



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE
ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:
ROXY ARIEL RODRIGUEZ FLORES**

**ASESOR:
Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**

IQUITOS, PERÚ

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°132-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los 14 días del mes de **setiembre** del año 2023, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1680-2023-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **ROXY ARIEL RODRIGUEZ FLORES**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. JOSÉ RÉGULO RAMÍREZ DEL AGUILA, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA (17)**.

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **5:59 PM** del 14 de **setiembre** del 2023, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente

Lic. Adm. JOSÉ RÉGULO RAMÍREZ DEL AGUILA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos - Maynas - Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.

Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. JOSÉ RÉGULO RAMÍREZ DEL AGUILA, Mag.

Miembro
CLAD- 13327



Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.

Miembro
CLAD - 31960



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

Asesor
CLAD N°01929

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN_TESIS_RODRIGUEZ FLORES.pdf

AUTOR

ROXY ARIEL RODRIGUEZ FLORES

RECuento DE PALABRAS

4524 Words

RECuento DE CARACTERES

24378 Characters

RECuento DE PÁGINAS

35 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

415.2KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 15, 2023 11:19 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 15, 2023 11:20 AM GMT-5

● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

A mi madre que me ha apoyado incondicionalmente en mi proceso universitario.

A mi abuelos que han sido una motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la empresa ELECTRO ORIENTE S.A. por su colaboración y apoyo en diferentes aspectos de mi investigación. Su contribución fue esencial para el logro de los resultados presentados en esta tesis.

Asimismo, quiero expresar mi agradecimiento a mi mamá por su constante apoyo y aliento durante esta etapa académica. Su apoyo incondicional y palabras de aliento me han motivado a seguir adelante y alcanzar mis metas.

Una vez más, quiero expresar mi sincero agradecimiento a mi asesor por su contribución y apoyo en mi tesis. Sus conocimientos y guía han dejado una huella duradera en mi formación y estoy profundamente agradecida por ello.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	4
1.3 Definición de términos básicos	9
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	11
2.1 Formulación de la Hipótesis	11
2.2 Variable y su operacionalización	11
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	13

3.1	Diseño Metodológico	13
3.2	Diseño muestral	13
3.3	Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.4	Procesamiento y análisis de la información	14
3.5	Aspectos éticos	14
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		15
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		25
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES		26
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES		27
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN		29
ANEXO		
1. Matriz de Consistencia		
2. Instrumento de recolección de datos		
3. Consentimiento informado		

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Casos validados de la primera variable	15
Tabla N° 2 Estadística de fiabilidad primera variable	15
Tabla N° 3 Procesamientos de validación sobre casos de la segunda variable	15
Tabla N° 4 Cuadro de fiabilidad de la segunda variable	16
Tabla N° 5 Análisis correlativo de las dos variables	16
Tabla N° 6 Análisis correlativo de la primera dimensión con la segunda variable	16
Tabla N° 7 Análisis correlativo de la Dimensión 2 y variable 2	17
Tabla N° 8 Análisis correlativo de la tercera dimensión y la segunda variable	17
Tabla N° 9 Análisis correlativo de la dimensión 4 y variable 2	18
Tabla N° 10 Cuadro de frecuencia de la Variable 1	18
Tabla N° 11 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 1	19
Tabla N° 12 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 2	20
Tabla N° 13 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 3	21
Tabla N° 14 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 4	22
Tabla N° 15 Cuadro de frecuencia de la Variable 2	23

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Gráfico de torta de porcentajes Variable 1	19
Figura N° 2 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 1	20
Figura N° 3 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 2	21
Figura N° 4 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 3	22
Figura N° 5 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 4	23
Figura N° 6 Gráfico de torta de porcentajes Variable 2	24

RESUMEN

Como objetivo general de este trabajo de investigación tenemos “Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023.” También se reconoce que es descriptiva correlacional, cuantitativo que describe el desarrollo de los hechos, el valor es de 0,484** Pearson esto indicaría que entre la primera y segunda variable existe una correlación positiva débil en conclusión existe una relación entre la primera y segunda variable.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, estructura de gestión, comunicación, identidad y motivación.

ABSTRACT

As a general objective of this research work we have "Determine how the organizational climate is related to the work performance of employees in the administration area of Electro Oriente, Iquitos 2023." It is also recognized that it is descriptive, correlational, quantitative that describes the development of events, the value is 0.484** Pearson, this would indicate that there is a weak positive correlation between the first and second variable. In conclusion, there is a relationship between the first and second variable.

Keywords: Organizational climate, work performance, management structure, communication, identity and motivation.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estará orientado al estudio del clima y desempeño laboral del personal de Electro Oriente S.A. y la manera en que se conecta con la satisfacción laboral, permitiendo establecer la gradualidad presente en cada variable. Es de tipo descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo, la población del estudio estará integrada por 30 personas del área administrativa de Electro Oriente. La estructura estará regida de acuerdo a los lineamientos básicos y necesarios para que este estudio sea presentado, donde se incluye la manera en la que concluye y todos los documentos utilizados en dicho proceso.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Según el estudio de 2019, "Clima organizacional y desempeño laboral en la I.E. Salazar Bondy. El objetivo principal de fue conocer cómo se relacionan la cultura organizacional y el desempeño laboral en la I. E. 2019 en San Martín de Porres, Augusto Salazar Bonyi N° 2023. Se utilizó como instrumentos cuestionarios de escala tipo Likert, estas herramientas fueron sometidas a continuos análisis de confiabilidad y validez para asegurar la validez y confiabilidad de los cuestionarios. El estudio fue básico, de naturaleza correlacional, cuantitativo y un método no experimental de corte transversal. 85 maestros de la I estuvieron presentes en la población de la institución educativa. El muestreo fue no probabilístico y se realizó en San Martín de Porres. Se utilizó una encuesta como método de recopilación de data, y los cuestionarios utilizados para la recolección de datos fueron validados regularmente por opinión profesional y su confiabilidad fue confirmada por las estadísticas de confiabilidad Alfa de Cronbach. Los hallazgos muestran una significativa conexión ($r_s = 0.763$, $p < 0.05$) directa entre las variables. (Mendoza, 2021)

