



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores  
de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios – MBA**

**AUTORA:**

Correa Medina, Esther Sophia ([orcid.org/0000-0003-3225-8156](https://orcid.org/0000-0003-3225-8156))

**ASESORES:**

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio ([orcid.org/0000-0003-3188-3662](https://orcid.org/0000-0003-3188-3662))

Dr. Farfán Flores, Moisés Oswaldo ([orcid.org/0000-0002-7449-9129](https://orcid.org/0000-0002-7449-9129))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Esta investigación está dedicada a mis padres, a mi hija Camila y a mi compañero de vida, por su amor incondicional y su apoyo constante que han sido la clave de mi éxito.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia, colegas,  
docentes y asesores de la Universidad  
Cèsar Vallejo por ayudarme a lograr este  
objetivo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	66

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Validación de juicio de expertos	31
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos	32
Tabla 3. Tabla cruzada entre el clima organizacional y el desempeño laboral	34
Tabla 4. Tabla cruzada específica 1, entre el clima organizacional y la motivación	35
Tabla 5. Tabla cruzada específica 2, entre el clima organizacional y la responsabilidad	36
Tabla 6. Tabla cruzada específica 3, entre el clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo	37
Tabla 7. Tabla cruzada específica 4, entre clima organizacional y la formación y desarrollo personal	38
Tabla 8. Prueba de la normalidad del clima organizacional y el desempeño laboral	39
Tabla 9. Prueba de la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral	40
Tabla 10. Prueba de la normalidad el clima organizacional y la motivación	41
Tabla 11. Prueba de la correlación del clima organizacional y la motivación	42
Tabla 12. Prueba de la normalidad del clima organizacional y la responsabilidad	43
Tabla 13. Prueba de la correlación del clima organizacional y la motivación	44
Tabla 14. Prueba de la normalidad del clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo	45
Tabla 15. Prueba de la correlación del clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo	46
Tabla 16. Prueba de la normalidad del clima organizacional y la formación y desarrollo personal	47
Tabla 17. Prueba de la correlación del clima organizacional y la formación y desarrollo personal	48

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Se empleó la metodología de tipo básica, un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población muestral fue de 90 colaboradores, obtenidas de un muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, los cuestionarios. De los resultados descriptivos, se obtuvo que el 16,7% de los colaboradores ejercen un inadecuado desempeño laboral y perciben un clima organizacional incorrecto; el 11.1% ejercen un buen desempeño laboral y perciben un clima organizacional bueno y, por último, el 23.3% se desempeñan de manera muy adecuada a nivel laboral y perciben un buen clima laboral. Respecto al resultado inferencial se obtuvo un valor de Spearman de 0,617 con un valor de  $p= 0,00$ ; por tanto, puesto que el valor de  $p$  es inferior a 0,05 se procede a rechazar la  $H_0$ , con lo cual, se concluye que existe una relación positiva entre las variables.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral y motivación.

## **Abstract**

The general objective of the research was to analyze the relationship that exists between the organizational climate and work performance in the collaborators of a commercial company of medical equipment, Lima 2023. The basic type methodology was used, a non-experimental design, with a quantitative approach. and correlational in scope. The sample population was 90 employees, obtained from a non-probabilistic sampling. The data collection technique was the survey and the instrument, the questionnaires. From the descriptive results, it was obtained that 16.7% of the collaborators exercise inadequate work performance and perceive an incorrect organizational climate; 11.1% perform well at work and perceive a good organizational climate and, finally, 23.3% perform very adequately at work and perceive a good work environment. Regarding the inferential result, a Spearman value of 0.617 was obtained with a value of  $p= 0.00$ ; therefore, since the value of  $p$  is less than 0.05,  $H_0$  is rejected, with which it is concluded that there is a positive relationship between the variables.

**Keywords:** Organizational climate, work performance and motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

A través de la historia, en toda organización el **clima organizacional** ha sido fundamental para el desempeño óptimo en cualquier organización.

Desde la evolución del hombre se han tenido que adaptarse al entorno para sobrevivir, creando sus propios idiomas con el fin de comunicarse, herramientas de caza que sirven para alimentarse y otros para crear su propia indumentaria y/o cerámicas, teniendo siempre objetivos claros estos procesos con el tiempo se han perfeccionado, desarrollando nuevas habilidades y capacidades, por el cual se llegó a lo que somos hoy *homo sapiens*. Con el paso de los años estos conocimientos se han conceptualizado y se ha desarrollado criterios, procesos y definiciones que conlleva a las organizaciones a incluir en su día a día, tratando de mantener siempre un buen clima y desempeño.

Desde esta perspectiva histórica, se sabe que el ambiente laboral es aplicable a todos los niveles organizacionales, lo que permite facilitar los procesos dentro de ella y lograr el cumplimiento de metas u objetivos, generando impacto en el desenvolvimiento laboral, y en sus líneas en las que se ve implicado: motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo Personal (Daza et al., 2021).

Actualmente, existe la necesidad de considerar que el ambiente laboral como el corazón de la organización pues está asociado con la valoración del desempeño laboral, debido a que hoy por hoy, existe un déficit en las relaciones interpersonales a causa de la constante sobrecarga laboral y de la desmotivación de los colaboradores.

Muchos empresarios han comprendido que la manera más exitosa para llegar a cumplir sus objetivos es desarrollar una buena cultura organizacional y siempre debe haber una constante evaluación a nivel laboral, relacionadas directamente a factores que incluyen realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y relaciones laborales (Chiavenato, 2019).

A nivel mundial, Las organizaciones tienen dificultades en reclutar y formar personas con las habilidades y talentos necesarios para crear el clima organizacional adecuado y garantizar una productividad óptima debido a una serie

de cambios relacionados con la información abierta, la presencia de competencia desleal, arquetipos morales altamente inestables y nuevas formas de empatizando.

Con respecto a ello en un estudio reciente de la Universidad John Hopkins y Great to Work el 75% de los colaboradores perciben un inadecuado clima laboral, un 17% percibe un alto grado de bienestar laboral, y el 14% señala que no existe clima organizacional en su entidad; lo que a su vez repercute en el desempeño laboral cuando se afirma que, de cada cinco colaboradores, cuatro no están siendo prósperos en sus funciones (Caramillo, 2023).

A nivel Latinoamérica, los problemas están relacionados con inconsistencias o malas prácticas en las políticas, normas o leyes existentes en las instituciones públicas y privadas que no aseguran un buen ambiente interno o trato a los compañeros que afecta el desempeño laboral.

En base a ello, existen estudios relacionados con la problemática señalada, en Latinoamérica, refiere que un 50% realiza un cumplimiento óptimo de labores y el 25% señala que el ambiente laboral es bueno, y esto aun cuando el 38% de trabajadores realizaron sus labores en modalidad virtual, lo que supondría una mayor disponibilidad para el cumplimiento de las funciones (McCulley, 2020).

A nivel nacional, que las condiciones de trabajo informar de alguna manera afecta la cultura del lugar de trabajo y la productividad de los empleados debido a las altas obligaciones laborales y fiscales, entre otros, lo que conduce a la economía sumergida o también llamada evasión fiscal, porque estas empresas se trata de empresas son pymes, dirigidas por trabajadores deshonestos con salarios por debajo del promedio Trabajadores calificados, lo que resulta en una falta de compromiso o buenas habilidades, porque no me identifico con la empresa.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática el trabajo informal del 2022 alcanzó una tasa del 70.5%, lo que ocasionó que el clima organizacional fuera inestable, a la par que los indicadores del Desempeño Laboral no fueron alentadores, debido a que muchos profesionales no gozaban de beneficios laborales, aceptando un salario por dejado del básico, así pues el 55% de los colaboradores en Perú sienten miedo de fallar o cometer errores en su centro de trabajo, un 31% afirma laborar en un ambiente de confianza; un 8% sienten

vergüenza al compartir una idea entre sus pares, mientras que un 6% ni siquiera se atreven a evidenciar sus dudas para ser resueltas (Gestión, 2021).

A nivel regional, El problema es que muchas personas sin trabajo estable y salarios de mercado expresan su desacuerdo sobre el ambiente laboral y los resultados laborales.

La problemática en un trabajo mal remunerado decanta en la falta de motivación lo que a su vez genere un mal ambiente, perjudicando el crecimiento profesional de los mismos colaboradores y de la organización como tal, así pues, se evidencia que en el 2019 la PEA con un salario por debajo del básico vital ascendió al 27.6% de la totalidad, situación que reafirma la estrecha vinculación entre clima organizacional y la motivación salarial como parte integrante del desempeño laboral (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019).

A nivel local, se evidencia la obligación de mejorar el clima organizacional tomando en cuenta a los colaboradores que tienen un vínculo laboral indeterminado, porque se sienten en una zona de seguridad o estabilidad, descuidando aspectos relacionados con la sana convivencia y/o el respeto de las disposiciones internas de la organización; por ende, su desempeño laboral no es óptimo debido a que muchos de ellos no se actualizan a nivel profesional, tecnológico y/o innovador.

Para muchos empresarios no les gusta mantener personal indeterminado, ya que muchos de ellos se encuentran en su zona de comodidad, y no se adapta al cambio, a los nuevos procesos, políticas y/o directivas en modernización o crecimiento de las organizaciones, no generando un buen clima o desempeño (Chaiña, 2022).

A continuación, se explicará la situación de una empresa familiar peruana que tiene 50 años en el mercado de Lima, que están comprometidos con la comercialización de equipos médicos y la fabricación de mobiliario médico. A través de la historia la empresa fidelizo a proveedores y clientes, licitaciones con el estado y al día de hoy es reconocida por la venta de dispositivos médicos, suministros hospitalarios y servicio técnico, cumpliendo todo el proceso en referencia a la venta. Debido a la pandemia por COVID-19, se dieron muchas limitantes a nivel financiero, por ende, fue necesario maximizar las actividades laborales de los colaboradores y

mantener un buen entorno de trabajo, para lograr las metas establecidas a nivel de ventas.

Estas falencias se han visto evidenciado que nuestros profesionales no suelen capacitarse de manera continua y por ende están con conocimientos antiguos y obsoletos y les cuesta adaptarse a los nuevos procedimientos o mantenimiento de nuevos equipos médicos; así como, no contar con remuneraciones acorde al mercado, no tener igualdad de incentivos o bonos, falta de positivismo interdisciplinario, falta de positivismo interdisciplinario y falta de motivación entre colegas y gerentes en todas las áreas de la empresa. Resultado si no mantener un flujo financiero positivo de manera permanente en el año 2022, tuvo un impacto negativo, porque el ingreso salarial (sueldo) de los trabajadores se vio afectado, dado que el pago se realizaba fuera de la fecha establecida y un porcentaje menor de lo acordado, dejar un legado de trabajo que impacte el logro de metas.

De la problemática descrita anteriormente, el problema general de investigación, es: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023? Asimismo, los problemas específicos son: a) ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la motivación de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023?, b) ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la responsabilidad de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023?; c) ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023?; d) ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la formación y desarrollo personal de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023?

La meta de este estudio en beneficio es examinar el ambiente de la empresa y el impacto de este en el trabajo de los colaboradores en una empresa comercial de dispositivos médicos. Esta situación surge de la necesidad de optimizar el rendimiento. Esto es básico para el performance de los colaboradores y mejore los nuevos procesos que se implementan o concursos de licitación con el estado que

se ganen siendo una manera de cumpliendo con la misión de la empresa de dar soluciones integrales a las necesidades de los profesionales sanitarios a través de la comercialización y servicios técnicos de equipamiento médico hospitalario, asegurando así la tranquilidad y el desarrollo de nuestro equipo humano. Los resultados de este estudio llevarán a crear indicadores o brindarán un mejor panorama de las falencias en sus capacidades y habilidades blandas que tiene el personal, y con ello se va generar un programa de capacitación en búsqueda de su mejora de estos. Teniendo un óptimo ambiente laboral, los talentos humanos mejorarán la manera de comunicarse con sus clientes internos y externos, mejorando sus relaciones laborales entre compañeros y jefes; asimismo será de utilidad para la comunidad científica ya que enriquecerá los conocimientos sobre el tema y servirá como fuente de información en las próximas investigaciones, de igual manera, les permitirá adquirir nuevos conocimientos sobre el tema, lo cual les facilitará desenvolverse en ámbitos relacionados al tema de investigación. Este estudio es de gran importancia en la sociedad dado que a través de la información recopilada les proporcionará un panorama objetivo de la realidad bajo la cual los miembros de dicha sociedad se desempeñan laboralmente.

