

Evaluation of labor performance and its influence on the organizational climate of supermarkets in the Latacunga canton.

Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga.

Autores:

Lcdo. Lara Salinas, Marco Antonio
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE – SEDE LATACUNGA
Maestrante
Latacunga – Ecuador



malara6@espe.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0000-2704-3850>

Lcda. Condorcana Gutierrez, Pamela Belén
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE – SEDE LATACUNGA
Maestrante
Latacunga – Ecuador



pbcondorcana@espe.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6700-5063>

Ph.D. Moreno Gavilanes, Kléver Armando
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE – SEDE LATACUNGA
Docente
Latacunga – Ecuador



kamoreno3@espe.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-9870-8821>

Citación/como citar este artículo: Lara, Marco., Condorcana, Pamela. y Moreno, Kléver. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. MQRInvestigar, 7(2), 736-764. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.736-764>

Fechas de recepción: 10-ABR-2023 aceptación: 28-ABR-2023 publicación: 15-JUN-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

En la actualidad, las empresas se han visto preocupadas por la adaptación a los continuos cambios en el mundo globalizado, es por eso que es necesario el clima organizacional sea óptimo para que las personas se desarrollen en sus funciones y actividades de mejor manera. Ante ello, el objetivo de la investigación se basó en determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de los supermercados del cantón de Latacunga. Para levantar la información se realizó una encuesta digital a 80 colaboradores de distintos supermercados de la ciudad. El método aplicado tuvo un enfoque cuantitativo, ya que, se recolectó y analizó los datos obtenidos a través del software estadístico SPSS. El alcance investigativo fue correlacional, se relacionó la variable desempeño laboral y clima organizacional. Para la investigación se estableció el método estadístico mediante un análisis factorial exploratorio y, por consiguiente, se procedió a comprobar las hipótesis planteadas a través de método de Spearman. Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva del 77%, entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Palabras claves: Desempeño laboral, clima organizacional, relaciones laborales, rendimiento contextual, sostenibilidad.

Abstract

Currently, companies have been concerned about adapting to the continuous changes in the globalized world, which is why it is necessary for the organizational climate to be optimal so that people can develop their functions and activities in a better way. Given this, the objective of the research was based on determining the incidence of the organizational climate in the work performance of the collaborators of the supermarkets of the canton of Latacunga. To collect the information, a digital survey was carried out on 80 collaborators from different supermarkets in the city. The applied method had a quantitative approach, since the data obtained through the SPSS statistical software was collected and analyzed. The investigative scope was correlational, since it related the variable work performance and organizational climate. For the investigation, the statistical method was ensured by means of an exploratory factorial analysis and therefore, the hypotheses raised through the Spearman method were verified. Finally, it was concluded that there is a positive confirmation of 77%, between the organizational climate and work performance.

Keywords: Job performance, organizational climate, relations, contextual performance, sustainability.

Introducción

La evaluación del desempeño laboral es un proceso en la gestión de recursos humanos de cualquier organización (Ahmad & Jameel, 2021). En el caso de los supermercados, esta evaluación del desempeño laboral puede tener un impacto muy notable y significativo en el clima organizacional, y por ello, en la satisfacción laboral de los trabajadores (Almada, 2021).

Algunos autores han realizado estudios que han demostrado que existe una relación entre el desempeño y el clima organizacional (Andril et al., 2021). Por ello, es de vital importancia que los supermercados realicen una evaluación objetiva y justa del desempeño de los colaboradores y que esta evaluación sea utilizada para mejorar la motivación y el desenvolvimiento de los trabajadores (Tuesta et al., 2021).

El desarrollo organizacional tiene ciertos factores que mejoran la sostenibilidad sobre la base de la eficacia (Flores et al., 2021). La mejora en la productividad conduce al compromiso de los empleados, ya que las normas, valores y objetivos ayudan a mejorar la cultura de una organización (Rojas & Arteaga, 2021). El sistema de organización se basó en el establecimiento efectivo de una cultura que mantiene fuerte el ambiente de aprendizaje. El desempeño de los empleados mejora mediante el establecimiento de una cultura sólida de una organización.

El desempeño de los empleados se consideraría como la columna vertebral de la organización, ya que conduce a su desarrollo de manera efectiva. La lealtad de los empleados se basa en el conocimiento y la conciencia de la cultura que mejora el comportamiento de la organización (Chiquihuanca et al., 2022). La cultura de la organización ha sido identificada por primera vez por la publicación trimestral de Ciencia Administrativa (Canales et al., 2021). El valor y las normas de la base del empleado sobre la identificación de la gerencia que ayudan a mejorar el desempeño del empleado. La conciencia de la calidad ayuda a mejorar el desarrollo organizacional y de los empleados.

En Ecuador en el sector de los supermercados, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (INEC), en el año 2019 el sector comercial am por menor y mayor el

cual incluye los supermercados, tuvo una representación aproximadamente del 16,3% del PIB total del país. Cabe mencionar que este porcentaje varía dependiendo del año en el que se encuentre. No obstante, según Andril et al., (2021) el gasto de las familias durante el año 2022 ha ascendido a USD 11.807 entre una temporalidad de julio a septiembre.

En la actualidad, las empresas se han visto preocupadas por la adaptación a los continuos cambios en el mundo globalizado, es por eso que es necesario el clima organizacional sea óptimo para que las personas se desarrollen en sus funciones y actividades de mejor manera (Chukwumeka & Chilota, 2018). Ante lo expuesto, un porcentaje promedio de rotación de personas a nivel general fue de 17% el cual ha contribuido a los segmentos de reestructuración organizacional, renuncia del colaborador y desvinculación por desempeño laboral (Tuesta et al., 2021). Ante lo expuesto, el objetivo de la investigación se basa en determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los supermercados del cantón de Latacunga.

