



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Facultad De Ciencias Administrativas

Escuela Profesional De Administración



TESIS

**“Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa
Electronoroeste S.A, Sullana”**

Presentada por:

Br. Lizeth Miranda Mendoza

Asesor. Fernando Suarez Carrasco

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Línea de investigación:

Ciencias contables y administrativas

Sub línea de investigación:

Organización

Piura, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Facultad De Ciencias Administrativas

Escuela Profesional De Administración



TESIS



“Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A, Sullana”

LA SUSCRITA DECLARA QUE LA PRESENTE TESIS ES ORIGINAL, EN SU
CONTENIDO Y FORMA.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lizeth Miranda Mendoza', is written above a horizontal line.

Ejecutora

Br. Lizeth Miranda Mendoza

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fernando Suarez Carrasco', is written above a horizontal line.

Asesor

Dr. Fernando Suarez Carrasco

Piura, Perú

2022

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Lizeth Miranda Mendoza, identificada con DNI N°48592723, en la condición de Bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y domiciliado en Calle La Brea N° 1281, A.H. 9 de octubre, distrito y provincia de Sullana, departamento de Piura, con celular N° 942308136 y correo electrónico: miranda_20_1994@hotmail.com

DECLARO BAJO JURAMENTO, que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada y/o realizada en el Perú o en el extranjero, en caso de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del Código Penal, concordante con el Art. 32 de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General y Normas Legales de Protección a los derechos de autor y otros.

En fe de lo cual firmo la presente.

Sullana, 02 de noviembre de 2022



Br. Lizeth Miranda Mendoza

DNI N° 48592723



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Facultad De Ciencias Administrativas

Escuela Profesional De Administración



TESIS

**“Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa
Electronoroeste S.A, Sullana”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Aprobada en contenido y estilo por:

Dr. Segundo Vicente Sánchez Juárez

Presidente

Dr. Wilmer Ahumada Rivera

Secretario

Dr. Adolfo Zeta Vite

Vocal



ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 086-2022-UNP-FCAA-UI

Los miembros del Jurado Calificador que suscriben, reunidos para estudiar el Trabajo de Tesis, presentado por la señorita **Bachiller LIZETH MIRANDA MENDOZA**, denominado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELECTRONOROESTE S.A, SULLANA**", asesorada por el **Dr. Fernando Suárez Carrasco**, oídas las observaciones y respuestas formuladas y de conformidad al Reglamento de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la declaran:

APROBADA (X)

DESAPROBADA ()

Con la mención de:

BUENO

(X) En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**.

() En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**, después que el sustentante incorpore las sugerencias del Jurado Calificador.

Piura, 28 de noviembre del 2022.

Dr. Segundo Vicente Sánchez Juárez
PRESIDENTE

Dr. Wilmer Ahumada Rivera
SECRETARIO

Dr. Adolfo Zeta Vite
VOCAL

Índice general

Índice general	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de anexos	ix
INTRODUCCIÓN.....	Error! Bookmark not defined.
I. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA.....	5
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	5
1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.2.1. Justificación Práctica.....	7
1.2.2. Justificación por Relevancia Social.....	8
1.3. OBJETIVOS	8
1.3.1. Objetivo general.....	8
1.3.2. Objetivos Específicos	8
1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.4.1. Delimitación espacial	9
1.4.2. Delimitación temporal.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1.1. Internacional	10
2.1.2. Nacional.....	12
2.1.3. Local.....	14
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.2.1. Definiciones	16
2.2.2. Modelos Teóricos.....	22
2.2.3. Modelo de Investigación	23

2.3.	GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS	24
2.4.	MARCO REFERENCIAL.....	24
2.4.1.	Marco Institucional	24
2.4.2.	Misión y Visión.....	26
2.5.	HIPÓTESIS.....	27
2.5.1.	Hipótesis General	27
2.5.2.	Hipótesis Específicas.....	27
III.	MARCO METODOLÓGICO	29
3.1.	ENFOQUE Y DISEÑO.....	29
3.2.	SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.2.1.	Población	29
3.2.2.	Muestra	29
3.3.	MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS.....	29
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	30
3.4.1.	Técnicas de muestreo	30
3.4.2.	Técnicas de recolección de datos	30
3.4.3.	Instrumentos de recolección de datos.....	30
3.4.4.	De análisis.....	31
3.4.5.	Confiabilidad y validez de los instrumentos.....	31
3.5.	ASPECTOS ÉTICOS	32
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
4.1.	RESULTADOS.....	33
4.2.	DISCUSIÓN	40
	CONCLUSIONES.....	42
	RECOMENDACIONES.....	43
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
	ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Variables y dimensiones de la investigación.	23
Tabla 2. Interpretación del coeficiente de Spearman.	31
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento.....	32
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del clima organizacional.	32
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral.....	32
Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov Smimov.....	33
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	34
Tabla 8. Coeficiente de correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la productividad.	36
Tabla 9. Coeficiente de correlación del clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral.....	37
Tabla 10. Coeficiente de correlación del clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficiencia laboral.....	38

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y desempeño laboral.....	34
Figura 2. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y productividad	36
Figura 3. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y eficacia laboral.....	37
Figura 4. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y eficiencia laboral.....	39

Índice de anexos

Anexo N° 1: Matriz General de Consistencia	52
Anexo N° 2: Matriz de operacionalización.	55
Anexo N° 3: Validación del instrumento.	61
Anexo N° 4: Cuestionarios.....	73

RESUMEN

La investigación se llevó a cabo en la empresa Electronoroeste SA, dado que el ambiente en que sus trabajadores desarrollan sus labores no es el más adecuado, a causa de un liderazgo poco asertivo, problemas en la comunicación entre las distintas áreas, entre otros, todo ello, por la falta de interés de la gerencia, conllevando a un bajo desempeño laboral. Por lo cual, se planteó por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Sullana, en el año 2021. Para ello, se empleó como metodología un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y se tomó en cuenta una muestra probabilística de 146 colaboradores, a los cuales se les aplicó un cuestionario mediante la escala de Likert. Obteniendo, así como resultados de que el clima organizacional y el desempeño laboral, se encuentran fuertemente correlacionados; lo cual se ha visto reflejado a través del coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,774. Llegando de esa manera a la conclusión, de que un cambio positivo en el clima organizacional, tiene una relación positiva muy fuerte en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

ABSTRACT

The investigation was carried out in the company Electronoroeste SA, given that the environment in which its workers carry out their work is not the most appropriate, due to a lack of assertive leadership, communication problems between the different areas, among others, all this is due to lack of interest from management, leading to poor job performance. Therefore, the objective was to determine the relationship between the organizational climate and the job performance of the company Electronoroeste S.A Sullana, in the year 2021. For this, a non-experimental design was used as a methodology, with a quantitative approach and was taken into account. There is a probabilistic sample of 146 collaborators, to whom a questionnaire was applied using the Likert scale. Obtaining as well as results that the organizational climate and work performance are strongly correlated; which has been reflected through Spearman's correlation coefficient, with a value of 0.774. Thus, reaching the conclusion that a positive change in the organizational climate has a very strong positive relationship in the work performance of the employees of the company Electronoroeste S.A Sullana.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor muy importante en las empresas que desean lograr un desempeño eficiente en sus respectivos campos de acción, el estudio de este concepto ha seguido una tendencia creciente en los últimos años y ha dado evidencia pertinente para dirigir especial atención a la importancia de su implementación en las estrategias que manejan las entidades para el cumplimiento de sus objetivos, consolidándolo como un activo intangible de las mismas; sin embargo, lo cierto es que la ejecución de estrategias enfocadas a este punto aún son muy exiguas en el marco empresarial peruano, generando por consiguiente ineficiencias en cuanto al desempeño de los recursos humanos, estos conviven en una atmósfera inadecuada de trabajo que no permite explotar sus potencialidades y decaen en una productividad muy por debajo de la estimada, esta problemática ha sido acentuada por la recesión acarreada por las medidas sanitarias impuestas a causa de la pandemia.

La presente investigación enfocó su análisis en la empresa Electronoroeste S.A, ubicada en Sullana – Piura; ENOSA (2021), permitió identificar eventualidades ligadas a los factores que contemplan las variables de estudio como son Clima Organizacional y Desempeño Laboral, dentro de esta empresa.

La presente investigación pretende responder a la interrogante de si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa en mención, procurando como objetivo la determinación de esta, no solo en el nivel general sino en cuestión a las dimensiones destacadas por Blanco (2007) las cuales se definen dentro del marco teórico como productividad, eficiencia y eficacia laboral. Para la correcta realización de la investigación se ha optado por darle un enfoque descriptivo - cuantitativo – no experimental - correlacional – transversal, mediante instrumentos como cuestionarios con escala de Likert validado por el método de Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra representativa de 138 trabajadores de la entidad, además se constatará con revisión documentaria oportuna. Los posteriores análisis estadísticos se sustentarán en un coeficiente de correlación de Rho de Spearman adecuado, esto permitirá corroborar la incidencia entre ambas variables.

La presente investigación se justifica de manera social, debido a que, permite establecer una mejor comprensión de los fenómenos estudiados; asimismo, sirve como una función persuasiva en cuanto a la implementación de estrategias orientadas al mejoramiento del clima organizacional para un mejor desempeño en las empresas peruanas y específicamente, en Electronorte S.A. con sede en Sullana.

Se obtuvo como resultados que, el clima organización y el desempeño organizacional tiene un coeficiente de correlación de Spearman = 0.551, por ello podemos deducir que, el cambio positivo en el clima organizacional, tiene una relación moderada con el cambio positivo en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

En el primer capítulo, se desarrollan los aspectos de la realidad problemática, formulación y planteamiento de problemas generales y específicos, justificación, objetivos y viabilidad de la investigación.

En el segundo capítulo, se presentan los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con las variables de la investigación; además, se desarrollan las bases teóricas de las variables en estudio, terminología, marco referencial, hipótesis y operacionalización de variables.

El tercer capítulo, se trabaja el marco metodológico de la presente investigación, enfoque, diseño, tipo, nivel, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y los aspectos éticos.

El cuarto capítulo, se finaliza con los resultados obtenidos del procesamiento de datos de las encuestas desarrolladas, la discusión de resultados y las conclusiones de dicha investigación.

I. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El clima organizacional, es concebido como el conjunto de percepciones de los colaboradores en un determinado ambiente de trabajo; es decir, representa coloquialmente el estado de ánimo de los colaboradores (Conexión ESAN, 2018); sin embargo, éste tiende a ser más sensible durante el corto plazo y complementariamente se encuentra sujeto a diversos factores que involucran la dinámica estructural de la institución, liderazgo y el sistema de recompensas; así mismo, se considera que el directivo y/o gerente a cargo, debe realizar un seguimiento constante acerca de las reacciones e incidentes entre colaboradores; ya que, si la cultura organizacional de una entidad no se encuentra alineada con una buena estrategia, por mejor que sea el clima, no resultará favorable a corto plazo (Jacobi, 2016).

En este sentido, resulta imperativo el desarrollo de estrategias que fomenten el desarrollo de un buen clima organizacional; es por ello que se deben implementar de manera objetiva, eficiente y pragmática (Conexión ESAN, 2017); tal es el caso de Colombia, de acuerdo a un reciente estudio registrado por la Universidad La Salle, quien recomienda la aplicación de la estrategia “*multimedia*”, en la empresa Grupo Latino de Publicidad Ltda.; por lo que se destaca que para el logro de resultados, es necesario la concertación de las estrategias por áreas funcionales, tales como: (1) Mercado – Diferenciación de productos; (2) Talento humano, (3) Operaciones y procesos; y finalmente (4) Administrativa y financiera, por consiguiente, el éxito de las empresas está basado principalmente, en sus colaboradoras; además, se insta a la implementación de un *coaching team*, que permita redireccionar el pensamiento de los colaboradores, a razón de que ellos representan socios estratégicos (Serrato Martínez, 2011).

No obstante, a menudo, la administración del clima organizacional, resulta ser una labor estratégica constante; ya que el personal directivo o gerencial a cargo de las empresas y/o entidades, deben emplear los correctos mecanismos que permitan minimizar los efectos negativos producidos por agentes externos e internos; ya que si no se evitan o minimizan dichos efectos, esto conllevará a una afectación del desempeño laboral y que puede verse reflejado a través de los colaboradores, por medio de expresiones pesimistas sobre la realización acerca de

su “tortuosa” labor entre otras expresiones, puesto que, frecuentemente una causa probable de la generación de un mal clima organizacional, es a través de una mala gerencia; ya que si ésta, no emplea los mecanismos comunicacionales correctos, ni tenga consideración con sus empleados y mucho menos valore las opiniones constructivas acerca de las actitudes negativas del directivo; generará un fenómeno llamado: “*Resentimiento Laboral*”, que se expande raudamente en los colaboradores y generando zozobra en todo el esquema organizacional (Antenaza Corrieri, 2013).

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, se puede evitar los efectos negativos producidos por agentes externos e internos, a través de la aplicación de un cuestionario relacionado al ambiente laboral; generando un insumo valioso para los gerentes, ideal para la planificación de un plan de acción; dichos indicadores son: en primer lugar, la Tasa de Rotación; que mide los empleados contratados y despedidos en un determinado periodo, por lo que no debe exceder al 5%; en segundo lugar, está el Ausentismo, que denota la cuantía y causal de ausencias y/o retrasos del equipo; en tercer lugar está la Productividad, el incumplimiento de metas, causado por una caída de la calidad del ambiente laboral; en cuarto lugar está la Calidad de la Comunicación, que debe estar estructurado por canales comunicacionales que permitan establecer el sentido de valoración del colaborador; además de la utilización de un léxico adecuado y empatía; y finalmente, está la Tasa de Reclamaciones Laborales; que evidencia y/o registra la insatisfacción grave de empleados y ex – empleados; en caso de ser alto dicho indicador, denota una falla de la gestión normativa laboral (HR Consultants UK, 2019).

En el Perú, de acuerdo a (Szeinman, 2015), refiere que durante la última década se ha visto que los agentes empresariales han cambiado su perspectiva respecto del clima organizacional, puesto que se ha valorizado como un activo intangible en el negocio, por lo que denota un importante avance por parte de la mentalidad estratégica de los CEO’s; ya que no solo está siendo aplicado dentro del esquema del sector privado, sino también en las diversas instituciones públicas; permitiendo mapear la visión institucional y de ese modo involucrar a los colaboradores para que se integren conjunta y estratégicamente hacia el logro de los objetivos institucionales y nacionales plasmados en los planes estratégicos multisectoriales, sectoriales, regionales, locales y nacionales; puesto que esto se traduce como la mejora del desempeño laboral y establecer una mejora significativa en el flujo de comunicacional de los colaboradores de distintos niveles organizacionales.

Justamente la investigación se desarrollará en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, del departamento de Piura. La entidad en cuestión ha tenido una serie de problemáticas acarreadas de la recesión por pandemia, los cuadros de estrés y tensión por parte de los trabajadores han sido muy recurrentes y la acción de rescindir contratos con trabajadores han generado conflictos legales y/o demandas respectivas; por otro lado, los enfrentamientos con los sindicatos por el aumento remunerativo se incorporan como contingentes prioritarios en su atención. (ENOSA, 2021).

Analizando el panorama, se dilucida que el ambiente en el que los trabajadores desarrollan sus labores no es percibido como el más adecuado, sustentado en un liderazgo poco asertivo, problemas en la comunicación entre las distintas áreas, por ejemplo, la falta de compañerismo existente en la empresa por parte de los trabajadores, falta de confianza de los superiores al personal, variación del rendimiento de los trabajadores, e incentivos, lo cual podemos aducir a una falta de interés de la gerencia que podría estar llevando a un bajo desempeño laboral.