Este estudio tiene una justificación teórica ya que según indica Álvarez (2021), se citará diversas bases teóricas, las cuales se relacionan estrechamente con el tema a abordar, lo cual propicia una ampliación del conocimiento existente, que, a su vez, puede provocar debate o reflexión.

Por tal motivo, se manifiesta que el presente estudio posee justificación teórica, ya que, ayudará a la comunidad académica a obtener nuevos conceptos sobre las variables, dimensiones e indicadores relevantes en estudio.

De igual manera, el presente estudio posee justificación práctica, ya que permitirá la solución de casos empresariales que puedan ocurrir en los diversos tipos de organizaciones, tal como lo menciona (Álvarez, 2021).

Por lo tanto, este estudio tiene una justificación práctica, ya que con los resultados y recomendaciones de este estudio ayudará a otras organizaciones a mejorar su clima laboral y así optimizar el desempeño laboral de cada colaborador.

Así mismo, posee justificación metodológica, ya que consiste en emplear

instrumentos viables que aseguren la veracidad de la información, así mismo se emplea la validación a través de expertos en la materia, por medio de la cual se acredita la confiabilidad del presente estudio (Álvarez, 2021).

Por lo cual, tiene justificación metodológica, ya que en el presente estudio se emplean como instrumento de compilación de datos instrumentos estandarizados, metodológicamente validados y apropiados para evaluar las variables de estudio, que acrediten la viabilidad de llevar a cabo la investigación.

Por último, posee justificación social puesto que, toda investigación aporta y repercute en la comunidad en la que se desarrolla de manera positiva propiciando su crecimiento a través de nuevos hallazgos y nuevos conocimientos (Álvarez, 2021).

Por lo tanto, esta investigación tiene justificación social debido a que permitirá a las empresas comerciales determinar el grado de importancia de la cultura empresarial y el énfasis en las buenas prácticas laborales con el fin de valorar aún más a sus empleados y así contribuir al logro de objetivos comunes, que refleja o la lealtad a la empresa.

El presente estudio tiene como propósito general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Y como objetivos específicos son: a) Identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023; b) Identificar la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023; c) Identificar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023; d) Identificar la relación entre el clima organizacional y la formación y desarrollo personal de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023.

Hipótesis general de la investigación es: existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Asimismo, las siguientes hipótesis

específicas son: a) Existe relación positiva entre clima organizacional y la motivación de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023; b) Existe relación positiva entre el clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023; c) Existe relación positiva entre el clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023; d) Existe relación positiva entre el clima organizacional y la formación y desarrollo personal de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023.

Las limitaciones que se presentaron en esta investigación están relacionadas con la poca información y datos inexactos o verídicos que proporcionaron sobre las variables que contiene este estudio, el rubro donde se desempeña las actividades tienen un compromiso de confidencialidad de datos, por ende, la información que brindaron fue de manera genérica.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Los estudios sobre las variables investigación y sus aspectos, fueron revisados con base en publicaciones científicas indexadas por revistas revisadas por pares.

López Neira (2021), en su investigación definida: Clima organizacional y eficiencia laboral, propuestas metodológicas de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil-Ecuador. El propósito fue investigar la concordancia que hubo en la cultura organizacional y el desempeño empresarial. Sus metodologías incluyeron técnicas cuantitativas, diseños no experimentales, transversales y disciplinares. Se consideró 51 empleados como la población del censo, utilizando una muestra de baja probabilidad. Las encuestas y cuestionarios se utilizan como técnicas de recopilación de datos. De acuerdo a Spearman, los resultados mostraron una relación positiva ( $r=0,526$ ) entre las variables clima laboral y desempeño laboral. Con esto en mente, los investigadores concluyeron que estas variables estaban correlacionadas positivamente. Si uno aumenta, también lo hace el otro.

Fernández y Pliscoff (2020), estas determinaron en su investigación con derecho: Certeza de las prácticas de gestión de las personas sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, el estudio en la Subsecretaria de servicios sociales de una institución pública chilena. El objetivo era evaluar la efectividad de los métodos de recompensa a nivel organizacional y su impacto en la productividad. Su método consistió en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y rango de correlación. Usaron probabilidades muestrales para reclutar 278 empleados y la población del censo. Se utilizó un cuestionario como medio de recolección de datos. Los resultados revelaron un efecto positivo de la variable Pearson ( $r=0,63$ ). Con esto en mente, los investigadores concluyeron que sus métodos de gestión tuvieron un impacto positivo en su desempeño laboral, lo que resultó en una mejor calidad de servicio. Por lo tanto, ven un vínculo entre el ambiente de la empresa y el compromiso. y autoridades.

Palacios (2019), manifestó en la tesis: Clima organizacional y su relación con

el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador, se pretendía establecer la relación entre el clima organizacional y los distritos de salud pública en el Ecuador. Desempeño del personal directivo. Su método fue de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y la descripción relacional. Utilizaron una muestra probabilística y consideraron 312 personas para el censo. Como método de recopilación de datos, los cuestionarios se califican en una escala de Likert y se utilizan como complemento. Pearson dijo que los resultados confirmaron una asociación directa y positiva ( $r=0,92$ ). Se concluyó que un mejor ambiente de trabajo optimiza el desempeño.

López (2021), precisó en su tesis Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021, Tarapoto, Perú, tuvo como fin determinar en qué medida el ambiente laboral afecta en el trabajo en los empleados del área administrativa. En el aspecto metodológico del estudio, la orientación fue cuantitativo, la correlación fue descriptiva, de corte transversal y un muestreo probabilístico. Consideraron como población censal a 55 funcionarios administrativos. Como técnica de juntar datos se utilizó la encuesta y como instrumento, los cuestionarios. Entre los resultados señalaron que, según Pearson se evidencia que incide directa ( $r=0.98$ ) entre las variables dando positividad entre ellas. Se estableció como desenlace de que el ambiente de la organización afecta el trabajo del personal administrativo directa y positivamente.

Quiñonez (2019), precisó en su tesis denominada Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. Su metodología propuso un enfoque cuantitativo con interpretación predictiva, observacional, analítica y entre clases. La población censal fue de 38 enfermeras. un muestreo probabilístico. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento, las entrevistas orales y encuestas. Entre los resultados, según Pearson, existe correlación alta, directa y significativa ( $r=0,605$ ), de la variable clima organizacional. Se concluyó que el clima afectaría en gran medida el rendimiento del colaborador.

A nivel nacional también se consideraron estudios sobre variables de

investigación y sus dimensiones y se utilizaron publicaciones científicas puramente indexadas en revistas.

Ruiz (2021), precisó en la investigación titulada: Ambiente y su relación con el desempeño de los servidores civiles de hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque. El propósito del estudio fue aclarar la relación entre las variables del clima organizacional y el desempeño. Su metodología que usó fue enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental y alcance razonable. Usaron un muestreo probabilístico para considerar a 79 personas como la población del censo. Las encuestas que usaron como método de colección de datos. Según Pearson, los resultados muestran un bajo grado de relación positiva directa entre variables ( $r=0,005$ ). De esto se concluye que existe una relación positiva entre las variables.

Barra (2021), especifica en su estudio definida: Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una cadena de boticas, Huancayo, 2020. El propósito era restringir la relación entre las variables. Su enfoque incluyó métodos cuantitativos, diseños no experimentales, disciplinas transversales y afines. Mediante muestreo probabilístico se incluyó 157 participantes en la población censal. Se utilizó cuestionarios y encuestas como método de compilación de datos. En los resultados, según Spearman, existió un bajo grado de afinidad positiva directa entre las variables ( $r=0,879$ ). Se infirió que hubo una relación leve y significativa entre sus variables.

Ruiz (2022), especifica en su estudio: Clima y desempeño laboral de los maestros de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. Sus objetivos fueron de orientación cuantitativa, diseños no experimentales, transversales y de áreas de interés. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, transversal y de alcance adecuado. Utilizó un muestreo intencional para incluir a 130 docentes como población del censo. La encuesta se utilizó como métodos de recopilación de datos y los cuestionarios se utilizó como instrumentos. En los resultados, según Pearson, existió un bajo grado de correlación positiva directa entre las variables ( $r=0,05$ ). concluyeron que existía una relación significativa entre las variables de su estudio.

Fanzo (2021), refirió en su estudio titulada: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque. El objetivo fue hallar la dependencia entre el clima y desempeño. Su metodología se apoyó en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. Tomando como población censal a 65 trabajadores. Se utilizaron cuestionarios como técnica de recolección de datos. Según Spearman, existe relaciona de manera directa entre los resultados ( $r=0,657$ ). Se concluyó que la variable de clima está directamente relacionada con el desempeño.

Apaza (2022), precisó en su estudio titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco. El objetivo era determinar la relación entre las variables. Su metodología se sustentó en una orientación cuantitativo, un diseño transversal no experimental y un rango de correlación. Realizaron un muestreo dirigido y seleccionaron 30 trabajadores como población censal. Se utilizaron cuestionarios como técnica de colección de datos y cuestionarios como medio. Como resultado según Pearson, existe relaciona de manera directa ( $r=0,05$ ). Se concluyó que la variable de clima e influye de manera directa con el desempeño, pero no tiene relación directa la motivación y comunicación con el desempeño.

En este estudio, teniendo en cuenta la base teórica del clima organizacional, variable independiente, entendiendo por separado su conceptualización y los conceptos de sus dimensiones e indicadores, se utilizaron los siguientes autores:

Félix et al.(2021), define al clima organizacional como la capacidad de influir por parte del ambiente de la institución sobre la motivación de los colaboradores, lo que permite no solo analizar en su conjunto a la organización, sino, sobre todo, tomar acciones de cara a la mejora del desempeño de los colaboradores y de la productividad laboral.

En sus bases teóricas Félix et al.(2021), señala que la realización personal (D1 de la VI), cuando logra el máximo potencial, logra el éxito y cumple sus objetivos, se refiere a estar orgulloso de sí mismo en su vida personal o profesional. Ante lo mencionado se refiere establecerse objetivos en todo aspecto y buscar la manera de cómo lograrlos dentro un plazo establecido,

Dentro de esta primera dimensión Félix et al.(2021), su indicador: logros obtenidos (I1 de la D1 de la VI), es el deseo de un individuo de lograr de manera significativa a través de sus habilidades, capacidades o aptitud, las metas trazadas. Por esta razón las organizaciones se planteó objetivos por áreas y que estas sean comunes con sus colaboradores o viceversa.

De igual forma Félix et al.(2021), señala que el involucramiento laboral (D2 de la VI), se describe la contribución de los talentos humanos en el desarrollo de las funciones organizacionales de acuerdo a sus características, habilidades, competencias y competencias. Dado lo anterior, los empleados que se sienten más idénticos a la organización harán su trabajo adecuadamente, seguirán procesos, políticos, etc.

En su segunda dimensión Félix et al.(2021), el indicador: cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores (I1 de la D2 de la VI), señala que la realización de reuniones, ya sea de manera semanal o mensual con su jefatura inmediata dentro de una organización es para brindar solución a los problemas o mejorar los procedimientos. Por ello estas deben participar la totalidad de personal que labora cada área, y tener diferentes puntos de vista.

Félix et al. (2021), menciona que la supervisión (D3 de la VI) está relacionada con la opinión de los colaboradores respecto a la forma como son monitoreados por sus superiores, lo que significa además la percepción acerca de cómo son orientados y acompañados en escenarios de posibles mejoras. De esta forma, se pretende mejorar el esfuerzo laboral.

En la tercera dimensión Félix et al. (2021), su indicador: cantidad de supervisiones realizadas (I1 de la D3 de la VI), la supervisión es un proceso que implica que su jefatura o supervisor se reúna regularmente e interactúe con los trabajadores para revisar su trabajo. Este proceso se lleva a cabo de acuerdo a procedimientos, directivas o políticas internas de cada empresa.