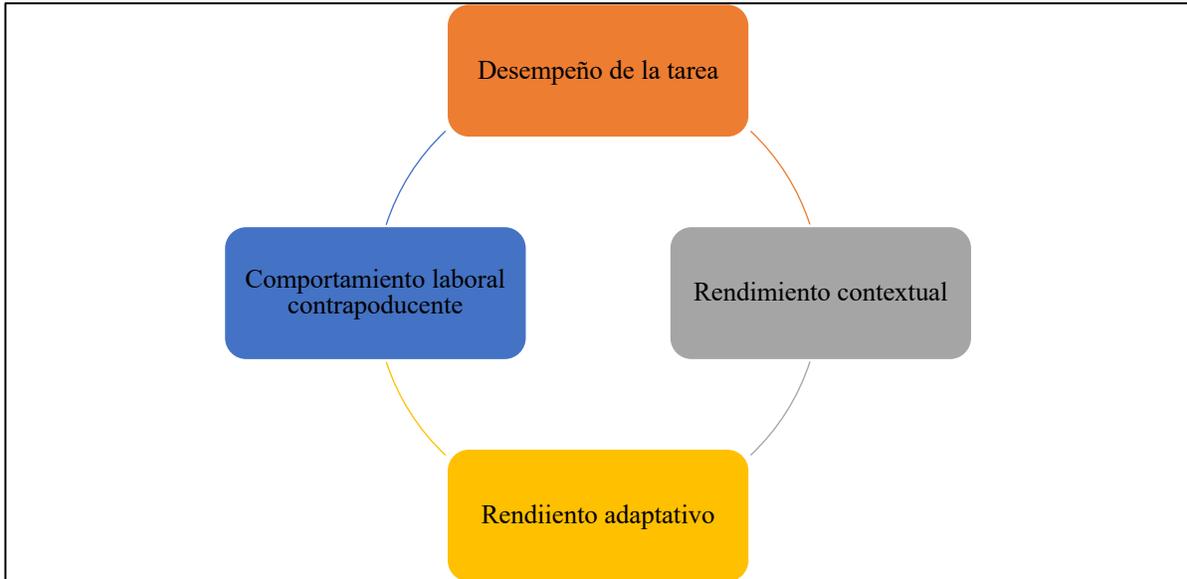
Desempeño laboral

El grado de logro en el que un empleado cumple con la misión organizacional en el lugar de trabajo se denomina desempeño (Ramírez & Cobeñas, 2022). El desempeño ha sido percibido de manera diferente por varios investigadores, pero la mayoría de los académicos relacionan el desempeño con la medición de la eficiencia transaccional y la efectividad hacia las metas organizacionales (Ramírez et al., 2021).

El trabajo de un empleado se construye por el grado de logro de un objetivo o misión en particular que define los límites del desempeño (Del Toro et al., 2011). Ciertos investigadores han identificado diferentes pensamientos, actitudes y creencias de desempeño, ya que ayudan en la medición de las medidas de eficiencia de entrada y salida que conducen a la asociación transaccional (Duarte et al., 2021). Las dimensiones del clima laboral contienen los siguientes puntos:

Figura 1

Dimensiones del desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Desempeño de la tarea

Este término se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado o el colaborador dentro de la empresa (Chiquihuanca et al., 2022). En este punto entra en juego competencias profesionales y habilidades interpersonales, ya que, estos inciden en los resultados de la organización (Chiquihuanca et al., 2022).

H1: El clima organizacional tiene un aspecto positivo en el desempeño de la tarea.

Rendimiento contextual

Se podría pensar que la fortaleza de la identidad organizacional también tiene un efecto sobre el desempeño contextual. Principalmente, la fortaleza de la identidad organizacional se toma como la medida en que las percepciones de identidad de los miembros individuales se mantienen ampliamente y se comparten profundamente (Flores et al., 2021).

Rendimiento adaptativo

Como consecuencia, el desempeño adaptativo, definido como la capacidad de los trabajadores para adaptarse a entornos de trabajo que cambian rápidamente (Del Toro et al., 2011; González et al., 2021) ha recibido mucha atención como un medio para mejorar. Comprender la naturaleza dinámica del desempeño de los empleados en el entorno empresarial acelerado de hoy. El requisito de abordar explícitamente la flexibilidad de los trabajadores ante los cambios en el entorno laboral se muestra en el desempeño adaptativo (Chiquihuanca et al., 2022).

H2: El rendimiento contextual influye positivamente con las relaciones de los colaboradores de la organización

Comportamiento laboral contraproducente

Los comportamientos contraproducentes son aquellas conductas que realizan algunos colaboradores de forma consciente y deliberada, estos chocan frontalmente con los intereses de la empresa (Flores et al., 2021). Las organizaciones se han interesado durante mucho tiempo en cómo piensan y sienten los empleados acerca de sus trabajos y qué están dispuestos a dedicar los empleados a la organización (Ahmad & Jameel, 2021). Los investigadores han argumentado que el compromiso, como variable motivacional, debería conducir a altos niveles de desempeño laboral.

Clima laboral

Para conceptualizar el clima laboral, primero es necesario identificar la relación entre el área interna de trabajo, las metas y tareas del ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los empleados en la organización (Canales et al., 2021). Así, a través de estos autores, puede definirse como el ambiente del empleador o ambiente de desarrollo y su integración con las metas trazadas por la organización, sintiéndose parte de ella, que los empleados se vuelven

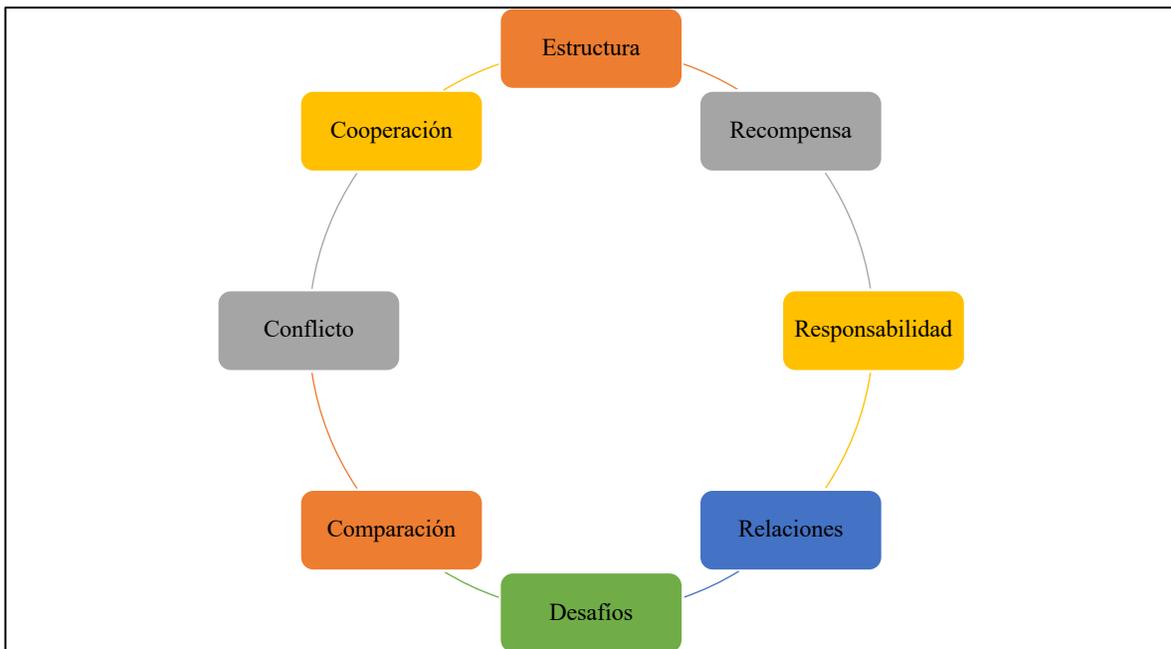
parte del proceso productivo para brindar beneficios significativos a la empresa compañía (Duarte et al., 2021).

El clima laboral depende de cómo perciban los miembros de la organización los elementos que la componen, incluyen cómo los sujetos se oponen a sus opiniones y protestas, puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen hacer de la institución, puede ser un factor de diferencia y en los procedimientos de escritura del dominio (Chiquihuanca et al., 2022).

