORAL		EFICACIA LABORAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	3
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	3	3	4	4
3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4	3	4
4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3
5	4	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4
6	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	4	3	3	4	4
7	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
8	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4
9	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4
10	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3
11	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	3	4	4	4
12	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4
13	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	4	4	4	3	4
14	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
15	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	4	4
16	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3
17	3	1	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3
18	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2
19	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
20	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	3
21	4	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	4	4	3	4

Fuente: Resultados de la Prueba Piloto - 2019.

Resultado del software SPSS vs 24.0 se presentan en la tabla Nro.3, presenta la confiabilidad: ALFA- CRONBACH, aplicado al CO y al DL, para ello se utilizó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α conocido como alfa.

K representa la cantidad de ítems.

V_i representa la varianza de cada ítem.

V_t representa la varianza total.

Alfa de Cronbach para la variable 1: CO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	10

Los resultados del alfa de CRONBACH analizados del Clima Organizacional es de 0.723, está en el rango esperado de: 0.61- 0.81, lo que califica la encuesta como confiable para el estudio.

Alfa de Cronbach para la variable 2: DL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,678	5

Los resultados del alfa de CRONBACH sobre DL es de 0.678 considerada dado que está en el rango: 0.61- 0.81, califica a la encuesta como confiable para aplicarla en el estudio.

b) Validez de instrumentos

Aplicado a través del criterio de expertos. Participaron tres profesores calificados de la escuela de administración de empresas de la Universidad de Huánuco.

Tabla 4 Validez del instrumento por juicio de expertos

Evaluador Experto	Grado Académico e Institución donde Labora	Valoración de la Encuesta
Marín Chávez Octavio César	Mg. En Gestión Económica Empresarial Universidad Nacional Federico Villarreal	18.00
Villanueva Ruiz Rafael	Mg. En gestión de Proyectos Universidad de Huánuco	17.00
Eber Rodríguez Minaya	Mg.	17.00
Promedio de la Ponderación		17.00

FUENTE: Criterios de valorización.

La validez del instrumento resulto de 17.0, es aceptable por los expertos dado que esta en el rango valores de 16- 20 puntos previsto en el instrumento utilizado.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se ha utilizado técnicas que nos ha permitido procesar la información recogida en la encuesta, representado en tablas y figuras estadísticas y establecerlas contrastaciones de hipótesis.

✓ **Software de cálculo Estadístico SPSS – V.24**

Permitió codificar y procesar los datos de las encuestas aplicadas a los usuarios de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista 2019.

✓ **Procesador de Texto – WORD**

Permitió procesar los resultados a través del informe final de la tesis, cumpliendo con la estructura impuesta por el reglamento de trabajos de grados.

✓ **Procesador de Presentaciones POWER POINT**

Permitió presentar mediante láminas proyectadas el informe final de tesis, tomando en consideración la dinámica del protocolo de presentación de tesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

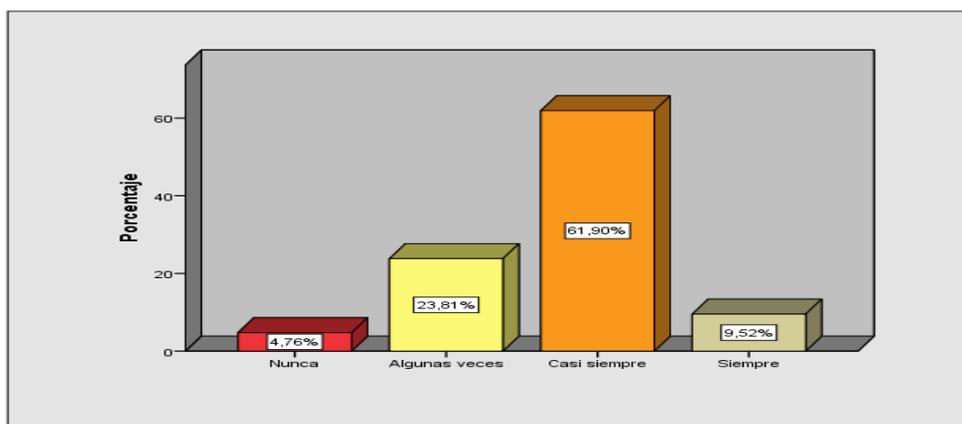
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable independiente: Clima Organizacional

Tabla 5 ¿Los reglamentos de la institución le limitan desarrollar su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,8	4,8	4,8
	Algunas veces	5	23,8	23,8	28,6
	Casi siempre	13	61,9	61,9	90,5
	Siempre	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 05Elaboración: Propio del tesista

Figura 1 ¿Los reglamentos de la institución le limitan desarrollar su trabajo?

Análisis e interpretación

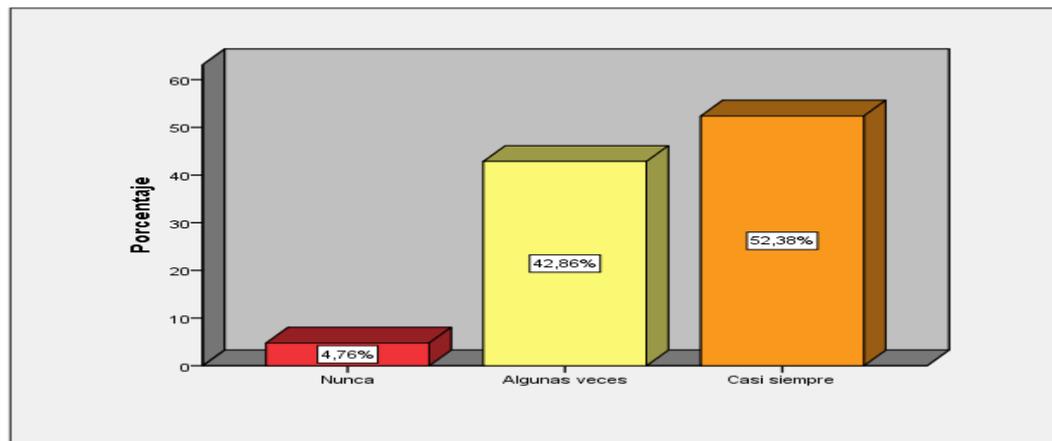
En la Tabla 5 y Figura 1 se muestra que el 4.76% de los usuarios encuestados respondieron que los reglamentos de la institución nunca

le limitan desarrollar su trabajo, el 23.81% algunas veces, el 61.90% casi siempre y el 9.52% siempre. La mayoría de los encuestados respondieron que los reglamentos de la institución le limitan desarrollar su trabajo.

Tabla 6 ¿Los instrumentos de gestión de la Institución: (ROF) y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,8	4,8	4,8
	Algunas veces	9	42,9	42,9	47,6
	Casi siempre	11	52,4	52,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente: Tabla 06 Elaboración: Propio del tesista

Figura 2 ¿Los instrumentos de gestión de la Institución: (ROF) y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones?