Con lo descrito en el párrafo anterior podemos colegir que la definición del problema está en la gestión del capital humano, por lo cual la investigación se enfocara en analizar uno de sus determinantes, el clima organizacional, por lo que surgió la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A. en la ciudad de Sullana, en el año 2021?, en aras de establecer la relación con el rendimiento de los trabajadores, y así, los encargados de la administración del talento humano puedan adoptar medidas que mejoren el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Asimismo, desagregando la problemática general podemos considerar los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la productividad en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana, en el año 2021?,

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana, en el año 2021?,

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficiencia laboral en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana, en el año 2021?,

1.2.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Justificación Práctica

La presente investigación, caracterizada por su pragmatismo y aplicabilidad en dicha empresa, permite denotar un esquema genérico para la aplicación empresarial, dedicadas al mismo rubro, teniendo en cuenta que su sintaxis organizacional y laboral es similar.

De modo, que permita establecer oportunidades de mejora y se implante una mejor comprensión de las variables acerca del clima organizacional y el desempeño laboral, por parte de las comisiones o direcciones gerenciales que se encuentran en un constante dilema estratégico para establecer mecanismos o procesos que satisfagan los objetivos de la empresa.

1.2.2. Justificación por Relevancia Social

Su relevancia social, se sustenta ya que la investigación, permite establecer una mejor comprensión de los fenómenos en materia de estudio, así mismo, sirve fundamentalmente para actuar como un insumo técnico o referencial para la formulación de políticas públicas ejercidas por el Gobierno Central, cuya aplicabilidad sirva para el logro de los objetivos institucionales que se verán reflejados oportunamente en los planes estratégicos nacionales, sectoriales, multisectoriales, regionales y/o locales.

Permitiendo establecer un correcto seguimiento de la empresa o entidad a cargo del estado, y se gestione a través de mecanismos que permitan desarrollar el potencial de la estructura organizacional, conllevando así al desarrollo de un mejor desempeño laboral a través de los ejes de la eficiencia, eficacia y productividad, y sirva de conexo directo para el clima organizacional.

1.3.OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Sullana, en el año 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la productividad, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, en el año 2021.
- Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, en el año 2021.

- Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, en el año 2021.

1.4.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo el modelo investigación que se está realizando, este es de nivel descriptivo – correlacional, puesto que se está buscando describir el clima organizacional y el desempeño en Electronorte S.A. Sullana, para lo cual se hará uso del modelo teórico de Pritchard y Karasick y el modelo de análisis del desempeño de Blanco Prieto, ambos enfoques tienen carácter estadístico respaldado en la propia percepción que tienen los trabajadores respecto a sus labores; después se establecerá si existe una relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores, así como el nivel de correlación; asimismo tiene un enfoque cuantitativo pues se hará uso de la data obtenida de la aplicación de los cuestionarios para llegar a las conclusiones; por ultimo podemos mencionar que la investigación está bajo un diseño no experimental pues no se está manipulando a los sujetos de investigación.

1.4.1. Delimitación espacial

La ubicación donde se llevó a cabo la ejecución de la investigación, es en la ciudad de Sullana, ubicada en la provincia de Sullana, departamento de Piura. Se estudiará el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A.

1.4.2. Delimitación temporal

La duración de la realización de la investigación es de 5 meses.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacional

De acuerdo a Marín Villanueva y Pérez Gonzáles (2019), en su artículo de investigación titulado: “*Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral: en un sistema organizacional académico*”, se planteó como objetivo general evaluar la relación que existe entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de un sistema organizacional de educación superior, en el periodo escolar 2017 – 2019-I, puesto que, se realizó en un esquema metodológico de tipo mixta y con diseño no experimental, así mismo, el sujeto de estudio fue la Universidad Intercultural de México, además se utilizó como principal instrumento de recolección de datos: la encuesta. De modo que las conclusiones obtenidas en la investigación, manifiestan que la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, expresada a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0.681, demuestra que existe una relación directa, significativa, positiva y moderada; con un nivel confianza al 95%. En este sentido, se demuestra que el clima laboral incide directamente al desempeño laboral; a través de los factores tales como: actitudes, personalidad, valores, motivación, poder, confianza, estructura, comunicación, entre otros.

Según Ramos Carpio, Acosta Herrera, Ramos Carpio, y Martínez Vásquez (2019) en su artículo de investigación titulado: “*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018*”, cuyo objetivo planteado fue conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del GADM del Cantón Quinsaloma, por lo que, dicha investigación se enmarca en un esquema de tipo descriptivo-correlacional, enfoque mixto y bajo un diseño no experimental; además se hizo de la encuesta como principal instrumento de recolección de datos. Por lo que dicha investigación se logra evidenciar que a través de la aplicación del estadístico Chi-Cuadrado con un valor de 7.8147; por lo que se aceptó la hipótesis alternativa, de modo que, se procedió a la proposición de un plan de mejora orientado a fortalecer el desempeño laboral entre los funcionarios del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma.

Según Paredes Floril y Quiroz Díaz (2021), en su artículo científico titulado: “*Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*”, cuyo objetivo principal planteado fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados, por lo cual, se enmarca en un esquema metodológico de tipo correlacional, aplicativo, con enfoque cuantitativo y bajo un enfoque no experimental – transversal; además, la muestra seleccionada en la investigación, fue constituida por 370 colaboradores provenientes de las tres principales cadenas comerciales; así mismo se utilizó un cuestionario en escala de Likert. La investigación concluye que mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,294 se evidencia que, si bien los resultados no denotan una relación contundente, estos llegan a manifestar que las principales cadenas de supermercados ecuatorianas, están a la vanguardia sobre la relevancia de la implementación de entornos propicios que generen climas organizacionales idóneos, para conllevar a desarrollar un desempeño y organización laboral favorable.

De acuerdo a Guerrero Chávez, Neira Altamirano, Vásquez Vásquez, y Vásquez Samaniego (2019), en su artículo científico titulado: “*Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*”, que tuvo por objetivo central, determinar la relación de los tipos de climas organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales, por ello, dicha investigación se fundamentó en un esquema metodológico de tipo correlacional, diseño no experimental y alcance transeccional; así mismo, la muestra de estudio estuvo constituida por 112 individuos que ocupan el cargo de personal administrativo en instituciones públicas gubernamentales de la ciudad de Manta, durante el periodo 2019.6; para lo cual se utilizó como instrumento de recolección de datos: el cuestionario conformado por 25 preguntas en escalas de Likert. Se contrasta la predominancia de un clima organizacional de tipo autoritario – explotador y participativo, así mismo se evidencia que los colaboradores responden favorablemente cuando se genera dicho clima, permitiendo favorecer significativamente el clima participativo que conllevó a la generación de aportes que son vistos favorablemente para el cumplimiento de las metas institucionales. No obstante, se corrobora que, en las instituciones tanto del sector público como privado, se emplea una acción autoritaria, con la finalidad de coaccionar para el logro de las metas institucionales, que a corto plazo podría ser fructífero, pero el autor señala, que, a largo plazo, supondría un detrimento de la propia organización generando zozobra y resentimiento.

Según Zans Castellón (2017), en su tesis de maestría, titulada: “*Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*”, se planteó como objetivo general, analizar el clima de organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa; así mismo, se fundamentó metodológicamente de tipo descriptivo – explicativo, con enfoque mixto y diseño no experimental; por ello, la muestra de estudio estuvo conformado por 59 trabajadores y funcionarios; por ello se implementó como instrumento de recolección de datos: el cuestionario, observación y entrevista.

En este sentido, dicha investigación concluye que el clima organizacional en la entidad, se caracteriza por ser optimista, no obstante, se evidencia un liderazgo poco participativo. Por otro lado, el desempeño laboral que se corrobora en la institución es bajo, a pesar de que se realizan labores en el tiempo requerido, pero que se ve opacado por el individualismo y falencia de un plan de acción; por lo que finalmente, los individuos que conformaron parte del estudio consideran que el mejoramiento del clima organizacional causaría un efecto positivo en el desempeño laboral; destacando la mejora de las relaciones interpersonales de la entidad.

2.1.2. Nacional

Según Del Valle Pomasunco (2018), en su tesis titulada: “*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis, Lima, 2016*”, cuyo objetivo central planteado fue establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis, Lima en el año 2016, por ello, dicha investigación se fundamentó metodológicamente de tipo descriptivo – correlacional y diseño no experimental; por lo que, su muestra de estudio estuvo constituida por 64 trabajadores de la entidad, por lo que se aplicó el instrumento de cuestionarios seccionado por variable de estudio. De modo que, dicha investigación manifiesta que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital; que se ve reflejado en coeficiente de correlación con un valor de -0.040 con un nivel de significación de 0.05, es decir un nivel de significancia de 95%; en este sentido, se corrobora que el clima organizacional es bueno durante el periodo 2016 mientras que el índice de desempeño laboral en los trabajadores es excelente.

De acuerdo a Livias Pineda (2020), en su tesis titulada: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*”, cuyo objetivo principal planteado fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash; cuyo fundamento metodológico es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – correlacional y de diseño no experimental; por lo que, la muestra de estudio estuvo conformada por 25 colaboradores de la entidad, por lo que se empleó como instrumento de recolección de datos: el cuestionario, tanto para el clima organización con 14 ítems, como para el desempeño laboral con 13 ítems. Esta investigación concluye que la correlación que existe entre ambas variables, expresada a través del coeficiente de correlación con un valor 0,616 y un nivel de significancia de 0,001; es decir que influye de manera directa, positiva y moderada, además, el nivel de desempeño evidenciado es alto con un valor 92%.

Según Parisaca Espinoza (2021), en su tesis titulada: “*Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019*”, se planteó como objetivo central: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2019; por lo que se fundamentó metodológicamente de tipo descriptiva – correlacional y con diseño no experimental – transversal, por lo que la muestra de estudio en esta investigación, estuvo conformada por 130 colaboradores. En esta investigación se corrobora a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,426 con un nivel de significancia de 0,05; que existe una relación directa, media, positiva y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral; por lo que, las competencias del serenazgo se construyen a partir de conocimientos y recursos ambientales que son movilizados para lograr un desempeño óptimo.

De acuerdo a Amador Salina (2018), en su tesis titulada: “*El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Consorcio Gestiones Viales del Norte - 2016*”, se planteó como objetivo central: determinar la influencia que existe entre clima laboral y desempeño del personal de trabajadores del Consorcio Gestiones Viales del Norte, periodo 2016; por lo que su esquema metodológico es de tipo correlacional – correlacional y con un diseño no experimental – transeccional; así mismo, su muestra de estudio fue conformada por 92 colaboradores de la empresa; que posteriormente fueron sometidos a la aplicación del

instrumento de recolección de datos: el cuestionario, tanto para el clima organizacional que estuvo integrado por 10 ítems, como para el desempeño laboral que estuvo integrado por 8 ítems. En la investigación se concluye que el porcentaje de correlación entre las variables, es de 68,7%, esto implica una relación directa, positiva, significativa y moderada. Además, se corrobora que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (83%), sin embargo, se observó falencias en términos de compromiso de los colaboradores y el incumplimiento de normatividad institucional.

Finalmente, según Pucuhuaranga Pariona y Ricse Paucar (2017), en su tesis titulada: *“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Santiago León de Chongos”*, cuyo objetivo central fue determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Santiago León de Chongos Bajo, en el periodo 2016; por lo que, se fundamentó metodológicamente de tipo descriptivo – correlacional y bajo un diseño no experimental con enfoque transversal; por ello, la muestra de estudio estuvo conformada por 16 personas, además se utilizó como instrumento de recolección de datos: el cuestionario. La investigación concluye que es evidente la relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la entidad pública. No obstante, se corrobora que el nivel de clima organizacional de la entidad, tiene un nivel medio que se expresado de igual modo para el desempeño laboral, dado que el coeficiente de correlación de las dimensiones internas y externas del desempeño son de 0,016 y 0,144, respectivamente.

2.1.3. Local

De acuerdo a Gómez García (2016), en su tesis denominada: *“Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Empresa Dámper Piura SAC”*, cuyo objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER Piura S.A.C; por lo que se fundamentó metodológicamente de tipo descriptivo – correlacional y bajo un diseño no experimental – transversal; así mismo, la muestra de estudio estuvo conformada por 117 colaboradores de la empresa, por lo que fueron sometidos a la aplicabilidad del instrumento de recolección de datos: el cuestionario, que estuvo conformado por 23 preguntas. En este sentido, dicha investigación manifiesta que el clima organizacional influye directa, positiva y moderadamente, en el desempeño laboral de los colaboradores, dado que les permite desarrollarse y valorarse satisfactoriamente por los

resultados alcanzados por el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones que deben asumir diariamente dentro del esquema organizacional de la empresa.

Según Zapata Zapata (2018), en su tesis titulada: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urb. San José - Piura, 2016*”, se planteó como objetivo general, determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Posta Médica de San José – Piura, 2016; ello se fundamentó en un esquema metodológico de tipo descriptivo – correlacional y con diseño no experimental – transversal; así mismo, la muestra de estudio estuvo conformado por 75 colaboradores que pertenecían a dicha posta médica y que fueron sometidos posteriormente, a la aplicación del instrumento de recolección de datos: entrevista semiestructurada. Dicha investigación concluye que el coeficiente de correlación con un valor de 0,570 y un nivel de significancia 0,000; esto quiere decir, que la relación es directa, positiva, moderada y significativa entre dichas variables, además, se corrobora que las dimensiones del clima organizacional se correlacionan en la misma cuantía relativa.

De acuerdo a Navarro Durand y Florindez Moncada (2017), en su tesis titulada: “”, cuyo objetivo principal fue vincular el clima organizacional en relación a la influencia con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad San Pedro Filial Piura, en el periodo 2016, por lo que su fundamento metodológico es de tipo descriptivo – correlacional y con diseño no experimental – transversal; por lo que la muestra de estudio estuvo conformado por los trabajadores de la institución de educación superior; que posteriormente fueron sometidos a la aplicación del instrumento de recolección de datos: el cuestionario en base a la escala de Likert. La investigación concluye que la relación entre ambas variables, se ve expresada a través del índice de Spearman con un valor de 0,7303 un nivel de significancia de 0,05; que se traduce en una relación directa, positiva, alta y significativa; además, se corrobora que el clima laboral es favorable, con un valor de 66,67% y el 8,33% muy favorable; en tanto que, el desempeño laboral tiene un nivel bueno, con un valor 16,67%, mientras que un 41.67% fue muy bueno y 41.67% fue excelente.

Finalmente según Salazar Robledo (2015), en su tesis titulada: “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa constructora Galilea de la ciudad de Piura*”, cuyo objetivo general planteado fue proponer un plan de satisfacción laboral para fortalecer el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora Galilea de la ciudad de

Piura, por ello, la investigación se fundamenta metodológicamente de tipo descriptiva – explicativa; propositivo y con diseño no experimental; así mismo, la muestra de estudio estuvo conformada por 44 trabajadores de la empresa; que fueron sometidos posteriormente, a la aplicación del instrumento de recolección de datos: el cuestionario. La investigación concluye que el 70% de los colaboradores no perciben incentivos y/o recompensas a la hora de efectuar sus labores, lo cual se traduce en un bajo desempeño en la organización, por lo que, al no existir un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores, a causa de los factores motivacionales, capacitaciones y de compromiso empresarial; no se han visto cumplidos lo que implica que el equipo de trabajo se torne ineficiente.

2.2.BASES TEÓRICAS

2.2.1. Definiciones

2.2.1.1.Clima Organizacional

De acuerdo a Rodríguez como se citó en Dávila Morán, Agüero Corzo, Ruiz Nizama, y Guanilo Paredes (2021) manifiesta que el clima organizacional constituye una serie de percepciones que comparten los integrantes de una institución en relación al trabajo, tiene que ver con el ambiente físico presente, las relaciones interpersonales que se practican en el entorno laboral y a los elementos que pueden afectar al trabajo; es decir, que son las cualidades propias de un ambiente laboral que se puede registrar o percibir a través del desenvolvimiento de la organización y que puede influenciar a su comportamiento.

Por otro lado, de acuerdo a Castillo Aponte (2006), hace referencia de que el clima organizacional constituye el reflejo de las opiniones de las condiciones características de la entidad, vistas desde cada colaborador, en ese sentido, su medición permite suministrar información relevante para la detección de problemas potenciales que surjan en la entidad, de modo que permite generar una evaluación de las fuentes de conflictos o insatisfacción u otra índole que permite generar problemas críticos tales como el ausentismo, rotación de personal, actitud sindical y desempeño laboral.