H3: Existe una relación lineal positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En la definición, el comportamiento y las actitudes laborales de los integrantes realmente influyen en las relaciones, la confianza y la comunicación, y según el clima organizacional, el apoyo, la cohesión, la autonomía, el reconocimiento, la salud mental, satisfacción y motivación en el trabajo; crear una base sólida para el compromiso organizacional que afecta la productividad y el desempeño organizacional (Tuesta et al., 2021) (ver figura 2).

Figura 2

Dimensiones clima laboral



Fuente: Elaboración propia

Estructura

Este factor hace referencia a la forma en que se dividen, coordinan y agrupan ciertas actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, independientemente de la posición en el nivel (Chinedu et al., 2021). Al tener en cuenta la estructura en una organización permitirá la realización sistematizada de los diferentes procesos a requerir donde los mismos contribuirán en el desarrollo de la empresa (Duarte et al., 2021).

Recompensa

Las recompensas organizacionales, así como promociones, pagos u otros beneficios son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño. Es por eso que algunos autores recomiendan atender el diseño y la implementación de estos sistemas (Canales et al., 2021). El premio por el cumplimiento de objetivos dentro de una empresa deberá ser siempre el estipendio que impulse a involucrarse cada vez más a la persona con la institución (Yautibug et al., 2022).

Responsabilidad y rendimiento adaptativo

Según Chinedu et al., (2021), Responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo. Representa la base implícita que deberá ser forjada en cada empleado al momento de desarrollar sus funciones, para que las mismas se puedan ajustar a la demanda de los objetivos planteados.

H4: Existe incidencia positiva entre el rendimiento adaptativo y la responsabilidad de los colaboradores.

Relaciones

Las relaciones son esenciales para el logro de los objetivos de la empresa, combinando capacidades y recursos individuales, es por eso que indispensablemente conservar y promover relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un excelente clima laboral y por ello incrementa un clima laboral adecuado (Ramírez et al., 2021).

Desafíos

Según Andril et al., (2021) desafío es la acción y efecto de desafiar, un verbo que hace referencia a competir, retar o provocar a alguien. Un desafío puede ser, por lo tanto, una competencia donde una rivalidad queda en manifiesto. Las dificultades invitan al crecimiento de las personas, ya que en adversidad uno conoce sus límites y su capacidad para resolver los diferentes desafíos a suscitarse (Flores et al., 2021).

Cooperación

Según González et al., (2021) a cooperación se define como una serie de acciones y esfuerzos que realizamos junto con otra persona u otras para lograr un fin común (Andril et al., 2021). La cooperación dentro de la empresa es fundamental para poder atender siempre a tiempo todos los requerimientos de las personas que componen la agencia.

Conflicto

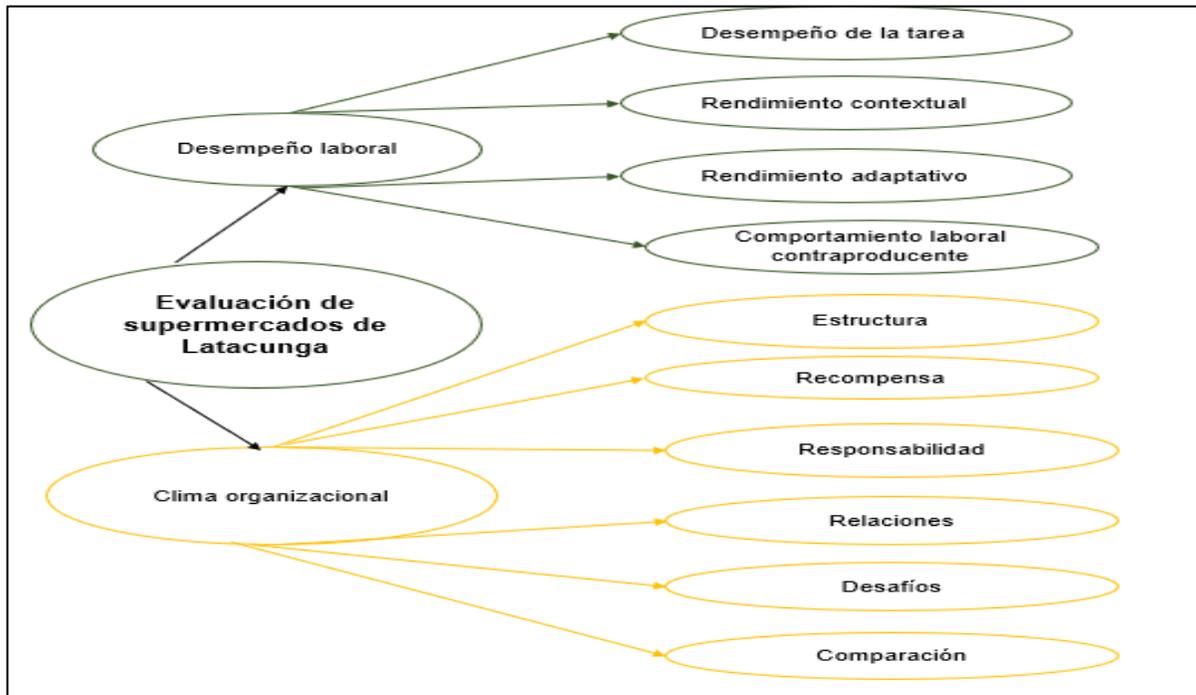
Según Ramírez & Cobeñas, (2022), el conflicto es una lucha, disputa o desacuerdo que se presenta cuando los intereses u opiniones de dos o más personas no pueden desarrollarse simultáneamente, es decir, están en conflicto entre sí. No siempre surgirán conflictos, pero será por ello que siempre se deberá buscar la mediación y los acuerdos de paz necesarios para avanzar en todas las áreas de negocio (Rojas & Arteaga, 2021).

Identidad

Según Ramírez et al., (2021) la identidad es un conjunto de características de una persona o de un grupo que la distingue del resto. Esta es una cualidad importante que toda persona debe tener en el desempeño de su trabajo para distinguir sus señas de identidad ante todo tipo de necesidades en la empresa (Sadiq, 2021). A continuación, se va contextualizar las variables del desarrollo teórico (ver figura 3).

Figura 3

Contextualización teórica



Fuente: Elaboración propia

Según Del Toro et al., (2011) la cultura juega un papel destacado en el éxito de las organizaciones; proporciona un sentido de identidad a sus miembros, genera compromiso con la misión de la organización, objetivos y metas, y determina un conjunto de patrones de conducta esperados entre los miembros de una organización, para que las cosas y acciones sean compartidas y aceptadas por todos los miembros de la misma. las organizaciones. Del mismo modo, Ramírez et al., (2021) consideran que la cultura impulsa a sus empleados a

desarrollar habilidades y capacidades efectivas, los orienta con respecto a los planes futuros de sus organizaciones y sus estrategias, construye en ellos el sentido de la necesidad de creatividad y formula sus actitudes hacia todo lo relacionado con vida laboral.