Análisis e interpretación

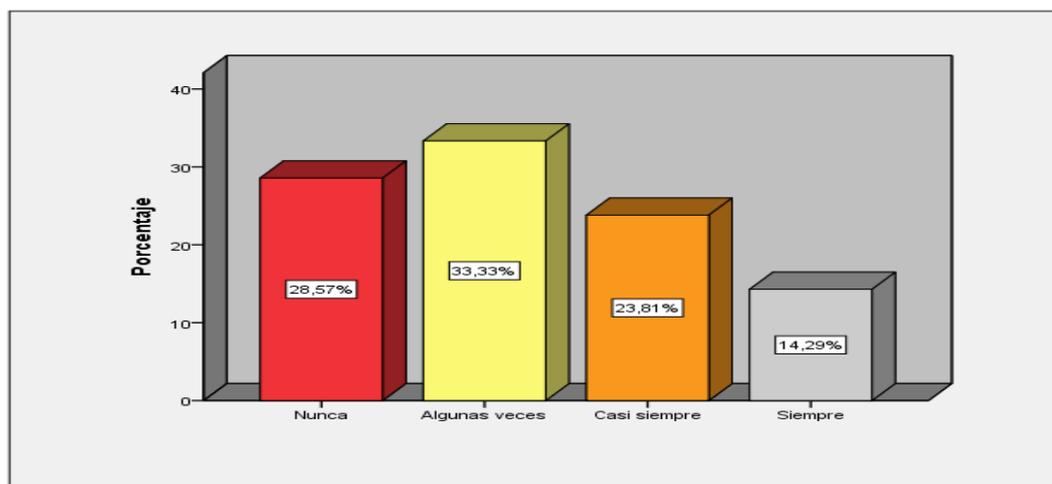
En la Tabla 06 y Figura 2 se muestra que el 4.76% de los encuestados respondieron que los los instrumentos de gestión de la

Institución: (ROF) y MOF nunca les permiten desarrollar de manera eficiente sus funciones, el 42.86% algunas veces, y el 52.38% casi siempre. Se deduce que dichos instrumentos de gestión les permiten desarrollar de manera eficiente sus funciones.

Tabla 7 ¿La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	28,6	28,6	28,6
	Algunas veces	7	33,3	33,3	61,9
	Casi siempre	5	23,8	23,8	85,7
	Siempre	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 07
Elaboración: Propio del tesista

Figura 3 ¿La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo?

Análisis e interpretación

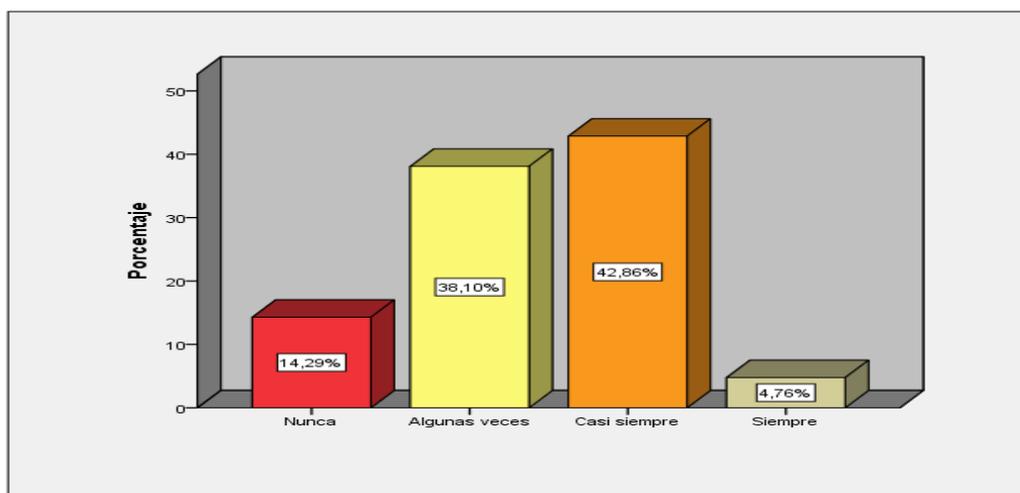
En la Tabla 7 y Figura 3 se muestra que el 28.57% respondieron que las instituciones nunca tienen establecida sus políticas, el 33.33% algunas veces, el 23.81% casi siempre y el 14.29% siempre. Se

deduce que la institución nunca tiene establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo.

Tabla 8 ¿Cuenta la institución con un adecuado clima de trabajo en cada una de las áreas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	14,3	14,3	14,3
	Algunas veces	8	38,1	38,1	52,4
	Casi siempre	9	42,9	42,9	95,2
	Siempre	1	4,8	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 08
Elaboración: Propio del tesista

Figura 4 ¿Se cuenta en la institución con un adecuado clima de trabajo en cada una de las áreas?

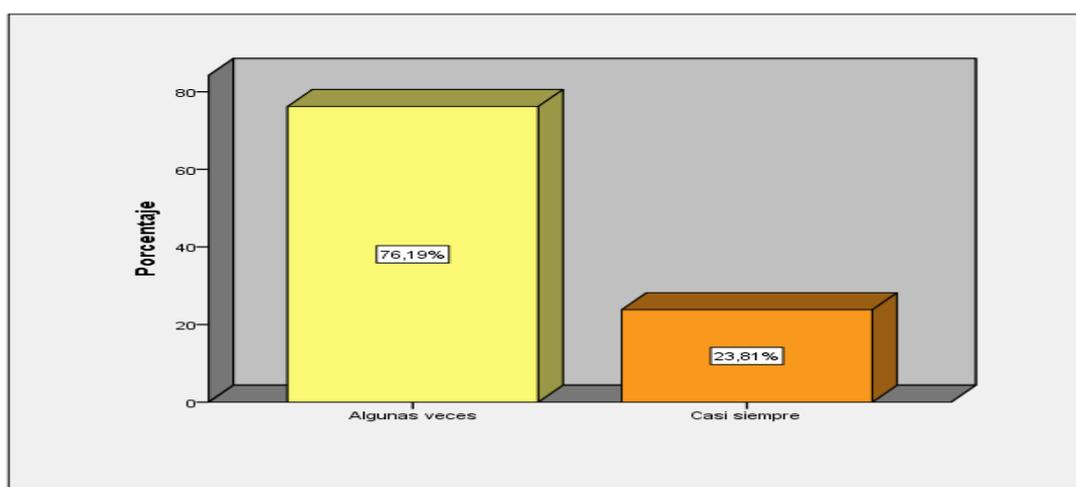
Análisis e interpretación:

En la Tabla 8 y Figura 4 se muestra que el 14.29% respondieron que en la institución nunca se cuenta con un adecuado ambiente laboral en cada una de las áreas, el 38.10% respondieron algunas veces, el 42.66% casi siempre y el 4.76% respondieron que siempre. Se deduce que la mayoría respondieron que, en la institución, alguna se cuenta con un clima adecuado en cada una de las áreas.

Tabla 9 Las relaciones interpersonales le permiten percibir su trabajo de manera agradable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	16	76,2	76,2	76,2
Casi siempre	5	23,8	23,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 9
Elaboración: Propio del tesista

Figura 5 Las relaciones interpersonales le permiten percibir su trabajo de manera agradable

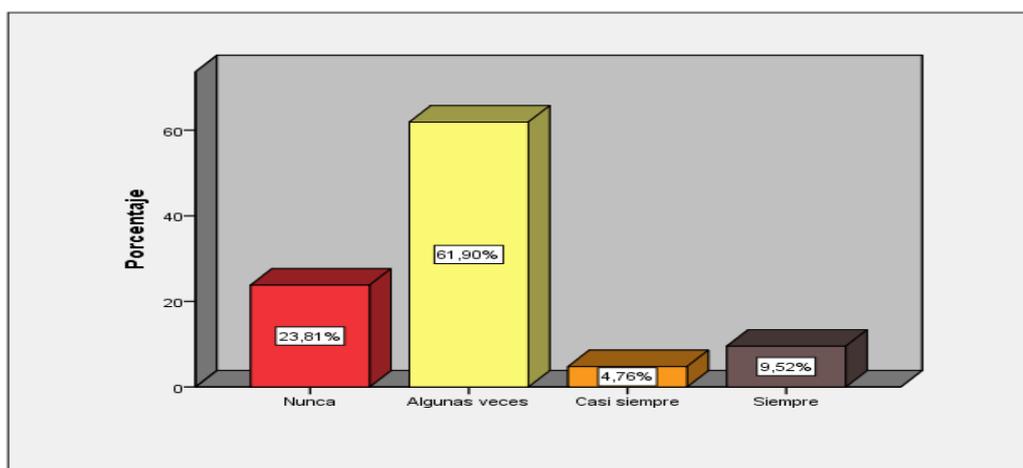
Análisis e interpretación:

En la Tabla 9 e Figura 5 se muestra que el 76.19% respondieron que las relaciones interpersonales algunas veces le permiten percibir su trabajo de manera agradable en la institución, y el 23.81% respondieron que casi siempre le permiten percibir su trabajo de manera agradable.