Félix et al. (2021), refiriéndose que la comunicación (D4 de la VI), señala que está relacionada con la apreciación que se tiene de esta respecto a los diversos niveles de relaciones en la organización. La información que se recibe en la

organización ya sea como instrucciones o comentarios de mejora o logros personal, incide directamente en el funcionamiento de la organización.

Cuarta dimensión Félix et al. (2021), su indicador: canales de comunicación usados para entregar información (I1 de la D4 de la VI), los canales de comunicación son los métodos utilizados en comunicarse, como comunicación escrita, oral, uso de redes sociales y conversaciones cara a cara. Por ello, se pueden clasificar según su finalidad, como informar, solicitar, retroalimentar o establecer una relación, ya sea laboral o comercial.

Félix et al. (2021), respecto a las condiciones labores (D5 de la VI), considera aspectos tales como materiales, recursos económicos, sociales y psicológicos necesarios para la ejecución de actividades relacionadas con el esfuerzo de trabajo en la organización.

En la quinta dimensión Félix et al. (2021), su indicador: remuneración de la organización sobre la del mercado (I1 de la D5 de la VI), la compensación es la suma de dinero que recibe un empleado por realizar un trabajo. La compensación incluye no solo el salario base, sino también otras compensaciones económicas recibidas por el empleado.

Barrientos-Báez et al. (2022), el ambiente organizacional es el principal factor como ambiente institucional que influye fuertemente en el comportamiento y desarrollo de los colaboradores que laboran en el respectivo lugar de trabajo.

Barrientos-Báez et al. (2022), en cuanto a la dimensión 4, comunicación (D4 de la VI), evidencia la relación entre los factores comunicacionales como fluidez, claridad, coherencia, celeridad y precisión de mensajes y su puesta en práctica entre los diversos miembros de la organización.

Barrientos-Báez et al. (2022), da referencia al indicador, cantidad de supervisiones realizadas (I1 de la D3 de la VI), la supervisión es una herramienta utilizada en muchos lugares de trabajo para apoyar, motivar y desarrollar a los empleados, y garantizar se sientan valorados y parte de un equipo.

Berrones et al. (2020), esto sugiere que el ambiente donde se desempeñan los trabajadores es una característica que distingue a una empresa de otra y le da un sello diferente, porque describe los patrones de comportamiento de sus socios.

Berrones et al. (2020), refiriéndose a la dimensión 5, condiciones laborales (D5 de la VI), hace referencia al medio material, económico y psicosocial en el que se ejecutan las labores de los colaboradores.

En la cuarta dimensión Berrones et al. (2020), su indicador: canales de comunicación usados para entregar información (I1 de la D4 de la VI) Un canal de comunicación se puede resumir en cómo se envía un mensaje de un emisor a un receptor de una manera comprensible. La importancia de estos canales debe ser efectiva en todos los ámbitos como persona y profesional.

De igual manera Brito-Carrillo (2020), señala que el ámbito donde laboran es un elemento importante para la empresa y con alta incidencia en lo que respecta al buen desempeño de los colaboradores y al crecimiento de la organización.

(Brito-Carrillo, 2020), señala que el involucramiento laboral (D2 de la VI), es un estado positivo relacionado con el trabajo caracterizado por energía, compromiso y entusiasmo.

En la quinta dimensión (Brito-Carrillo, 2020), su indicador: Remuneración de la organización sobre la del mercado (I1 de la D5 de la VI), es cualquier salario base recibido por los empleados por servicio o trabajo en la organización, así como otros tipos de salario ganado durante el empleo, incluidos los fondos de cuentas de gastos, bonos, etc.

(Moreiro, 2023), señala que un buen ambiente laboral está relacionado con la capacidad de percepción que corresponde a cada colaborador; la misma que involucra sentimientos, conductas, actitudes que surgen de sus labores diarias; así pues, se puede entender como la relación que se lleva a cabo entre el individuo y los factores ofrecidos por la organización.

(Moreiro, 2023), explican sobre la realización personal (D1 de la VI) que, es una satisfacción profunda y persistente consigo mismo, es sentirse extremadamente complacido de que sus deseos y necesidades se realicen. El desafío para muchos es: comprenderlo, encontrarlo y avanzar con valentía en el camino hacia él.

En esta primera dimensión (Moreiro, 2023), se encuentra el indicador uno: logros obtenidos (I1 de la D1 de la VI), el logro a menudo implica la realización

de algo importante o difícil y todo lo que conlleva para obtenerlo.

Similar (Rosario et al., 2021), hace referencia que el clima empresarial es la medida de una serie de factores que en la presente investigación se denominarán dimensiones, o descriptores que permitirán una mayor comprensión de la variable.

(Rosario et al., 2021), mencionan sobre la realización personal (D1 de la VI), comienza cuando una persona se vuelve consciente de sí misma y de su entorno, se da cuenta de sus habilidades y comienza a establecer metas que encontrará desafiantes y logrará.

Dentro de esta primera dimensión (Rosario et al., 2021), el indicador uno: logros obtenidos (I1 de la D1 de la VI), que se refiere cuando los empleados se encuentran satisfechos con el ambiente, trato, funciones que realizan de manera diaria y superando obstáculos ya sea en grupo o de manera individual.

Asimismo (Pereira, 2019), el entorno empresarial se refiere al hecho de que existen factores internos y externos que perturba el estado de ánimo de las personas, no solo las relaciones.

(Pereira, 2019), mencionan sobre las condiciones laborales (D5 de la VI), Hace referencia a las definiciones de ergonomía, medidas antropométricas, y a los espacios físicos de cada empresa y que estos cuenten con condiciones razonables de seguridad.

En esta primera dimensión (Pereira, 2019), se halla el indicador uno: Logros obtenidos (I1 de la D1 de la VI), el trabajo en equipo abre la puerta para romper metas individuales y crear una meta común donde esos logros individuales importan, pero el desafío es sincronizar todos sus esfuerzos hacia la misma meta.

(Seminario, 2021), hace referencia que el clima empresarial no solo es la relación entre las personas, sino existen factores internos y externos en las cuales intervienen en el estado anímico de las personas.

(Seminario, 2021), en cuanto a la dimensión 4 comunicación (D4 de la VI), el lenguaje no verbal y el volumen de voz cuando se conversa son elementos importantes de la comunicación, como el lenguaje corporal. Sentarse encorvado, cruzar los brazos, no hacer contacto visual o parecer desenfocado o desenfocado en la conversación le indica al entrevistador que no está interesado en el tema y

que no está interesado en él. No me importan las respuestas u opiniones del entrevistador.

(Seminario, 2021), se encuentra el indicador uno: remuneración de la organización sobre la del mercado (I1 de la D5 de la VI) la remuneración se compara en un momento para incrementar o simplemente revisar cómo están los sueldos a la actualidad con posiciones similares y mismas características, en otras empresas.

Manifiestan (Pradoto, Siswoyo, & Wahyuningsih, 2021), que el clima organizacional es un factor importante que acompañan el éxito de las instituciones. Esto confirma la importancia de identificar la naturaleza del ambiente laboral incluyendo sus elementos y dimensiones.

(Pradoto, Siswoyo, & Wahyuningsih, 2021), en relación a condiciones laborales (D5 de la VI), la vida moderna en la que hoy se vive no existe profesión o trabajo libre de presiones por las diferentes naturaleza y condiciones de trabajo de un lugar a otro.

(Pradoto, Siswoyo, y Wahyuningsih, 2021), en relación a la comunicación (D4 de la VI), señala que, teniendo una comunicación libre y fluida con nuestros compañeros y líderes, el stress disminuye porque hay un flujo de comunicación.

Presenta (Pradoto, Siswoyo, y Wahyuningsih, 2021), en relación al indicador: Logros obtenidos (I1 de la D1 de la VI), se tiene que buscar diferentes opciones no tener sola una opción para el logro de los objetivos, y se debe escoger el que le dé seguridad de que se cumpla.

Asimismo (Wiradendi et al., 2022), hace referencia que el clima laboral usa diversas estrategias que al momento que hay una problemática, el personal bien responder de manera positiva o negativa, dado que son las conductas de ellos.

(Wiradendi et al., 2022), señala que las condiciones labores (D5 de la VI), el colaborador debe asegurarse de que sus condiciones de empleo y ambientes de trabajo cumplan con ciertas condiciones y que estas este de acuerdo a ley considerando que suelen ser un factor determinante e imagen de las empresas.

En la segunda dimensión (Wiradendi et al., 2022), su indicador: cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores (I1 de la D2 de la VI), las reuniones de coordinación y cooperación son el núcleo de las

relaciones inter áreas y de la misma, como las alianzas, por ello su importancia para que este sea un equipo más compacto.

Shanafelt et al., (2022), refiere que el clima organizacional representa las percepciones del personal sobre el impacto del ambiente de trabajo en el individuo.

Shanafelt et al., (2022), en relación a la realización personal (D1 de la VI), señalada que está relacionada con la concepción que el colaborador tiene respecto a las posibilidades de crecimiento personal y profesional en su centro de labores mientras dure su contrato.

En la dimensión uno Shanafelt et al., (2022), su indicador: Logros obtenidos (I1 de la D1 de la VI), señala que es la capacidad de una persona para desarrollar ciertas habilidades o rasgos con el fin de alcanzar un cierto nivel proyectado de competencia.

Karaka (2023), señala que el clima organizacional, hace depender el comportamiento de los colaboradores, de las actitudes de los directivos y de los factores organizacionales.

Karaka (2023), señala que la realización personal (D1 de la VI) es un crecimiento no solo profesional sino también personal referido a la adquisición de habilidades y competencias humanas del colaborador favorecerá las relaciones sociales en la organización.

En la primera dimensión Karaka (2023), su indicador: Logros obtenidos (I1 de la D1 de la VI), refiera este es algo logrado, especialmente por su habilidad, capacidades, esfuerzo especial, por su coraje y persistencia.

(Pradhan et al., 2022), define que el clima organizacional como una percepción compartida o resumida que las personas que se apegan a las características particulares del entorno de trabajo a través de diferentes niveles de análisis ya se individual, trabajo, y organización.

(Pradhan et al., 2022), en relación a la comunicación (D4 de la VI), en pequeñas organizaciones, la comunicación es informal y cara a cara, porque las gerencias o jefaturas suele trabajar directamente con los empleados en las operaciones diarias, los sistemas y procedimientos formales son implementadas para hacer frente al aumento de la información y la complejidad.

En la cuarta dimensión (Pradhan et al., 2022), su indicador: canales de comunicación usados para entregar información (I1 de la D4 de la VI), primero, ya sea que sea un nuevo empleado o un empleado, ya sea por escrito o por teléfono, necesita una comunicación directa y abierta. En este estudio, el desempeño de la tarea se consideró como la variable dependiente del marco teórico y se consultó a los siguientes autores en comprender su conceptualización, dimensiones e indicadores.

Sifuentes (2021), define al desempeño laboral (VD), como un índice de crecimiento para la empresa, de ahí que los directivos busquen concretizar las funciones diversas de la empresa a través de indicadores de desempeño que permitan verificar de manera puntual y precisa las labores de los colaboradores en relación a la ejecución óptima de las labores asignadas.

En la base teórica de Sifuentes (2021), considera la primera dimensión: motivación (D1 de la VD), es un conjunto de experiencias, valores compartidos, visión y recompensa que se establecen como la base del comportamiento en la organización; son condiciones desde las cuales se puede evaluar y reflejar los resultados de ellas.

En esta primera dimensión Sifuentes (2021), el indicador uno: resistencia a asumir responsabilidades o aceptar nuevos proyectos (I1 de la D1 de la VD), la falta de interés propio, la incomprensión y falta de confianza, son dos características principales que el personal se resista a los cambios.

Sifuentes (2021), considera la dimensión dos: responsabilidad (D2 de la VD), consiste en la asunción de compromisos frente a las diversas funciones que se le asignen al colaborador en la organización sea cual fuere el resultado. Implica una ética profesional que está relacionada con el proceso técnico y las relaciones humanas.