El objetivo de la investigación, que dio como resultado la tesis: "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de trámite documental de una institución pública de Lima Metropolitana – 2020", fue determinar el grado en que se relacionan las variables. La población fue estudiada, conformada por 18 funcionarios del área de procesamiento documental, mediante un diseño descriptivo correlacional, transversal, no experimental. El alfa de Cronbach fue de 0,940 para la pregunta de clima

organizacional y 0,955 de la pregunta de desempeño laboral, lo que indica un alto nivel de confiabilidad de la herramienta. Los resultados obtenidos arrojaron un coeficiente R de Pearson de 0,842 con un valor de 0,000, lo que indica conexión entre las variables estudiadas. (Moloche, 2023)

En 2018 se realizó un estudio sobre el espacio institucional y su relación con el Programa de Producción de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017. Se estableció esclarecer la conexión entre el espacio institucional y desempeño de los empleados. Fue descriptivo relacional, empleándose una muestra de 45 personas. De acuerdo a los resultados obtenidos, existe una conexión positiva entre las variables escudriñadas (Potocino , 2018)

En el año 2017 se desarrolló el estudio: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C.”, para establecer la conexión entre las variables estudiadas. El estudio, que utiliza una muestra de 28 trabajadores, es de naturaleza correlacional. Los resultados del estudio muestran que hay correlación directa entre las variables, La correlación observada fue de 0.704. (Lorrèn, 2018)

Se elaboró el estudio en 2020: “La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área de Enfermería del I Hospital Albrecht-EsSalud”. Trujillo”. Examinó la conexión que ya existía entre las variables mencionadas. Para efectos de este estudio se tomó en consideración un análisis cuantitativo de carácter descriptivo y correlativo. Por conveniencia, también se eligió un universo y una muestra de 40 profesionales de establecimientos de salud. Se utilizó el método de la encuesta para recopilar los datos y los hallazgos

iniciales revelaron que el 65% del personal de enfermería se mantuvo altamente motivado y el 35% moderadamente motivado. En lo que respecta al desempeño, el 90 % de los miembros del equipo dieron un buen desempeño, en comparación con una minoría considerable del 10 % que cumplió con sus deberes de manera constante. En 0 punto 454, el coeficiente de correlación rho de Spearman revela una correlación moderada. Además, se concluye aceptando la conexión existente entre las variables estudiadas porque el número de pruebas de hipótesis (valor $p = 0,003$) es inferior 0,05 (Castillo & Sanchez, 2020)

1.2 Bases teóricas

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

Según la teoría de Brunet “El clima está determinado por la percepción de la calidad.” (Brunet, 2014) Como resultado, el empleado interpreta los requisitos de su entorno utilizando como marco de referencia su percepción del entorno de trabajo (p. 25).

La investigación sobre el clima laboral es crucial porque nos ayuda a comprender cómo afecta a los empleados y cómo lo interpretan, lo que afecta sus actitudes, comportamiento, motivación y desempeño. Debido a que representa un rasgo de continuidad dentro de las organizaciones, la estructura organizacional afecta el comportamiento de los miembros. Se puede definir como una característica única que tiene cada organización. (Uribe, 2015)

Adicionalmente, según (Uribe, 2015), el clima organizacional es “El conjunto de comportamientos que encuentran los empleados para definir y distinguir

una organización de las demás, su estabilidad depende de su durabilidad e influye en la aptitud de los colaboradores.” (pág. 40).

Dimensiones del clima organizacional.

A. Estructura de gestión.

Según (Brunet, 2014) , esta dimensión se refiere a cómo los gerentes establecen y comunican las metas y métodos de operación de sus equipos (p. 49).

La estructura de dirección, agrega, “Contiene lineamientos, consignas y políticas emitidas por la organización y afecta directamente el proceso de negocio.” (p. 48).

B. Comunicación.

Según (Brunet, 2014) , “Esta medida depende de los canales comunicativos existentes en la organización, siendo accesibles a que los empleados transmitan sus quejas a la dirección.” (p. 50).

Esta definición se complementa con la dada por (Uribe, 2015) , quien escribe: “Calcula la confianza, amistad y colaboración en equipo que una persona percibe a través de canales escritos, verbales y no verbales entre personas en el lugar de trabajo.” (pág. 101).

(Chiavenato I. , 2011) afirma que la comunicación:

Cualquiera puede hacer un gran progreso en esta área para mejorar sus habilidades y capacidad para comunicarse con los demás o en el extranjero. Nuevamente, esta es la etapa donde la mayoría de los conflictos y conflictos ocurren entre dos o más personas, dentro de grupos, entre grupos y dentro de la organización como un todo. (pág. 54).

C. Identidad.

(Chiavenato I., 2009) Argumenta que: Necesitan conocer a su equipo, departamento, habilidad u organización y verlos como un todo porque "la cultura organizacional nutre el espíritu de equipo y las relaciones interpersonales". (p. 136).

Según (Whetten & Cameron , 2006) , la identidad organizacional es "una comprensión colectiva y por lo general, se reservan para las características más importantes, duraderas y distintivas de una organización. Significa cómo ven, sienten y piensan sus miembros. " (p. 69).

D. Motivación.

Según (Brunet, 2014) "Las estrategias están diseñadas para motivar a los empleados y satisfacer sus necesidades" (p. 45). En este contexto, se puede decir que esta medida se basa en la motivación que cada organización apoya en sus empleados.

Similar a esto, (Brunet, 2014) afirma: "Esta dimensión describe los criterios que incentivan a colaboradores a laborar regularmente" (p. 50).

La respuesta de cada individuo a los estímulos y situaciones que surgen dentro de ellos determina si están motivados por necesidades, recompensas o ambos. Esto implica que el trabajador debe desempeñar sus funciones con eficacia para cumplir con las metas organizacionales.