Material y métodos

Ruta de Investigación

La investigación se encargó de evaluar el desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. Para ello, se realizó una encuesta digital a 80 colaboradores de distintos supermercados de la ciudad. El método aplicado tuvo un enfoque cuantitativo, ya que, se recolectó y analizó los datos obtenidos a través del software estadístico SPSS. El alcance investigativo fue correlacional, pues relacionó la variable desempeño laboral y clima organizacional. Para la investigación se estableció el método estadístico mediante un análisis factorial exploratorio y finalmente se procedió a comprobar las hipótesis planteadas a través de método de Spearman.

Participantes

Según Villalobos, (2019) la población es la totalidad de un fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de investigación. Mientras que la muestra es una esencia un subgrupo de la población, es decir, pertenecen al conjunto definido en sus características. En este caso, la muestra de fue de 80 colaboradores de distintos supermercados de la ciudad de Latacunga. Cabe mencionar que para constatar la muestra se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Tabla 1

Técnica de muestreo

| Parámetros | Descripción |
|---------------------|----------------------------|
| Población | 80 |
| Entorno | Supermercados de Latacunga |
| Método de captación | Encuesta |
| Procedimiento | Población total |

| | |
|--------------------|------------------------------------|
| Tipo de muestreo | no probabilístico por conveniencia |
| Nivel de Confianza | 95% |
| Nivel de Error | 5% |
| Muestra de Estudio | 80 |

Fuente: Elaboración propia.

Diseño del instrumento

Para levantar la información se aplicó un cuestionario online a través del Microsoft Forms a colaboradores de los supermercados de la ciudad de Latacunga. Para medir el desempeño laboral intervino los componentes: desempeño de la tarea, rendimiento contextual, rendimiento adaptativo y comportamiento laboral contraproducente. Mientras que para medir el clima organizacional intervinieron los componentes: estructura, recompensa, responsabilidad, relaciones, conflicto e identidad.

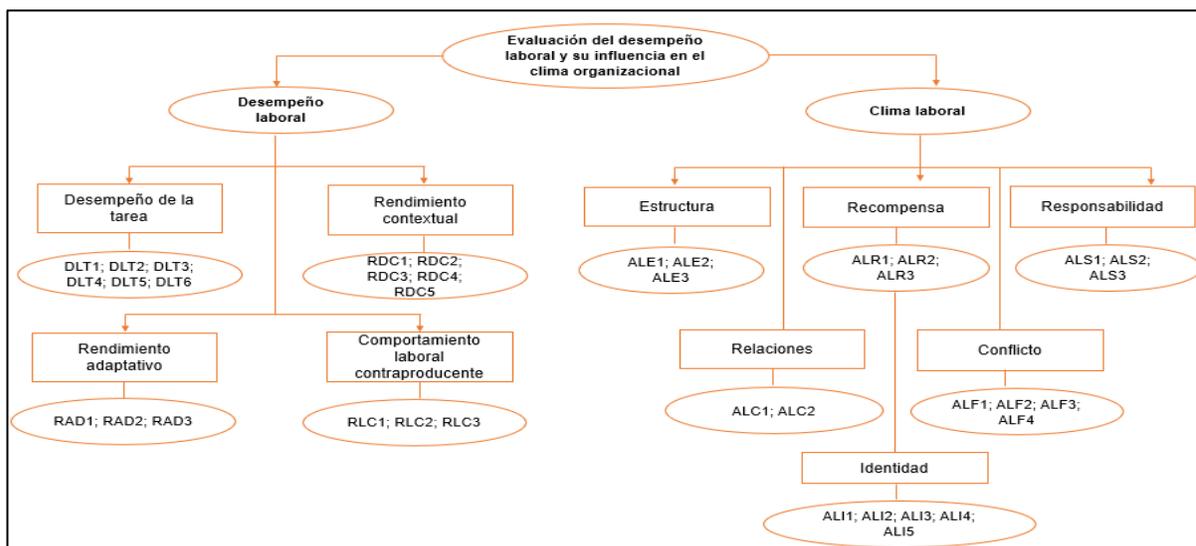
Las dimensiones evaluadas del modelo de desempeño laboral se encuentran: desempeño de las tareas a través de 6 ítems (DLT1; DLT2; DLT3; DLT4; DLT5; DLT6), esta dimensión trató sobre la productividad y el enfoque del tiempo del colaborador para el desarrollo de sus prácticas. La dimensión rendimiento contextual abarcó 5 elementos (RDC1; RDC2; RDC3; RDC4; RDC5), esta dimensión tiene que ver con las contribuciones al contexto social, psicológico y organizacional que facilitan y sostienen la productividad y efectividad. El rendimiento adaptativo sostuvo 3 ítems (RAD1; RAD2, RAD3), este tuvo que ver con la efectividad de los trabajadores para responder a las demandas del entorno o de nuevas situaciones y el comportamiento laboral contraproducente abarcó 3 ítems (RLC1; RLC2; RLC2) este componente tiene que ver con aquellas conductas que llevan a cabo algunos empleados de una manera consciente de forma deliberada las cuales chocan directamente con los intereses u objetos de los supermercados.

Por consiguiente, las dimensiones del modelo clima organizacional son: la estructura, la cual abarcó 3 ítems (ALE1; ALE2; ALE3), esta sección hizo referencia a la influencia directa al desarrollo de las funciones de los supermercados, es decir, la percepción que tienen el talento humano. La dimensión recompensa sostuvo 3 elementos (ALR1; ALR2; ALR3), este apartado se enfoca en fortalecer y elogiar la confianza entre colaboradores, son incentivos

para mejorar la satisfacción de los empleados. La dimensión responsabilidad abarcó 3 elementos (ALS1; ALS2; ALS3). El factor relaciones sostuvo 2 ítems (ALC1; ALC2), conflictos con 4 elementos (ALF1; ALF2; ALF3; ALF4) y finalmente, la dimensión identidad sostuvo 5 elementos (ALI1; ALI2; ALI3; ALI4; ALI5), este factor se relacionó con los atributos de los supermercados hacia adentro y hacia afuera de la misma, esta se asoció con la misión, visión, valores, historia y cultura de la organización.

El cuestionario sumó 36 preguntas que fueron representadas en 10 dimensiones. Para medir cada elemento se utilizó una escala de Likert de grado de frecuencias (1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre) (ver figura 4).

Figura 4
Constructo de evaluación



Fuente: Elaboración propia.

Validación del instrumento

La validez es definida como la eficacia con que se mide lo que se pretende. Por su parte, Padilla & Marroquín, (2021) lo define como el grado en que un instrumento realmente pretende medir la validez. Ante lo expuesto se procedió a realizar una validación interna, con la finalidad de evaluar si los ítems tienen características de homogeneidad. Es decir, identifica si una pregunta tiene correlación entre ellos. Esto se logra a través de una correlación de Pearson el cual se espera que dicha correlación sea igual o mayor a 0.20.