De igual manera Sifuentes (2021), menciona al indicador uno: Porcentaje de Tareas programadas alcanzadas (I1 de la D2 de la VD), un plan que proporciona una lista de eventos o tareas y las horas en que cada uno debe ocurrir o realizarse y al final se saca el resultado de avance.

Sifuentes (2021), considera la dimensión tres: liderazgo y trabajo en equipo

(D3 de la VD), señale que esto incluye no solo la influencia positiva del líder, sino también la influencia positiva de todo el equipo hacia un objetivo común. Un líder es alguien que puede motivar la acción, las actitudes y las opiniones de sus compañeros para lograr objetivos específicos, especialmente el trabajo en equipo, lo cual es fundamental la productividad de la empresa y un clima organizacional óptimo.

Sifuentes (2021), menciona al indicador uno: reconocimientos entregados (I1 de la D3 de la VD), algo que se confiere u otorga especialmente sobre la base del mérito o la necesidad.

Sifuentes (2021), considera la dimensión cuatro: formación y desarrollo (D4 de la VD), afirma que esta consiste en el valor que se le asigna a cada persona de cara a su crecimiento personal y profesional. De este modo, en la organización se llevan a cabo planes de Desarrollo para las personas que colaboran en la entidad. Redes y oportunidades dentro de la organización es una manera de fomentar que los recursos humanos sean más eficientes y se sientan valorados por los directivos.

Sifuentes (2021), menciona al indicador uno: capacitaciones culminadas (I1 de la D4 de la VD), es el término de las capacitaciones de acuerdo a programa o plan, este puede ser de manera mensual o anual.

Chiavenato (2019), define a la variable desempeño laboral, es una acción o comportamiento en los empleados que está relacionado con el logro de las metas organizacionales, está considerado como la fortaleza más importante dentro de ella.

Chiavenato (2019), considera la dimensión uno: motivación (D1 de la VD), también se entiende como las razones por las que el colaborador lleva a cabo sus funciones; estas razones son de diverso tipo y constituyen un factor interno que tiene repercusión en las tareas que el trabajador realiza.

Chiavenato (2019), considera la dimensión dos: responsabilidad (D2 de la VD) la responsabilidad constituye un valor imprescindible al momento de evaluar competencias personales de cara a promoción y desarrollo del talento humano.

Chiavenato (2019), menciona al indicador uno: reconocimientos entregados (I1 de la D3 de la VD), es llamado distinción, es algo que se otorga a un destinatario como muestra de reconocimiento de la excelencia por unas series de tareas

terminadas.

Amaya-Castellanos et al., (2019), se refiere al desempeño laboral a manera de consecuencia en la combinación de estos tres elementos: competencia, esfuerzo y la naturaleza de las condiciones de trabajo tales como los conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas que aportan un individuo a la organización.

Amaya-Castellanos et al., (2019), considera la dimensión cuatro: formación y desarrollo (D4 de la VD), conjunto de actividades realizadas por los trabajadores encaminadas a atender y superar el sesgo que existe dentro de una institución entre la persona que anhela una empresa y su desarrollo personal.

Amaya-Castellanos et al., (2019), menciona al indicador uno: reconocimientos entregados (I1 de la D3 de la VD), elogiar o brindar un reconocimiento por algo bueno que se ha realizado o cumplido.

Sánchez (2020), hace referencia que el empeño laboral, el desempeño del empleado se define como qué tan bien una persona ejecuta sus deberes y responsabilidades laborales.

Sánchez (2020), considera la dimensión uno: motivación (D1 de la VD), se refiere a las necesidades, deseos, o los impulsos de una persona en cumplir metas o tareas establecidas.

Sánchez (2020), menciona al indicador uno: reconocimientos entregados (I1 de la D3 de la VD), se refiere el premio que se le da a una persona por haber concluido o logrado el objetivo.

Karaca et al., (2023), se refiere al desempeño laboral como las actitudes que los empleados tienen hacia el trabajo y las actividades relacionadas con el trabajo.

Karaca et al., (2023), considera la dimensión dos: responsabilidad (D2 de la VD), está vinculada al cumplimiento cabal de tareas, acuerdos y asignaciones que el colaborador establece teniendo en cuenta las diversas funciones de los colaboradores en la organización

Karaca et al., (2023), menciona al indicador uno: porcentaje de Tareas programadas alcanzadas (I1 de la D2 de la VD), se refiere el porcentaje que se obtiene de las tareas realizadas contra las no realizadas.

Hamour (2023), esto se refiere al hecho de que el desempeño laboral es importante para retener a los empleados en la empresa, y un alto desempeño efectivamente conduce a una mayor productividad en la empresa.

Hamour (2023), considera la dimensión tres: liderazgo y trabajo en equipo (D3 de la VD), se conceptualiza como la capacidad que se tiene para ejercer influencia sobre el grupo y lograr objetivos comunes, partiendo de una comunicación efectiva.

Hamour (2023), menciona al indicador uno: porcentaje de Tareas programadas alcanzadas (I1 de la D2 de la VD), indica que, si las áreas cumplen con las metas establecidas, como la venta de productos o la cobranza de una cartera morosa.

(Udin, 2023), hace referencia que el desempeño laboral, las empresas necesitan desarrollar estrategias sistemáticas de liderazgo y gestión para aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Cuando los colaboradores están satisfechos con su trabajo, están motivados para lograr el máximo rendimiento.

(Udin, 2023), considera la dimensión tres: liderazgo y trabajo en equipo (D3 de la VD), Dependiendo del tipo de liderazgo en la organización, el desempeño laboral puede dispararse o, por el contrario, volverse inadecuado e improductivo.

(Udin, 2023), menciona al indicador uno: reconocimientos entregados (I1 de la D3 de la VD), dar u ordenar la entrega de (algo) como pago oficial, compensación o premio por haber hecho un logro.

(Marcel , Lars G., y Floortje E. , 2022), refiere que el desempeño es una herramienta y medida de gestión ampliamente utilizada, pero las organizaciones rara vez declaran lo que realmente significa, qué dimensiones cubre y en qué áreas de trabajo se vuelve relevante.

(Marcel , Lars G., y Floortje E. , 2022), señala que el liderazgo y trabajo en equipo (D3 de la VD), es la capacidad de trabajar con otros para lograr los objetivos del equipo. Este juego es importante porque la gestión no es un esfuerzo individual.

(Marcel , Lars G., y Floortje E. , 2022), menciona con el indicador uno: Porcentaje de Tareas programadas alcanzadas (I1 de la D2 de la VD), las actividades programadas se ejecutan en tiempos establecidos y definidos, si esto

un buen líder lo puede automatizar todo pueden ser terminadas y cumplir los objetivos en común.

(Loan, 2020), refiere que el rendimiento a nivel laboral es la contribución de un individuo al éxito general de la organización. A un nivel más específico y medible, con estos resultados, se puede dar capacitación en la áreas que se necesita mejorar.

(Loan, 2020), considera la dimensión dos: responsabilidad (D2 de la VD), el líder es el responsable que determina qué tareas son más importantes para que los colaboradores las realicen con éxito. La responsabilidad es un componente clave del reclutamiento y la gestión.

(Loan, 2020), menciona al indicador uno: reconocimientos entregados (I1 de la D3 de la VD), se refiere el premio que se le da a una persona por haber concluido o logrado el objetivo.

(Davidescu, Apostu, y Casuneanu, 2020), el desempeño a nivel de puesto se refiere al trabajo de calidad que realiza cada empleado en su trabajo diario dentro de un período de tiempo específico.

(Davidescu, Apostu, y Casuneanu, 2020), refiere que liderazgo y trabajo en equipo (D3 de la VD), el trabajo en equipo no está exento de desafíos.

El trabajo en sí puede ser difícil ya que los miembros equilibran el trabajo y los compromisos personales. Teniendo el anhelo que los compañeros del mismo equipo de trabajo sigan los procedimientos y se ven obligados a aceptarlos, el trabajo puede interponerse en el camino.

(Kumari, 2021), la retroalimentación constructiva sobre su desempeño es esencial hacia la satisfacción en mejora de los empleados y mantener a las personas comprometidas.

(Kumari, 2021), señala que liderazgo y trabajo en equipo (D3 de la VD), es la retroalimentación constructiva sobre su desempeño debido a la energía y los talentos de los participantes, el equipo generalmente puede tener un mayor nivel de beneficios que las personas.

(Kumari, 2021), nombra el indicador uno porcentaje de tareas programadas alcanzadas (I1 de la D2 de la VD) este porcentaje de cumplimiento mide la adherencia al cronograma, midiendo la efectividad del proceso.

(Cuello, Fructus, y Panduro, 2020), la misión de la productividad de los colaboradores es un proceso continuo de comunicación que se lleva a cabo durante todo el año entre los gerentes y los empleados para respaldar el provecho de las metas estratégicas de una organización.

(Cuello, Fructus, y Panduro, 2020), no indica que motivación (D1 de la VD), El conjunto de energías que emanan del individuo y comienzan a trabajar en relación al trabajo y determinando su dirección, forma, intensidad y duración.

(Cuello, Fructus, y Panduro, 2020), de acuerdo al indicador de capacitaciones culminadas (I1 de la D4 de la VD), es una guía práctica y completa para implementar un aprendizaje efectivo en toda su organización, satisfaciendo las necesidades de cada empleado desde la contratación hasta la jubilación.

(Cárdenas y Bardales, 2020), el desempeño depende de una combinación de habilidades, esfuerzo y oportunidades logradas. El rendimiento de los empleados es el capital del que dependen las empresas para sobrevivir y prosperar.

(Cárdenas y Bardales, 2020), refiere que la motivación (D1 de la VD) hace que los colaboradores trabajen con entusiasmo para lograr el objetivo organizacional. La motivación es una función importante que un líder debe tener y les brinde que sus empleados realicen su trabajo.

(Cárdenas y Bardales, 2020), por el indicador de reconocimientos entregados (I1 de la D3 de la VD), señala que es este es otorgada por el logro y se da como una especial subvención o reconocimiento.

(Montesdeoca y O. Y., 2019), el rendimiento laboral mucho depende del valor que los empleados le den a la satisfacción laboral. El cumplimiento de los derechos de los empleados afecta en gran medida el funcionamiento de la organización.

(Montesdeoca y O. Y., 2019), indica que la formación y desarrollo (D4 de la VD), El desarrollo de un empleado es un proceso que apoya a los empleados para avanzar en sus carreras a través de la adquisición de nuevas habilidades.

(Montesdeoca y O. Y., 2019), de acuerdo al indicador de capacitaciones

culminadas (I1 de la D4 de la VD), la capacitación es el proceso de aprender las habilidades requeridas para un trabajo en particular. Por lo tanto, cuando se completan, se mejorarán aún más las habilidades y capacidades del personal.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **El tipo de la investigación**

El tipo de investigación fue básica porque el objetivo no fue crear una nueva teoría, sino utilizar el conocimiento o la teoría existente para describir las variables con más detalle y, a partir de esto, generar ideas que ayuden a comprenderlas mejor una nueva propuesta.

Según el tipo de investigación, Hernández-Sampieri et al., (2019), afirma que una investigación es básica porque se basa en la teoría y busca enriquecer el mundo académico centrándose únicamente en la creación de nuevos conocimientos.

La presente investigación fue descriptiva, ya que el propósito fue indagar el medio ambiente y la condición de los fenómenos durante la investigación.

De acuerdo al tipo de investigación por su profundidad, Condori (2020) señala que su objetivo es describir grupos, situaciones y fenómenos de forma precisa y sistemática.

Este estudio fue considerada y analizada la pregunta de investigación, revela por qué ocurre y crea nuevos conceptos y conocimientos que contribuyen a la comunidad intelectual.

Según su finalidad, Alvarez (2021) explica que es una forma no sistemática de encontrar recursos a los problemas específicos o preguntas de investigación.

Se empleó el enfoque cuantitativo ya que se recopila la información y se cuantificará el análisis y se registrará estadísticamente a través de un método estadístico inferencial con el apoyo de SPSS V27.0.