B. Desempeño laboral

(Chiavenato I. , 2000) establece que las evaluaciones periódicas de los empleados son un componente necesario de la gestión, que es un componente significativo de las actividades administrativas, en las

organizaciones. Según la explicación del autor, se entiende que estos métodos de análisis permiten determinar los problemas de salud de los empleados, así como los problemas de gestión. Esto permite obtener una mejor comprensión de cómo los empleados de la empresa se están desempeñando en el trabajo.

Sin embargo, según (Robbins & Coulter, 2010) “Es el resultado de una actividad. El desempeño es lo que se obtiene como resultado de realizar las tareas laborales de la manera más eficaz y eficiente posible.” (p. 403).

(Benaprés, 2011), las definiciones de los términos "desempeño" y "desempeño" parecen vincular el primero con la "eficacia", o el logro de las expectativas, y el segundo con la "eficiencia", o la combinación del resultado. o logro (rendimiento) con los medios empleados.

En este sentido, las tareas que realiza un trabajador tienen un impacto tanto en su grupo de trabajo como en la organización en su conjunto. En consecuencia, el desempeño laboral se refiere al nivel de desempeño de los empleados con respecto a sus tareas dentro de la empresa. Puede variar; el alto rendimiento da como resultado un gran desempeño en el trabajo, mientras que el bajo rendimiento tiene el efecto contrario.

Dimensiones del desempeño laboral

A. Trabajo en equipo.

(Robbins & Coulter, 2010) mencionan:

Los empleados deben cooperar entre sí, compartir información, enfrentar desacuerdos y dejar de lado los intereses personales en beneficio del equipo a medida que pasan del trabajo individual al trabajo en equipo. Al comprender

cómo se ven afectados el desempeño y la satisfacción, los gerentes pueden crear equipos que funcionen bien. (pág. 247).

(Newstrom, 2011) define: “Los resultados del esfuerzo de un equipo pueden y deben ser mayores que la suma de sus partes. Para que el equipo tenga éxito en cumplir sus propios objetivos y los de la organización, los miembros deben ser confiables y dedicados (p. 29).

Cuando los miembros de un equipo de trabajo se comprometen con los objetivos organizacionales, se obtienen resultados positivos.

B. Eficiencia.

(Chiavenato I., 2009) menciona: “Implica llevar a cabo las tareas correctamente y enfatizar los métodos o medios que se emplearon. Implica llevar a cabo tareas de manera efectiva y correcta de acuerdo con un procedimiento establecido” (p. 494).

(Chiavenato I. , 2000) Indica: Una organización es racional si elige las formas más efectivas para lograr los objetivos deseados, incluso si solo considera metas organizacionales y no individuales. El racionalismo se refiere a la regulación de los métodos utilizados según la teoría de la burocracia, lo que implica eficiencia. (pág. 33).

La eficiencia se refiere a completar con éxito las tareas asignadas al empleado mientras se adhiere a los procedimientos establecidos para producir los mejores resultados posibles.

C. Eficacia.

(Chiavenato I. , 2011) explica que "qué tan bien una organización logrará sus objetivos y el éxito está grande y profundamente influenciada por el

comportamiento de los individuos y grupos. El centro de esto son las personas" (p. 313).

Todas las operaciones, estructuras y empleados dependen en gran medida sobre el éxito de metas y objetivos organizacionales para respaldar la demanda sobre sus productos o servicios.

D. Capacidad laboral.

(Robbins & Judge, 2011) Implica: Esta es la capacidad de una persona para completar los diversos deberes de un trabajo. Es una evaluación actual de lo que está dentro del ámbito de la posibilidad. Los dos conjuntos de componentes intelectuales y físicos que constituyen las aptitudes generales de un individuo son lo que las constituye. (pág. 45).

(Alles , 2015) En definición dice que son "Rasgos de personalidad transformados en comportamientos que producen un desempeño exitoso en el trabajo" (p. 91).

Conocimientos, comportamientos, destreza física y mental, etc. Para maximizar el desempeño de los empleados dentro de la organización, deben evaluarse periódicamente.

1.3 Definición de términos básicos

Clima organizacional

Forma en que miembros de un grupo u organización perciben el entorno que tiene un gran impacto en su desempeño y comportamiento.

Comunicación

Asegurar el mejor funcionamiento posible de los recursos humanos afectando la productividad se entiende como el envío y recepción de información entre los miembros de la organización.

Desempeño laboral

Se entiende que las competencias y habilidades sociales del empleado tienen un impacto directo en los resultados de la organización. Además, la forma en que actúa y realiza sus funciones.

Eficacia

Como resultado de completar el trabajo en el menor tiempo posible para la organización, se necesitan capacidades adecuadas para cada tarea.

Eficiencia

Con la menor cantidad de recursos posibles, el objetivo debe lograrse. Para realizar un trabajo impecable con las herramientas destinadas a tal trabajo, el trabajador debe ser profesional y hábil.

Estructura

La división del trabajo se refiere a los deberes realizados por cada miembro del grupo o unidad para lograr objetivos predeterminados.

Identidad

La huella de una empresa es la culminación de su identidad y cultura. El nivel de compromiso, eficacia y productividad de los empleados está influenciado por su sentido de pertenencia a su empresa.

Motivación

La forma en que una persona se comporta se ve afectada por la forma en que el estado de esa persona reacciona a los estímulos.

Trabajo en equipo

Es el esfuerzo coordinado de un equipo que se configura de una manera particular para lograr una meta u objetivo común.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023

Hipótesis específicas

1. Hay significativa conexión entre la estructura de gestión y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023
2. Hay significativa conexión entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023.
3. Hay significativa conexión entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023.
4. Hay significativa conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023.