La dimensión del desempeño de la tarea del cuestionario de desempeño laboral tuvo un alfa de Cronbach de ,673 con 6 ítems. La dimensión rendimiento contextual con ,721 y 5 ítems. Seguido por la dimensión rendimiento adaptativo con ,592 y 3 elementos. El rendimiento adaptativo tuvo un coeficiente de ,592 con 3 ítems y finalmente el comportamiento laboral contraproducente con ,654. Ante ello, el alfa global fue de ,820 con 17 ítems lo que demuestra que el instrumento es preciso y estable para continuar con la medición de las mismas (ver tabla 2).

Tabla 2

Alfa de Cronbach del cuestionario desempeño laboral

| Dimensiones | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|---|------------------|-----------------|
| Desempeño de la tarea | ,673 | 6 |
| Rendimiento contextual | ,721 | 5 |
| Rendimiento adaptativo | ,592 | 3 |
| Comportamiento laboral contraproducente | ,654 | 3 |
| Total coeficiente Alfa de Cronbach | ,820 | 17 |

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, la dimensión estructura del cuestionario de clima organizacional tuvo un alfa de Cronbach de ,732 con 3 ítems. La dimensión recompensa con ,756 con 3 ítems. Seguido por la dimensión responsabilidad con ,797 con 3 elementos. La dimensión relaciones tuvo un coeficiente de ,487 con 2 elementos, Conflictos con ,570 y finalmente, el factor identidad llegó a un coeficiente de ,616 con 4 elementos. Finalmente, se evidenció que el alfa global del instrumento fue de ,867 con 19 elementos, el cual demostró ser adecuado para seguir con la recolección de información (ver tabla 3).

Tabla 3

Alfa de Cronbach de cuestionario del clima laboral

| Dimensiones | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-----------------|------------------|-----------------|
| Estructura | ,732 | 3 |
| Recompensa | ,756 | 3 |
| Responsabilidad | ,797 | 3 |
| Relaciones | ,487 | 2 |
| Conflicto | ,570 | 4 |

| | | |
|----------------------------------|-------------|-----------|
| Identidad | ,616 | 4 |
| Alfa de Cronbach promedio | ,867 | 19 |

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Para el análisis de resultados se aplicó la técnica de análisis factorial exploratorio el cual se realizó a través del software SPSS, de dicho procedimiento se obtuvo el KMO y la Prueba de Bartlett, el cual determinó la factibilidad del modelo aplicado. Para proseguir, se realizó la explicación del modelo a través de la identificación de las cargas factoriales mediante la varianza explicada. Además, se implementó la figura de sedimentación, el cual indicó el número de correlación de los ítems evaluados. A continuación, se estableció la matriz de componentes rotados el cual determinó si existe una relación entre los ítems evaluados y las dimensiones representativas. Finalmente, se realizó la comprobación de hipótesis a través de análisis de Spearman.

Análisis factorial exploratorio

Coeficiente KMO y Prueba de Bartlett

El Coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es una medida de la comparación de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial (González et al., 2021). Este asume que los valores entre 0 y 1 debe ser considerado moderado, y los valores mayores a ,600 es considerado aceptable. Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett contrasta si la matriz de correlación es una matriz de identidad, que indicaría que el modelo factorial es inadecuado.

La prueba KMO del cuestionario de desempeño laboral tuvo una adecuación muestral moderada de ,591 lo que significa que las dimensiones y los ítems del constructo son útiles para la investigación. No obstante, la prueba de esfericidad de Bartlett tuvo un nivel de significancia inferior a cero, el cual denotó que el modelo es apto para aplicación. Cabe mencionar que realizar evaluaciones de desempeño permitirá medir las capacidades y

habilidades de los colaboradores con la finalidad de poder orientar y guiar cada trabajador para potenciarlos y hacerlos crecer profesionalmente (ver tabla 4).

Tabla 4

KMO y prueba de Bartlett de Desempeño laboral

| | | |
|--|-------------------------|---------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. | | ,591 |
| | Chi-cuadrado aproximado | 705,087 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | gl | 136 |
| | Sig. | ,000 |

Fuente: Elaboración propia

La prueba KMO del cuestionario de clima laboral tuvo una adecuación muestral aceptable de ,626 lo que significa que las dimensiones y los ítems del constructo son útiles para la investigación. Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett tuvo un nivel de error inferior a cero, el cual demostró que son normales según los datos de los colaboradores encuestados de los supermercados de Latacunga (ver tabla 5).

Tabla 5

KMO y prueba de Bartlett de Clima laboral

| | | |
|--|-------------------------|---------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. | | ,626 |
| | Chi-cuadrado aproximado | 855,041 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | gl | 171 |
| | Sig. | ,000 |

Fuente: Elaboración propia

Matriz de varianza explicada

Esta matriz cuadrada se utiliza en el análisis de componentes principales para mostrar la cantidad de varianza de un conjunto de variables originales que es explicada por cada componente principal (Tuesta et al., 2021). Esta tabla busca reducir la dimensionalidad de un conjunto de datos mediante la creación de nuevas variables que son combinaciones lineales de las variables originales y que explican la mayor cantidad de conservantes en los datos (Umma, 2021).

La tabla 6 se evidenció que el primer componente principal del instrumento fue la dimensión comportamiento laboral contraproducente, ya que, sumó una cantidad de varianza del 77%, lo cual significa que este factor es adecuado para representar los datos de manera suficiente y se pueda reducir la dimensionalidad del conjunto de datos a una sola dimensión. Los colaboradores de los supermercados que estuvieron dentro de la muestra manifestaron a través del análisis de las encuestas que es importante que los supermercados implementen medidas para prevenir y gestionar el comportamiento laboral contraproducente, incluyendo políticas y procedimientos claros, capacitaciones para los empleados (ver tabla 6).

Tabla 6

Matriz de varianza explicada – desempeño laboral

| Componente | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación | | |
|------------|---|------------------|-------------|
| | Total | % de la varianza | % acumulado |
| DLT | 2,486 | 14,624 | 14,624 |
| RDC | 2,470 | 14,530 | 29,154 |
| RAD | 2,402 | 14,130 | 43,284 |
| RLC | 2,382 | 8,190 | 77,184 |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 que representa la matriz de varianza explicada del clima organizacional demostró que la dimensión conflicto fue el factor principal del cuestionario, puesto que sumó la cantidad de la varianza de 69% lo que evidenció que es adecuado para reducir todas las dimensiones únicamente en este factor. No obstante, cabe mencionar que los colaboradores no percibieron una asimilación favorable con la dimensión identidad por lo cual lo excluyeron (ver tabla 7).