El enfoque cuantitativo según su orientación, refiere Alvarez (2021), cuando una investigación pretende obtener un nuevo concepto, con el único fin de aumentar el conocimiento sobre una determinada realidad.

Por lo tanto, se utilizaron métodos deductivos hipotéticos, ya que se utilizó la secuencia de pasos que se describe a continuación, con base en lo planteado en este estudio. Describe un problema existente, extraiga una hipótesis de él, analiza

los posibles resultados y vea si esta hipótesis es correcta.

El método hipotético – deductivo, según Alvarez (2021) señala que es un método de investigación científica en el que se prueba la credibilidad o el poder explicativo de una hipótesis falsable haciendo predicciones sobre la base de esta hipótesis y determinando si estas predicciones son consistentes con las observaciones empíricas.

### **El diseño del estudio**

El diseño de esta investigación fue no experimental, según Hernández-Sampieri et al. (2019), Cuando se lleva a cabo un experimento, es un diseño de investigación no experimental porque no se manipulan ni cambian variables durante el estudio.

Por lo tanto, este estudio fue no experimental ya que no intervino en el clima organizacional ni en el desempeño laboral, sino que simplemente observó su comportamiento y extrajo conclusiones a partir de los métodos de recolección de datos.

La presente investigación fue de corte transversal según su nivel de temporalidad. Señala Rodríguez y Mendivelso (2018), Es transversal en el sentido de que se recoge información en un momento dado y se describen las variables, su análisis, frecuencia e interrelaciones en ese momento.

Por lo tanto, este estudio fue transversal ya que las herramientas que se usó para coleccionar los datos se aplicaron a un solo período de tiempo y espacio.

Finalmente, el alcance de la investigación fue correlacional. Según Arias y Covinos, (2020), El plan del estudio es estimar la asociación o correlación que existe entre dos variables.

Por tanto, el plan de este estudio fue determinar el grado de correlación entre la cultura organizacional y las variables de desempeño laboral en empresas comercializadoras de dispositivos médicos a partir de la cuantificación y análisis de hipótesis y la aplicación de hipótesis. Este fue un estudio sobre herramientas de recopilación de datos y métodos estadísticos.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Clima Organizacional**

##### **Definición conceptual**

Félix et al. (2021) lo definió como una cualidad relativamente persistente del ambiente interno de la empresa que experimentan los empleados, que afecta su comportamiento, y que puede expresarse en los valores de la organización y en un determinado conjunto de características o actitudes.

##### **Definición operacional**

Esta variable independiente se evaluó mediante una prueba de clima organizacional de 15 oraciones, con niveles tipo Likert y distribuida en 5 dimensiones, que a su vez estudiaran a profundidad por 5 indicadores, dando los sucesivos rangos: 1) Definitivamente no, (2) Probablemente no, (3) Indeciso, (4) Probablemente sí, (5) Definitivamente sí.

##### **Indicadores**

Esta variable estuvo conformada por los siguientes indicadores: logros obtenidos, cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores, cantidad de supervisiones realizadas, canales de comunicación usados para entregar información, remuneración de la organización sobre la del mercado.

##### **Escala de medición**

La presente investigación se empleó la escala de valoración tipo Likert: Definitivamente no, Probablemente no, Indeciso, Probablemente sí, Definitivamente sí.

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

##### **Definición conceptual**

Sifuentes (2021) Se refirió al cumplimiento de las funciones y metas fijadas por el colaborador y desarrolladas por los asociados, las cuales deben ser desarrolladas con eficacia y eficiencia.

##### **Definición operacional**

Esta variable dependiente se evaluó mediante un cuestionario de desempeño laboral, que consta por 12 ítems, con escala tipo Likert y distribuidos en 4

dimensiones, las cuales a su vez serán estudiadas a profundidad por 4 indicadores, considerando los sucesivos rangos: (1) Definitivamente no, (2) Probablemente no, (3) Indeciso, (4) Probablemente sí, (5) Definitivamente sí.

### **Indicadores**

Esta variable estuvo constituida por los siguientes indicadores: resistencia a asumir responsabilidades o aceptar nuevos proyectos, porcentaje de tareas programadas alcanzadas, reconocimientos entregados, capacitaciones culminadas.

### **Escala de medición**

En la presente investigación se empleó la escala de valoración tipo Likert: Definitivamente no, Probablemente no, Indeciso, Probablemente sí, Definitivamente sí.

## **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:**

### **Población**

Condori y Ojeda (2020) la población es una serie que coinciden con determinadas especificaciones.

La población fue conformada por los colaboradores de la una empresa comercial de equipos médicos de Lima del año 2023 que son en su totalidad de 90 individuos.

### **Criterios de inclusión**

Condori y Ojeda (2020), los criterios de inserción se refieren a las características de la población en base a las cuales tiene derecho a participar en el estudio.

En la presente investigación, los criterios de inclusión determinados son: laborar en la empresa comercial limeña, tener mínimo seis meses dentro de la organización, disposición de participación activa en el presente estudio, brindando información veraz.

### **Criterios de exclusión**

Condori y Ojeda (2020), el criterio de exclusión se refiere a las características presentadas que pueden modificar o cambiar los resultados, haciéndolos no aptos

para el estudio.

En esta indagación, los criterios de exclusión determinados fueron: que no labore en la empresa comercial limeña, tener menos de seis meses dentro de la organización, no tener disposición de participación activa en el presente estudio y no tener intenciones de brindar información veraz.

### **Muestra**

Señala Hernández et al. (2018), que la muestra es cuando la población es pequeña y no hay necesidad de tomar una muestra porque es igual a toda la población, una muestra censal, entonces se muestrea a la población total.

En este estudio la muestra fue el total de empleados en una empresa comercial de Lima, es decir 90 trabajadores.

Utilice este método si necesita conocer la opinión de todos los contratados de la empresa. En este caso, los parámetros de desempeño se miden mediante encuestas a los empleados, por lo que es importante para una empresa conocer la opinión de todos sus empleados.

### **Muestreo**

Según Supo (2020) señala que el muestreo no probabilístico por conveniencia, el investigador posee ciertos criterios para elegir una determinada muestra que permita obtener los objetivos del trabajo de investigación.

El estudio fue de muestreo no probabilístico – intencional, ya que se tomo el total de la población, 90 colaboradores, de manera obligatoria para conocer la realidad bajo la cual se desarrolla dicho estudio.

### **Unidad de análisis**

Según Kumar (2018) citado por Casteel y Bridier (2021), La unidad de análisis es la unidad de la que se derivan los datos. En este sentido, se puede decir que el sujeto u objeto de un análisis específico contribuirá posteriormente al logro de la meta planteada.

En este estudio fue, la unidad de análisis estuvo formada por 90 colaboradores de una empresa comercial de Lima que han trabajado en la organización durante al menos seis meses.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Se utilizaron la técnica de la encuesta, de acuerdo (Hernández et al., 2018) se utiliza para recopilar datos sobre grupos sociales específicos e identificar sus necesidades y/o problemas.

En este estudio, se utilizó una encuesta porque permitió recopilar, resumir y sintetizar de información de manera rápida y manejable para dar sentido a la información recopilada.

#### **Instrumentos**

Se utilizó los cuestionarios, de acuerdo Arias y Covinos (2020), se utilizaron cuestionarios para recolectar información de la muestra. Se utilizó un cuestionario que constaba un grupo de preguntas sobre una o más variables medibles.

En este estudio, se empleó los cuestionarios ya que este instrumento y estuvo conformado por preguntas estructuradas y formuladas de manera coherente con el fin de obtener la información que se requiere.

#### **Validez y confiabilidad**

Condori (2020), sobre la validez del instrumento, es un proceso uniforme destinado a proporcionar evidencia de las conclusiones que se pueden extraer de las pruebas.

Se determinó la confiabilidad del instrumento se utilizará el Alfa de Combrach a través de una prueba piloto de muestra 18.

**Tabla 1.***Validación de juicio de expertos*

Variable	N°	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
V1. Clima Organizacional	1	Dra. Ugaz Montenegro Nora Noelia	Dra. en Ciencias de la Educación	Aplicable
	2	Mg. Alvarado Cáceres Héctor Enrique	Maestría en Organización y Dirección de Recursos Humanos	Aplicable
V2. Desempeño Laboral	3	Mg. Armas Castañeda, Elena Maruja	Maestra En Ciencias De La Educación Con Mención En Psicopedagogía Cognitiva	Aplicable

*Nota.* Acta que acredite la validez del instrumento. Fuente: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

### **Confiabilidad**

Al Jaghsi et al. (2021), señalo que la confiabilidad es la medida en que el instrumento mide lo mediable, es decir, sirve para determinar si al aplicar el instrumento, este evidencio los resultados análogos si se aplica de manera iterativa a la población objetivo de rasgos comunes.

### **Sobre la confiabilidad**

Se utilizaron los criterios Alfa de Cronbach para las pruebas de confiabilidad. Ya que La Rosa (2022), esta es una métrica utilizada en medir la estabilidad interna de la confiabilidad de la escala. Define el grado de correlación entre elementos. En el presente estudio se manejó el alfa de Conbrach para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación de una prueba piloto con 18 muestras considerando un rango de confiabilidad de 0.00 a 0.96.

**Tabla 2.**

*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	0,903	18
Desempeño laboral	0,876	18

*Nota.* Confiabilidad de la variable dependiente e independiente. Fuente: Elaboración propia.

Por lo que se puede observar en la Tabla 2, es claro que la variable cultura organizacional tiene un puntaje alfa de Cronbach de 0,903, lo que indica alta confiabilidad, y el desempeño laboral tiene un puntaje de 0,876. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del equipo es aceptable y se realiza la aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Según Medina (2019), refiere que el procesamiento de datos consiste en recopilar datos y transformarlos en información útil. Esto normalmente lo hace un científico de datos.

Por lo tanto, es muy resaltante que el procesamiento de datos se ejecute correctamente para no afectar negativamente el producto final o la salida de datos.

Por lo tanto, se resalta que esta encuesta se llevó a cabo mediante el envío por correo de la herramienta de aplicación del cuestionario adjunto y la realización del cuestionario. Se le dio 45 minutos en responder de forma anónima y garantizar la confiabilidad de la información.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Medina (2019), El análisis de datos es el proceso de aplicar sistemáticamente técnicas estadísticas y/o lógicas para describir, ilustrar, resumir, generalizar y evaluar datos.

En el presente estudio, se clasifican según sus respectivas dimensiones. Dado que la población es de 90, se manejó la prueba de normalidad alfa de Conbrach. Se aplicaron pruebas a las variables de estudio y sus respectivas

dimensiones para determinar si los valores se distribuyeron normalmente.

Asimismo, se valoró el uso del test no paramétrica de Spearman para evaluar las hipótesis del estudio. Se manejó el factor de correlación de Spearman. Esta es un régimen de agrupación lineal que utiliza clases, números atómicos y comparaciones de estos rangos para cada grupo de dependientes. Sus valores varían entre -1 y 1 según sean directas o inversas. Este proceso determina el grado de correlación entre variables y rechaza la hipótesis nula.

### **3.7. Aspectos éticos**

Inguillay et ál. (2020), se refiere a todas las cuestiones y problemas morales que surgen por cualquier mal uso o abuso del sistema de comunicación de resultados científicos e información dentro de la comunidad científica internacional.

Por tal motivo, Inguillay et ál. (2020), se refirió que debe tener presente lo siguiente:

**Responsabilidad:** Se refiere que debes hacer las cosas que se supone que debes hacer y aceptas los resultados.

**Transparencia:** Debes demostrar los resultados tal cual como son, sin tener alguna alteración.

**Confidencialidad:** Se refiere a mantener en resguardo toda información, resultados, muestras y otros que conlleve.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 Resultados descriptivos:

##### Análisis descriptivo para el objetivo general:

Tabla 3.