Tabla 10 ¿La institución le otorga incentivos económicos por los resultados obtenidos por su trabajo realizado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	23,8	23,8	23,8
Algunas veces	13	61,9	61,9	85,7
Casi siempre	1	4,8	4,8	90,5
Siempre	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 10
Elaboración: Propio del tesista

Figura 6 ¿La institución le otorga incentivos económicos por los resultados obtenidos por su trabajo realizado?

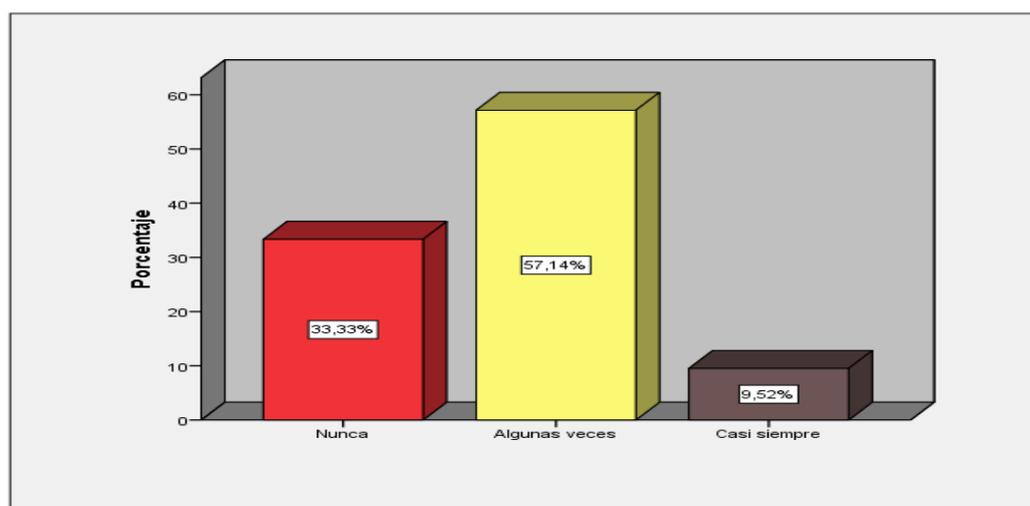
Análisis e interpretación

En la Tabla 10 y Figura 6 se muestra que el 23.81% respondieron que la institución nunca le otorga incentivos económicos por los resultados obtenidos por su trabajo realizado, el 61.90% respondieron algunas veces, el 4.76% respondieron que casi siempre y el 9.52% siempre. Se deduce que la mayoría respondieron que algunas veces la institución le otorga dichos incentivos.

Tabla 11 ¿Ofrece la institución beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	33,3	33,3	33,3
	Algunas veces	12	57,1	57,1	90,5
	Casi siempre	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 11
Elaboración: Propio del tesista

Figura 7 ¿Ofrece la institución beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares?

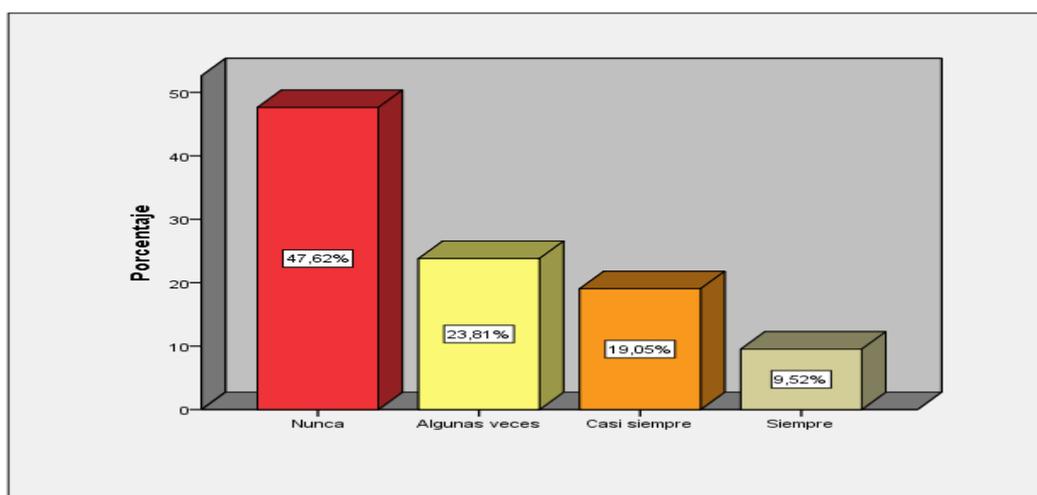
Análisis e interpretación

En la Tabla 11 e Figura 7 se muestra que el 33.33% respondieron que la institución nunca les ofrece beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares, el 57.14% respondieron algunas veces y el 9.52% casi siempre. Se deduce que la mayoría respondieron que algunas veces la institución le otorga dichos beneficios.

Tabla 12 ¿La institución le retribuye por su trabajo realizado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	47,62	47,62	47,62
	Algunas veces	5	23,81	23,81	71,43
	Casi siempre	4	19,05	19,05	90,48
	Siempre	2	9,52	9,52	100,00
	Total	21	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 12
Elaboración: Propio del tesista

Figura 8 ¿La institución le retribuye por su trabajo realizado?

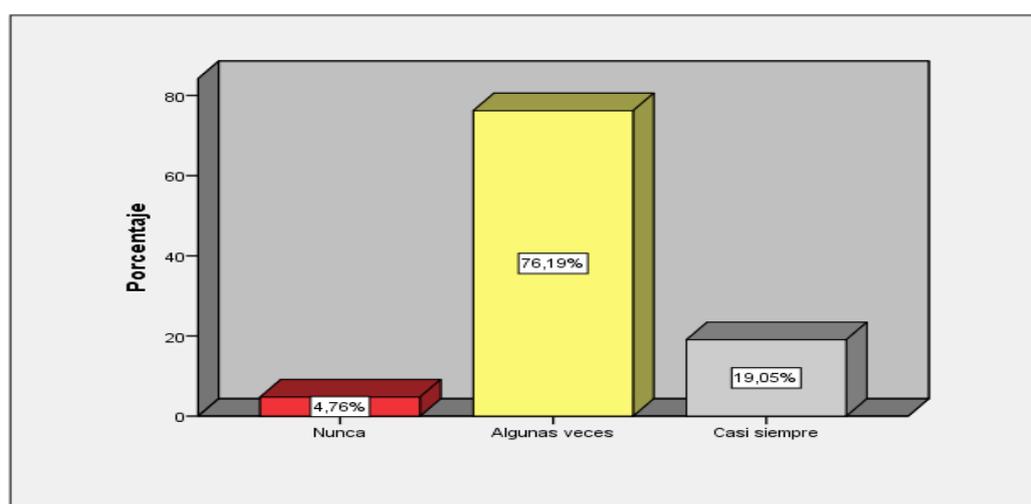
Análisis e interpretación

En la Tabla 12 e Figura 8 se muestra que el 47.62% respondieron que la institución nunca les retribuye por su trabajo realizado, el 23.81% respondieron algunas veces, el 19.05% casi siempre y 9.52% siempre. Se deduce que la mayoría respondieron que la institución nunca les retribuye por su trabajo realizado.