Tabla 7

Matriz de varianza explicada – Clima organizacional

| Componente | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación | | |
|------------|---|------------------|-------------|
| | Total | % de la varianza | % acumulado |
| ALE | 3,670 | 19,315 | 19,315 |
| ALR | 2,680 | 14,107 | 33,422 |
| ALS | 2,631 | 13,849 | 47,270 |
| ALC | 2,151 | 11,319 | 58,590 |
| ALF | 2,007 | 10,563 | 69,152 |

Fuente: Elaboración propia

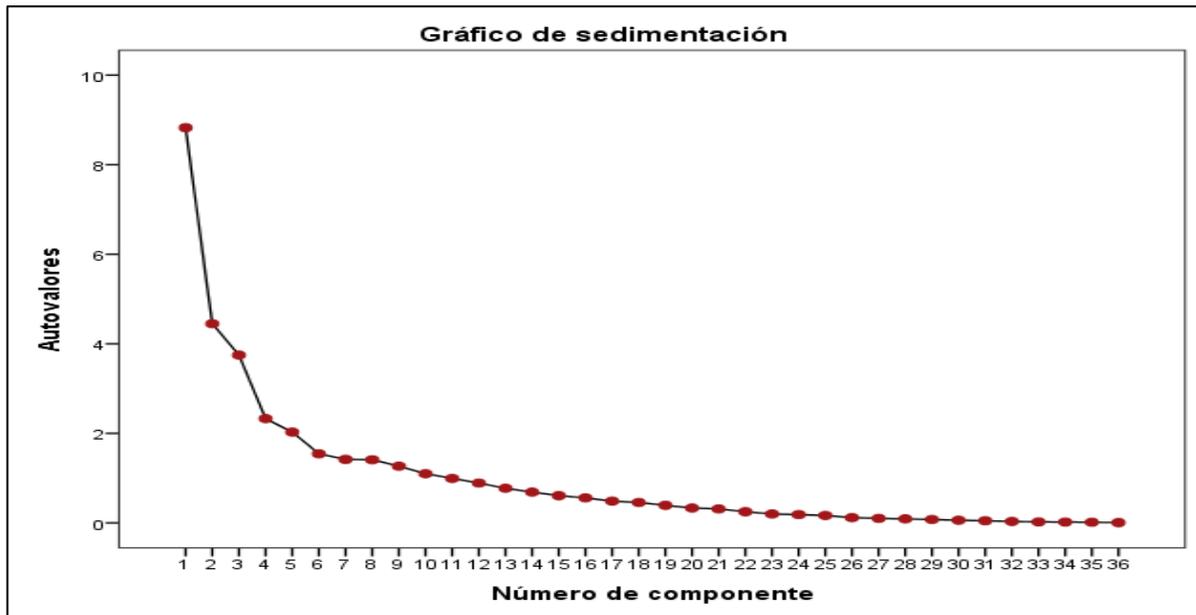
Sedimentación de ítems

El gráfico de sedimentación es una herramienta que se utiliza para evaluar la distribución de respuesta en una escala o un cuestionario (Yautibug et al., 2022). Esta figura muestra la frecuencia de respuesta a cada elemento ordenadas de mayor a menor. Cada ítem se representa como un punto en el gráfico con la frecuencia en el eje vertical y el elemento en el eje horizontal (Yautibug et al., 2022). La barra más alta representa la respuesta más frecuente para ese elemento, mientras que la barra más baja representa la respuesta frecuente minoritaria.

En la gráfica 3 se puede observar que los valores propios de los factores del cuestionario de clima laboral y desempeño laboral empiezan a formar una línea recta a partir del ítem 9 del componente principal, a partir de ello se empieza a formar un codo. Por ello, los componentes restantes explican una proporción larga de la variabilidad, el cual demostró que son importantes y aceptados bajo la percepción de los colaboradores de los supermercados.

Figura 5

Gráfico de sedimentación



Fuente: Elaboración propia

Matriz de componentes rotados

La matriz de componentes rotados es utilizada para identificar qué variables están fuertemente asociadas con cada componente, lo que ayuda en la interpretación de los resultados del análisis de componentes principales (Alqaralleh et al., 2020). Esta matriz también puede utilizarse para seleccionar las variables más importantes en el modelo e igual para reducir el número de variables del análisis. Para entender la tabla, cada fila representa un componente y cada columna representa una variable original. Para interpretar la matriz se hace una selección inicial de variables que se correlacionan con un coeficiente tal alto o cercano a +1.

El cuestionario de desempeño laboral tuvo la dimensión de *desempeño de la tarea*, el cual tuvo una relación directa con los elementos: En comparación con el año pasado, considera que la cantidad de las actividades desarrolladas en su trabajo es alta (DLT1); logra planificar su trabajo para que se realice a tiempo (DLT2); trabaja hacia el resultado final de su trabajo para lograr los objetivos establecidos (DLT3); tiene problemas para establecer prioridades en su trabajo (DLT4); puede realizar bien su trabajo con un mínimo de tiempo y esfuerzo (DLT5). Conforme a la escala para calificar la matriz de componentes se evidenció que los coeficientes de cada ítem tienen una correlación moderada. Para esto, cabe mencionar que los colaboradores de los supermercados pueden tener diferentes percepciones sobre el desempeño de sus actividades y estas percepciones pueden afectar su motivación y su compromiso con el trabajo. Por otro lado, si los colaboradores no perciben la importancia de su trabajo es probable que no estén suficientemente comprometidos. Del mismo modo, los resultados de este cuestionario manifestaron que los trabajadores desempeñan adecuadamente sus labores, aun así, no descartan que los gerentes o supervisores realicen charlas para motivar a sus empleados.

La dimensión rendimiento contextual sostuvo los siguientes ítems: Le toma más tiempo completar sus tareas laborales de lo previsto (DLT6); entiende bien a los demás cuando tratan de comunicarse con usted (RDC3); cuando se presentan problemas en su lugar de trabajo solo los agranda (RLC1); habla con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo

(RLC2), a propósito, trabaja lentamente (RLC3). Estos componentes se relacionaron con las dimensiones rendimiento adaptativo y comportamiento laboral contraproducente. De acuerdo a la escala de coeficientes estos factores tienen una correlación de moderada a alta, lo que significa que los colaboradores consideran importante mantener firme estos aspectos. El análisis de los resultados evidenció que los trabajadores de los supermercados están dispuestos adaptarse a situaciones cambiantes y enfrentar desafíos en su lugar de trabajo.

La dimensión rendimiento adaptativo sostuvo a los ítems: las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo (RDC2); entiende bien a los demás cuando tratan de comunicarse con usted (RDC3); se le ocurren ideas creativas en el trabajo (RDC4); toma la iniciativa cuando hay un problema que resolver (RDC5); se esfuerza por mantener sus conocimientos laborales actualizados (RAD1). Estos ítems tuvieron relación con la dimensión rendimiento contextual, pues, sus coeficientes tienen una correlación positiva y moderada. Por lo cual, bajo la perspectiva de los colaboradores de los supermercados son capaces de enfrentar desafíos, ya que, están seguros de disponer con las habilidades necesarias para realizar dichas actividades (Ahmad & Jameel, 2021).

Finalmente, la dimensión comportamiento laboral sostuvo a los ítems: puede cumplir con sus responsabilidades (RDC1); se adapta fácilmente a los cambios en su trabajo (RAD3). Estos elementos tuvieron una relación con las dimensiones rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente. Ante lo expuesto, los coeficientes de correlación tienen una correlación positiva, lo cual evidenció que los trabajadores están conscientes que dicho comportamiento contraproducente puede ser causado por algunos factores como el estrés laboral, la falta de apoyo, la falta de recompensas y reconocimientos adecuados (Canales et al., 2021).