No obstante, la percepción de los atributos organizacionales generada inicialmente por los colaboradores, permite connotar un significado psicológico hacia las prácticas procedimentales y organizacionales, considerando su pertinencia en las propiedades objetivas de la organización (Salgado y otros, 1996), por lo que, a través de la conjugación entre los miembros y la estructura organizacional, pueden verse afectados los procesos de cambio de

forma premeditada o indeliberado, afectando no tan solo a las posteriores tomas de decisiones, sino también en la participación de sus partes (Ucrós Brito & Gamboa Cáceres, 2010).

Así mismo, la variedad de definiciones retratadas por diversos autores, ameritan desarrollar una síntesis teórica, para definir objetivamente la variable de interés en la investigación en curso, por lo que en términos de los componentes que integran a dicha variable, se menciona que Litwin y Stinger plantean 09, que son: estructura, responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, recompensa recibida, el desafío de metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo, el conflicto y la identificación con la organización (Segredo Pérez, 2013).

2.2.1.1.1. Características del Clima Organizacional

Según Bune como se citó en Louffat (2011) plantea que el clima es importante debido a que:

- a) Coadyuva a evaluar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que influyan en el desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- b) Es pertinente para dar inicio y entablar un cambio que indique al administrador los elementos específicos hacia los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- c) Permite proseguir el desarrollo de la organización y prever los conflictos que puedan surgir.

Lo anterior expuesto por el autor, manifiesta que la importancia no solamente permite brindar información a futuros problemas, sino que también establece un patrón conductual al cual resulta aplicable una determinada política interna de la entidad, que les permite generar un cambio productivo en el ambiente laboral, así mismo ello refiere a lo mencionado por Mendez como se citó en Louffat (2011, pág. 199) acerca de las características de dicha variable:

- 1) El clima organizacional, se concibe como un constructor de percepciones individuales que son el resultado del proceso de interacción social.
- 2) Las variables que convergen en torno a la valoración de apreciaciones individuales que conducen a diferentes interpretaciones de la organización por parte de las personas.
- 3) Es susceptible de cambios en el corto tiempo.
- 4) Las fortalezas, situaciones aceptables, debilidades y situaciones negativas, son consecuencia de la calidad de las interacciones interpersonales.

- 5) Para su cualificación es necesario establecer adjetivos tales como: bueno, malo, satisfactorio, insatisfactorio y/o similares.

2.2.1.1.2. Dimensiones del clima organizacional

De acuerdo a Pritchard y Karasick (1973, pág. 133), menciona que, dada la relación entre el clima organizacional con el resultado de las unidades funcionales y la satisfacción de los colaboradores, realiza el planteamiento en 11 dimensiones:

- a) Autonomía: refiere al grado de libertad que poseen los directivos en las decisiones operativas diarias.
- b) Conflicto frente a Cooperación: hace referencia al grado en que los directivos compiten entre sí o colaboran en la realización de las tareas y en la asignación de recursos escasos, tales como los materiales, apoyo administrativo entre otros.
- c) Relaciones sociales: es el grado en que la organización tiene una atmosfera social de carácter amigable y cálido.
- d) Estructura: es el grado en que las organizaciones especifican los métodos y/o procedimientos utilizados para realización de las tareas; además, incluye el grado en que la organización le gusta especificar, codificar y escribir las cosas de forma muy explícita.
- e) Nivel de Recompensas: representa el grado en que lo directivos están bien recompensados, esto incluye el salario, los beneficios adicionales y otros símbolos de status.
- f) Dependencia del rendimiento: representa el grado en que el sistema de recompensas (salario, ascensos, beneficios, etc.) es justo y apropiado; grado en que estas recompensas se basan en la valía, la capacidad y el rendimiento anterior y no en factores como la suerte, a quién se conoce, lo bien que un directivo puede manipular a la gente, etc.
- g) Motivación de logro: representa el grado en que la organización intenta sobresalir; la fuerza de su deseo de ser el número uno. Una calificación alta refleja la falta de complacencia incluso ante los buenos beneficios, el crecimiento, etc.
- h) Polarización de estatus: representa grado en el que existen distinciones físicas definidas (por ejemplo, plazas de aparcamiento especiales y decoraciones de oficina), así como distinciones psicológicas (límites sociales informales, tratamiento de subordinado como inferior, etc.) entre los niveles directivos de la organización.

- i) Flexibilidad e innovación: connota la voluntad de probar nuevos procedimientos y experimentar con cambios que no son realmente necesarios debido a alguna situación de crisis potencial, sino para mejorar una situación o proceso que puede estar funcionando satisfactoriamente.
- j) Centralización de las decisiones: se manifiesta como el grado en que la organización delega la responsabilidad de la toma de decisiones lo más ampliamente posible o la centraliza al máximo. La descentralización incluye la idea de autoridad compartida en la toma de decisiones.
- k) Apoyo: representa el grado en que la organización se interesa y está dispuesta a apoyar a sus directivos tanto en asuntos relacionados con el trabajo como en los que no lo están. El grado de interés de la organización por el bienestar de sus directivos.

No obstante, el planteamiento dimensional que se construye sobre la base apriorística que a lo largo de los años los autores han establecido, permite contrastar ampliamente los diversos enfoques de las dimensiones en relación al clima organizacional, tal es el caso de Litwin y Stringer (1966) quien plantea que la caracterización de la situación de los individuos parte de sus motivaciones para el éxito, estructuras de poder y afiliación; por lo que connota 07 dimensiones:

- a) Estructura Organizacional
- b) Responsabilidad
- c) Recompensa
- d) Riesgo
- e) Apoyo
- f) Normas
- g) Conflicto

En este sentido, Litwin y Stringer afirman que las realidades de la organización sólo se entienden en la medida en que son percibidas por miembros de la organización, lo que permite considerar el clima como un filtro a través del cual deben pasar los fenómenos objetivos (Hitt & Morgan, 1977).

2.2.1.2.Desempeño Laboral

Según González Ariza (2006) manifiesta que el término desempeño hace referencia a la manera en cómo un empleado realiza sus tareas, además destaca el nivel de cumplimiento

de los requisitos del puesto en el que se encuentra y su correspondencia con los resultados que se obtienen a nivel interno o global, o con aquellos que se tenga pensado obtener, es decir, representa la eficiencia reflejada por el trabajador en cumplimiento de sus funciones, por lo que, se convierte en una ventaja competitiva para las empresas dado en un horizonte de tiempo (Chiavenato, 2011)

Así mismo de acuerdo a Pérez Montejó (2016) refiere a que el desempeño se conceptúa como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”; de modo que para su cuantificación o medición resulta relevante establecerlos en términos de las competencias de cada individuo o colaborador, y su nivel de contribución a la entidad, por lo que la respuesta ante el cumplimiento de las labores designadas, que deben estar adecuadas a los requerimientos de la estructura organizacional de modo que sea eficiente, eficaz y productivo.

Por otro lado, según Xie y Li (2021) refiere que la efectividad empresarial proviene del desempeño de los empleados. El rendimiento es el resultado de una tarea, similar a la producción, el resultado o el logro, y la idea de que el rendimiento debe equipararse con la finalización de la tarea, el logro de objetivos, el resultado y la producción, así mismo, el autor destaca el comportamiento espontáneo o comportamiento relacionado con la competencia laboral no específica, tales como: ayudar a los colegas, cooperar con los colegas, aceptar los objetivos de la organización e identificarse con la cultura organizacional no son trabajo formal o el alcance de la compensación organizacional formal.

2.2.1.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo a Campbell, McCloy, Oppler, y Sager (1993), plantearon el desarrollo taxonómico de las dimensiones acerca del desempeño laboral, las cuales son:

- a. Competencias en tareas específicas del trabajo.
- b. Competencia en tareas no específicas del trabajo.
- c. Comunicación escrita y oral.
- d. Demostrar esfuerzo.
- e. Mantener disciplina personal.
- f. Facilitar el desempeño de los compañeros y del equipo.
- g. Supervisión.
- h. Gestión administrativa.

Complementario a ello, lo propuesto por Blanco Prieto (2007) manifiesta que el enfoque conductista presenta gran relevancia en el estudio del desempeño laboral, ya que se defiende como objeto de estudio el comportamiento de aquellos individuos que realizan una labor eficiente, eficaz y trascendentalmente productiva en comparación a otros colaboradores que desempeñan el mismo puesto. Además de ello, que la productividad se concibe dentro del ámbito laboral, como aquella habilidad para trazarse metas de rendimiento que sea superiores al promedio y alcanzarlos con la excelencia que lo configura.

2.2.1.2.1.1 Eficiencia

Según Louffat (2011), menciona que la eficiencia se manifiesta como el correcto desempeño del conjunto de funciones designadas en un puesto de trabajo, y que a su vez se ven reflejados en los lineamiento organizacionales, en vista de que permita optimizar y/o maximizar a través de la mínima realización de costes de operación, ello hace alusión al empeño del colaborador para cumplir sus funciones dentro de la estructura organizacional, por lo que está orientado hacia la superación de ella, perfilándose como un ser responsable y cumpliendo con lo estipulado en su rol dentro de la entidad, para beneficio propio (Jara Martínez y otros, 2018).

Empero, según Pablos Tejeiro y Biedma Ferrer (2014) manifiesta que dentro de la circunscripción de la administración pública o estatal, la eficiencia se enfoca directamente con la reducción de presupuestos, conllevando a alcanzar su respectivo ahorro en los costos y el perfeccionamiento de la prestación de servicios públicos a la población, además de generar un incremento en la capacidad, flexibilidad y elasticidad de la administración pública de forma sistémica. Es decir, que la gestión eficiente de los servicios públicos implica migrar del pensamiento tradicional planificador a otro que adopte los principios de la dirección por objetivos.

2.2.1.2.1.2 Eficacia

De acuerdo a Vera Campuzano y Suárez Caicheb (2018) refiere que la eficacia es un estado óptimo por el cual se han priorizado y aprovechado el mínimo uso de recursos disponibles para cualquier proceso por el cual se quiera desempeñar o ejecutar, es decir que dicho nivel de eficacia incide directamente en el desempeño de la estructura organizacional ya que permite determinar en buena medida el logro de los objetivos empresariales y el

establecimiento de nuevos resultados que permitan impulsar otra vez el ciclo (Chiang Vega y otros, 2010).

No obstante, de acuerdo a Muhammad y Saleha M. (1982) manifiesta que para el logro de un pleno estado de eficacia, resulta dentro de sí, un factor preponderante los turnos de trabajos, por lo que este se mantienen en consonancia con el ritmo de trabajo, ya que al denotarse un desbalance, permite que su estado de eficiencia sea inferior y consecuentemente se refleje en una baja productividad.

Por ello, según Gil, Rico, y Sánchez-Manzanares (2008) manifiesta que la eficiencia tiene un efecto más relevante y efectivo, cuando ésta se efectúa en base a un lazo emocional-laboral entre los colaboradores, de modo que permite establecer un lazo de mayor grado de confianza, ocasionando discusiones abiertas con mayor flujo de conocimientos recíprocos, lo que permite que se genere una mejora indiscutible de la eficacia a nivel de equipos o subgrupos.

El anterior párrafo expuesto, se alinea con lo manifestado por Jiménez Jiménez, Salgado García, Vázquez Sánchez, y Limón Jiménez (2016) que expresaba que si bien es cierto la eficacia es la utilización mínima de recursos, y para mantener constante dicho estado, es indispensable contar con “fuerza humana de trabajo calificada”, permitiendo no solo lograr las metas organizacionales, sino contribuir en los procesos económicos.

2.2.1.2.1.3 Productividad

De acuerdo a Sánchez López, Gómez Camal, y Molina Galicia (2018) refieren que si bien es cierto no existe una sola definición, el consenso teórico de los investigadores coincide que es una medida económica que cuantifica los bienes y servicios producidos por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, costos, etc) durante un horizonte de tiempo.

Es decir, que la productividad de una determinada entidad o estructura organizacional, su éxito depende en gran medida del buen desempeño de los colaboradores, por lo que, a mayor rendimiento, mayor será la productividad generada; y esto también es factible en la medida que la empresa plantee una serie de políticas claras y objetivas.

2.2.2. Modelos Teóricos

La Investigación es No Experimental debido a que se desarrolla una observación de la situación que no ha sido alterada, es decir, no se ha manipulado a los sujetos de investigación, para a partir de ello realizar un análisis

Para la variable cultura organizacional se tomará el modelo teórico de acuerdo a Pritchard y Karasick (1973, pág. 133), quienes dada la elación entre el clima organizacional con el resultado de las unidades funcionales y la satisfacción de los colaboradores, plantean 11 dimensiones: Autonomía, conflicto frente a cooperación, relaciones sociales, estructura, nivel de recompensas, dependencia del rendimiento, motivación de logro, polarización de estatus, flexibilidad e innovación, centralización de las decisiones y apoyo

Para la variable desempeño laboral se aplicará el modelo de propuesto por Blanco Prieto (2007) en el cual enfatiza que el enfoque conductista tiene una gran relevancia en el estudio del desempeño laboral, ya que se define como objeto de estudio el comportamiento de aquellos individuos que realizan una labor eficiente, eficaz y trascendentalmente productiva en comparación a otros colaboradores que desempeñan el mismo puesto.

2.2.3. Modelo de Investigación

El modelo de investigación es “racionalista” o cuantitativo puesto que existe un marco teórico robusto, y debido a que este modelo es el más adecuado para realizar un contraste de hipótesis fundamentadas en ese conocimiento teórico. Asimismo, el investigador cumple una función de mero observado del fenómeno sin realizar intervención alguna (Blinda & Benavent, 2013).

Para la presente investigación se ha procedido a esquematizar las variables y sus respectivas dimensiones pertinentes.

Tabla 1

Variables y dimensiones de la investigación

VARIABLES	DIMENSIONES
Clima Organizacional	Autonomía
	Conflicto y Cooperación
	Relaciones Sociales
	Nivel de Recompensas
	Motivación
Desempeño Laboral	Apoyo
	Productividad

2.3.GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Autonomía:** Se conceptúa como aquella facultad de la persona o de la organización que puede actuar según su criterio, sin estar sujeto a una opinión de otros individuos o entidades (Pérez, 2022).
- **Clima Organizacional:** Es aquella cualidad del ambiente observado o experimentado por los integrantes de la estructura organizacional en su comportamiento (Campos y Domínguez, 2018).
- **Desempeño Laboral:** Se configura como la actuación del colaborador al momento de ejecutar sus funciones principales que le permite demostrar su idoneidad (Gutierrez, 2016).
- **Eficacia:** Es el grado de cumplimiento de las metas institucionales y se refleja a través de un sentimiento de realización o de logro. Además, se conceptualiza como una extensión en que se realiza cada actividad planificada, con orientación a alcanzar los objetivos propuestos en calidad (Rojas et al., 2018).
- **Eficiencia:** Hace referencia a la optimización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo sus funciones y obtener los resultados esperados. Asimismo, se define como la capacidad de contar con algo o alguien para alcanzar un efecto en específico, produciendo un mayor resultado con mínima cantidad de recursos (Calvo et al., 2018).
- **Productividad:** Es el nivel en el cual se contrasta la relación entre la cantidad de producción bajo un determinado sistema productivo. Asimismo, es definida como una relación entre los recursos utilizados como (mano de obra, materiales, materias primas, energía, entre otros) y los bienes producidos (Gómez, 2017)

2.4.MARCO REFERENCIAL

2.4.1. Marco Institucional

La historia de la empresa Electronoroeste S.A, se remonta hacia el año 1958, cuando se crea la Empresa Energía de Piura (EEPSA), posteriormente esta empresa en el año 1972 es transferida al sector estatal como parte de la Política del gobierno militar de Juan Velasco Alvarado.