Tabla 13 Las tareas que realiza le permiten mantener un buen nivel de coordinación con los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,76	4,76	4,76
	Algunas veces	16	76,19	76,19	80,95
	Casi siempre	4	19,05	19,05	100,00
	Total	21	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 13
Elaboración: Propio del tesista

Figura 9 ¿Las tareas que realiza le permiten mantener un buen nivel de coordinación con los demás?

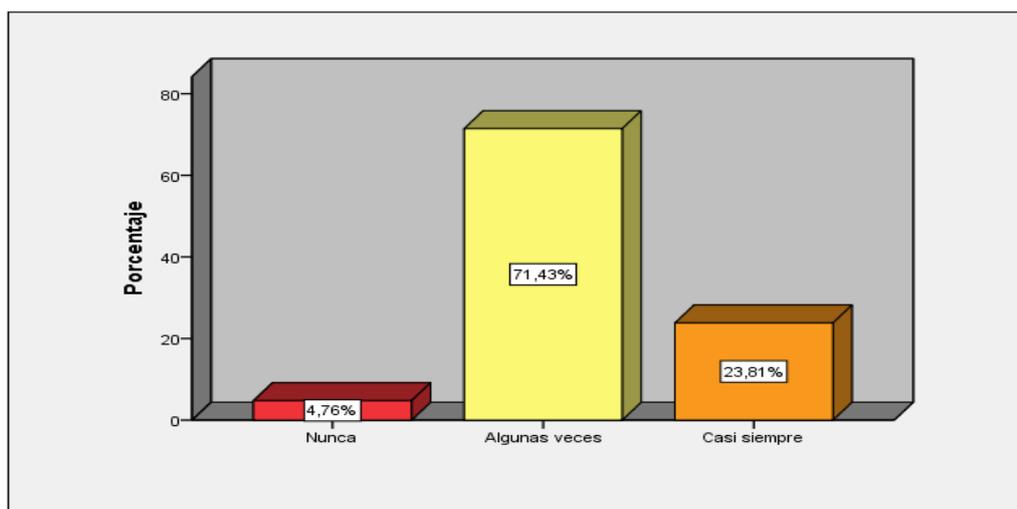
Análisis e interpretación

En la Tabla 13 e Figura 9 se muestra que el 4.76% respondieron que las tareas que realizan nunca les permiten mantener un buen nivel de coordinación con los demás, el 76.19% algunas veces y el 19.05% casi siempre. Se deduce que la mayoría respondieron que algunas veces las tareas que realizan les permiten mantener un buen nivel de coordinación con el resto del personal de dicha junta.

Tabla 14 ¿Con que frecuencia se da el apoyo mutuo en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,76	4,76	4,76
	Algunas veces	15	71,43	71,43	76,19
	Casi siempre	5	23,81	23,81	100,00
	Total	21	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 14
Elaboración: Propio del tesista

Figura 10 ¿Con que frecuencia se da el apoyo mutuo en la institución?

Análisis e interpretación

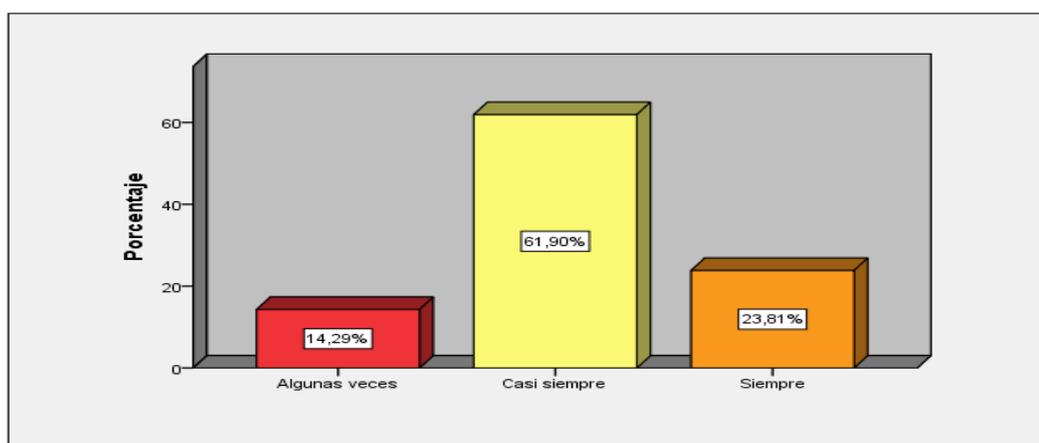
En la Tabla 14 e Figura 10 se muestra que el 4.76% respondieron que en la institución nunca se da el apoyo mutuo entre el personal, el 71.43% afirmaron que algunas veces se da el apoyo mutuo y el 23.81% afirmaron que dicho apoyo se da casi siempre. Se deduce que la mayoría respondieron que algunas veces se da el apoyo mutuo internamente.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Tabla 15 ¿Los recursos materiales y tecnológicos que la institución le proporciona son utilizados adecuadamente en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	13	61,9	61,9	76,2
	Siempre	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 15
Elaboración: Propio del tesista

Figura 11 ¿Los recursos materiales y tecnológicos que la institución que le proporciona son utilizados adecuadamente en su área de trabajo?

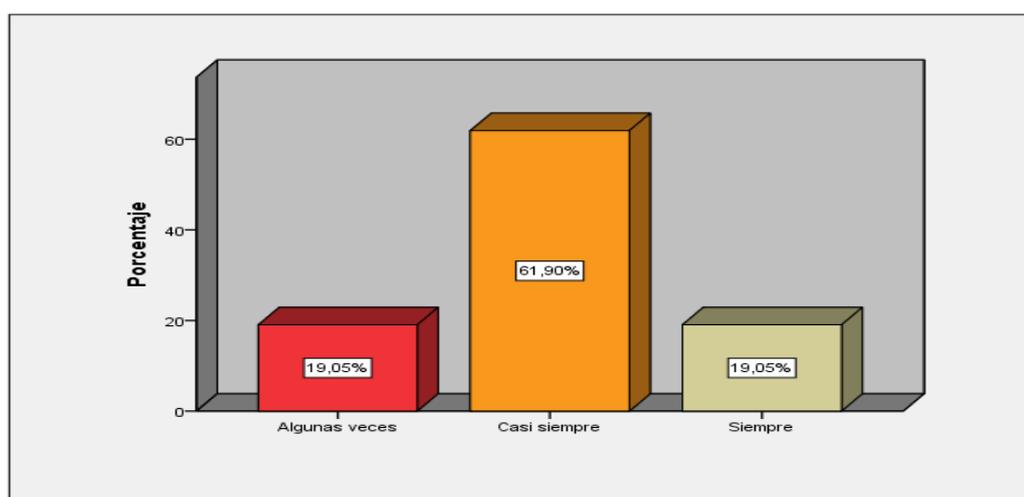
Análisis e interpretación

En la Tabla 15 y Figura 11 se muestra que el 14.29% respondieron que los recursos materiales y tecnológicos algunas veces son utilizados adecuadamente, el 61.90% afirmaron que casi siempre y el 23.81% afirmaron que tal recurso siempre son utilizados adecuadamente. Se deduce que la mayoría respondieron que casi siempre los recursos materiales y tecnológicos son utilizados adecuadamente en sus áreas de trabajo.