*Tabla cruzada entre el clima organizacional y el desempeño laboral*

		VD Desempeño laboral				
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total	
VI clima organizacional	Baja	Registro	2	4	2	8
		% del total	2.2%	4.4%	2.2%	8.9%
	Media	Registro	4	22	18	44
		% del total	4.4%	24.4%	20.0%	48.9%
	Alta	Registro	2	22	14	38
		% del total	2.2%	24.4%	15.6%	42.2%
Total		Registro	8	48	34	90
		% del total	8.9%	53.3%	37.8%	100.0%

*Nota.* Esta tabla muestra una tabulación cruzada entre la VI con la VD. Fuente: Data de trabajadores.

Dada la información, se estima el 2,2 % de colaboradores su desempeño laboral que ejercieron es inadecuado, a su vez, que percibieron un clima laboral malo, el 24.4% el desempeño laboral que realizaron es de manera adecuada y percibieron un clima organizacional bueno, el 15.6% se desempeñó laboralmente de manera muy adecuada y su apreciación del clima organizacional es muy alto. Interpretando los resultados, se dedujo que, un desempeño laboral bajo percibieron un inadecuado clima laboral, asimismo, que un adecuado clima permitió un adecuado trabajo.

## Análisis descriptivo para el objetivo específico uno:

**Tabla 4.**

*Tabla cruzada específica 1, entre el clima organizacional y la motivación*

		D1VD motivación				Total
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada		
VI clima organizacional	Baja	Registro	3	5	0	8
		% del total	3.3%	5.6%	0.0%	8.9%
	Media	Registro	8	33	3	44
		% del total	8.9%	36.7%	3.3%	48.9%
	Alta	Registro	10	27	1	38
		% del total	11.1%	30.0%	1.1%	42.2%
Total	Registro	21	65	4	90	
	% del total	23.3%	72.2%	4.4%	100.0%	

*Nota.* Esta tabla muestra una tabulación cruzada entre el clima y motivación. Fuente: Data de encuestados.

Teniendo en cuenta la información que se muestra, se pudo estimar que el 3,3% de los empleados tuvieron una motivación inadecuada, a su vez, señalaron que el clima organizacional es bajo, el 36.7% su motivación fue adecuada y percibieron un buen clima laboral, el 1,1% su motivación que ejercen en el trabajo es muy adecuada percibiendo un óptimo clima laboral. Se pudo concluir a bajo nivel de motivación conducen a una mala cultura organizacional.

**Análisis descriptivo para el objetivo específico dos:**

**Tabla 5.**

*Tabla cruzada específica 2, entre el clima organizacional y la responsabilidad*

		D2VD responsabilidad				
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total	
VI clima organizacional	Baja	Registro	3	3	2	8
		% del total	3.3%	3.3%	2.2%	8.9%
	Media	Registro	8	24	12	44
		% del total	8.9%	26.7%	13.3%	48.9%
	Alta	Registro	10	18	10	38
		% del total	11.1%	20.0%	11.1%	42.2%
Total	Registro	21	45	24	90	
	% del total	23.3%	50.0%	26.7%	100.0%	

*Nota.* Esta tabla muestra una tabulación cruzada entre el clima y responsabilidad.

Fuente: Data de encuestados.

A razón de lo mostrado, podemos estimar que el 3.3% de colaboradores ejercieron de manera inadecuada la responsabilidad, a su vez percibió que el clima organizacional no es el correcto, el 26,7 % la responsabilidad que colocaron en sus tareas fue la adecuada, el 11,1 % su responsabilidad en las funciones que realizan fue la más adecuada y tienen una buena apreciación del clima de la empresa. Para interpretar los resultados más destacados, se pudo derivar que ante un clima organizacional inapropiado con un bajo nivel de responsabilidad.

### Análisis descriptivo para el objetivo específico tres:

**Tabla 6.**

*Tabla cruzada específica 3, entre el clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo*

		D3VD liderazgo y trabajo en equipo				
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total	
VI clima organizacional	Baja	Registro	0	6	2	8
		% del total	0.0%	6.7%	2.2%	8.9%
	Media	Registro	3	10	31	44
		% del total	3.3%	11.1%	34.4%	48.9%
	Alta	Registro	5	11	22	38
		% del total	5.6%	12.2%	24.4%	42.2%
Total		Registro	8	27	55	90
		% del total	8.9%	30.0%	61.1%	100.0%

*Nota.* Esta tabla muestra una tabulación cruzada. Fuente: Data de encuestados.

En base a la información exhibida, se logra estimar que 0.0% de colaboradores practicaron insuficientemente el liderazgo y el trabajo en equipo, por el contrario, sienten que el ambiente organizacional no fue el apropiado, el 11.1% aplican el liderazgo y trabajaron adecuadamente en grupo y el 24.4% practicaron adecuadamente el liderazgo y el trabajo en equipo y por ende tienen muy adecuada percepción del entorno laboral de la empresa. Al interpretar estos resultados, se pudo concluir que el bajo nivel de liderazgo y trabajo en equipo, baja la percepción en clima laboral.

**Análisis descriptivo para el objetivo específico cuatro:**

**Tabla 7.**

*Tabla cruzada específica 4, entre clima organizacional y la formación y desarrollo personal*

		D4VD formación y desarrollo personal			Total	
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada		
VI clima organizacional	Baja	Registro	2	3	3	8
		% del total	2.2%	3.3%	3.3%	8.9%
	Media	Registro	4	12	28	44
		% del total	4.4%	13.3%	31.1%	48.9%
	Alta	Registro	4	10	24	38
		% del total	4.4%	11.1%	26.7%	42.2%
Total		Registro	10	25	55	90
		% del total	11.1%	27.8%	61.1%	100.0%

*Nota.* Esta tabla muestra una tabulación cruzada entre el clima y formación y desarrollo personal. Fuente: Data de encuestados.

Considerando lo expuesto, podemos estimar que el 2.2% de los colaboradores percibieron que hay una inadecuada formación y desarrollo personal y percibieron que no hay un buen clima laboral, y el 13.3% se puede formar y desarrollar de manera personal, el 26.7% presento una formación y desarrollo muy adecuado, percibiendo que hay un buen clima organizacional.

## 4.2 Análisis inferencial:

### Contrastación de la hipótesis general:

Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023

**Tabla 8.**

*Prueba de la normalidad del clima organizacional y el desempeño laboral*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
VI	,096	90	,038
VD	,171	90	,000

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la normalidad del clima organizacional y el desempeño laboral. Fuente: Data de encuestados.

Para llevar a cabo prueba de normalidad, se consideró conveniente manejar la prueba de Kolmogorov, conque indica que el número de datos supera los 50, el Sig. fue menor a 0,05, por el cual se determinó que ambos no tienen una repartición normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica y se empleó el coeficiente de Spearman.

**Tabla 9.***Prueba de la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral*

		VI	VD
		Clima organizacional	Desempeño laboral
VI Clima organizacional	Correlación de Spearman	1,000	,617**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
VD Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,617**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral. Fuente: Data de encuestados.

Podemos ver que el valor p fue = 0,00 para ambas variables. Como este resultado es menor a 0.05, se consideró la regla de decisión y se decidió rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_a$ . Por tanto, según Spearman, el resultado fue una correlación moderadamente positiva de  $r = 0,617$ , concluyendo que si hubo correlación entre las variables.

### Contrastación de la primera hipótesis específica:

Existe relación positiva entre clima organizacional y la motivación de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023

**Tabla 10.**

*Prueba de la normalidad el clima organizacional y la motivación.*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
VI Clima	,096	90	,038
D1VD Motivación	,136	90	,000

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la normalidad el clima con motivación.

Fuente: Data de encuestados.

Para ejecutar una prueba de normalidad se consideró adecuado realizar la prueba de Kolmogorov ya que el número de datos fue mayor a 50, el Sig. el clima organizacional fue = 0,038 siendo esta menor a 0,05 y de la motivación fue = 0,000. Este último resultado fue inferior a 0,05, por lo que se determinó que no era paramétrico y se aplicó el coeficiente de Spearman.

**Tabla 11.***Prueba de la correlación del clima organizacional y la motivación*

			VI Clima organizacional	D1VD Motivación
Rho de Spearman	VI Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,339**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	D1VD Motivación	Coefficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	90

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la correlación del clima organizacional y la motivación. Fuente: Data de encuestados.

Podemos estimar que el valor p para ambas variables es = 0.001. Pues que este resultado es menor a 0.05, se consideró la regla de decisión y se decidió rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_a$ . Por lo tanto, según Spearman, obtuvimos resultados mostrando una baja correlación positiva de  $r = 0.339$ , que indica una correlación positiva baja.

### Contrastación de la segunda hipótesis específica:

Existe relación positiva entre el clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023

**Tabla 12.**

*Prueba de la normalidad del clima organizacional y la responsabilidad.*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
VI Clima organizacional	,096	90	,038
D2VD Responsabilidad	,245	90	,000

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la normalidad del clima organizacional y la responsabilidad. Fuente: Data de encuestados.

Se considera conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad debido a que el número de datos es mayor a 50, el Sig. el clima organizacional fue = 0,038 siendo esta menor a 0,05 y de responsabilidad fue = 0,000. Como estos últimos resultados era menores a 0,05, se definió como no paramétricos, por lo que se utilizaron los coeficientes de Spearman.

**Tabla 13.***Prueba de la correlación del clima organizacional y la motivación.*

		VI	D1VD
		Clima	Motivación
		organizacional	
VI	Correlación de		
	Pearson	1,000	,615**
	Sig. (bilateral)		,000
Clima organizacional	N	90	90
	Correlación de		
	Pearson	,615**	1,000
D1VD	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la correlación del clima organizacional y la motivación. Fuente: Data de encuestados.

Se puede determinar un valor  $p = 0,000$  para ambas variables. A modo que este resultado fue menor a 0.05, se consideró la regla de decisión y se decide rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_a$ , por lo que se concluyó que existe una relación entre ambos, ya que Spearman tiene un resultado de  $r = 0.615$ , lo que indica una moderadamente correlación positiva.

### Contrastación de la tercera hipótesis específica:

Existe relación positiva entre el clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023.

**Tabla 14.**

*Prueba de la normalidad del clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo.*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
VI			
Clima organizacional	,096	90	,038
D3VD			
Liderazgo y trabajo en equipo	,172	90	,000

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la normalidad del clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo. Fuente: Data de encuestados.

Para la realizar la prueba de normalidad se usó la prueba de Kolmogorov porque el número de datos es mayor a 50, el Sig. del clima organizacional fue = 0,038 siendo esta menor a 0,05 y del liderazgo y trabajo en equipo fue = 0,000. Como estos últimos resultados era menores a 0,05, Se aplicó el coeficiente de Spearman ya que se encontró que no eran paramétricos.

**Tabla 15.***Prueba de la correlación del clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo*

			VI Clima organizacional	D3VD Liderazgo y trabajo en equipo
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	1,000	,466**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	D3VD	Coefficiente de correlación	,466**	1,000
	Liderazgo y trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la correlación del clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo. Fuente: Data de encuestados.

Se pudo apreciar que el p valor fue = 0,000 para ambas variables. Como este resultado es menor a 0,05, se tomó en consideración la regla de decisión y se decidió rechazar los  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , por lo que se concluye que existe una relación entre ambos, porque según Spearman, hay un resultado de  $r = 0,466$ , que indica una moderadamente correlación positiva.

### Contrastación de la cuarta hipótesis específica:

Existe relación positiva entre el clima organizacional y la formación y desarrollo personal de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023

**Tabla 16.**

*Prueba de la normalidad del clima organizacional y la formación y desarrollo personal*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
VI Clima organizacional	,096	90	,038
D4VD Formación y desarrollo personal	,168	90	,000

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba de la normalidad del clima organizacional y la formación y desarrollo personal. Fuente: Data de encuestados.

Dado que tenemos más de 50 datos, fue conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad, el Sig. del clima organizacional fue = 0,038 siendo esta menor a 0,05 y de la formación y desarrollo personal fue = 0,000. Debido a que los resultados finales fueron inferiores a 0,05, se los definió como no paramétricos, por lo que se utilizaron los coeficientes de Spearman.

**Tabla 17.**

*Prueba de la correlación del clima organizacional y la formación y desarrollo personal.*

		VI Clima organizacional	D4VD formación y desarrollo personal
VI clima organizacional	Correlación de Spearman	1,000	,544**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
D4VD formación y desarrollo personal	Correlación de Pearson	,544**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

*Nota.* Esta tabla evidencia la prueba del clima organizacional y la formación y desarrollo personal. Fuente: Data de encuestados.