Prontamente la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte S.A. (Electronorte S.A.) fue autorizada a operar el 21 de diciembre de 1983, mediante Resolución Ministerial No. 321-83-EM/DGE del Ministerio de Energía y Minas (MEM), como una unidad operativa de Electroperu, contando con un área de responsabilidad que estaba conformada por los departamentos de Lambayeque, Piura, Tumbes, Amazonas y las provincias de San Ignacio, Jaén, Cutervo, Chota, Santa Cruz y San Miguel de los departamentos de Cajamarca. Y su constitución como empresa pública de Derecho Privado se formalizó mediante Escritura Pública del 28 de marzo de 1985.

Posteriormente el 10 de diciembre de 1987 por Ley N° 24761, nos constituimos como la novena Empresa Regional de servicio Público de Electricidad (Electronoroeste S.A.) y nos autorizaron a operar el 13 de abril de 1988, mediante Resolución Ministerial No. 082-88-EM/DGE del MEM, y con constitución como empresa pública de Derecho Privado, que se formalizó mediante Escritura Pública del 2 de setiembre de 1988. Con la actividad de distribución y comercialización de energía eléctrica dentro del área de sus concesiones autorizadas comprendidas en las provincias de Piura-Sechura, Sullana, Paita, Talara, Ayabaca, Huancabamba y Morropón del departamento de Piura y en las provincias de Contralmirante Villar y Zarumilla del departamento de Tumbes. Lugares excluidos del área de responsabilidad de Electronorte S.A

La actividad de la Empresa son reguladas por el Decreto Legislativo N° 25844, Ley de Concesiones Eléctricas del 6 de noviembre de 1992, el mismo que establece un régimen de libertad de precios para los servicios que puedan efectuarse en condiciones de competencia y un sistema de precios regulados en aquellos servicios que por su naturaleza lo requieran, por lo que para efectos de llevar a cabo el proceso de privatización, en 1998 las acciones de capital social de la Compañía fueron clasificadas en acciones clase A1 por el 60% del capital, acciones clase A2 por 5.3% del capital, acciones clase B por el 34.69% y acciones clase C por el 0.01% del capital.

Con fecha 20 de diciembre del 2000 se suscribió el contrato de Cesión de posición Contractual en virtud del cual José Rodríguez S.A. transfiere las acciones clase A1 a JOBSA Eléctricas S.A.C., con la intervención del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE. Así mismo de acuerdo a la ratificación de la R. S. N° 355-92-PCM, la COPRI mediante Acuerdo N° 363-01-2001, Electronoroeste S.A. continuará sujeta al régimen de la actividad privada, sin más limitaciones que las que disponga FONAFE y

siempre que no se oponga a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 764, normas complementarias y reglamentarias.

A fines del año 2001 ante INDECOPI se registra la marca comercial Enosa , posteriormente se constituye el grupo Distriluz conformado además por Hidrandina, Ensa y Electrocentro, con el objeto de realizar una gestión corporativa bajo un mismo Directorio. Actualmente la actividad principal de Enosa es la distribución y comercialización de energía eléctrica dentro del área de sus concesiones, comprendidas en las regiones de Piura y Tumbes. Atendiendo cerca de medio millón de clientes (Electronoreste S.A., 2021).

2.4.2. Misión y Visión

2.4.2.1. Misión

“Consolidarnos como empresa de distribución eléctrica moderna, eficiente y reconocida por brindar servicios de calidad responsable.” (Electronoreste S.A., 2021).

2.4.2.2. Visión

“Somos una empresa de distribución eléctrica que brinda servicios de calidad con excelente trato y oportuna atención, para incrementar la satisfacción y generación de valor económico, social y ambiental en nuestros grupos de interés, contribuyendo al desarrollo de nuestras áreas de influencia y la mejora continua de la gestión, con tecnología, seguridad y talento humano comprometido, que hace uso de buenas prácticas de gestión” (Electronoreste S.A., 2021).

2.4.2.3. Valores Institucionales

Los valores institucionales, constituye la filosofía en la cual se perfila durante el accionar efectuadas por cada uno de los colaboradores que a su vez reflejan un conjunto de atributos singulares y destacables, es por ello que según Enosa S.A. (2020, pág. 7), se menciona los siguientes:

- Excelencia en el servicio: ya que buscan la excelencia en la gestión de los procesos y el servicio que brindamos a los clientes externos, internos y grupos en general, con el objetivo de generar valor y superar las metas planificadas.
- Compromiso: Debido al serio compromiso caracterizado por el desarrollo y crecimiento de los colaboradores, de las comunas, ciudadanos y el país en general.

- Integridad: ya que actúan en base a los principios éticos, lo que les permite ser honorables, efectivos y objetivos, teniendo en cuenta que se respetan la diversas en todas sus formas, la pluralidad de opiniones y creencias en base a las normas establecidas.
- Innovación: Se fomenta el desarrollo de nuevas ideas que permitan optimizar el servicio y productos, produciendo a una mejora continua y la generación de valor.
- Pasión por el cliente, se enfatiza que el principal logro es alcanzar la plena satisfacción de los clientes internos y externos, por lo que se desarrolla el personal será capaz de identificar las necesidades de los usuarios, para su respectiva atención.

2.4.2.4. Giro del negocio

De acuerdo a Electronoreste S.A. (2021) refiere que la empresa de servicio público de electricidad y de economía mixta que opera en el rubro electricidad, fundamentalmente en distribución y comercialización de energía eléctrica. Pertenece al Grupo Distriluz y forma parte de las empresas que se encuentran bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Brindando el servicio público de electricidad a sus clientes dentro de su área de concesión (Piura y Tumbes), de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Concesiones Eléctricas N° 25844 y su Reglamento Decreto Supremo N° 009-93 EM y modificatorias.

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis General

- H_A : SI, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana

2.5.2. Hipótesis Específicas

- H_1 : SI, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de productividad, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana
- H_2 : SI, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana

- H_3 : SI, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE Y DISEÑO

El enfoque de la investigación realizada, se configura dentro del siguiente: Cuantitativo, ya que se encuentra representada por un conjunto de procesos secuenciales y probatorios; de modo que no se puede eludir los pasos que lo compone (Hernández Sampieri y otros, 2014).

Además, el diseño metodológico de la investigación es: No Experimental, debido a que se observaron a los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para ser posteriormente analizado, en este sentido, no se manipula deliberadamente las variables de estudio (Hernández Sampieri y otros, 2014).

3.2. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Población

En la ciudad de Piura, la entidad de “Electronoroeste S.A.” cuenta con 235 colaboradores, de acuerdo al Cuadro de Asignación Presupuestal (CAP), del año fiscal 2021.

3.2.2. Muestra

Para efectos de la presente investigación, a través de la aplicación de la fórmula de muestreo aleatorio simple, la muestra está calculada aplicando la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) * (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

Z: Nivel de confianza

P: % de la población que tiene el atributo deseado

q: % de la población que no tiene el atributo deseado

N: Tamaño del universo

e: Error de estimación

n: Tamaño de la muestra

Aplicando la fórmula la muestra está dada por 146 colaboradores, durante el año 2021.

3.3. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Se caracteriza por alinearse al método deductivo puesto que a partir de enunciados o teoría previamente existentes se extraen razonamientos lógicos y para comprobar la validez de

ese razonamiento se hace uso de uno de sus enfoques, el cuantitativo, en el cual, haciendo uso de datos numéricos para respaldar sus deducciones, (Barchini & Fernández, 2006)

En este sentido, el procedimiento que se realizó durante el curso de la investigación formulada, estuvo secuenciado de los siguientes pasos:

1. En primer lugar, se procederá a enviar una solicitud de información acerca del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) a la entidad.
2. En segundo lugar, se determinará la población de estudio (colaboradores o trabajadores) que será provista por el CAP.
3. En tercer lugar, se determinará el número de colaboradores o trabajadores de la muestra.
4. En cuarto lugar, se procederá a identificar las unidades que han sido seleccionadas dentro del conjunto muestral previamente determinado, para que sean sometidas a la aplicación del instrumento metodológico diseñado.
5. En quinto lugar, se aplicó los instrumentos de recolección de datos, correspondientes a las variables debidamente estudiadas, que serán contrastada su validez a través del Alfa de Cronbach.
6. En sexto lugar, se realizó el volcado de datos al software estadístico IBM SPSS V.25.
7. En séptimo lugar, se procesó la información estadística, por la cual se elaboraron tablas simples y cruzadas; además de calcular el coeficiente de correlación R de Spearman; y para garantizar la dinámica estadística, dichas tablas serán acompañadas con sus gráficos pertinentes.

3.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. Técnicas de muestreo

La presente investigación, procedió a utilizar el tipo de muestreo aleatorio simple.

3.4.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, ya que su conocimiento de la realidad es primario, no mediado y por lo tanto menos errático, de modo que nos precavemos contra una multiplicidad de distorsiones y nos ponemos a salvo de interpretaciones que pueden estar altamente teñidas de subjetividad (Quezada Lucio, 2010).

3.4.3. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado en la investigación, fue el cuestionario, debido a que, según Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2014) refiere a que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o mas variables a medir.

En este sentido, dicho cuestionario se caracteriza por presentar un escalamiento de Likert, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios, ante los cuales se les pide la reacción de los participantes del estudio elaborado (Hernández Sampieri y otros, 2014).

3.4.4. De análisis

Para efectos de la investigación, se realizó las pruebas estadísticas respectivas que permitieron contrastar la medida de consistencia interna de la investigación, por medio de la prueba de normalidad “Kolmogorov - Smirnov”, se determina el coeficiente de correlación apropiado para la investigación cuya naturaleza es no paramétrica; el resultado de la prueba Kolmogorov – Smirnov fue de p valores igual a 0.000, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05), factor por el cual, se procede a aplicar la prueba de Spearman para medir la relación.

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Hernández et al. (2012).

3.4.5. Confiabilidad y validez de los instrumentos

En el Anexo 3, se muestran los formatos de validez de los instrumentos.

Tabla 3*Confiabilidad del instrumento*

Coeficiente	Relación
0	Nulo
[0.1, 0.3]	Muy baja
[0.3, 0.5]	Baja
[0.5, 0.7]	Regular
[0.7, 0.8]	Aceptable
[0.8, 0.99]	Elevado
1	Perfecta

Fuente: Hernández et al. (2012). Metodología de la Investigación Científica.

Tabla 4*Estadísticas de fiabilidad del clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.964	23

En base a los resultados analizados, se evidencia que la confiabilidad del instrumento, resultó tener un coeficiente alto, proporcionando un valor de 0.964. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 96.4%.

Tabla 5*Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.844	11

En base a los resultados analizados, se evidencia que la confiabilidad del instrumento, resultó tener un coeficiente alto, proporcionando un valor de 0.844. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 84.4%.

3.5.ASPECTOS ÉTICOS

El presente proyecto de investigación, se enmarca dentro de los siguientes aspectos éticos:

- Autenticidad: La investigación se sustentó en datos íntegros que conceden originalidad, evidenciando un enfoque adecuado para los lineamientos metodológicos brindados tanto por nuestra alma mater como por el constructo teórico.

- Confidencialidad: El investigador, se comprometió en guardar confidencialidad de todos los datos proporcionados durante el proceso de recolección de datos
- Integridad: No se expondrán los datos personales de los colaboradores involucrados que han formado parte de esta investigación.
- Así mismo, se aplicó el código de ética para la investigación desarrollado por la Universidad Nacional de Piura, por lo que para efectos del estudio se circunscribe en el Artículo 10º, en la cual se establece las normas de comportamiento de parte de los investigadores, que deben connotar su actuar con total responsabilidad, honestidad, rigurosidad científica y transparencia durante la ejecución de la investigación (Universidad Nacional de Piura, 2016).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.RESULTADOS

En el presente acápite se pondrá en evidencia la información procesada bajo el tratamiento estadístico de previamente establecido. Para ello, de acuerdo al objetivo general postulado, se estableció:

Prueba de normalidad

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

De la tabla 6 se observó que, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov se obtuvo p valores igual a 0.000, siendo menores que el nivel de significancia (0.05), por lo tanto, no se rechaza la Hipótesis alternativa, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal y se empleará la prueba Rho de Spearman para medir la relación.

Tabla 6

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0,253	146	0,000
Clima organizacional	0,217	146	0,000
Productividad	0,499	146	0,000
Eficacia laboral	0,324	146	0,000
Eficiencia laboral	0,359	146	0,000

4.1.1. Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

De la tabla 7 y figura 1 se observó que, el p valor empleando coeficiente Rho de Spearman fue de 0.000, siendo menor al 0.05; por lo tanto, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, además el coeficiente la correlación fue igual a 0.774, en conclusión, existe correlación considerable y positiva (directa) entre ambas variables.

En este sentido, se estableció la siguiente hipótesis:

H₀: No, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

H₁: Si, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

Tabla 7

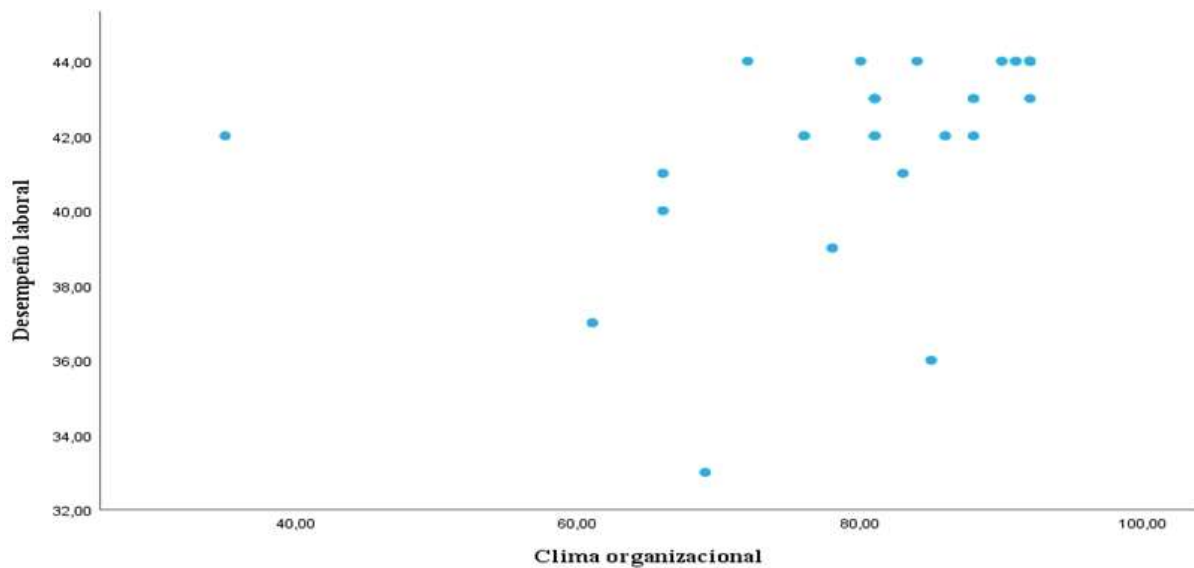
Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,774**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	146	146
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	146	146

Nota. Nivel de significancia al 0,05 (**).

Figura 1

Diagrama de dispersión entre clima organizacional y desempeño laboral



4.1.2. Objetivo específico 1: Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la productividad, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

Para el cumplimiento del primer objetivo específico, de la tabla 8 y figura 2 se observó que, el p valor empleando coeficiente Rho de Spearman fue de 0.000, siendo menor que la significancia (5%) por lo tanto, existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, además el coeficiente la correlación fue igual a 0.386, en conclusión, existe correlación baja y positiva (directa) entre ambas variables.

En este sentido, para su contrastación estadística, se planteó la siguiente hipótesis específica:

H₀: No, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de productividad, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

H₁: SI, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de productividad, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la productividad.