Tabla 16 ¿El trabajo que realiza le hace ser más productivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	19,05	19,05	19,05
	Casi siempre	13	61,90	61,90	81,05
	Siempre	4	19,05	19,05	100,00
	Total	21	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 16
Elaboración: Propio del tesista

Figura 12 ¿El trabajo que realiza le hace ser más productivo?

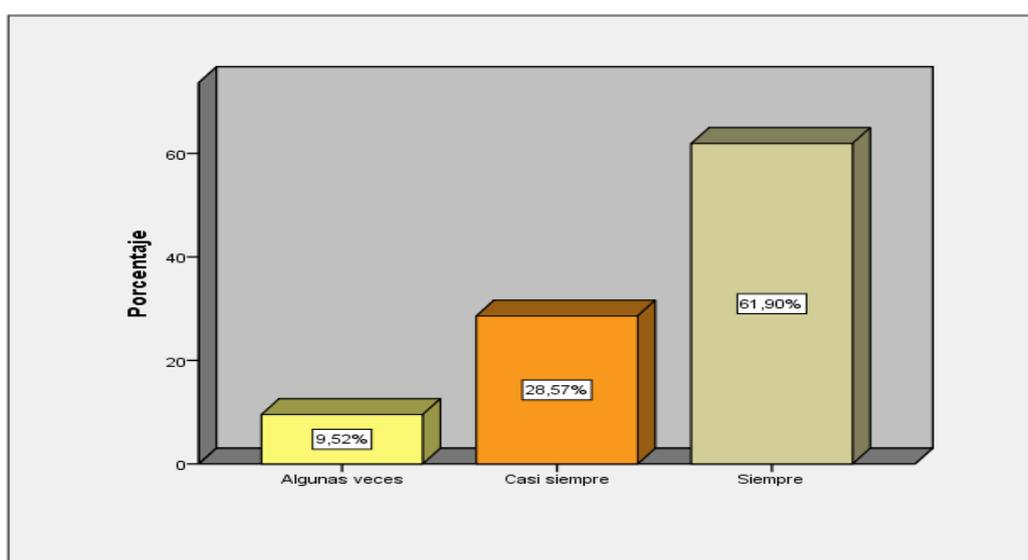
Análisis e interpretación

En la Tabla 16 e Figura 12, muestra que 19.05% respondieron que algunas veces que el trabajo que realizan les hace más productivo, el 61.90% afirmaron que casi siempre y el 19.05% afirmaron que siempre les hace ser más productivo. Se deduce que la mayoría respondieron que casi siempre el trabajo que realizan les hace más productivo.

Tabla 17 ¿Demuestra usted habilidades y conocimientos en las tareas realizadas en su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	2	9,5	9,5	9,5
Casi siempre	6	28,6	28,6	38,1
Siempre	13	61,9	61,9	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 17
Elaboración: Propio del tesista

Figura 13 ¿Demuestra usted habilidades y conocimientos en las tareas realizadas en su área de trabajo?

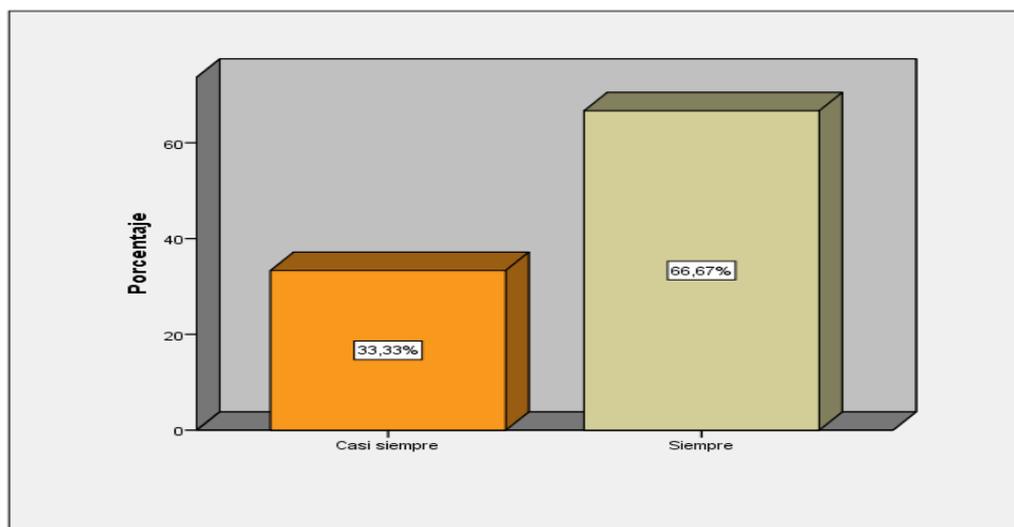
Análisis e interpretación

En la Tabla 17 e Figura 13, muestra que 9.52% respondieron que algunas veces demuestran habilidades y conocimientos en las tareas realizadas en su área de trabajo, el 28.57% afirmaron que casi siempre y el 61.90% afirmaron que siempre. Se deduce que la mayoría respondieron que siempre demuestran sus habilidades y conocimientos

Tabla 18 ¿El trabajo que realiza le permite cumplir las metas trazadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	33,33	33,33	33,33
	Siempre	14	66,67	66,67	100,00
	Total	21	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 18

Elaboración: Propio del tesista

Figura 14 ¿El trabajo que realiza le permite cumplir las metas trazadas?

Análisis e interpretación

En la tabla 18 y figura14, muestra que 33.33% respondieron que casi siempre el trabajo que realizan les permite cumplir las metas trazadas, el 66.67% afirmaron que siempre cumplen las metas trazadas. Se deduce que la mayoría respondieron que siempre el trabajo que realizan les permite cumplir las metas trazadas.

Tabla 19 ¿Cumple a cabalidad las tareas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	7	33,3	33,3	38,1
	Siempre	13	61,9	61,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Departamento de San Martín.



Fuente : Tabla 19
Elaboración: Propio del tesista

Figura 15 ¿Cumple a cabalidad las tareas asignadas?

Análisis e interpretación

En la Tabla 19 e Figura 15, muestra que 4.76% respondieron que algunas veces cumplen a cabalidad las tareas asignadas, el 33.33% afirmaron que casi siempre y el 61.90% afirmaron que siempre cumplen a cabalidad las tareas asignadas.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Interpretación de los puntajes obtenidos de la encuesta sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de la Junta del Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Para la prueba de hipótesis, se determinó el coeficiente de Spearman (r) mediante el programa SPSS (VS. 24.0), mediante las variables y dimensiones del CO y el DL.

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019.

Tabla 20 Correlación entre el CO y el DL

			V1: Clima Organizacional	V2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1: CO	Coeficiente de correlación	1,000	,095
		Sig. (bilateral)	.	,683
		N	21	21
	V2: DL	Coeficiente de correlación	,095	1,000
		Sig. (bilateral)	,683	.
		N	21	21

La Tabla 20 refleja que hay una relación de 0.095, (correlación positiva débil), es decir hay una relación débil entre las dos variables en estudio. La hipótesis sería planteada de la siguiente manera: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. Por lo que se rechaza la hipótesis planteada. (Hi).