2.2 Variable y su operacionalización

Operacionalización

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Categorías de la variable	Categorías de las dimensiones	Escala de medición	Medio de verificación
Clima Organizacional	"Poder asociativo que estimula la acción y la consideración de las cosas internas y externas". (Vélaz, 1996)	Cuantitativo	Estructura de gestión	Ítems 1-9	Alta: Media: Baja:	132-180 84-131 36-83	Ordinal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Comunicación	Ítems 10-20				
			Identidad	Ítems, 21-29				
			Motivación	Ítems 30-36				
Desempeño laboral	"Es un grupo de tareas que un empleado realiza mientras trabaja." (Robbins & Judge, 2011)	Cuantitativo	Trabajo en equipo	Ítems, 1-10	Alta: Media: Baja:	140-190 89-139 38-88	Ordinal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Eficiencia	Ítems, 11-21				
			Eficacia	Ítems, 22-29				
			Capacidad Laboral	Ítems, 30-38				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

De naturaleza descriptiva y utiliza un enfoque cuantitativo para determinar si los eventos están progresando de una manera única. (Hernandez & Mendoza, 2018) El diseño no se debe al cambio y el evento se analiza naturalmente y luego se analiza. Finalmente, su diseño está relacionado entre sí, porque su propósito es distinguir ideas, eventos, algunas o diferentes. En términos estadísticos, se miden las variables y sus relaciones.

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

Integrada por 30 colaboradores administrativos.

3.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Pasos necesarios para la recopilación de datos:

- Se requiere permiso de la gerencia de Electro Oriente para realizar la investigación.
- Cada operador es evaluado luego de obtener la licencia.
- Cuando se completan las encuestas, la base de datos se organiza para que pueda usarse para el ingreso y procesamiento de datos con SPSS.

Técnica e instrumento

El método del cuestionario y los cuestionarios cerrados se utilizan para recopilar datos.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

- Se emplea el programa Microsoft Excel y tablas de cálculo y gráficos para procesar los datos recopilados.
- Posteriormente, los datos serán analizados utilizando métodos estadísticos y el software estadístico SPSS 26.
- Para presentar los datos de las variables objeto de estudio se elaborarán las tablas y figuras necesarias.

3.5 Aspectos éticos

Los estudios se ejecutan concorde con las directrices de la universidad, con los últimos estándares y utilizamos textos APA. Durante la encuesta, los participantes son conscientes de la confidencialidad de las respuestas y cabe señalar que su participación será totalmente voluntaria.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los datos obtenidos para estos resultados fueron tomados de una base de datos en Excel que luego fueron pasados al programa SPSS V26 de las cuales podremos adquirir la siguiente información:

Tabla N° 1 Casos validados de la primera variable

		N
Casos	Válido	30
	Total	30

El siguiente cuadro observado es un resumen de procesamiento de casos las cuales fueron validados 30.

Tabla N° 2 Estadística de fiabilidad primera variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	36

Indica concorde a los casos validados obtuvimos un 0,963 en alfa de Cronbach siendo esto considerado como una confiabilidad “Muy Alta”

Tabla N° 3 Procesamientos de validación sobre casos de la segunda variable

		N
Casos	Válido	30
	Total	30

El siguiente cuadro observado es un resumen de procesamiento de casos las cuales fueron validados 30.

Tabla N° 4 Cuadro de fiabilidad de la segunda variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	38

Indica concorde a los casos validados obtuvimos un 0,952 en alfa de Cronbach siendo esto considerado alta.

Tabla N° 5 Análisis correlativo de las dos variables

Correlaciones		VARIABLE 2 Desempeño laboral
VARIABLE 1 Clima organizacional	Correlación de Pearson	,484**
	Sig. (bilateral)	,007

El siguiente cuadro usando un método estadístico obtuvimos un valor de 0,484** Pearson esto indicaría que entre la primera y segunda variable existe una correlación positiva débil, también tenemos ,007 menor a ,05 por lo cual es significativa; dado a los valores aceptaremos la hipótesis propuesta anteriormente.

Tabla N° 6 Análisis correlativo de la primera dimensión con la segunda variable

		VARIABLE 2 Desempeño laboral
D1: Estructura de la gestión	Correlación de Pearson	,462*
	Sig. (bilateral)	,010

El siguiente cuadro usando un método estadístico obtuvimos un valor de 0,462** Pearson esto indicaría que entre la dimensión 1 y segunda variable existe una correlación positiva débil, también tenemos ,010 menor a ,05 por lo cual es significativa; dado a los valores aceptaremos la hipótesis propuesta anteriormente.

Tabla N° 7 Análisis correlativo de la Dimensión 2 y variable 2

Correlaciones		VARIABLE 2 Desempeño laboral
D2: Comunicación	Correlación de Pearson	,474**
	Sig. (bilateral)	,008

El siguiente cuadro usando un método estadístico obtuvimos un valor de 0,474** Pearson esto indicaría que entre la dimensión 2 y segunda variable existe una correlación positiva débil, también tenemos ,008 menor a ,05 por lo cual es significativa; dado a los valores aceptaremos la hipótesis propuesta anteriormente.

Tabla N° 8 Análisis correlativo de la tercera dimensión y la segunda variable

Correlaciones		VARIABLE 2 Desempeño laboral
D3: Identidad	Correlación de Pearson	,420*
	Sig. (bilateral)	,021

El siguiente cuadro usando un método estadístico obtuvimos un valor de 0,420** Pearson esto indicaría que entre la dimensión 3 y segunda variable existe una correlación positiva débil, también tenemos ,021 menor a ,05 por lo cual es significativa; dado a los valores aceptaremos la hipótesis propuesta anteriormente.