Se pudo determinar un valor  $p = 0,000$  para ambas variables. Como este resultado es menor a 0.05, se considera la regla de decisión y se decide rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_a$ , por lo que se concluyeron que existe una relación entre ambos, según Spearman tiene un resultado de  $r = 0.544$ , lo que indica una moderadamente correlación positiva.

## V. DISCUSIÓN

Como término de la investigación fue analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023, en este capítulo se presenta la discusión de los resultados.

Al respecto, de los resultados obtenidos muestran que, en relación al objetivo general, existe una relación fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Puesto que, se ha obtenido un valor, según Spearman, de 0.617 con un valor de  $p=0,00$ ; por lo tanto,  $H_0$  fue rechazada y concluyó que hubo una relación directa entre las dos variables, mostrando una relación positiva moderada. Del análisis descriptivo se puede observar que el 2,2% de los colaboradores se desempeñó mal y creía que el clima organizacional no era el adecuado; el 24,4% realizaba bien su trabajo; finalmente, el 15,6% se desempeñó muy bien y consideró que el ambiente de trabajo era muy adecuado.

De la situación descrita, se corresponde con los resultados obtenidos por Palacios (2019), quien precisó en su investigación titulada: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. Los resultados muestran que, según Pearson, la correlación entre las variables es de  $r = 0,92$ . Por ello, el autor concluye que existe una correlación altamente positiva entre las variables.

De lo descrito, se consideró para la base teórica de la variable independiente: Clima organizacional a Felix et al. (2021), sugiere que funciona como una cualidad relativamente persistente en el ambiente interno de la empresa, donde los empleados perciben, influyen en su comportamiento y pueden expresarse a través de los valores de la organización y un conjunto de características o actitudes.

Por el contrario, Ruiz (2021), precisó en su investigación titulada: Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles de hospital Luis Heysen Inchaustegui- Essalud, Lambayeque. Los resultados mostraron un bajo grado de relación positiva directa entre las variables ( $r=0,005$ ) según la prueba R de

Pearson. La conclusión es que existe una correlación positiva entre las variables.

De lo descrito, se consideró como base teórica de la variable dependiente: Desempeño laboral a Sifuentes (2021) se refiere al desempeño de funciones y metas formuladas por colaboradores y colegas, las cuales deben formularse de manera eficaz y eficiente y propositiva.

Se presenta una discusión de los resultados dado que el objetivo específico uno del estudio fue determinar de qué manera se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023.

Al respecto, los resultados obtenidos en relación al objetivo específico uno, existe una relación moderada entre clima organizacional y la motivación de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Porque según Spearman,  $p = 0.001$  dio un valor de 0.339;  $H_0$  rechazó esto y concluyó que había una correlación positiva baja. Del análisis descriptivo se puede observar que el 3,3% de los empleados no se encuentran suficientemente motivados, por lo que no consideran que el clima organizacional sea bueno; el 36,7% de los colaboradores están suficientemente motivados y creen que el ambiente de trabajo es bueno; el 1,1% de los socios están muy motivados y se sienten en un entorno laboral adecuado.

Como se señaló anteriormente, esto es consistente con los resultados obtenidos por Quiñonez (2019) quienes mostraron en su investigación titulada: Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador. Los resultados mostraron que, según Pearson, existe una relación alta y directa con la variable del clima ( $r = 0,605$ ). Se ultimó que el clima afectaría en gran medida al rendimiento del colaborador.

De lo descrito, se da como referencia para la base teórica de la dimensión motivación a Chiavenato (2019) quien, lo define como, la fuerza que nace del interior o razones por las que el colaborador lleva a cabo sus funciones; estas tienen diferentes motivos, por ende tiene repercusión en las tareas que el trabajador realiza.

Por el contrario, Apaza (2022) denotó en su investigación titulada: Ambiente

organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco. Al finalizar la investigación, según Pearson, se halló que la correlación entre las variables era de  $r= 0,05$ . Esto significa que la variable clima organizacional afecta directamente al desempeño, pero la motivación y la comunicación no están directamente relacionadas con el desempeño.

Se amplía la discusión de los resultados, dado que el objetivo específico dos de la investigación fue determinar cómo se vinculan el clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023.

En ese sentido, de los resultados obtenidos se fundamentan en relación al objetivo específico dos, que existe una relación fuerte entre relación positiva moderada entre el clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Según Spearman, un valor de  $p= 0,00$  da como resultado un valor de 0,615. Esto niega  $H_0$  y concluye que existe una relación directa entre los dos, mostrando una correlación moderadamente positiva. Según el análisis descriptivo realizado, el 3,3% de los empleados no se responsabiliza lo suficiente de las funciones que desempeña y no percibe que la cultura organizacional sea la correcta, mientras que el 26,7% de colaboradores ejercen de manera adecuada la responsabilidad sobre las tareas diarias que realizan y el 11,1 % de ellos la responsabilidad que tienen sobre procesos lo realizan de manera muy adecuada y tienen una buena percepción del entorno laboral de la empresa.

De lo mencionado, es consistente con los hallazgos obtenidos por Fanzo (2021), quien preciso en su investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque. Según Spearman, los resultados mostraron que las variables climáticas estaban directamente relacionadas con el rendimiento con 0,657.

De lo explicado, se consideró para la base teórica de la dimensión responsabilidad a Sifuentes (2021), lo definen como, los compromisos que se tiene frente a las diversas funciones que se le asignen al colaborador en la organización sea cual fuere el resultado, cumpliendo con los procedimientos establecidos

llegando a los objetivos planteados.

Muy al contrario, Barra (2021), identifica en un estudio titulado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cadena de Farmacias” (Huancayo, 2020). Según Spearman, los resultados muestran un bajo grado de correlación positiva directa ( $r=0.879$ ) entre las variables, señalando que existe una pequeña pero significativa relación entre las variables.

La discusión resultante se muestra, teniendo en consideración que el objetivo específico tres de la investigación fue establecer de qué manera se relacionan el clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023.

Al respecto, de los resultados obtenidos se ha demostrado en relación al objetivo específico tres, que existe una relación positiva moderada entre clima organizacional y el liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Según Spearman, un valor de  $p=0,000$  arroja un valor de  $0,466$ . Esto niega  $H_0$  y concluye que existe una relación directa entre los dos, mostrando una correlación moderadamente positiva. Del análisis descriptivo realizado, refiere que el  $0.0\%$  de los colaboradores ejercen de manera inadecuada el liderazgo y trabajo en equipo, a su vez perciben que el clima organizacional no es el correcto, el  $11.1\%$  brindan de manera adecuada el liderazgo y trabajo en equipo y el  $24.4\%$  practican de manera muy adecuada el liderazgo y tiene una buena percepción del clima laboral.

Según su descripción, esto es consistente con los resultados de López Neira (2021) tal como lo define en un estudio definido “Clima organizacional y eficiencia laboral de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, Ecuador, propuestas metodológicas”. Los resultados mostraron que la correlación entre las variables fue de  $r=0,526$  según Spearman. Por esta razón, los investigadores resolvieron que estas variables estaban correlacionadas positivamente. H. Si uno aumenta, también lo hace el otro.

De lo mencionado anteriormente, se consideró para la base teórica de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo a Hamour (2023), quien lo define como,

como la capacidad que se tiene para ejercer influencia sobre el grupo y lograr objetivos comunes, partiendo de una comunicación efectiva y en grupo.

Muy al contrario, Fernández y Pliscoff (2020) denotó en su investigación titulado: Certeza de las prácticas de gestión de las personas sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, el estudio en la Subsecretaria de servicios sociales de una institución pública chilena. Al final del estudio, los resultados mostraron correlaciones entre las variables de 0,63 (alta correlación) según Pearson. Por esta razón, los investigadores concluyeron que hubo asociación entre las variables investigadas.

Se desarrolla la discusión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico cuatro de la investigación fue determinar de qué manera se relacionan el clima organizacional y la formación y desarrollo personal de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023.

Al respecto, de los resultados obtenidos se ha evidenciado con relación al objetivo específico cuatro, que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la formación y desarrollo personal de los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023. Según Spearman, un valor de  $p=0,00$  da como resultado un valor de 0,544. Esto niega  $H_0$  y concluye que existe una relación directa entre los dos, mostrando una correlación moderadamente positiva. Del análisis descriptivo realizado, se obtuvo que el 2.2% de los colaboradores señalan que hay una inadecuada formación y desarrollo personal y sienten que no hay un buen clima laboral, y el 13.3% hay una adecuada formación y desarrollo profesional con el clima organizacional y el 26,7% refiere que la formación y desarrollo personal es muy adecuado y va a la par con el clima.

De lo descrito, es concordante con los resultados logrados por Lopez (2021), quien en su investigación titulada: Clima organizacional y eficiencia laboral, propuestas metodológicas de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, Ecuador. Según Spearman, los resultados mostraron una correlación positiva ( $r=0,526$ ) entre las variables clima laboral y desempeño laboral. Se concluye que estas variables estaban correlacionadas positivamente.

De lo descrito, se consideró para la base teórica de la dimensión formación y

desarrollo personal a Montesdeoca y O. Y. (2019), quien lo define como, aquella capacidad que permite el desarrollo de los colaboradores es un proceso que apoya a los empleados para avanzar a nivel profesional y realizar líneas de carreras mediante dentro de la organización.

Muy al contrario, López (2021) preciso en su investigación titulada: Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021, Tarapoto, Peru. Según Pearson, los resultados indicaron que parecía haber una incidencia directa ( $r=0,98$ ) y positiva entre las variables. Tenga en cuenta que la cultura organizacional tiene un impacto directo y positivo en el trabajo del personal administrativo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera :** Se concluye, tras observar los datos resultantes y compararlos con objetivos e hipótesis, que la cultura organizacional tenía una dependencia moderadamente positiva con el desempeño laboral, con una puntuación de 0,617, según Spearman. Por lo tanto, se puede concluir que colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023, existe una asociación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, sustentando la hipótesis general propuesta.

**Segunda :** Se concluye, tras analizar los datos resultantes y compararlos con objetivos e hipótesis, que el clima organizacional tenía una correlación baja, especialmente positiva, con la motivación, con un resultado de 0,339, según Spearman. Por lo tanto, se puede concluir que los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023, tienen una afinidad verdadera entre el clima organizacional y la motivación, apoyando nuevamente las hipótesis específicas planteadas.

**Tercera :** Se concluye, tras analizar los datos resultantes y compararlos con objetivos e hipótesis, que el ambiente organizacional tenía una relación positiva moderadamente específica con la responsabilidad, con una puntuación de 0,615, según Spearman. Por lo tanto, se puede concluir que los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023, tienen una asociación positiva entre la cultura organizacional y la responsabilidad, lo que respalda las hipótesis específicas presentadas.

**Cuarta :** Tras analizar los datos obtenidos y compararlos con los objetivos e hipótesis, concluimos que el clima organizacional muestra una

correlación positiva moderadamente específica con el liderazgo y el trabajo en equipo, obteniendo un resultado positivo de 0.466, según Spearman. Por lo tanto, se concluyó colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023, tenían una asociación positiva entre la cultura organizacional y el liderazgo y el trabajo en equipo, lo que confirma ciertas hipótesis.