Hipótesis específica 1

H1: La estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Ho: La estructura no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Tabla 21 Correlación entre la estructura y el Desempeño Laboral

			Estructura	V2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	-,165
		Sig. (bilateral)	.	,476
		N	21	21
	V2: DL	Coefficiente de correlación	-,165	1,000
		Sig. (bilateral)	,476	.
		N	21	21

La Tabla 21, refleja la correlación Rho de Spearman, es de -0.165, considerada como muy baja negativa con la significancia bilateral P-valor = 0.476 > $\alpha=0,05$, resulta no ser significativa y no relacionada al 95% de confianza, la estructura y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. La hipótesis sería planteada de

la siguiente manera: No se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. Por lo que se rechaza la hipótesis planteada. (Hi).

Hipótesis específica 2

H1: Las relaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Ho: Las relaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Tabla 22 Correlación entre las relaciones y el desempeño laboral

			Relaciones	V2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,242
		Sig. (bilateral)	.	,291
		N	21	21
V2: DL		Coeficiente de correlación	,242	1,000
		Sig. (bilateral)	,291	.
		N	21	21

La Tabla 22, refleja la correlación Rho de Spearman es de 0,242, considerada como baja positiva, con significancia bilateral P-valor = 0.291 $> \alpha = 0,05$, lo que resulta no ser significativa, por lo tanto, la dimensión relaciones no está relacionada al 95% de confianza, con el DL del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. Por lo

que se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (Ho)

Hipótesis específica 3

H1: La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin.

Ho: La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin.

Tabla 23 Correlación entre la recompensa y el desempeño laboral

			Recompensa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,283
		Sig. (bilateral)	.	,214
		N	21	21
V2: DL		Coefficiente de correlación	,283	1,000
		Sig. (bilateral)	,214	.
		N	21	21

La Tabla 23, refleja la correlación Rho de Spearman es de 0,283, considerada como baja positiva, con significancia bilateral P-valor = 0,214 > $\alpha=0,05$, resulta no ser significativa, por lo tanto, la dimensión recompensa no relacionada al 95% de confianza, con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin. Por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis específica 4

H1: La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Ho: La cooperación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Tabla 24

Correlación entre la cooperación y el desempeño laboral

			Cooperación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1,000	,331
		Sig. (bilateral)	.	,143
		N	21	21
V2: DL		Coeficiente de correlación	,331	1,000
		Sig. (bilateral)	,143	.
		N	21	21

La Tabla 24, refleja la correlación Rho de Spearman es de 0,331, considerada como una correlación positiva baja, con significancia bilateral P-valor = 0,143 $> \alpha = 0,05$, lo que resulta no significativa, por lo tanto, la dimensión cooperación no relacionada al 95% de confianza, con el DL del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. Por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- ✓ Se determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019. Presentado en la tabla 20 el clima organizacional tiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.095 con la significancia bilateral $P\text{-valor}=0.683 > \alpha=0,05$, se encuentra dentro de una valoración muy baja, el Clima Organizacional percibido por el personal de la institución no es óptimo, relacionado a la falta de una adecuada estructura, incluso a la inadecuada relación interpersonal y a la falta de motivación hacia el personal.

- ✓ Fue necesario establecer la relación entre la estructura y el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019. En la tabla 21, se presenta que la estructura de la institución tiene una correlación de -0.165, considerada como muy baja negativa, lo que resulta no ser significativa y no relacionada con el DL del personal de la Junta de Usuarios. Se demuestra mediante los resultados obtenidos de los indicadores considerados, como es mostrado en la tabla 5, el 61.90% del personal encuestado respondieron que casi siempre los reglamentos que aplica la institución les limita desarrollar su trabajo. La tabla 6 presenta que un 52.38% del personal afirmaron que los instrumentos de gestión casi siempre les permite desarrollar de manera eficiente sus funciones. En la tabla 7 se observa que ciertas ocasiones la institución tuvo establecidas sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo. Dicho resultado implica que en primer lugar la institución no tiene bien definidos los reglamentos y

procedimientos para un adecuado cumplimiento en las funciones del personal, en segundo lugar, los instrumentos de gestión (ROF, MOF) no están actualizados y por último sus políticas no están bien establecidas. Con los resultados obtenidos coincido con Goncalves, A (1997) cuando señala que tiene los trabajadores de la organización tienen una visión propia de las normas, reglas, procedimientos, trámites, obstáculos a que consiguen en el desarrollo de sus actividades.

- ✓ Fue necesario determinar la relación que existe entre las relaciones y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín, 2019. Como se puede mostrar en la tabla 22, las relaciones tienen una correlación de 0,242, considerada como baja positiva, relacionada con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. En cuanto al ambiente laboral, se puede mostrar que en la tabla 8 e imagen 4, la mayoría del personal encuestado, que representa el 42.66% afirmaron que en las diferentes áreas de la institución casi siempre se cuenta con un ambiente laboral adecuado. Al respecto coincido con Fernández (2003) señala que trabajar en un ambiente óptimo es muy importante para el recurso humano de la organización, ya que un ambiente saludable incide directamente en el desempeño que los trabajadores tengan y sobre su bienestar emocional. En cuanto a las relaciones interpersonales, se puede mostrar que en la tabla 9 e imagen 5, que la mayoría del personal encuestado, que representan el 76.19% afirmaron que las relaciones interpersonales dadas en la institución algunas veces le permiten percibir su trabajo de manera agradable, por lo que coincido con lo expresado por Chiavenato (2010) este señala que un individuo que mantiene buenos contactos sociales en una organización visualiza al trabajo de manera confortable, se

integra o involucra de manera mejor a sus labores, facilita lograr sus metas individuales y grupales.

- ✓ **Respecto al tercer objetivo específico**, se determinó la relación que existe entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. Como se puede mostrar en la tabla 23, la recompensa tiene una correlación es de 0,283, considerada como baja positiva, lo cual no está relacionada con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios. Esto lo demuestra los resultados obtenidos de los indicadores como: programas de incentivos, beneficios y servicios y retribución por el desempeño. En cuanto al programa de incentivos, se puede mostrar que en la tabla 10 e imagen 6, la mayoría del personal encuestado, que representa el 61.90% afirmaron que algunas veces la institución le otorga incentivos por el trabajo que realizan. Al respecto coincido con Chiavenato; (2002) al señalar que es preciso incentivar continuamente al personal de la organización para obtener un mayor rendimiento a futuro. En lo social (Beneficios), se puede mostrar que en la tabla 11 e imagen 7, que la mayoría del personal encuestado, que representan el 57.14% afirmaron que la institución algunas veces les otorga beneficios sociales, asistencia de salud, seguro de vida, alimentación y transporte, pensión entre otras.
- ✓ En cuanto a la retribución por el desempeño, se puede ver que en la tabla 12 e imagen 8 se muestra que la mayoría del personal encuestado, que representa el 47.62% respondieron que la institución nunca les retribuye por su trabajo realizado, lo que implica que el personal no sea motivado, por lo que coincido con Chiavenato al señalar que un empleado motivado puede crear una gran diferencia en el éxito de cualquier organización.
- ✓ **Respecto al cuarto objetivo específico**, fue necesario determinar la

relación que existe entre la cooperación y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín. Como se puede mostrar en la tabla 24, la cooperación tiene una correlación de 0,331, considerada como baja positiva, lo cual no está relacionada con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios. Los resultados obtenidos de los indicadores considerados como: trabajo en equipo y apoyo mutuo lo demuestran. En cuanto al trabajo en equipo, se puede mostrar que en la tabla 13 e imagen 9, la mayoría del personal encuestado, que representa el 76.19% afirmaron que algunas veces las tareas que realizan les permiten mantener un buen nivel de coordinación con el resto del personal de dicha junta, lo que implica que mayormente no se perciba de manera frecuente el compañerismo, por lo que concuerdo con Gómez y Acosta (2003) en señalar lo que más influye en los trabajadores es que exista compañerismo y trabajo en equipo, ya que puede dar muy buenos resultados a la organización.