Tabla N° 9 Análisis correlativo de la dimensión 4 y variable 2

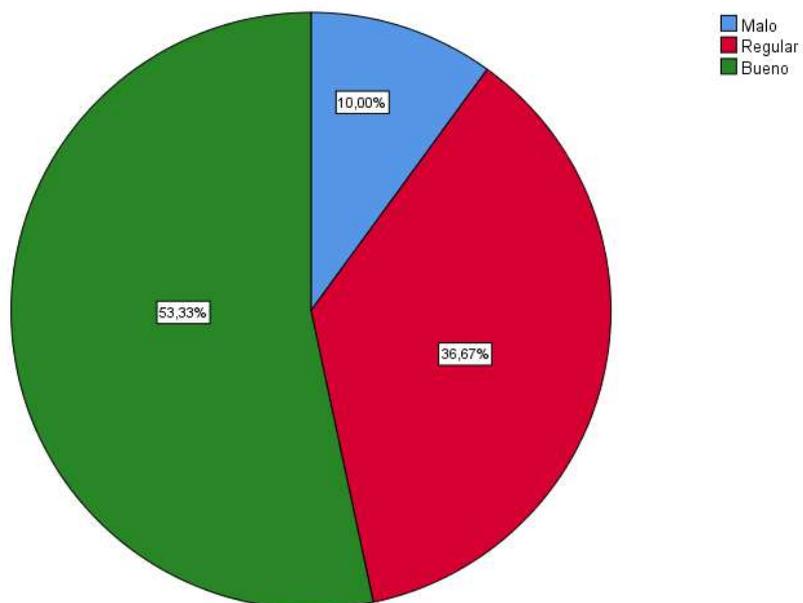
Correlaciones		VARIABLE 2 Desempeño laboral
D4: Motivación	Correlación de Pearson	,390*
	Sig. (bilateral)	,033

El siguiente cuadro usando un método estadístico obtuvimos un valor de 0,390** Pearson esto indicaría que entre la dimensión 4 y segunda variable existe una correlación positiva débil, también tenemos ,033 menor a ,05 por lo cual es significativa; dado a los valores aceptaremos la hipótesis propuesta anteriormente.

Tabla N° 10 Cuadro de frecuencia de la Variable 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	10,0
	Regular	11	36,7
	Bueno	16	53,3
	Total	30	100,0

Figura N° 1 Gráfico de torta de porcentajes Variable 1

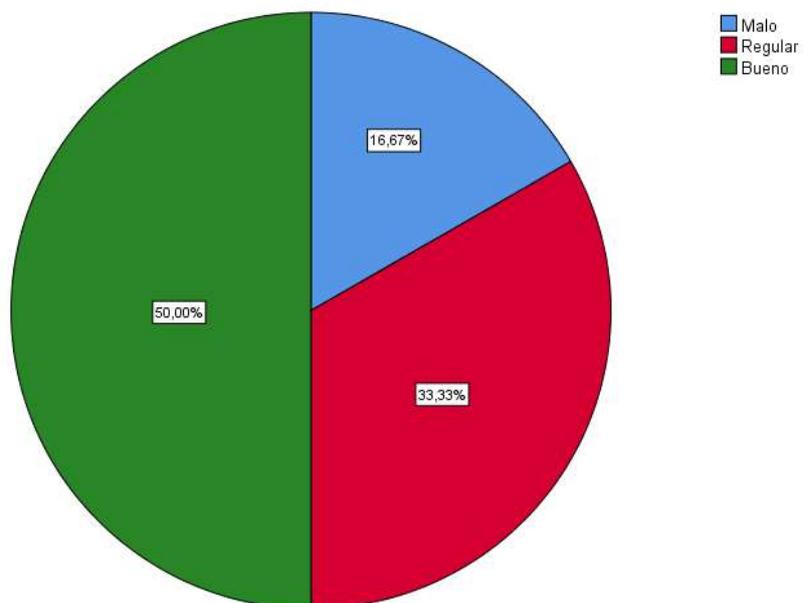


Observamos que el porcentaje con mayor jerarquía es “Bueno” con el 53,33% siendo esto en cantidad a 16 personas quienes votaron sobre el clima organizacional de la empresa.

Tabla N° 11 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	5	16,7
	Regular	10	33,3
	Bueno	15	50,0
	Total	30	100,0

Figura N° 2 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 1

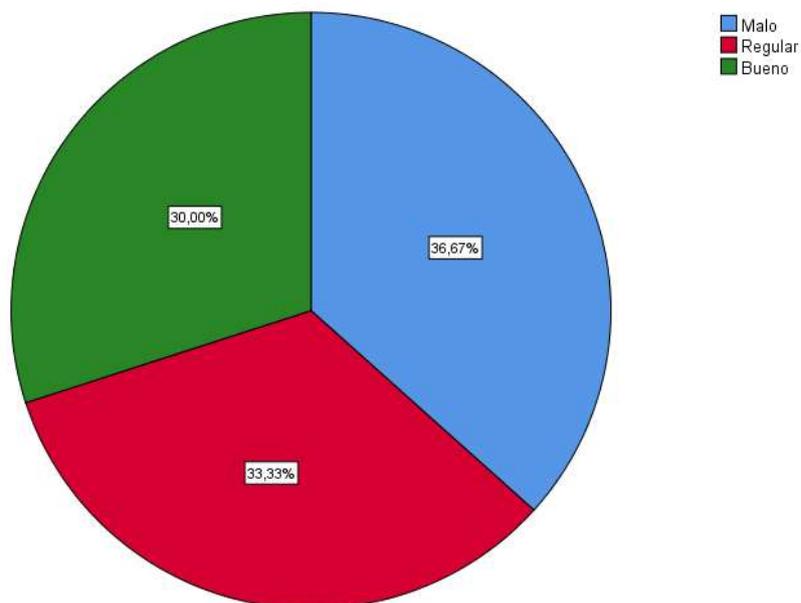


Con respecto a la tabla 11 y figura 2 observamos que el porcentaje con mayor jerarquía es "Bueno" con el 50% siendo esto en cantidad a 15 personas.