Tabla 8

Matriz de componentes rotados – desempeño laboral

| | Componente | | | |
|------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Desempeño de la tarea | Rendimiento contextual | Rendimiento adaptativo | Comportamiento laboral |
| DLT1 | 0,747 | -0,116 | 0,101 | 0,313 |
| DLT2 | 0,571 | 0,096 | 0,431 | 0,285 |
| DLT3 | 0,868 | 0,043 | 0,152 | 0,006 |
| DLT4 | 0,446 | 0,818 | 0,015 | -0,121 |
| DLT5 | 0,371 | 0,031 | 0,683 | 0,202 |
| DLT6 | 0,02 | 0,889 | -0,078 | 0,027 |
| RDC1 | 0,144 | -0,303 | 0,181 | 0,785 |
| RDC2 | 0,065 | -0,023 | 0,712 | 0,054 |
| RDC3 | 0,064 | -0,049 | 0,135 | 0,21 |
| RDC4 | 0,178 | 0,052 | 0,261 | 0,521 |
| RDC5 | 0,466 | 0,131 | 0,646 | -0,003 |
| RAD1 | 0,215 | -0,135 | 0,471 | 0,63 |
| RAD2 | 0,415 | 0,03 | 0,078 | -0,02 |
| RAD3 | 0,076 | 0,693 | -0,097 | 0,891 |
| RLC1 | -0,031 | 0,661 | 0,307 | -0,129 |
| RLC2 | 0,131 | 0,318 | 0,024 | 0,036 |
| RLC3 | -0,434 | 0,552 | 0,579 | 0,033 |

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario del clima laboral tuvo la dimensión estructura, esta sostuvo a los ítems: en el supermercado las tareas están claramente definidas (ALE1); en el supermercado se tiene claro quién manda y toma las decisiones (ALE2); conoce claramente las políticas de este supermercado (ALE3); en el supermercado existe un buen sistema de gestión de ascensos (ALR1). Estos factores se relacionaron con la dimensión recompensa, por lo cual, tuvo un coeficiente de correlación positiva alta. Pues, los colaboradores encuestados de los supermercados manifestaron que la estructura organizacional del supermercado en donde laboran ha tenido un gran impacto en términos de su capacidad para así realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva.

La dimensión recompensa sostuvo a los ítems: en el supermercado cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas (ALS2), en el supermercado uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades (ALS3); se siento orgulloso de ser miembro de un equipo que funciona bien (ALI3); siente que no hay mucha lealtad por

parte del personal hacia el supermercado (ALI4). Estos factores se vincularon los la dimensión identidad y conflicto. No obstante, los coeficientes de dichos elementos tuvieron una correlación moderada y baja. Por lo cual, los trabajadores manifestaron que es necesario que el supermercado realice interacciones con sus empleados y sean recompensados de acuerdo a su desempeño para así también mejorar su competitividad.

La dimensión responsabilidad contuvo a los ítems: las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo (ALR3); no se confía mucho en juicios individuales en este supermercado, casi todo se verifica dos veces (ALS1); la actitud de los jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable (ALF2); los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos (ALF3); siempre puede decir lo que piensa aunque no esté de acuerdo con sus jefes (ALF4). Esta dimensión se relacionó con la dimensión conflicto y recompensa. Los coeficientes de correlación estuvieron bajos, lo que demuestra que falta empatía y dirección por parte del gerente o de los supervisores.

Por consiguiente, la dimensión relaciones se vinculó con los ítems: tiene una relación amistosa con sus compañeros (ALC1); la relación jefa – trabajador tiende a ser agradable (ALC2); en el supermercado se causa buena impresión si usted se mantiene callado para evitar desacuerdos (ALF1). Estos factores tuvieron una correlación alta, lo que indica que el clima organizacional con respecto a las relaciones entre colaboradores es adecuado.

Finalmente, la dimensión conflicto se relacionó con los ítems: en el supermercado existe un buen sistema de gestión de ascensos (ALR1); los incentivos que recibe en este supermercado son mejores que las amenazas y críticas (ALR2). Con respecto a estos elementos, el coeficiente de correlación fue moderado, lo que indica que los colaboradores de las organizaciones evitan tener conflictos entre compañeros, lo que resulta que el clima organizacional del supermercado es adecuado para el desempeño de labores (ver tabla 9).

Tabla 9. Matriz de componentes rotados – clima laboral

| | Componente | | | | |
|------|------------|------------|-----------------|------------|-----------|
| | Estructura | Recompensa | Responsabilidad | Relaciones | Conflicto |
| ALE1 | 0,671 | -0,065 | 0,303 | -0,014 | 0,211 |
| ALE2 | 0,728 | 0,127 | -0,023 | 0,145 | 0,084 |
| ALE3 | 0,753 | -0,06 | 0,208 | 0,008 | 0,036 |
| ALR1 | 0,312 | -0,112 | 0,374 | 0,174 | 0,756 |
| ALR2 | 0,063 | 0,079 | 0,333 | 0,692 | 0,275 |
| ALR3 | 0,552 | -0,03 | 0,251 | 0,236 | 0,436 |
| ALS1 | 0,324 | 0,259 | 0,593 | 0,372 | -0,13 |
| ALS2 | -0,167 | 0,572 | 0,448 | 0,316 | -0,09 |
| ALS3 | 0,168 | 0,463 | 0,362 | 0,423 | -0,558 |
| ALC1 | 0,118 | 0,084 | 0,001 | 0,748 | 0,078 |
| ALC2 | 0,384 | 0,113 | -0,125 | 0,653 | 0,678 |
| ALF1 | -0,091 | 0,888 | -0,1 | 0,607 | 0,194 |
| ALF2 | 0,189 | 0,536 | 0,567 | -0,2 | 0,172 |
| ALF3 | 0,019 | -0,019 | 0,773 | 0,164 | 0,157 |
| ALF4 | 0,545 | -0,146 | 0,619 | -0,045 | -0,103 |
| ALI1 | 0,676 | -0,092 | -0,163 | 0,163 | 0,306 |
| ALI2 | 0,569 | 0,202 | 0,06 | 0,556 | 0,046 |
| ALI3 | 0,52 | 0,398 | 0,374 | 0,191 | -0,18 |
| ALI4 | 0,058 | 0,838 | -0,004 | 0,093 | -0,287 |

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El método de Spearman es un tipo de análisis estadístico que se utiliza para medir la relación entre dos variables (Hernandez, 2010). El coeficiente de concreciones de este rango puede variar entre -1 y 1 donde -1 indica una concreción negativa perfecta, 0 indica que no hay concreciones y 1 indica una concreción positiva perfecta. Este método se utiliza en estudios de investigación y en análisis de datos en diversas disciplinas. Las hipótesis fueron clasificadas según el coeficiente de calificación: Nula= 0 – 0,25; débil= 0,26 – 0,50; moderada= 0,51 – 0,75; fuerte= 0,76 – 1,00 (Tuesta et al., 2021).