- ✓ En cuanto al apoyo mutuo, se puede ver que en la tabla 14 e imagen 10, el 71.43% respondieron que algunas veces se da el apoyo mutuo entre el personal de la institución, lo que implica que no es tan frecuente la cooperación, la reciprocidad en la institución, concordando para ello con Gómez y Acosta (2006).

5.1.1. APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRÁULICO HUALLAGA CENTRAL-B, PROVINCIA DE BELLAVISTA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN

a. Eficiencia laboral

1. ¿Considera usted que los recursos materiales y tecnológicos proporcionados al personal les permita cumplir adecuadamente las tareas en las áreas donde labora?

Si efectivamente, ya que con la mayor parte de nuestra eficiencia se ve reflejada, porque contamos con los recursos necesarios para el cumplimiento del mismo.

2. ¿Considera usted que el personal de la JUSH de Huallaga Central tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas en las áreas donde labora?

El mejor resultado se ve plasmado al mejor servicio brindado al usuario de agua, es por ello que podemos afirmar que la plana trabajadora de la institución, si cumple con las expectativas de trabajo, ello dado a sus capacidades como profesionales y técnicos expertos en los temas de cada área al cual representa.

3. ¿Considera usted que el personal de la JUSH de Huallaga Central realiza con responsabilidad sus tareas encomendadas?

En respuesta a la pregunta queda afirmado y contestado con lo expresado en la anterior pregunta. El personal es responsable en todas sus labores encomendadas.

b. Eficacia laboral

4. ¿Considera usted que el personal de la JUSH es productivo al realizar sus labores en sus respectivas áreas?

El personal es netamente productivo y se da fe a lo expresado al reflejar que en los últimos meses subimos de 30% al 70 % en cuanto a las metas que tenemos como institución.

5. ¿Considera usted que las habilidades y conocimientos del personal son demostradas para un eficiente desarrollo de las tareas en las áreas donde labora

Cada personal desarrolla habilidades diferentes y la suma de ellas conlleva a desarrollar un buen trabajo en equipo. Es por ello que se afirma que el personal desarrolla un eficiente trabajo.

- 6 ¿Considera usted que el personal de la JUSH de Huallaga Central muestra interés y compromiso para el cumplimiento de las tareas asignadas en su área de trabajo?

La característica primordial del trabajador es sentirse identificado con la institución, he ahí el interés y compromiso de cada uno de ellos.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el clima organizacional no está relacionado con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central –B, Provincia de Bellavista. Se demuestra estadísticamente una correlación Rho de Spearman 0.095 con la significancia bilateral $P\text{-valor}=0.683 > \alpha=0,05$, cuya relación es positiva muy baja. Esto implica que el clima organizacional percibido por el personal de dicha Junta no es óptimo, debido a la falta de una adecuada estructura organizativa, inadecuadas relaciones interpersonales y a la falta de motivación hacia el personal.
2. Se concluyó que la dimensión estructura no está relacionada con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Se demuestra estadísticamente un coeficiente de -0.165 , considerada como muy baja negativa, lo que resulta no ser significativa. Esto implica que la Junta de Usuarios presenta ciertas deficiencias como: no tiene bien definidos los reglamentos y procedimientos para un adecuado cumplimiento en las funciones del personal; los instrumentos de gestión (ROF, MOF) no están actualizados y por último sus políticas no están bien establecidas.
3. Se concluyó que la dimensión relaciones no está relacionada con el desempeño laboral del personal de la JUSH de Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Se demuestra estadísticamente un coeficiente de correlación de 0.242 , considerada como baja positiva, lo que resulta no ser significativa. Esto implica que en la institución las relaciones entre el personal son consideradas como inadecuadas, ya que no siempre en las diferentes áreas de trabajo no se cuenta con un ambiente adecuado y saludable para un buen desempeño laboral y un óptimo bienestar emocional en el personal de la Junta de Usuarios. Igualmente, las relaciones interpersonales no son óptimas en las diferentes áreas de la institución ya que algunas veces dichas

relaciones le permiten percibir su trabajo de manera agradable.

4. Se concluyó que la dimensión recompensa no está relacionada con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Se demuestra estadísticamente un coeficiente de correlación de 0.283 considerada como baja positiva, lo que resulta no ser significativa. Esto implica que la institución presenta algunas deficiencias como: no cuenta con un programa de incentivos, que permita incentivar continuamente al personal de la Junta de Usuarios para cumplir de manera eficiente sus funciones y superar su desempeño laboral; los beneficios sociales no son otorgados de manera frecuente y nunca son retribuidos por el trabajo realizado.
5. Se concluyó que la dimensión cooperación no está relacionada con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista. Se demuestra estadísticamente un coeficiente de correlación de 0.331 considerada como baja positiva, lo que resulta no ser significativa. Esto implica que en la Junta de Usuarios mayormente no se perciba de manera frecuente el compañerismo, y el trabajo en equipo, no influyendo en los trabajadores de dicha institución.

Respecto a la entrevista aplicada al gerente sobre el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios se concluye:

6. Que el personal de la Junta de Usuarios actualmente se desempeña con mayor eficiencia para lo cual la institución le brinda los recursos materiales y tecnológicos para poder cumplir de manera eficiente las tareas en las áreas donde labora.
7. La gerencia considera que el mejor resultado se plasma al mejor servicio brindado al usuario de agua, es por ello que el personal si

cumple con las expectativas de trabajo, ello dado a sus habilidades y capacidades como técnicos y profesionales en temas de cada área al cual representa.

8. La gerencia considera que el personal es responsable en todas sus labores encomendadas, pese a que, en nuestra institución, a través del área de recursos humanos se tiene previsto la implementación de un organigrama que permita ubicar de manera adecuada al personal en el área que corresponde. Así mismo contar con un reglamento y manual de organización y funciones.
9. La gerencia considera que el personal es netamente productivo, lo que se refleja que en los últimos meses se ha incrementado de 30% al 70 % en cuanto a las metas que tenemos como institución.
10. La gerencia considera que cada personal desarrolla habilidades diferentes y la suma de ellas conlleva a desarrollar un buen trabajo en equipo. Es por ello que se afirma que el personal desarrolla un eficiente trabajo. Así mismo la característica primordial del trabajador es sentirse identificado con la institución, he ahí el interés y compromiso de cada uno de ellos.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que la Junta de Usuarios como institución mejore su clima organizacional con una adecuada estructura organizativa, con buenas relaciones y motivación hacia el personal.
2. La Junta de Usuarios debe definir adecuadamente sus reglamentos y procedimientos que permita un óptimo cumplimiento en las funciones del personal.

Así mismo es necesario que el área de recursos humanos actualice los instrumentos de gestión, tales como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF), lo que permitirá asignar las tareas y funciones en el personal de las diferentes áreas.

3. Es necesario que la Junta de Usuarios mantenga un ambiente adecuado y saludable para un buen desempeño laboral y un óptimo bienestar emocional en el personal de las diferentes áreas de la Junta de Usuarios.

Así mismo es necesario mantener al personal con un ambiente de alta motivación, para que estén comprometidos y satisfechos con su desempeño laboral, que les permita desarrollar un máximo potencial y entregar su mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos colectivos e individuales de la Junta de Usuarios.