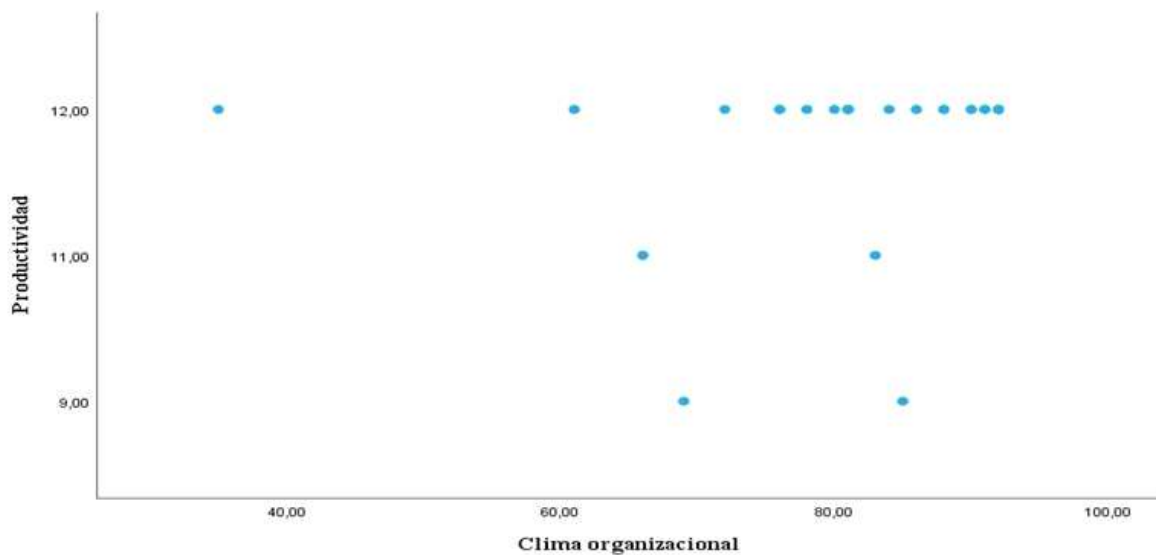
		Clima organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,386**
		N	146
Productividad		Coefficiente de correlación	0,386**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	146

Nota. Nivel de significancia al 0,05 (**).

De modo que se contrastó gráficamente a través del diagrama de dispersión, el comportamiento de las variables, a fin de corroborar lo anterior mencionado:

Figura 2

Diagrama de dispersión entre clima organizacional y productividad



4.1.3. O.E 2: Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

De la tabla 9 y figura 3 se observó que, el p valor empleando coeficiente Rho de Spearman fue de 0.000, siendo menor que la significancia (5%) por lo tanto, existe una relación

significativa entre el clima organizacional y eficacia laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, además el coeficiente la correlación fue igual a 0.415, en conclusión, existe correlación regular y positiva (directa) entre ambas variables.

En este sentido, para contrastar la veracidad estadística del planteamiento, se estableció la siguiente hipótesis:

H₀: No, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

H₁: SI, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

Tabla 9

Coefficiente de correlación del clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral

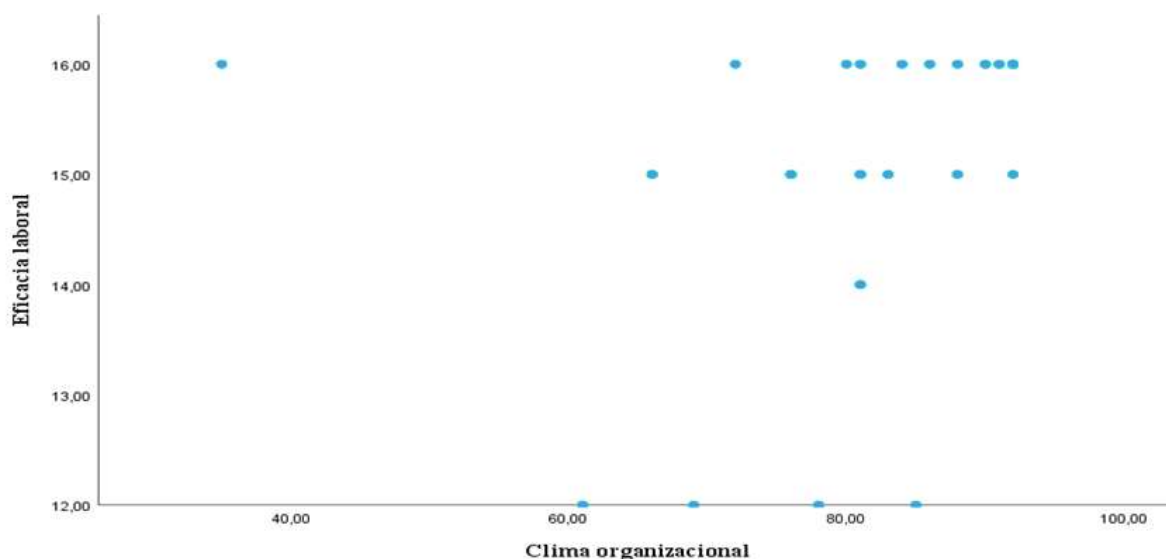
		Clima Organizacional	Eficacia Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1	,415**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	146	146
Eficacia Laboral	Correlación de Spearman	,415**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	146	146

Nota. Nivel de significancia al 0,05 (**).

Así mismo, se contrastó gráficamente a través del diagrama de dispersión, el comportamiento de las variables, a fin de corroborar lo anterior mencionado:

Figura 3

Diagrama de dispersión entre clima organizacional y eficacia laboral



4.1.4. O.E 3: Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

De la tabla 10 y figura 4 se observó que, el p valor empleando coeficiente Rho de Spearman fue de 0.000, siendo menor que la significancia (5%) por lo tanto, existe una relación significativa entre el clima organizacional y eficiencia laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana, además, el coeficiente la correlación fue igual a 0.715, en conclusión, existe correlación aceptable y positiva (directa) entre ambas variables.

En este sentido, para demostrar la veracidad estadística, se realizó el siguiente planteamiento estadístico:

H₀: No, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana

H₁: SI, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana

Tabla 10

Coefficiente de correlación del clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficiencia laboral

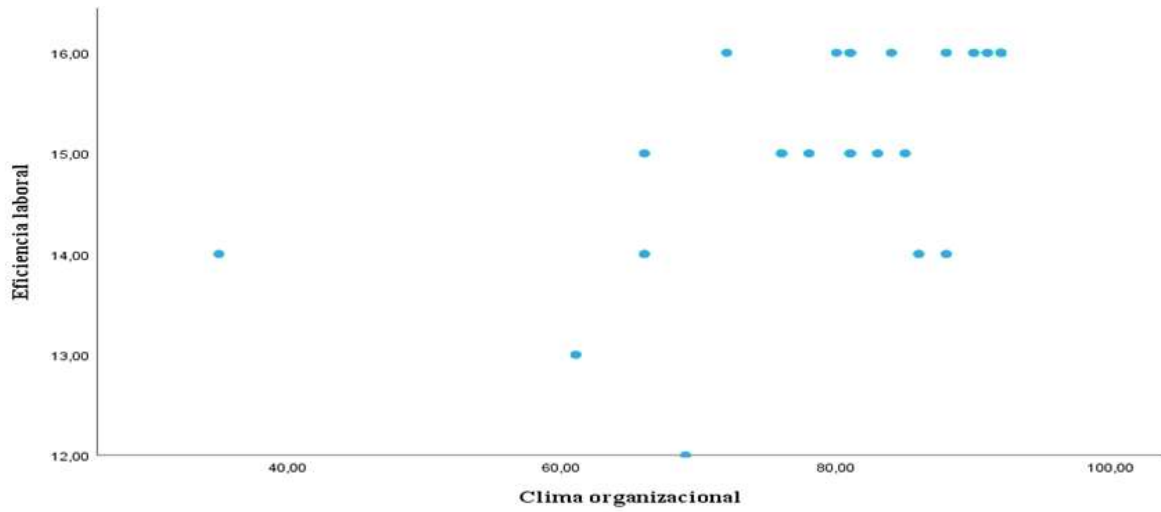
	Clima organizacional	Clima organizacional	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,715**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	146

Eficiencia laboral	Coefficiente de correlación	0,715**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	146	146

Nota. Nivel de significancia al 0,05 (**).

Figura 4

Diagrama de dispersión entre clima organizacional y eficiencia laboral



4.2.DISCUSIÓN

A través de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A. – Sullana; se logró analizar los resultados relacionados con el objetivo general de, determino que la variable de clima organizacional y el desempeño laboral, se encuentran positiva muy fuerte correlacionadas; ello se ha visto reflejado a través del coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,774; el cambio positivo en el clima organizacional, tiene una relación positiva muy fuerte en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

Los resultados encontrados coinciden con las investigaciones de Marín Villanueva y Pérez Gonzáles (2019) quien encontró correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, expresada a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0.681, demuestra que existe una relación directa, significativa, positiva y moderada demostró que el clima laboral incide directamente al desempeño laboral; a través de los factores tales como: actitudes, personalidad, valores, motivación, poder, confianza, estructura, comunicación, entre otros, Livias Pineda (2020) hayo que hay correlación que existe entre ambas variables, expresada a través del coeficiente de correlación con un valor 0,616 y un nivel de significancia de 0,001; es decir que influye de manera directa, positiva y moderada, Parisaca Espinoza (2021), Amador Salina (2018), Pucuhuaranga Pariona y Ricse Paucar (2017), Gómez García (2016), Zapata Zapata (2018), Navarro Durand y Florindez Moncada (2017) también encontraron una relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 1, planteado en la investigación, denominado: Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la productividad, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

Para ello, de acuerdo a Sánchez López, Gómez Camal, y Molina Galicia (2018), manifiesta que el desempeño tanto a nivel individual, como a nivel organizacional, se ve explicado a la estructura organizacional definida por la empresa y a su vez, ello implicaría que las políticas establecidas por ésta misma, reflejarían la posición o percepción que tiene cada colaborador de la compañía, denotando de este modo, el nivel de claridad y objetividad que tienen los mecanismos internos que dispongan la compañía, a fin de alcanzar el nivel de desempeño deseado o establecido.

A su vez, lo anterior mencionado, se adecua a lo planteado por Pritchard y Karasick (1973), quien indicaba que la estructura de la compañía, representando el grado en que las empresas, se encargan de especificar los métodos y/o procedimientos utilizados para llevar a

cabo las tareas designadas, lo que connotaría el precepto organizacional en el cual la delimitación de funciones a través de las políticas y/o normas, generaran que en cada uno de los colaboradores manifiesten su aversión o aceptación de dichos lineamientos, lo que a su vez genera una estrategia del colaborador en cuanto al uso de los recursos para brindar un determinado bien o servicio.

Por lo que, dentro de los resultados obtenidos en la investigación, indica que tiene un coeficiente de correlación, con un valor de 0.255 entre las variables de clima organizacional y productividad, lo que indicaría que, ante un incremento de la variable de clima organizacional, la productividad aumentará de manera significativa y baja.

En cuanto al objetivo específico 2, planteado en la investigación, denominado: Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

Así mismo, según de Muhammad y Saleha M. (1982), quien manifestaba que el logro del estado de eficacia, deberá ser sustentado por la política organizacional y la percepción que tienen cada uno de los colaboradores a fin de que, al evidenciarse un desbalance, generará un estado de eficiencia se mínimo y que, a nivel general, su productividad se vea perjudicada, puesto que el crecimiento organizacional se basa en dichos constructos teóricos.

Por lo que lo anterior mencionado se encuentra alineado a lo planteado por Pritchard y Karasick (1973, pág. 133), quien aducía que la motivación de logro, regularmente se basa en el grado de organización que la empresa establece según el nivel de sobresalía, puesto que los trabajadores iban a ser objeto de dichas recompensas durante el proceso óptimo de desarrollo empresarial.

En cuanto al objetivo específico 3, planteado en la investigación, denominado: Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

De acuerdo a lo postulado por Louffat (2011), quien manifestaba que la delimitación normativa de la empresa permitirá migrar del modelo tradicional que disponga ésta, hacia una estructura o modelo de trabajo cuyo preponderante es la eficiencia, ya que el correcto desempeño de las funciones asignadas son vistas y ejecutadas de acuerdo a política que ésta maneje; no obstante, dicho planteamiento dispone que para la optimización y/o maximización de las operaciones, permitiendo potenciar objetivamente los perfiles de cada colaborador.

CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general planteado, la variable de clima organizacional y el desempeño laboral, se encuentran positiva muy fuerte correlacionadas; ello se ha visto reflejado a través del coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,774; el cambio positivo en el clima organizacional, tiene una relación positiva muy fuerte en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A Sullana.
2. Dado al primer objetivo específico desarrollado, la variable de clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la productividad, se contrasta correlación positiva media; ya que ello se ha visto reflejado a través del coeficiente de correlación con un valor 0,386, es decir, que, ante un cambio manifestado en el clima organizacional, tiene una relación positiva media en la productividad de los colaboradores de dicha entidad.
3. Dado al segundo objetivo específico planteado, la variable de clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia laboral, se contrasta una positiva media y significativa correlación entre éstas, por lo que ello se ha visto reflejado a través del $\rho = 0.415$, es decir, que, ante un cambio generado en el clima de organizacional, tiene una relación positiva media con la eficacia laboral de los colaboradores de dicha entidad.
4. Y finalmente, dado al tercer objetivo específico, se concluye que la variable de clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, se corrobora una positiva considerable y significativa correlación; por lo que ello se contrasta a través del coeficiente de correlación con el valor 0,715, aludiendo en este sentido, a que un cambio generado en el clima organizacional, tendrá un cambio considerable positivo en la eficiencia laboral de los colaboradores de dicha entidad.

RECOMENDACIONES

1. Como recomendación se tiene que la Empresa Electronoroeste S.A Sullana debe priorizar el mejoramiento del clima laboral dentro de sus instalaciones para conseguir mejores resultados que los actuales con respecto a su desempeño laboral en las dimensiones de productividad, eficacia y eficiencia laboral, de lo cual se derivarán resultados positivos en la consecución de los objetivos empresariales y la gestión de los recursos humanos que posee.
2. Además, se recomienda realizar posteriores investigaciones en este campo tras la realización de estas medidas para identificar otros aspectos que se puedan mejorar en la gestión del clima laboral.
3. También, se sugiere realizar e indicar otras investigaciones o estudios con superior complejidad, con el propósito de conocer mejor y con más detalle respecto a la variable de desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador Salinas, J. L. (2018). El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal
Consortio Gestiones Viales del Norte - 2016. *Universidad Señor de Sipán*, 1-143.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/5248>
- Antenaza Corrieri, M. (12 de Julio de 2013). Pros y contras en la administración del clima
organizacional. (E. G. School, Entrevistador)
[https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/07/12/pros-contras-
administracion-clima-
organizacional/?goback=%252Egde_2700056_member_259486425](https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/07/12/pros-contras-administracion-clima-organizacional/?goback=%252Egde_2700056_member_259486425)
- Barchini, G. E., & Fernández, N. B. (2006). Hacia la legitimación de la información como
disciplina científico - tecnológica. Propuesta curricular. *Revista Latinoamericana de
tecnología educativa*. , 73-88.
- Blanco Prieto, A. (2007). *Trabajadores Competentes: Introducción y reflexiones sobre la
gestión de recursos humanos por competencias* (Primera ed.). Madrid, Pozuelo de
Alarcón, España: ESIC Editorial.
- Blinda, N. U., & Benavent, F. B. (2013). Investigación cuantitativa e Investigación
cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de Investigación.
Ciencias Económicas , 179-187.
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Saturnina, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la
eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud
del sector público. *Retos de la Dirección*, 1(12), 23.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). Individual differences
and behavior in organizations. (K. R. Murphy, Ed.) *Joseey-Bass Publishers*, 92.