Tabla N° 12 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 2

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	36,7
	Regular	10	33,3
	Bueno	9	30,0
	Total	30	100,0

Figura N° 3 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 2

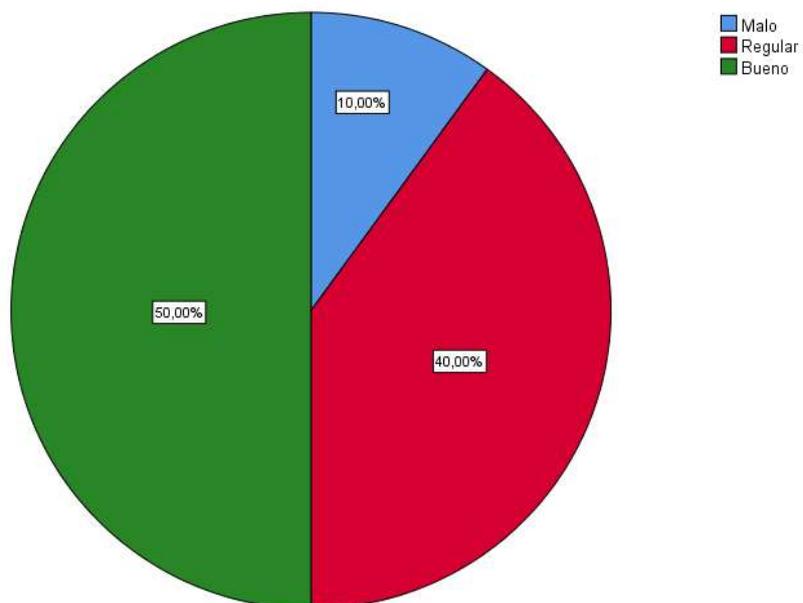


En el caso de la segunda dimensión podemos observar el cuadro de porcentajes que existe una igualdad poco diferenciada en lo que es porcentajes siendo un 30% de personas que votaron por “Bueno”; un 33,3% quienes votaron por “Regular” y el 36,7% que votaron y opinaron que es “Malo”.

Tabla N° 13 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 3

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	10,0
	Regular	12	40,0
	Bueno	15	50,0
	Total	30	100,0

Figura N° 4 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 3

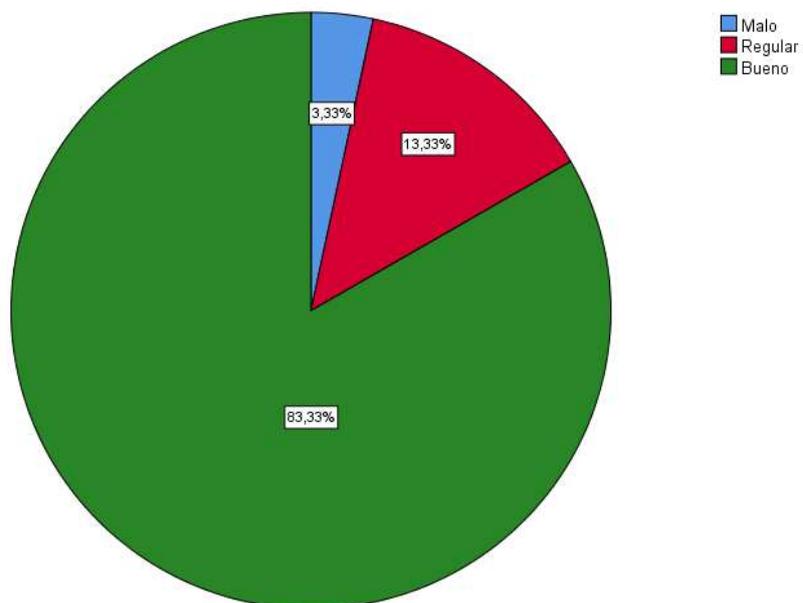


El mayor porcentaje de la 3era dimensión es “Bueno” con un 50% de personas que votaron a favor y un 10% que lo clasificaron como “Malo”.

Tabla N° 14 Cuadro de frecuencia de la Dimensión 4

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	3,3
	Regular	4	13,3
	Bueno	25	83,3
	Total	30	100,0

Figura N° 5 Gráfico de torta de porcentajes Dimensión 4

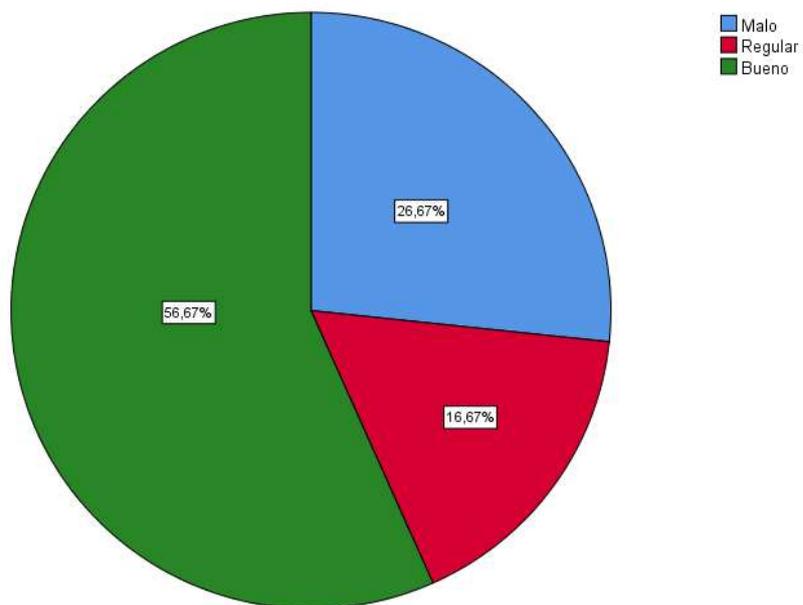


25 personas son las personas que clasificaron que la motivación de la empresa es “Bueno” siendo esto el 83,3%.

Tabla N° 15 Cuadro de frecuencia de la Variable 2

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	26,7
	Regular	5	16,7
	Bueno	17	56,7
	Total	30	100,0

Figura N° 6 Gráfico de torta de porcentajes Variable 2



De acuerdo con el gráfico anterior se observa que entre las 3 categorías dadas el que goza de mayor cantidad es “Bueno” con un 56,67% siendo esto igual a 17 personas que lo calificaron, así mismo la menor categoría es “Regular” con un 16,67%.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los hallazgos respaldan la hipótesis planteada por (Mendoza, 2021) que afirma que existe una conexión estadísticamente fuerte ($r_s = 0,763$, $p < 0,05$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

El clima organizacional se vincula positivamente con el desempeño laboral en concordancia con (Moloché, 2023) debido al R Pearson de 0,842, con una significancia de 0,000,

Se aprecia conexión entre las variables estudiadas en los resultados de (Lorrén, 2018), los cuales muestran que hay una directa conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados.