La hipótesis 1 con respecto a que existe una relación lineal positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral tuvo un ($Rho = ,866^{**}$; $p = 0$); por lo cual, según la escala de clasificación es definida como fuerte, por ende, es aceptada. Estudios realizados por Duarte et al., (2021) han demostrado que existe una relación positiva entre ambas

variables, ya que, puede aumentar la motivación, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores lo que traduce en un mejor desempeño. Además, un ambiente de trabajo agradable puede reducir el estrés y mejorar la salud mental.

La hipótesis 2 de acuerdo a la incidencia positiva entre el rendimiento adaptativo y la responsabilidad de los colaboradores tuvo ($Rho = ,596^{**}$; $p = 0$), la cual fue definida como moderada y aceptada de acuerdo al estudio realizado. El autor Chiquihuanca et al., (2022) manifiesta que, si existe relación entre ambas variables, ya que, son factores importantes para su rendimiento adaptativo. Los supermercados pueden fomentar la responsabilidad de los empleados mediante una cultura laboral que valore su responsabilidad y la toma de decisiones y así mismo alentar a los colaboradores a asumir sus tareas y ser proactivos en su lugar de labores.

La hipótesis 3 con respecto a que el clima organizacional tiene un aspecto positivo en el desempeño de la tarea tuvo ($Rho = ,744^{*}$; $p = 0$) esta fue definida como fuerte por tal razón es aceptada. Cuando los trabajadores pueden percibir un clima laboral positivo, pueden sentirse más motivado y comprometidos con su trabajo puede mejorar su desempeño en la realización de sus actividades (Duarte et al., 2021). Por tal razón, es importante que los supermercados presten atención en dichos factores.

La hipótesis 4 con respecto a que el rendimiento contextual influye positivamente con las relaciones de los colaboradores de la organización tuvo ($Rho = ,709$; $p = 0$), por ende, fue aceptada. Cuando los colaboradores de los supermercados muestran un alto rendimiento contextual es mucho más factible y probable que se sientan conectados y comprometidos con la organización, lo que puede mejorar sus relaciones con otros compañeros de trabajo (Del Toro et al., 2011).

Tabla 10

Comprobación de hipótesis

| Hipótesis | Rho | Valor p | Decisión |
|--|--------|---------|----------|
| H1: Existe una relación lineal positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. | ,866** | 0,00 | Aceptado |
| H2: Existe incidencia positiva entre el rendimiento adaptativo y la responsabilidad de los colaboradores. | ,596** | 0,00 | Aceptado |
| H3: El clima organizacional tiene un aspecto positivo en el desempeño de la tarea. | ,744* | 0,00 | Aceptado |
| H4: El rendimiento contextual influye positivamente con las relaciones de los colaboradores de la organización. | ,709 | 0,00 | Aceptado |

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

De acuerdo a la información recolectada bajo la perspectiva de los colaboradores de los supermercados de Latacunga, se determinó que si existe una incidencia entre el clima organizacional en el desempeño laboral. Pues, se concluyó que a través de los resultados obtenidos de las encuestas que existe una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La información recolectada demostró que los colaboradores se involucran laboralmente con la organización, tienen buenas relaciones entre compañeros y de igual manera, consideran que el ambiente en donde desarrollan sus actividades es adecuado.

En los supermercados, los cuales fueron objeto de estudio, mantienen a sus colaboradores con una percepción de un adecuado clima en la empresa, por tanto, si el trabajador está satisfecho va a brindar un trato adecuado a los usuarios, mismos que van a retribuir a la organización con lealtad y regresarán constantemente a comprar lo que acusará el crecimiento de las unidades económicas de este sector.

Las limitaciones en el clima organizacional pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los supermercados de la ciudad de Latacunga, algunas existentes y

descubiertas han sido la falta de habilidades y conocimientos necesarios para realizar las tareas asignadas, la falta de motivación o compromiso con el trabajo, problemas de salud o estrés y falta de recursos adecuados para llevar a cabo las responsabilidades laborales. Algunas influencias que afectan directamente al clima organizacional es la disminución de productividad.

Referencias bibliográficas

- Ahmad, A., & Jameel, A. (2021). Effect of Organizational Justice Dimensions on Performance of Academic Staff in Developing Countries. *Annals of R.S.C.B Journal*, 25(3), 259–270.
- Almada, L. (2021). Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 204–211. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.220
- Alqaralleh, H., Abuhommous, A., & Alsaraireh, A. (2020). Modelling and Forecasting the Volatility of Cryptocurrencies: A Comparison of Nonlinear GARCH-Type Models. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 346–356. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n4p346>
- Andril, G., Rabiatal, W., Purnomo, R., & Candra, Y. (2021). Nurturing individual job performance through psychological capital power. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 14(1), 27–45. <https://doi.org/10.26740/bisma.v14n1.p27-45>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124–142.
- Chinedu, I., Obikeze, & Moukwue, A. (2021). Influence of age and gender on job performance among non-teaching staff of chukwuemeka odumegwu ojukwu university, anambra state. *Journal of Educational Research and Development*, 4(2), 192–200.
- Chiquihuanca, N., Fernández, M., Lecca, L., Estrada, S., Morales, A., Herrera, M., & Campoverde, G. (2022). Clima organizacional en una institución escolar de Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 11.
- Chukwuemeka, A., & Chilota, O. (2018). Influence of principal-teacher conflict on teacher job performance in secondary schools in anambra state. *COOU Journal of Educational Research*, 6(1), 133–141.
- Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral trabajadores de una PYME de servicios de y su relación con el desempeño laboral en ingeniería. *CLIO América*, 5(10), 204–227. file:///C:/Users/VAI0/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalSatisfaccionLaboralYSuRelacionC-5114801.pdf

- Duarte, M., Mávida, M., & Moncayo, L. (2021). Diagnóstico de clima organizacional para una pyme comercializadora de navojoa, sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*, 14(36), 1-17.
- Flores, C., Huanca, R., Quispe, I., & Apaza, J. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca. *Polo Del Conocimiento*, 6(9), 282-301. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3024>
- González, J., Ramírez, R., Teófilo, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Padilla, & Marroquín. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338-340. <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Ramírez, R., & Cobeñas, C. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Ñeque Revista de Investigación En Ciencias Administrativas y Sociales*, 5(11), 37-47.
- Ramírez, R., Ruiza, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198-1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Rojas, J., & Arteaga, M. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1-16.
- Sadiq, A. (2021). Micropolitan statistical areas and the business cycle: the case of the plains region. *Business and finance proceedings*, 16(1).
- Sampieri Hernandez. (2010). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill*, 4(1), 1-379. https://www.academia.edu/6399195/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.12>
- Umma, S. (2021). Synthesizing the Determinants of Job Performance of Academic and Administrative heads of the Sri Lankan Universities: A Literature Review. *Journal of Information Systems & Information Technology (JISIT)*, 6(1), 2478-0677.
- Villalobos, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96-99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094&info=resumen&idioma=SPA>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>

Yautibug, T., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Clima organizacional y factores determinantes hospital de especialidades san juan, riobamba, 2020. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 21(1), 40-49.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.