- Campos, Á., & Domínguez, L. (2018). El clima organizacional. *Investiagación Administrativa*, 1(109), 11. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad* (Segunda ed.). Bogotá, Medellín, Colombia: Ecoe Ediciones.
https://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&dq=clima+organizacional&source=gbs_navlinks_s
- Chiang Vega, M., Nuñez Partido, A., & Martín Rodrigo, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). (U. P. Comillas, Ed.) Madrid: Biblioteca Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital de las organizaciones* (Novena ed.). México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Conexión ESAN. (17 de Marzo de 2017). *Estrategias para mejorar el clima organizacional en una empresa*. ESAN Graduate School of Business:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/estrategias-para-mejorar-el-clima-organizacional-en-una-empresa/>
- Conexión ESAN. (12 de Febrero de 2018). *¿Cuál es la diferencia entre clima y cultura organizacional?* Universidad ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/cual-es-la-diferencia-entre-clima-y-cultura-organizacional/>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. d., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (21 de Mayo de 2021). Organizational climate and job satisfaction in a Peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, XXVI(Número Especial 5), 663-677.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Del Valle Pomasunco, C. P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016. *Universidad Nacional del Centro del Perú*, 1-102. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4709>

Electronoreste S.A. (15 de Enero de 2021). *Acerca de nosotros: Enosa S.A.* Enosa S.A.:

<https://www.distriluz.com.pe/enosa/index.php/nosotros>

Enosa S.A. (22 de Febrero de 2020). *Memoria Anual*. ENOSA S.A.:

<https://www.distriluz.com.pe/enosa/images/nosotros/docs/MEMORIA-ENOSA-2020.pdf>

García Dihigo, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Gil, F., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (Enero de 1 de 2008). Eficacia de equipos de trabajo. (C. G. Psicólogos, Ed.) *Papeles del Psicólogo*, 25-31.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829104>

Gómez García, G. D. (7 de Diciembre de 2016). Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Empresa Dámper Piura SAC. *Universidad San Pedro*, 1-85.

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/1291>

Gómez, M. (2017). *Productividad*. Definiciones y Perspectivas para la Negociación

Colectiva. <http://www.relats.org/documentos/ORGSldogna2.pdf>

González Ariza, Á. L. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*.

Barranquilla, Colombia: Ediciones Uninorte.

Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., Vásconez Vásconez, H. D., & Vásconez

Samaniego, V. H. (1 de Julio de 2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, V(9), 536-549.

<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>

Gutierrez, G. (2016). ECURED. *Desempeño laboral*, 1(13), 12.

https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

- Hernández Sampieri, D., Fernández Collado, D., & Baptista Lucio, D. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F., Santa Fe, México: McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Hitt, M. A., & Morgan, C. P. (1 de Junio de 1977). Organizational Climate as a Predictor of Organizational Practices. *Psychological Reports*, *XL*(3), 1191-1199.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1977.40.3c.1191>
- HR Consultants UK. (12 de Marzo de 2019). *How to measure the organizational climate: 5 indicators to monitor*. HR Consultants UK: <https://hrconsultantuk.co.uk/how-to-measure-the-organizational-climate-5-indicators-to-monitor/>
- Jacobi, E. (15 de Febrero de 2016). The Difference Between Organizational Culture And Climate - And How We Can Use One To Change The Other. (L. Global, Entrevistador) <https://www.lc-global-us.com/change-talk/the-difference-between-organizational-culture-and-climate-and-how-we-can-use-one-to-change-the-other>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, *XXIII*(83), 740-758.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jiménez Jiménez, J. A., Salgado García, L., Vázquez Sánchez, J., & Limón Jiménez, A. Y. (2016). Eficacia y Eficiencia Laboral, Empresas y Desarrollo Económico. *Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals*, *8*(3), 994-999.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=fap&AN=140343770&lang=es&site=ehost-live&scope=site&custid=s9226804>
- Litwin, G., & Stringer, R. A. (1966). The influence of organizational climate. *Harvard University Press*, 323.

- Livias Pineda, A. T. (4 de Febrero de 2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asuncion, departamento de Ancash, 2019. *Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*, 1-71. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>
- Louffat, E. (2011). *Administración del Potencial Humano* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Argentina.
- Marín Villanueva, J. L., & Pérez Gonzáles, G. (1 de Septiembre de 2019). Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral: en un sistema organizacional académico. *Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals*, XI(6), 1391-1396.
- Muhammad, J., & Saleha M., J. (1982). Work and nonwork experiences of employees on fixed and rotating shifts: An empirical assessment. (C. University, Ed.) *Journal of Vocational Behavior*, 20(3), 282-293. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90016-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90016-1)
- Navarro Durand, I. K., & Florindez Moncada, O. M. (25 de Julio de 2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo USP- Piura 2016. *Universidad San Pedro*, 1-90. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2270>
- Pablos Tejeiro, J. M., & Biedma Ferrer, J. M. (2014). La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas*(10), 6-23.
- Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz, J. G. (30 de Junio de 2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*(46), 83-95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>

- Parisaca Espinoza, R. A. (8 de Julio de 2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019. *Universidad Nacional del Altiplano*, 1-64.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16171>
- Pérez Montejó, A. (2016). Evaluación del Desempeño Laboral. *Universidad Autónoma del Estado de Morelos*, 12-19. <http://metabase.uaem.mx//handle/123456789/2069>
- Pérez, M. (6 de julio de 2022). *Definición de Libertad*. ConceptoDefinición:
<https://conceptodefinicion.de/libertad/>
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (Febrero de 1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*(1), 126-146. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90042-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90042-1)
- Pucuhuaranga Pariona, T. L., & Ricse Paucar, G. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Santiago León de Chongos. *Universidad Nacional del Centro del Perú*, 1-128.
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/1273>
- Quezada Lucio, N. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la Investigación* (Primera ed.). Lima, Lima, Perú: Empresa Editora Macro E.I.R.L.
- Ramos Carpio, J. P., Acosta Herrera, R. A., Ramos Carpio, K. C., & Martínez Vásquez, Á. B. (2 de Noviembre de 2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII, 1-32.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Salazar Robledo, M. A. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa constructora Galilea de la ciudad de Piura. *Universidad Señor de Sipán*, 1-103. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4843>
- Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (31 de Diciembre de 1996). Clima Organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, VIII(2), 329-335. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72780208>
- Sánchez López, J. A., Gómez Camal, M. d., & Molina Galicia, W. A. (Abril de 2018). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LAS TORTILLERÍAS DE LA LOCALIDAD DE ESCÁRCEGA. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 13(1), 317-327. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=fap&AN=131353944&lang=es&site=ehost-live&scope=site&custid=s9226804>
- Segredo Pérez, D. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, XXXIX(2), 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Serrato Martínez, M. C. (1 de Enero de 2011). Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo Latino de Publicada Colombia Ltda. *Ciencia Unisalle*, 117. https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/738/
- Szeinman, P. (9 de Julio de 2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. (D. Gestión, Entrevistador) <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286-noticia/>

- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (18 de Noviembre de 2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión General*(1), 179-190.
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Universidad Nacional de Piura. (2016). *Código de ética para la investigación en la Universidad Nacional de Piura*. Universidad Nacional de Piura, Vicerrectorado de Investigación. Piura: Universidad Nacional de Piura.
<http://www.unp.edu.pe/licenciamiento/codeticavriunp.pdf>
- Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (Marzo de 2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, X(1), 180-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180
- Xie, B., & Li, M. (7 de Julio de 2021). Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust. *Technological Forecasting and Social Change*, CLXXI, 13. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120981>
- Zans Castellón, A. J. (30 de Agosto de 2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua*, 185.
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zapata Zapata, A. A. (10 de Junio de 2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urb. San José - Piura, 2016. *Universidad Nacional de Piura*, 1-126. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1216>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz General de Consistencia

MATRIZ GENERAL DE CONSISTENCIA					
Título:	"Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana".				Piura-Perú 2021
Nombre de Tesista:	Br. Lizeth Miranda				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Indicadores	Metodología	
<i>General</i>	<i>General</i>	<i>General</i>	<i>Unidad de Análisis</i>	Enfoque	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A. Sullana.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana.	Colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A.- Sullana.	Cuantitativo	
			<i>Variable Independiente</i>	Diseño	
			Clima Organizacional	No Experimental	
<i>Específico</i>	<i>Específico</i>	<i>Específico</i>	<i>Dimensiones</i>	Nivel	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la productividad, en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana?	Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la productividad, en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de productividad, en la empresa Electronoroeste S.A. Sullana.	(1) Autonomía, (2) Conflicto y Cooperación,(3) Relaciones Sociales,(4) Nivel de recompensas, (5) Motivación y (6) Apoyo	Descriptivo - Correlacional	
			<i>Indicadores</i>	Métodos	
			(1) Grado de libertad que poseen los directivos en las decisiones operativas diarias. (2) Grado en que los directivos compiten entre sí o colaboran en la realización de las tareas. (3) Grado en que la organización tiene una atmosfera social de carácter amigable y cálido. (4) Grado en que lo directivos están bien recompensados, esto incluye el salario, los beneficios adicionales.	Inductivo	

			(5) Grado en que la organización intenta sobresalir. (6) Grado en que la organización se interesa y está dispuesta a apoyar a sus directivos tanto en asuntos relacionados con el trabajo	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana?	Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de la eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.	Variable Dependiente	Técnicas e Instrumentos
			Desempeño Laboral	De muestreo:
			Dimensiones	Muestreo Aleatorio Simple
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de la eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana?	Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral, en la empresa Electronoroeste S.A Sullana.	(1) Productividad, (2) Eficacia y (3) Eficiencia	De Recolección de datos:
			Indicadores	Encuesta - Cuestionario
			(1) Grado de productividad en la entidad. (2) Sentimiento en el cual el colaborador cumple con las expectativas. (3) Sentimiento en el cual el colaborador usa los recursos de la forma óptima.	De Análisis:
				Análisis estadístico (Alfa de Cronbach)
				Población: La empresa Electronoroeste S.A., se encuentra constituida por 235 colaboradores en total, según el CAP 2021.
	Muestra:			

				La muestra resulta conformada por 146 colaboradores, durante el año 2021
				<i>Procedimientos</i>

Anexo N° 2: Matriz de operacionalización.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>Clima Organizacional (VI) Constituye una serie percepciones que comparten los integrantes de una institución en relación al trabajo, tiene que ver con el ambiente físico presente, las relaciones interpersonales que se practican en el entorno laboral y aquellos que afecten al trabajo (Dávila Morán y otros, 2021)</p>	<p>Clima Organizacional (VI) Son las opiniones que se configuran como el reflejo de las condiciones característica de la entidad, vistas desde cada colaborador (Castillo Aponte, 2006)</p>	Autonomía	Grado de libertad que poseen los directivos en las decisiones operativas diarias.	1. Me siento en la libertad para tomar decisiones, sin tener que haberlo consultado antes con mi supervisor.
				2. Los dirigentes de la entidad, prefieren que, si uno está haciendo bien, siga adelante con confianza en lugar de una previa consulta.
				3. En la entidad, los coordinadores dan las indicaciones generales de lo que se debe realizar y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.
		Conflicto y Cooperación	Grado en que los directivos compiten entre sí o colaboran en la realización de las tareas.	4. Existe una sana competencia entre mis compañeros.
				5. Mantengo buenas relaciones con los integrantes de mi área de trabajo.
				6. En mi área de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun

				cuando contradiga a los demás integrantes.
				7. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando recurro a ellos.
		Relaciones Sociales	Grado en que la organización tiene una atmosfera social de carácter amigable y cálido.	8. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.
				9. En la entidad, resulta fácil establecer lazos de amistad.
				10. Entre los colaboradores de la entidad, predomina un ambiente de amistad.
				11. Existen buenas relaciones humanas entre los coordinadores y colaboradores.
		Nivel de Recompensas	Grado en que lo directivos están bien recompensados, esto incluye el salario, los beneficios adicionales.	12. Mi salario es adecuado en relación con el trabajo que realizo.
				13. Me siento conforme con el sistema de compensación que brinda la entidad.
				14. Me siento satisfecho(a) con las condiciones y estabilidad

				laboral proporcionada por la entidad.
				15. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas
		Motivación	Grado en que la organización intenta sobresalir.	16. Me siento a gusto de formar parte de la entidad.
				17. Mi coordinador conoce mis fortalezas y me los hace notar.
				18. Mi coordinador me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se logre el objetivo deseado.
				19. Me siento comprometido(a) en alcanzar las metas institucionales.
		Apoyo	Grado en que la organización se interesa y está dispuesta a apoyar a sus directivos tanto en asuntos relacionados con el trabajo	20. Cuento con el soporte del coordinador para el acompañamiento de las tareas y actividades que realizo.
				21. A mi coordinador muestra interés por mi desarrollo profesional.

				22. Mi coordinador(a) me brinda una retroalimentación oportuna para mejorar el desempeño de mis actividades laborales.	
				23. Sé que cuento con el apoyo de mi coordinador, con respecto a los problemas que no se relacionen con el trabajo	
<p>Desempeño Laboral (VD) Hace referencia a la manera en cómo un empleado realiza sus tareas, además destaca el nivel de cumplimiento de los requisitos del puesto en el que se encuentra y su correspondencia con los resultados (González Ariza, 2006)</p>	<p>Desempeño Laboral (VD) Son aquellas acciones observables en los colaboradores que resultan relevantes para los objetivos de la organización. (Pérez Montejo, 2016)</p>	Productividad	Grado de productividad en la entidad.	1. Cumplimiento con las metas mensuales establecidas por la entidad.	
					2. Siento que mi trabajo contribuye con el cumplimiento de los objetivos institucionales.
					3. Mi nivel de productividad siempre está de acorde a lo establecido por la entidad.
		Eficacia		4. Resulta fácil cumplir las metas establecidas por la	

				entidad en los tiempos indicados.
			Sentimiento en el cual el colaborador cumple con las expectativas.	5. Siempre ha resultado fácil brindar una atención de calidad
				6. Mi rendimiento se ha mantenido a lo esperado por la empresa.
				7. El tiempo que utilizo en solucionar un problema de atención es suficiente.
		Eficiencia	Sentimiento en el cual el colaborador usa los recursos de la forma óptima.	8. Es fácil llegar a cumplir las metas establecidas por la entidad en menos tiempo de lo indicado
				9. Mi rendimiento siempre ha sido mejor de lo esperado por la entidad.
				10. Siempre resuelvo los problemas de atención en menos tiempo de los

				parámetros que indica la entidad.
				11. Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se genera en la entidad.

Anexo N° 3: Validación del instrumento.

VARIABLE: Clima Organizacional

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: Clima Organizacional

Título de la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana”

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: AUTONOMÍA	X		X		X		
1	Me siento en la libertad para tomar decisiones, sin tener que haberlo consultado antes con mi supervisor.	X		X		X		
2	Los dirigentes de la entidad, prefieren que si uno está haciendo bien, siga adelante con confianza en lugar de una previa consulta.	X		X		X		
3	En la entidad, los coordinadores dan las indicaciones generales de lo que se debe realizar y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		
	Dimensión: CONFLICTO Y COOPERACIÓN	X		X		X		
4	Existe una sana competencia entre mis compañeros.	X		X		X		
5	Mantengo buenas relaciones con los integrantes de mi área de trabajo.	X		X		X		
6	En mi área de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás integrantes.	X		X		X		
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando recurro a ellos.	X		X		X		
	Dimensión: RELACIONES SOCIALES	X		X		X		
8	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

9	En la entidad, resulta fácil establecer lazos de amistad.	X		X		X		
10	Entre los colaboradores de la entidad, predomina un ambiente de amistad.	X		X		X		
11	Existen buenas relaciones humanas entre los coordinadores y colaboradores.	X		X		X		
	Dimensión: NIVEL DE RECOMPENSA	X		X		X		
12	Mi salario es adecuado en relación con el trabajo que realizo	X		X		X		
13	Me siento conforme con el sistema de compensación que brinda la entidad.	X		X		X		
14	Me siento satisfecho(a) con las condiciones y estabilidad laboral proporcionada por la entidad.	X		X		X		
15	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
	Dimensión: MOTIVACIÓN	X		X		X		
16	Me siento a gusto de formar parte de la entidad.	X		X		X		
17	Mi coordinador conoce mis fortalezas y me los hace notar	X		X		X		
18	Mi coordinador me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se logre el objetivo deseado.	X		X		X		
19	Me siento comprometido(a) en alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
	Dimensión: APOYO	X		X		X		
20	Cuento con el soporte del coordinador para el acompañamiento de las tareas y actividades que realizo.	X		X		X		
21	A mi coordinador muestra interés por mi desarrollo profesional.	X		X		X		
22	Mi coordinador(a) me brinda una retroalimentación oportuna para mejorar el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
23	Sé que cuento con el apoyo de mi coordinador, con respecto a los problemas que no se relacionen con el trabajo	X		X		X		
	TOTALES	23		23		23		

En su opinión, el instrumento resulta:

(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable

Piura, 20 de noviembre de 2021.