Nuestros hallazgos nos permiten comparar esta tesis con los antecedentes mencionados anteriormente y notar que existen similitudes a pesar de las diferencias en los valores. No obstante, podemos afirmar que esta tesis es correlativa y significativa con un valor de 0.484** Pearson y sigma 0.007.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Como calculamos el valor de la correlación de la data recogida en las variables, igual a 0,484**; Adicionalmente, el sigma en ambos lados es 0.007, menos de 0.05, se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023.

Nuestras conclusiones con respecto a las hipótesis específicas son:

1. Llegamos a la conclusión de que hay significativa conexión entre estructura de gestión y desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023, con base en el Pearson el valor de correlación de 0,462** y el valor sigma bilateral de 0,010, que es inferior a 0,05.
2. Se concluye que hay significativa conexión entre comunicación y desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023, basados en la correlación de Pearson de 0.474** y el valor sigma de 0,008, que es inferior a 0,05.
3. Se concluye que hay significativa conexión entre identidad y desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023. El valor de correlación de Pearson es igual a 0,420** y el valor sigma bilateral, que es igual a 0,021, es inferior a 0,05.
4. Se concluye que hay conexión significativa entre motivación y desempeño laboral, pues el valor de correlación de Pearson es igual a 0.390 El valor sigma bilateral calculado es 0,033, menor a 0,05.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Respecto a una mejoría sobre el Clima organizacional recomendamos que observemos el comportamiento y el desarrollo de los trabajadores, crear programas de aprendizaje dando a conocer los logros obtenidos, con un buen ambiente de apoyo y trabajo; para mejorar el Desempeño laboral, debemos investigar por qué tenemos un bajo desempeño, generar desafíos y promover muchas capacitaciones ofreciendo recompensas que generen un espacio agradable para crecer.

Las recomendaciones tomadas para nuestras dimensiones son las siguientes:

1. Una buena organización es la clave para la Gestión en la empresa el gerente debe supervisar constantemente el equipo que está bajo su responsabilidad pues debemos mejorar muchísimo la comunicación interna que existe en el trabajo, planteando adecuadamente algunos objetivos, invirtiendo en innovación y transformación digital.
2. Para obtener mejoría en la empresa respecto a la Comunicación desarrollemos habilidades como el conversar visualizando la cara de la otra persona, así como atender al lenguaje corporal y a la modulación de voz, no interrumpir y reconocer los momentos adecuados para así intervenir.
3. Sobre nuestra dimensión: Identidad, pues recomendamos optimizar y usar el contenido multimedia, dando una buena impresión ya que esta es la que cuenta, mantener estrategias en la que se desarrolle una voz y un tono consistente de la marca, mantener y cumplir las promesas propuestas usando el nombre y logo de la empresa.

4. Para aumentar la Motivación de nuestros trabajadores se recomienda generar un espacio de trabajo agradable, que las personas responsables (lideres) sean respetuosos, honestos y que reconozcan el trabajo de los empleados; también podríamos establecer metas más pequeñas ofreciendo recompensas para generar un buen espacio.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles , M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias (3ª ed.)*. Granica. (3° edición ed.). Buenos Aires : Granica.
- Benaprés, C. (2011). *Gestión del desempeño en servicios públicos*. México: LOM ediciones.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas S.A. DE C.V.
- Castillo, J., & Sanchez, M. (2020). *Tesis: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud*. Trujillo.
- Chiavenato , I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5° Edición ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 3ra ed.). México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (9ª ed.)*. McGraw Hill Interamericana. (9° Edición ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Lorrèn, N. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3558>
- Mendoza, J. (2021). *Tesis: Satisfacción laboral y motivación profesional del personal docente de los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Sur, Lima, 2020. [Tesis de Maestría]*. Universidad Peruana Unión. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu>. Lima.
- Moloche, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área de trámite documentario de una institución pública de Lima Metropolitana - 2020*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2215>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo (13ª ed.)*. McGraw-Hill. México: McGraw-Hill.
- Potocino , G. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2215/Molochhe%20Silva%2c%20Mario%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10° Edición ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Comportamiento Organizacional*. . Mexico: Pearson Education.

- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales, Manual moderno*. México: Editorial el manual moderno S.A. de CV.
- Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. . Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
Obtenido de Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDOdQC&lpg=PA13&dq=motivacion%20laboral&pg=PR7#v=onepage&q&f=false>
- Whetten, D., & Cameron , K. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas* (8° Edición ed.). México: Pearson.

ANEXO

1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE ADMINISTRACIÓN DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023.</p>	<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023?</p> <p>¿Electro Oriente, Iquitos 2023?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la estructura de gestión y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración</p>	<p>General:</p> <p>Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente S.A., Iquitos 2023.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Describir cómo relaciona la estructura de gestión y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023. 2.Describir cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023. 3.Describir cómo se relaciona la Identidad y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023. 4.Describir cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores 	<p>General:</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023</p> <p>Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Existe relación significativa entre la estructura de gestión y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023 2.Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023. 3.Existe relación significativa entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023. 4.Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, correlacional y transversal.</p>	<p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estará conformada por todos los colaboradores del área de administración de Electro Oriente de Iquitos, lo cual hace un total de 30 trabajadores.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra está conformada por 30 colaboradores.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

	de Electro Oriente, Iquitos 2023? ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023?	del área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023	área de administración de Electro Oriente, Iquitos 2023.			
--	--	---	--	--	--	--