4. Es necesario que la Junta de Usuarios establezca un programa de incentivos y de beneficios sociales, que permita incentivar continuamente al personal de la Junta de Usuarios para cumplir de manera eficiente sus funciones y superar su desempeño laboral.

Así mismo el trabajo que realizan los trabajadores deben ser retribuidos

5. En la Junta de Usuarios se debe crear situaciones o ambientes laborales que propicien relaciones interpersonales apropiadas, para ello deberá fijar normas que dirijan el comportamiento de todos los usuarios de la Junta, que permita promover una buena comunicación entre ellos y para el logro de los objetivos comunes en las diferentes áreas.

BIBLIOGRAFIA

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (9ª. ed.) México: Mc.Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las Organizaciones (8ª. ed.) México: Mc.Graw-Hill.

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano. México. Tercera edición.

Espejo, (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes. Perú.

Freeman, C. (1982). La economía del cambio tecnológico (3ra ed.). London Francés Printer. Recuperado el 12 de enero 2017, de https://www.innova.uned.es/webpages/innovaciontecnologica/mod1_tema1/estudio17.pdf

Gaspar G. (2011) "Manual de Recursos Humanos" (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC.

Gómez. A, Acosta. H. (2003): Artículo en la Web. [disponible en]: http://www.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo (consultado, Enero 2008).

Goncalves, A. (2000). "Fundamentos del clima organizacional". Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

GIL, M. (2011) Monitoreo y evaluación de la eficiencia y eficacia de los servicios financieros. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz, Camagüey, Cuba.

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Landy, F., & Conte, J. (2005). Psicología Industrial (Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional) 13a. ed. México: McGraw-Hill.

Linacero, M. y Vallejo, P. (2003). "Administración de Recursos Humanos en colegios privados y su relación con el rendimiento laboral". (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Manene, L. (2013) Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa. Recuperado de: <http://actualidadempresa.com/eficaciaeficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>

Medina, A. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.

Medina, M. (2012, mayo 14). Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa>.

Melinkof, R. (1990). Los Procesos Administrativos. Editorial Panapo. Caracas.

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención Centro Editorial Universidad del Rosario.

Nazario (2006). Beneficios y motivación de los empleados. Invenio 9 (17) 2006: 133-145, pp-pp.

Navarro, E. y García, S. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>

Ortega C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima". (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pineda, Y. (2004). La importancia del Clima Organizacional y del rendimiento laboral en empleados de una Institución Pública de Administración de justicia. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos. Guatemala.

Quispe (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015".(Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.

Quispe (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de lima.(Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú.

Robbins, S., & Coulter, M. (2007). Administración (un empresario competitivo) 8va. ed. México: Pearson Educación.

Robbins, S y Coulter M. (2005). Administración (8va. ed). México: Pearson Educación.

SCHROEDER ROGER G. (2002). Administración de operaciones. (2ª. Edición McGraw Hill Interamericana de México S.A.).

Sierra G. (2015). "El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael LandívaR. Guatemala".

Solano (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.

Uría, D. (2008) "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato – Ecuador" (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato. Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRÁULICO HUALLAGA CENTRAL-B, PROVINCIA BELLAVISTA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN. AÑO 2019”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera la estructura Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin?</p> <p>¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin?</p> <p>¿De qué manera la recompensa se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin?</p> <p>¿De qué manera la cooperación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>De qué manera la estructura Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin.</p> <p>De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin.</p> <p>De qué manera la recompensa se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin.</p> <p>De qué manera la cooperación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. La estructura Organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.</p> <p>2. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.</p> <p>3. La recompensa se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.</p> <p>4. La cooperación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin, 2019.</p>	<p>I. Variable Independiente:</p> <p>X: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura ✓ Relaciones ✓ Recompensa ✓ Cooperación <p>II. Variable Dependiente:</p> <p>Y: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia laboral ✓ Eficacia laboral 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Nivel: No experimental-correlacional.</p> <p>Población y muestra</p> <p>21 trabajadores de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martin.</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta – cuestionario</p> <p>Técnica de procesamiento y análisis de la información</p> <p>Estadística Descriptiva Aplicación Microsoft Excel</p>

ANEXO 02

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRÁULICO HUALLAGA CENTRAL-B, PROVINCIA BELLAVISTA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN. AÑO 2019

A continuación, se presenta una lista de preguntas con el propósito de conocer de qué manera se viene el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central –B, Provincia de Bellavista.

Marque con un aspa (X), la respuesta que usted cree conveniente.

01	02	03	04
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLES	ITEMS	VALORACION			
		01	02	03	04
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA				
	1. Las reglas y los procedimientos que se aplican en la institución le limita desarrollar su trabajo.				
	2. Los instrumentos de gestión que utiliza la Institución: (ROF) y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones.				
	3. La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo.				
	RELACIONES				
	4. Usted considera que la institución se caracterice portener un adecuado clima de trabajo en cada una de las áreas.				
	5. Las relaciones interpersonales que se dan en la institución le permite percibir su trabajo de manera agradable.				
	RECOMPENSA				
	6. La institución le otorga incentivos económicos por los resultados obtenidos por su trabajo realizado.				
	7. Ofrece la institución beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares				
	8. La institución le retribuye por su trabajo realizado.				
	COOPERACION				
	9. Las tareas que realiza le permite mantener un buen nivel de coordinación con los demás.				
	10. Con que frecuencia se da el apoyo mutuo en la institución.				

VARIABLES	ITEMS	VALORACION			
		01	02	03	04
DESEMPEÑO LABORAL	EFICIENCIA LABORAL				
	11. Los recursos materiales y tecnológicos que la institución le proporciona son utilizados adecuadamente en su área de trabajo.				
	12.El trabajo que realiza le hace ser más productivo				
	EFICACIA LABORAL				
	13. Demuestra habilidades y conocimientos en las tareas realizadas en su área de trabajo.				
	14. El trabajo que realiza le permite cumplir las metas trazadas.				
	15. Cumple a cabalidad las tareas asignadas				

ANEXO 03

ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL DE LA JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRÁULICO HUALLAGA CENTRAL-B, PROVINCIA BELLAVISTA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN. AÑO 2019

A continuación, se presenta una lista de preguntas con el propósito de conocer el desempeño laboral del personal de la Junta de Usuarios Sector Hidráulico Huallaga Central –B, Provincia de Bellavista.

1. ¿Considera usted que los recursos materiales y tecnológicos proporcionados al personal les permita cumplir adecuadamente las tareas en las áreas donde labora?

.....
.....

2. ¿Considera usted que el personal de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Huallaga Central tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas en las áreas donde labora?

.....
.....

3. ¿Considera usted que el personal de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Huallaga Central realiza con responsabilidad sus tareas encomendadas?

.....
.....

4. ¿Considera usted que el personal de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico es productivo al realizar sus labores en sus respectivas áreas?

.....
.....

5. ¿Considera usted que las habilidades y conocimientos del personal son demostradas para un eficiente desarrollo de las tareas en las áreas donde labora?

.....
.....

6. ¿Considera usted que las habilidades y conocimientos del personal son demostradas para un eficiente desarrollo de las tareas en las áreas donde labora?

.....
.....

7. ¿Considera usted que las habilidades y conocimientos del personal son demostradas para un eficiente desarrollo de las tareas en las áreas donde labora?

.....
.....

8. ¿Considera usted que el personal de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Huallaga Central muestra interés y compromiso para el cumplimiento de las tareas asignadas en su área de trabajo?