NORIEGA SAAVEDRA SIXTO DAVID

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: Clima Organizacional

Título de la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana”

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Ítems	N°:	DIMENSIONES	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Dimensión: AUTONOMÍA	X		X		X		
1		Me siento en la libertad para tomar decisiones, sin tener que haberlo consultado antes con mi supervisor.	X		X		X		
2		Los dirigentes de la entidad, prefieren que, si uno está haciendo bien, siga adelante con confianza en lugar de una previa consulta.	X		X		X		
3		En la entidad, los coordinadores dan las indicaciones generales de lo que se debe realizar y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		
		Dimensión: CONFLICTO Y COOPERACIÓN	X		X		X		
4		Existe una sana competencia entre mis compañeros.	X		X		X		
5		Mantengo buenas relaciones con los integrantes de mi área de trabajo.	X		X		X		
6		En mi área de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás integrantes.	X		X		X		
7		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando recorro a ellos.	X		X		X		
		Dimensión: RELACIONES SOCIALES	X		X		X		
8		Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
9		En la entidad, resulta fácil establecer lazos de amistad.	X		X		X		
10		Entre los colaboradores de la entidad, predomina un ambiente de amistad.	X		X		X		
11		Existen buenas relaciones humanas entre los coordinadores y colaboradores.	X		X		X		
		Dimensión: NIVEL DE RECOMPENSA	X		X		X		
12		Mi salario es adecuado en relación con el trabajo que realizo	X		X		X		

13	Me siento conforme con el sistema de compensación que brinda la entidad.	X		X		X		
14	Me siento satisfecho(a) con las condiciones y estabilidad laboral proporcionada por la entidad.	X		X		X		
15	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
	Dimensión: MOTIVACIÓN	X		X		X		
16	Me siento a gusto de formar parte de la entidad.	X		X		X		
17	Mi coordinador conoce mis fortalezas y me los hace notar	X		X		X		
18	Mi coordinador me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se logre el objetivo deseado.	X		X		X		
19	Me siento comprometido(a) en alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
	Dimensión: APOYO	X		X		X		
20	Cuento con el soporte del coordinador para el acompañamiento de las tareas y actividades que realizo.	X		X		X		
21	A mi coordinador muestra interés por mi desarrollo profesional.	X		X		X		
22	Mi coordinador(a) me brinda una retroalimentación oportuna para mejorar el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
23	Sé que cuento con el apoyo de mi coordinador, con respecto a los problemas que no se relacionen con el trabajo	X		X		X		
	TOTALES	23		23		23		

En su opinión, el instrumento resulta:

(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable



Mg. Arica Clavijo Hecctor Orlando
DNI. 02786302
CLAD 06246

Piura, 16 de noviembre de 2021.

NOMBRES Y APELLIDOS: ARICA CLAVIJO, HECTOR ORLANDO.

GRADO ACADÉMICO: MG. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: Clima Organizacional

Título de la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana”

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: AUTONOMÍA							
1	Me siento en la libertad para tomar decisiones, sin tener que haberlo consultado antes con mi supervisor.	X		X		X		
2	Los dirigentes de la entidad, me dan confianza para tomar decisiones en lugar de una previa consulta.	X		X		X		
3	En la entidad, los coordinadores dan las indicaciones generales de lo que se debe realizar y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		
	Dimensión: CONFLICTO Y COOPERACIÓN							
4	Existe una sana competencia entre mis compañeros.	X		X		X		
5	Mantengo buenas relaciones con los integrantes de mi área de trabajo.	X		X		X		
6	En mi área de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás integrantes.	X		X		X		
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando recurro a ellos.	X		X		X		
	Dimensión: RELACIONES SOCIALES							
8	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	En la entidad, resulta fácil establecer lazos de amistad.	X		X		X		
10	Entre los colaboradores de la entidad, predomina un ambiente de amistad.	X		X		X		
11	Existen buenas relaciones humanas entre los coordinadores y colaboradores.	X		X		X		
	Dimensión: NIVEL DE RECOMPENSA							
12	Mi salario es adecuado en relación con el trabajo que realizo	X		X		X		
13	Me siento conforme con el sistema de compensación que brinda la entidad.	X		X		X		
14	Me siento satisfecho(a) con las condiciones y estabilidad laboral proporcionada por la entidad.	X		X		X		

15	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
	Dimensión: MOTIVACIÓN							
16	Me siento a gusto de formar parte de la entidad.	X		X		X		
17	Mi coordinador conoce mis fortalezas y me los hace notar	X		X		X		
18	Mi coordinador me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se logre el objetivo deseado.	X		X		X		
19	Me siento comprometido(a) en alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
	Dimensión: APOYO							
20	Cuento con el soporte del coordinador para el acompañamiento de las tareas y actividades que realizo.	X		X		X		
21	A mi coordinador muestra interés por mi desarrollo profesional.	X		X		X		
22	Mi coordinador(a) me brinda una retroalimentación oportuna para mejorar el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
23	Sé que cuento con el apoyo de mi coordinador, con respecto a los problemas que no se relacionen con el trabajo	X		X		X		
	TOTALES							

En su opinión, el instrumento resulta:

(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable

Piura, 24 de marzo de 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. Regina Jiménez Chinga

GRADO ACADÉMICO : Doctora en Ciencias Administrativas

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

VARIABLE: Desempeño Laboral**FORMATO DE VALIDEZ****VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN****CUESTIONARIO:** Cuestionario sobre Desempeño Laboral**Título de la investigación:** “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana”

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: PRODUCTIVIDAD	X		X		X		
1	Cumplo con las metas mensuales establecidas por la entidad.	X		X		X		
2	Siento que mi trabajo contribuye con el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Mi nivel de productividad siempre está de acorde a lo establecido por la entidad.	X		X		X		
	Dimensión: EFICACIA	X		X		X		
4	Resulta fácil cumplir las metas establecidas por la entidad en los tiempos indicados.	X		X		X		
5	Siempre ha resultado fácil brindar una atención de calidad	X		X		X		
6	Mi rendimiento se ha mantenido a lo esperado por la empresa.	X		X		X		
7	El tiempo que utilizo en solucionar un problema de atención es suficiente.	X		X		X		
	Dimensión: EFICIENCIA	X		X		X		
8	Es fácil llegar a cumplir las metas establecidas por la entidad en menos tiempo de lo indicado.	X		X		X		
9	Mi rendimiento siempre ha sido mejor de lo esperado por la entidad.	X		X		X		
10	Siempre resuelvo los problemas de atención en menos tiempo de los parámetros que indica la entidad.	X		X		X		
11	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se genera en la entidad.	X		X		X		
	TOTALES	11		11		11		

En su opinión, el instrumento resulta:

Aplicable Aplicable con correcciones No Aplicable



Piura, 20 de noviembre de 2021.

NORIEGA SAAVEDRA SIXTO DAVID

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

¹*Claridad: los enunciados se entienden fácilmente*

²*Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.*

³*Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado.*

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: Desempeño Laboral

Título de la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana”

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: PRODUCTIVIDAD	X		X		X		
1	Cumplo con las metas mensuales establecidas por la entidad.	X		X		X		
2	Siento que mi trabajo contribuye con el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Mi nivel de productividad siempre está de acorde a lo establecido por la entidad.	X		X		X		
	Dimensión: EFICACIA	X		X		X		
4	Resulta fácil cumplir las metas establecidas por la entidad en los tiempos indicados.	X		X		X		
5	Siempre ha resultado fácil brindar una atención de calidad	X		X		X		
6	Mi rendimiento se ha mantenido a lo esperado por la empresa.	X		X		X		
7	El tiempo que utilizo en solucionar un problema de atención es suficiente.	X		X		X		
	Dimensión: EFICIENCIA	X		X		X		
8	Es fácil llegar a cumplir las metas establecidas por la entidad en menos tiempo de lo indicado.	X		X		X		
9	Mi rendimiento siempre ha sido mejor de lo esperado por la entidad.	X		X		X		
10	Siempre resuelvo los problemas de atención en menos tiempo de los parámetros que indica la entidad.	X		X		X		
11	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se genera en la entidad.	X		X		X		
	TOTALES	11		11		11		

En su opinión, el instrumento resulta:

Aplicable Aplicable con correcciones No Aplicable



Mg. Arica Clavijo Hektor Orlando
DNI. 02786302
CLAD 06246

Piura, 16 de noviembre de 2021.

NOMBRES Y APELLIDOS: ARICA CLAVIJO, HECTOR ORLANDO.

GRADO ACADÉMICO: MG. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado.

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: Desempeño Laboral

Título de la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Sullana”

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: PRODUCTIVIDAD							
1	Cumplo con las metas mensuales establecidas por la entidad.	X		X		X		
2	Siento que mi trabajo contribuye con el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Mi nivel de productividad siempre está de acorde a lo establecido por la entidad.	X		X		X		
	Dimensión: EFICACIA							
4	Resulta fácil cumplir las metas establecidas por la entidad en los tiempos indicados.	X		X		X		
5	Siempre ha resultado fácil brindar una atención de calidad	X		X		X		
6	Mi rendimiento se ha mantenido a lo esperado por la empresa.	X		X		X		
7	El tiempo que utilizo en solucionar un problema de atención es suficiente.	X		X		X		
	Dimensión: EFICIENCIA							
8	Es fácil llegar a cumplir las metas establecidas por la entidad en menos tiempo de lo indicado.	X		X		X		
9	Mi rendimiento siempre ha sido mejor de lo esperado por la entidad.	X		X		X		
10	Siempre resuelvo los problemas de atención en menos tiempo de los parámetros que indica la entidad.	X		X		X		
11	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se genera en la entidad.	X		X		X		
	TOTALES							

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: El presente cuestionario consta de 23 ítems, que están relacionadas al clima organizacional de la empresa Electronoroeste S.A – Sullana. Así mismo, lea cada ítem cuidadosamente y responda de acuerdo a su perspectiva en base a la escala que se presenta a continuación:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Objetivos: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Sullana.

	CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
AUTONOMÍA					
1	Me siento en la libertad para tomar decisiones, sin tener que haberlo consultado antes con mi supervisor.				
2	Los dirigentes de la entidad, prefieren que si uno está haciendo bien, siga adelante con confianza en lugar de una previa consulta.				
3	En la entidad, los coordinadores dan las indicaciones generales de lo que se debe realizar y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.				
CONFLICTO Y COOPERACIÓN					
4	Existe una sana competencia entre mis compañeros.				
5	Mantengo buenas relaciones con los integrantes de mi área de trabajo.				
6	En mi área de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás integrantes.				

7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando recurro a ellos.				
RELACIONES SOCIALES					
8	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.				
9	En la entidad, resulta fácil establecer lazos de amistad.				
10	Entre los colaboradores de la entidad, predomina un ambiente de amistad.				
11	Existen buenas relaciones humanas entre los coordinadores y colaboradores.				
NIVEL DE RECOMPENSA					
12	Mi salario es adecuado en relación con el trabajo que realizo.				
13	Me siento conforme con el sistema de compensación que brinda la entidad.				
14	Me siento satisfecho(a) con las condiciones y estabilidad laboral proporcionada por la entidad.				
15	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.				
MOTIVACIÓN					
16	Me siento a gusto de formar parte de la entidad.				
17	Mi coordinador conoce mis fortalezas y me los hace notar.				
18	Mi coordinador me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se logre el objetivo deseado.				
19	Me siento comprometido(a) en alcanzar las metas institucionales.				
APOYO					
20	Cuento con el soporte del coordinador para el acompañamiento de las tareas y actividades que realizo.				
21	A mi coordinador muestra interés por mi desarrollo profesional.				

22	Mi coordinador(a) me brinda una retroalimentación oportuna para mejorar el desempeño de mis actividades laborales.				
23	Sé que cuento con el apoyo de mi coordinador, con respecto a los problemas que no se relacionen con el trabajo.				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: El presente cuestionario consta de 11 ítems, que están relacionadas al clima organizacional de la empresa Electronoroeste S.A – Sullana. Así mismo, lea cada ítem cuidadosamente y responda de acuerdo a su perspectiva en base a la escala que se presenta a continuación:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Objetivos: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A, Sullana.

	DESEMPEÑO LABORAL	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
PRODUCTIVIDAD					
1	Cumplo con las metas mensuales establecidas por la entidad.				
2	Siento que mi trabajo contribuye con el cumplimiento de los objetivos institucionales.				
3	Mi nivel de productividad siempre está de acorde a lo establecido por la entidad.				
EFICACIA					
4	Resulta fácil cumplir las metas establecidas por la entidad en los tiempos indicados.				

5	Siempre ha resultado fácil brindar una atención de calidad				
6	Mi rendimiento se ha mantenido a lo esperado por la empresa.				
7	El tiempo que utilizo en solucionar un problema de atención es suficiente.				
EFICIENCIA					
8	Es fácil llegar a cumplir las metas establecidas por la entidad en menos tiempo de lo indicado.				
9	Mi rendimiento siempre ha sido mejor de lo esperado por la entidad.				
10	Siempre resuelvo los problemas de atención en menos tiempo de los parámetros que indica la entidad.				
11	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se genera en la entidad.				

ConjDatos.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	P23	P1_D1	P2_D1	P3_D1	P4_D2	P5_D2	P6_D2	P7_D2	P8_D3	P9_D3	P10_D3	P11_D3	SumaVI	SumaVD	SumaD1	SumaD2	SumaD3	v
1	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	88,00	43,00	12,00	15,00	16,00	
2	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	76,00	42,00	12,00	15,00	15,00	
3	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	76,00	42,00	12,00	15,00	15,00	
4	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	81,00	42,00	12,00	14,00	16,00	
5	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	86,00	42,00	12,00	16,00	14,00	
6	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	66,00	40,00	11,00	15,00	14,00	
7	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	81,00	43,00	12,00	16,00	15,00	
8	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	92,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
9	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	81,00	42,00	12,00	15,00	15,00	
10	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	84,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
11	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	88,00	42,00	12,00	16,00	14,00	
12	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	81,00	43,00	12,00	15,00	16,00	
13	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	81,00	43,00	12,00	15,00	16,00	
14	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	80,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
15	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	69,00	33,00	9,00	12,00	12,00	
16	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	92,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
17	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	85,00	36,00	9,00	12,00	15,00	
18	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	De acuerdo	61,00	37,00	12,00	12,00	13,00	
19	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	66,00	41,00	11,00	15,00	15,00	
20	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	92,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
21	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	92,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
22	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	92,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
23	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	92,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
24	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	92,00	44,00	12,00	16,00	16,00	
25	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	83,00	41,00	11,00	15,00	15,00	
26	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	En desacu...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	78,00	39,00	12,00	12,00	15,00	
27	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	35,00	42,00	12,00	16,00	14,00	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unidad: DM