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el clima organizacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
ESTRUCTURA DE GESTIÓN						
1	La institución le brinda todos los beneficios de acuerdo con la ley	1	2	3	4	5
2	La remuneración que recibe es proporcional al desempeño que realiza.	1	2	3	4	5
3	Se aplican normas de seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5
4	Tiene conocimiento de las políticas de la institución.	1	2	3	4	5
5	Está de acuerdo con las políticas de la institución.	1	2	3	4	5
6	Se identifica con las políticas de la institución.	1	2	3	4	5
7	Tiene conocimiento de los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
8	Cumple con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
9	Los objetivos de la institución son alcanzables.	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
10	Le facilitan información indispensable para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
11	Recibe información diaria para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
12	El nivel de comunicación con sus superiores es el adecuado.	1	2	3	4	5
13	Existe buena comunicación entre los trabajadores.	1	2	3	4	5
14	Existe un buen nivel de confianza entre sus compañeros.	1	2	3	4	5
15	Tiene oportunidad para dar a conocer sus ideas.	1	2	3	4	5
16	Se comparte información precisa sobre las actividades de la institución.	1	2	3	4	5
17	La información transmitida es clara para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
18	Recibe atención cuando va a comunicarse con sus superiores.	1	2	3	4	5
19	Considera que sus comentarios y sugerencias son tomados en cuenta por sus superiores.	1	2	3	4	5

20	Existe confianza para coordinar temas de trabajo con sus superiores.	1	2	3	4	5
IDENTIDAD						
21	Se siente identificado con su institución.	1	2	3	4	5
22	Siente que su compromiso se refleja en el éxito de su institución.	1	2	3	4	5
23	Las creencias y valores de la institución desarrollan una actitud positiva en los trabajadores.	1	2	3	4	5
24	Se siente apreciado por el grupo con el que trabaja.	1	2	3	4	5
25	Los compañeros se apoyan mutuamente en la realización de los trabajos.	1	2	3	4	5
26	Los trabajadores de su área se sienten identificados como grupo.	1	2	3	4	5
27	Te identificas con los objetivos e imagen de la institución.	1	2	3	4	5
28	Existe respeto emocional entre los trabajadores.	1	2	3	4	5
29	Sientes que tus aportes son importantes para la institución.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
30	La institución le brinda incentivos por horas extras de trabajo.	1	2	3	4	5
31	Los incentivos que le brinda la institución lo motivan a seguir trabajando.	1	2	3	4	5
32	Los incentivos que le brinda la institución son iguales para todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
33	La remuneración que percibe le permite cubrir sus necesidades básicas.	1	2	3	4	5
34	Siente motivación por parte de su jefe para lograr sus objetivos.	1	2	3	4	5
35	El empeño que pone en su trabajo es reconocido por la institución	1	2	3	4	5
36	Valoran su trabajo realizado.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el desempeño laboral de los colaboradores. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
1	Anticipa el beneficio del grupo de trabajo al beneficio individual.	1	2	3	4	5
2	Colabora con su grupo de trabajo, aunque no esté dentro de sus funciones.	1	2	3	4	5
3	Los trabajadores de su área fomentan un clima laboral efectivo a través actividades en equipo.	1	2	3	4	5
4	Los trabajadores manifiestan colaboración hacia el grupo.	1	2	3	4	5
5	Los trabajadores de su área muestran respeto a la hora de aportar sugerencias en todo el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Programa tareas particularmente teniendo en cuenta la repercusión en los objetivos grupales.	1	2	3	4	5
7	Coordina los esfuerzos del grupo para lograr los objetivos.	1	2	3	4	5
8	Promueve el intercambio de ideas y opiniones entre el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
9	Participa de las tareas del equipo mostrándose abierto y receptivo.	1	2	3	4	5
10	Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo.	1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
11	Los trabajadores tienen bien definido las labores que realizan.	1	2	3	4	5
12	Realiza su trabajo de acuerdo con una planificación.	1	2	3	4	5
13	Identifica los procedimientos de las tareas a desarrollar sin dificultad.	1	2	3	4	5
14	Cuentan con recursos suficientes para realizar sus labores.	1	2	3	4	5
15	Son apropiados los recursos que le provee la institución para el desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5

16	El comportamiento de sus compañeros es el deseado en la institución.	1	2	3	4	5
17	Se siente preparado para afrontar los desafíos.	1	2	3	4	5
18	Se siente capaz de tomar la iniciativa para el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
19	Propone soluciones ante la falta de recursos.	1	2	3	4	5
20	Optimiza sus actividades de acuerdo con las metas optimizando los recursos que posee.	1	2	3	4	5
21	Cumple con los plazos esforzándose por optimizar recursos.	1	2	3	4	5
EFICACIA						
22	Destaca en el cumplimiento de las labores asignadas.	1	2	3	4	5
23	Considera que el trabajo que realiza es de calidad.	1	2	3	4	5
24	Logra cumplir con las metas propuestas por la institución.	1	2	3	4	5
25	Te sientes identificado con el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
26	Los trabajadores de la institución logran los objetivos trazados.	1	2	3	4	5
27	Cumple con las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
28	Desarrolla sus funciones dentro de los plazos establecidos.	1	2	3	4	5
29	El resultado de las funciones que realiza cumple con los resultados esperados.	1	2	3	4	5
CAPACIDAD LABORAL						
30	Siente disposición de realizar una tarea extra que se le asigne.	1	2	3	4	5
31	Asume las funciones de su compañero si no asistió a trabajar.	1	2	3	4	5
32	Se siente seguro de su capacidad hacia su trabajo.	1	2	3	4	5
33	Tiene disposición de cumplir un reto en beneficio de su institución.	1	2	3	4	5
34	Se siente comprometido con los retos de la institución.	1	2	3	4	5
35	Orienta el trabajo y las ideas en función de los requerimientos del puesto.	1	2	3	4	5
36	Presenta soluciones innovadoras que agreguen valor.	1	2	3	4	5
37	Identifica con anticipación situaciones analizando datos, posibles causas y consecuencias	1	2	3	4	5
38	Entiende situaciones diversas y analiza alternativas de solución.	1	2	3	4	5

3. Consentimiento informado

Yo _____,
acepto participar voluntariamente en el estudio **“CLIMA ORGANIZACIONAL
Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE
ADMINISTRACIÓN DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023.**

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante
Investigadora

Firma

Responsable

Firma Investigadora

Responsable

Iquitos, de del 2023