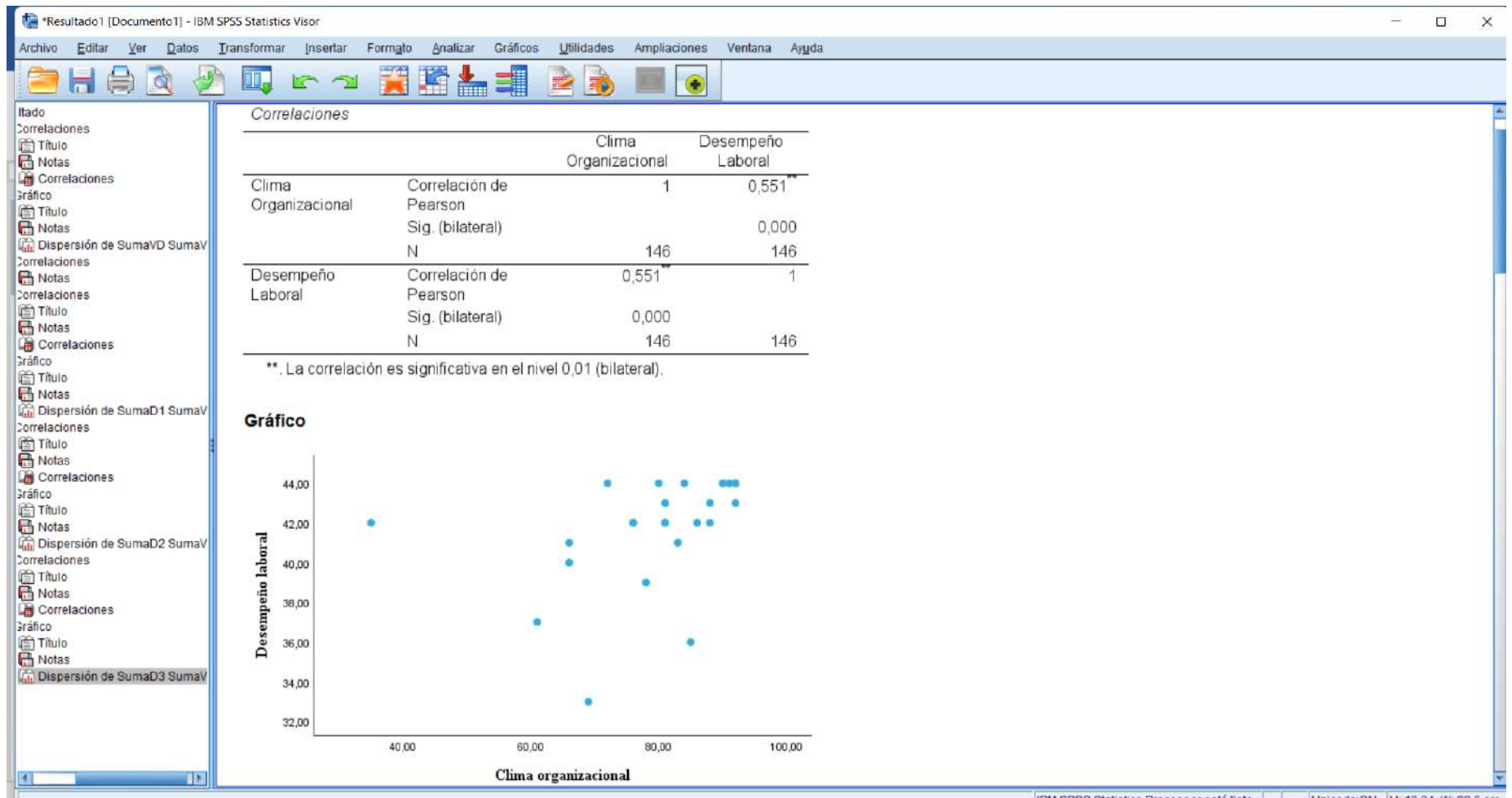
ConjDatos.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

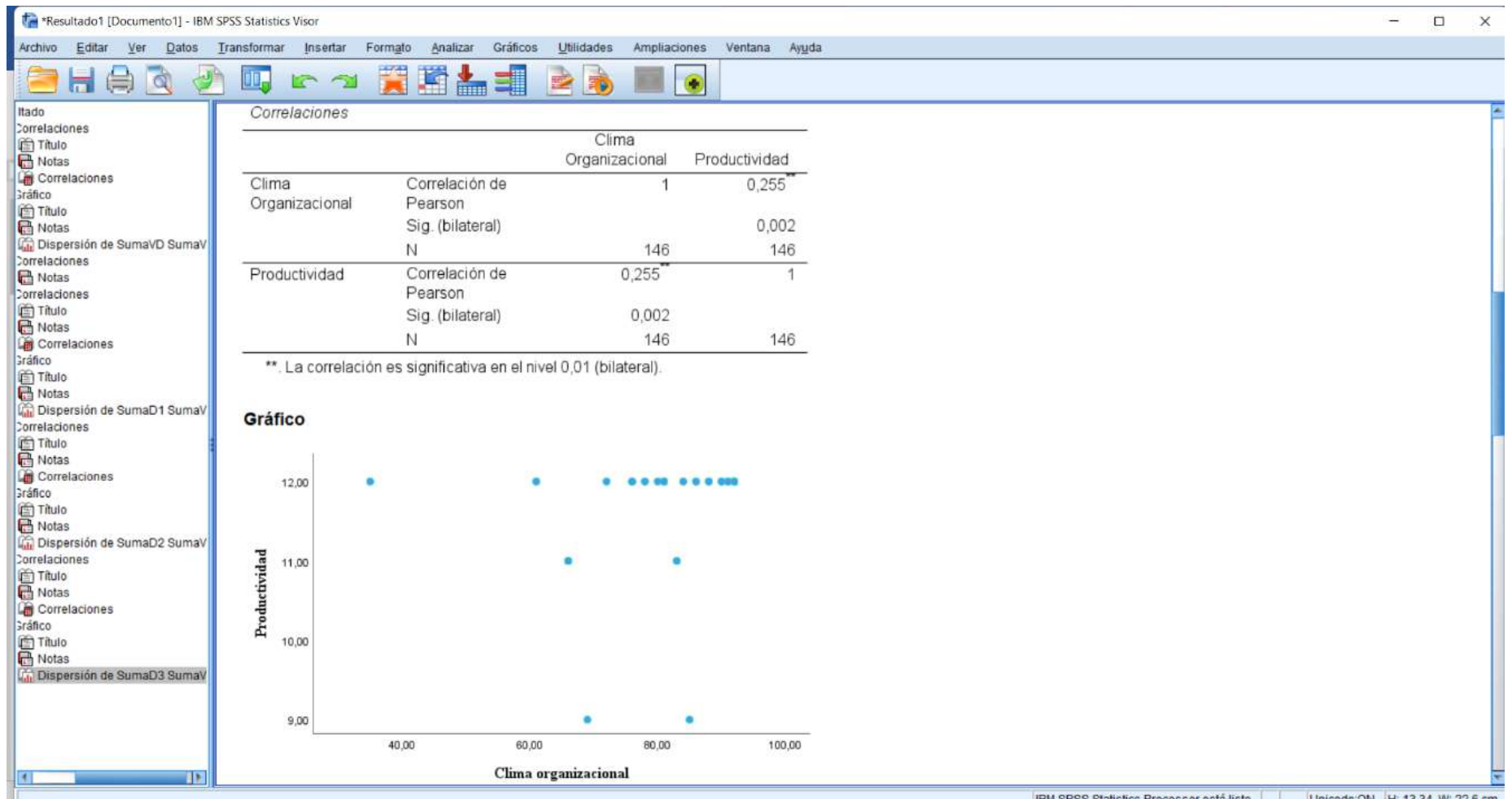
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

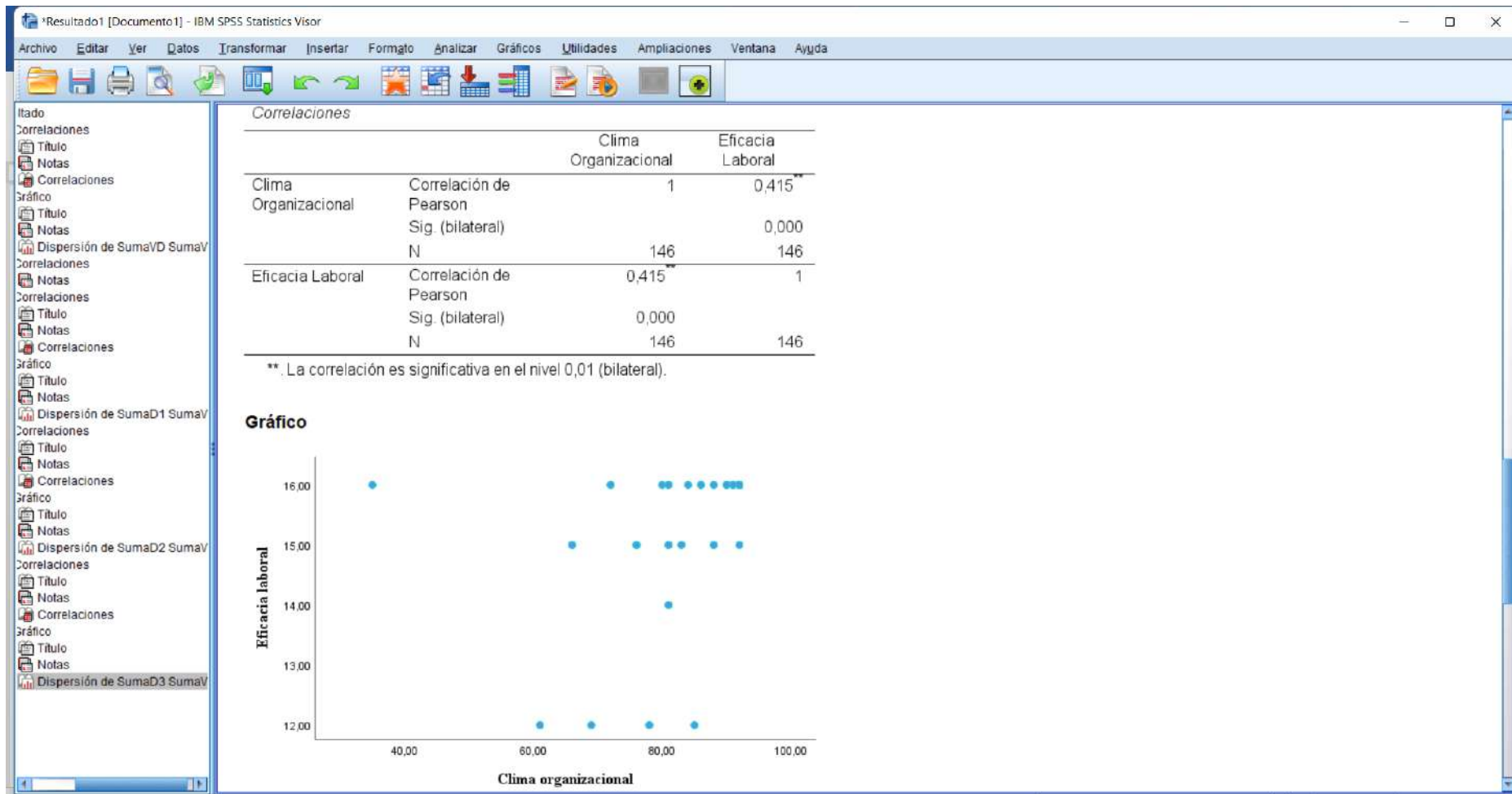
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1. Me siento en...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2. Los dirigente...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3. En la entidad...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4. Existe una s...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5. Mantengo bu...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6. En mi área d...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7. Puedo conta...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8. Existe una b...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9. En la entidad...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10. Entre los c...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11. Existen bue...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12. Mi salario e...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13. Me siento c...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14. Me siento s...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15. El sueldo q...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16. Me siento a...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17. Mi coordina...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18. Mi coordina...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19. Me siento c...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20. Cuento con...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21. A mi coordi...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22. Mi coordina...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23. Sé que cue...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P1_D1	Numérico	8	0	1. Cumpro con l...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	P2_D1	Numérico	8	0	2. Siento que ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	P3_D1	Numérico	8	0	3. Mi nivel de pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	P4_D2	Numérico	8	0	4. Resulta fácil ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	P5_D2	Numérico	8	0	5. Siempre ha r...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	P6_D2	Numérico	8	0	6. Me sienta...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

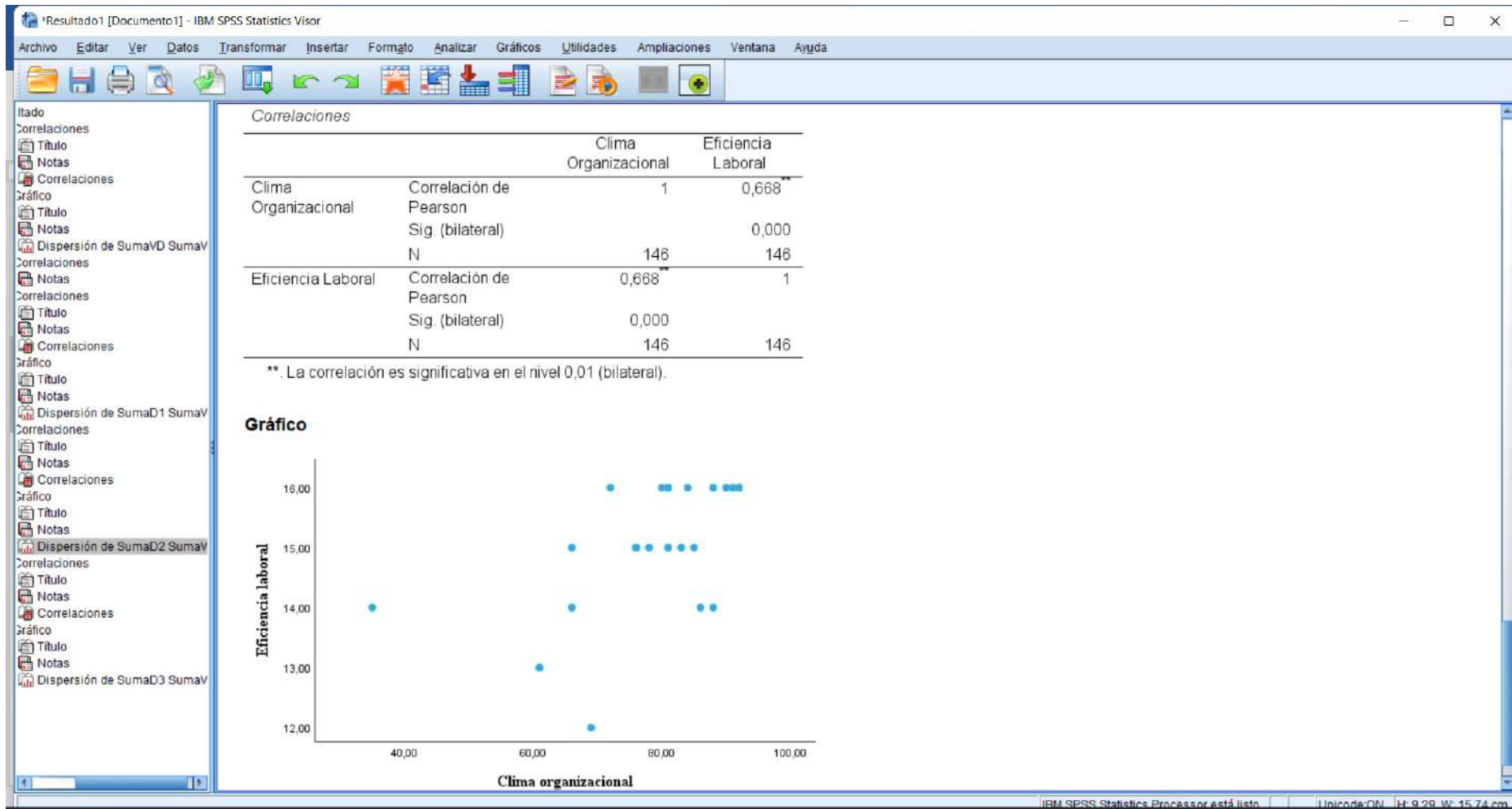
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON









Anexo N° 6: Dictamen de jurado AD HOC



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



DICTAMEN DE JURADO AD HOC

TÍTULO DE LA TESIS:	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELECTRONOROESTE S.A, SULLANA"
----------------------------	---

TESISTA:	LIZETH MIRANDA MENDOZA
-----------------	------------------------

ASESOR:	Dr. Fernando Suárez Carrasco,
----------------	-------------------------------

FECHA: 4 de noviembre del 2022

PROYECTO DE TESIS:		INFORME FINAL DE TESIS:	X
APROBADO:		MODIFICADO:	
		DESAPROBADO:	

DICTAMEN

Aprobar el informe, incluir cálculo y selección de la muestra
Sugerir como fecha de sustentación el día 28 de noviembre del 2022 a las 10 de la mañana

Dr. Segundo Vicente Sánchez Juárez
Presidente de Jurado Calificador

Dr. Adolfo Zeta Vite
Vocal de Jurado Calificador

Dr. Wilmer Ahumada Rivera
Secretario de Jurado Calificador