**Quinta :** Se concluye, tras analizar los datos obtenidos y compararlos con objetivos e hipótesis, concluyó que el ambiente laboral tenía una relación moderadamente positiva específica con la formación y el desarrollo personal, según Spearman, quien da un resultado de 0,544. Por lo tanto, se puede concluir que los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023, tienen una asociación positiva el clima organizacional con la formación y desarrollo personal, confirmándose de esta manera la hipótesis específica planteada.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera :** Se recomienda a la empresa comercial de equipos médicos que analice cuidadosamente los resultados de este estudio para evaluar y desarrollar un programa de capacitación para todos los empleados en mejorará del desempeño laboral y el clima de la organización.
- Segunda :** Se recomienda a la empresa comercial de equipos médicos fortalecer la motivación de sus colaboradores, capacitando de manera interna a sus líderes, con la finalidad de reconocer el trabajo que desempeñan día a día, el cual repercute de manera positiva al clima organizacional.
- Tercera :** Se recomienda a las empresas comerciales de dispositivos médicos a demostrar un mayor compromiso y responsabilidad en el desempeño de sus funciones para lograr los objetivos de la organización y hacer realidad la visión de la empresa.
- Cuarta :** Se recomienda a la empresa comercial de equipos médicos tener como pilares al liderazgo y el trabajo en equipo, dentro de su cultura corporativa, los cuales influirán de manera positiva en el clima organizacional.
- Quinta :** Se recomienda a la empresa comercial de dispositivos médicos a brindar capacitación interna en mejora de las habilidades blandas del personal y estas serán contribuidas en la mejora de su trabajo diario y la cultura organizacional.

## REFERENCIAS

- Lopez Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodologica para la Universidad Politecnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de postgrado, Universidad Politecnica Salesiana Ecuador]. Repositorio Universidad Politécnica Salesiana.  
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Alvarez, A. (2020). Justificación de la Investigación. *Universidad de Lima*.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%2818.04.2021%29%20-%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Marin, J. L., y Delgado, J. M. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Condori- Ojeda, P. (2020). Niveles de investigación. *Academica.org*.  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/17.pdf>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., y Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*.  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Felix, M.F, Silvestre P.G., Jesus, M.D., y Rosas, M. V. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Fundación Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8630307>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Situacion del mercado laboral de Lima Metropolitana*.  
<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleoene.pdf>

- Kumari, K., Barkat, S., Nisa, N. y Abbas, J. (2021). *Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence*. International Journal Organizational Leadership.
- [https://www.researchgate.net/publication/357205948\\_Examining\\_the\\_Role\\_of\\_Motivation\\_and\\_Reward\\_in\\_Employees'\\_Job\\_Performance\\_through\\_Mediating\\_Effect\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_An\\_Empirical\\_Evidence](https://www.researchgate.net/publication/357205948_Examining_the_Role_of_Motivation_and_Reward_in_Employees'_Job_Performance_through_Mediating_Effect_of_Job_Satisfaction_An_Empirical_Evidence)
- Minh, L. T. (2020). *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*. Management Science Letters.
- <http://growingscience.com/beta/msl/3999-the-influence-of-organizational-commitment-on-employees-job-performance-the-mediating-role-of-job-satisfaction.html>
- Marcel , K., Lars G., T., y Floortje E. (2022). *Job performance in healthcare: a systematic review*. BMC Health Services Research.
- <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07357-5>.
- Luna, O., Ronald, C., y Andrade, F. (2019). *Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador*. Científica de la Universidad de Cienfuegos.
- <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-327.pdf>
- Pereira, J. L. (2019). *Clima organizacional para el desempeño laboral*. Repositorio institucional Universidad de América.
- <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7510/1/278356-2019-II-GTH.pdf>
- Pradoto, H., Siswoyo, H., y Wahyuningsih, H. (2021). *The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home*. National Library of Medicine.
- <https://content.iospress.com/download/work/wor210678?id=work%2Fwor210678>.
- Seminario Mendoza, C.D.S. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral*

- de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional –Piura 2021.* [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67285/Seminaro\\_MCDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67285/Seminaro_MCDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Brunet, L. (Eds.). (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.  
[corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf](http://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf)
- González, M. T. (Eds.). (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Pearson Educación. S. A.  
<https://cafge.files.wordpress.com/2014/11/organizacion-y-gestion-de-centros-escolares-dimensiones-y-procesos.pdf>
- Veliz, A. (2022). *Reflexión crítica sobre la administración del desempeño laboral*. Tecno Humanismo.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510624>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (9 ed)*. McGraW-Hill.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y.C., y Barrera, M. (2009). *Modelo de intervención en clima organizacional*. International Journal of Psychological Research.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/Internationaljournalofpsychologicalresearch/2009/vol2/no2/4.pdf>
- Santillan, K.y Saavedra, R. (2022). *Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín– Perú*. Revista Científica Multidisciplinar.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227>
- Geraldo, L. A., Soria, J. J., Rosello, M. J., y Buendia, K. M. (2020). *Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica*. Apuntes Universitarios.  
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/561/654>
- Calcina, Y. (2013). *El Clima Institucional y su Incidencia en el desempeño laboral*

de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. Comuni@cción.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract)

Trávez Cantuña, J.P. y Domínguez Altamirano, D.I. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27434>

Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). *Management and organizational climate in adult education in Chile.* Revista Actualidades Investigativas en Educación.

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci_abstract)

Chirinos, Y., Meriño, V. H., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista EAN.

<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>

López Neira, A.A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil.* [Tesis postgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Universidad Politécnica Salesiana.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Quiñonez Barrueta, B.E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco, 2019.* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco]. Repositorio unheval.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5359/PAGS00129Q68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pastor Guillen, A.A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e*

- hidrocarburos, Lima 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima]. Repositorio USIL.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>
- Palacios Molina, D.L. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios\\_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Solano Reátegui, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano\\_rs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Ruiz Gomez, N.E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui EsSalud, Lambayeque - Perú, 2019*. [Tesis de postgrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio UP.  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López Urbina, J. D. C. (2021). *Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81687/L%c3%b3pez\\_UJDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81687/L%c3%b3pez_UJDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). *Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company*. Información Tecnológica.  
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Moreiro, R. D. G., García, D. A., Mendoza, N. M., Vázquez, P. M. M., y Abascal, I.

- E. C. (2023). *Estrategia de intervención para la mejora del clima organizacional en centros diagnósticos integrales venezolanas*. Revista Científica de la Universidad Cienfuegos.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3997/3915>
- Pariona, R., Rivero, Z., Gonzales, R. y Hinojosa, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana*. Revista Venezolana de Gerencia.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/29066223020.pdf>
- Pradhan, S., Agrawal, S., y Nigam, S. (2022). *Abusive supervision and coping strategies among indian professionals*. ScienceDirect.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389622000982?via%3Dihub>
- Barrientos-Báez, A., y Caldevilla-Domínguez, D. (2022). *Comunicación en los programas de referenciación y fidelización de clientes*. Revista Venezolana De Gerencia.  
file:///C:/Users/ECORREA/Downloads/Dialnet-ComunicacionEnLosProgramasDeReferenciacionYFideliz-8890822.pdf
- Wiradendi Wolor, C., Rachma Dania, R. F., Suherdi, S., Nurkin, A., y Ardiansyah, A. (2022). *Employee communication and employee engagement after covid-19 pandemic*. Universidad y Sociedad.  
file:///C:/Users/ECORREA/Downloads/UniversidadySociedad.pdf
- Karaca, G., Tanova, C., y Gokmenoglu, K. (2023). *How do shared values improve eudaimonic workplace well-being: Role of perceived justice and emotional exhaustion among nurses*. Journal of Health Organization and Management.  
file:///C:/Users/ECORREA/Downloads/KaracaTanovaGokmenoglu2022.pdf.
- Shanafelt, T., Trockel, M., Wang, H., Mayer, T., y Athey, L. (2022). *Assessing professional fulfillment and burnout among CEOs and other healthcare administrative leaders in the United States*. Journal of Healthcare Management.  
file:///C:/Users/ECORREA/Downloads/Assessing\_Professional\_Fulfillment\_and\_Burnout.4.pdf

- Hamour, H. M. J. A. (2023). *The effect of leadership styles on creative behavior: the mediating role of succession an applied study in jordanian medium and small companies*. International Journal of Professional Business Review.  
file:///C:/Users/ECORREA/Downloads/Dialnet-TheEffectOfLeadershipStylesOnCreativeBehavior-8955884.pdf
- Udin, U. (2023). *Linking transformational leadership to organizational learning culture and employee performance: the mediation-moderation model*. Journal of Professional Business Review.  
file:///C:/Users/ECORREA/Downloads/Linking\_Transformational\_Leadership\_to\_Organizatio.pdf
- Amaya-Castellanos, M. A., Morales-Ruan, M. D. C., Uribe-Carvajal, R., Jiménez-Aguilar, A., Salazar-Coronel, A. A., Martínez-Tapia, B., y Shamah-Levy, T. (2019). *Implementación de un modelo de capacitación multimedial para brindar orientación alimentaria a los beneficiarios de un programa de ayuda social en méxico*. Global Health Promotion.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1757975917751908>
- Chiavenato, I. (Eds.). (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* Mc Graw Hill.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Daza, A., Beltrán, L. D. J., y Silva, W. J. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe Colombiana*. Revista Facultad de Ciencias Económicas.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- Canales, A.M., Lopez, J.A., Napan, A.C. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA.  
file:///C:/Users/ECORREA/Downloads/Clima\_Organizacional\_y\_el\_Desempeno\_Laboral\_durant.pdf

Núñez, W. N., Babilonia, H., y de la Ossa Guerra, S. J. (2019). *Clima organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla*. Saber, ciencia y libertad.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>

Paz, M., González, W., y González, H. (2019). *Liderazgo organizacional para la optimización del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa GANICA C.A.* Revista Científica Saberes a Cielo Abierto

<https://investigacion.unesur.edu.ve/index.php/rsca/article/view/103/85>

Chaiña Quispemayta, M. E. (2022). *La influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera Mi Banco SA de la ciudad de Tacna, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2252/Chaina-Quispemayta-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

**Anexo 01:** Tabla de operacionalización de las variables.

**Título:** Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacion al	Félix et al. (2021) Define al clima como una cualidad relativamente persistente del ambiente interno de la empresa en la que los empleados perciben, influyen en su comportamiento y puede expresarse a través de los valores de la organización y un conjunto de características o actitudes.	Esta variable fue medida a través del cuestionario de clima organizacional, distribuido en 5 dimensiones, que asume 5 indicadores, en la cual consta de 15 items, con escala de tipo Likert.	Realización Personal	Logros obtenidos	<p style="text-align: center;"><b>Ordinal</b></p> (1) Definitivamente no (2) Probablemente no (3) Indeciso (4) Probablemente si (5) Definitivamente si
			Involucramiento Laboral	Cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores	
			Supervisión	Cantidad de supervisiones realizadas	
			Comunicación	Canales de comunicación usados para entregar información	

			Condiciones Laborales	Remuneración de la organización sobre la del mercado	
Desempeño Laboral	Sifuentes (2021) se refiere al cumplimiento de las funciones y metas establecidas por el colaborador y desarrolladas por los asociados, las cuales deben ser desarrolladas con eficacia y eficiencia	Esta variable fue medida a través del cuestionario de Desempeño laboral, distribuido en 4 dimensiones, que asume 4 indicadores, en la cual consta de 12 items, con escala de tipo Likert.	Motivación	Resistencia a asumir responsabilidades o aceptar nuevos proyectos	<b>Ordinal</b> (1) Definitivamente no (2) Probablemente no (3) Indeciso (4) Probablemente si (5) Definitivamente si
			Responsabilidad	Porcentaje de Tareas programadas alcanzadas	
			Liderazgo y Trabajo en Equipo	Reconocimiento sEntregados	
			Formación y desarrollo	Capacitaciones culminadas	

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE Clima organizacional

Fecha : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2023

**Instrucciones:** Por favor, lee cuidadosamente cada enunciado y marca con un aspa el espacio de la alternativa que mejor te describa, teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

- |                                  |                                |
|----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Significa: Definitivamente no | 2. Significa: Probablemente no |
| 3. Significa: Indeciso           | 4. Significa: Probablemente si |
| 5. Significa: Definitivamente si |                                |

**Género:**  M  F

**Edad:**  20-30  31-40  41-50  51 a+

**Tipo de personal:**

personal nombrado  1 personal contratado  2 personal de confianza  3

**Tiempo de servicio en años:**  <1  1-3  3-5  >5

N°	Ítems	Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Realización Personal</b>						
1	¿La empresa brinda buen clima organizacional?					
2	¿ Consideras que el clima organizacional impacta en la realización personal?					
3	¿Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa?					
<b>Dimensión: Involucramiento Laboral</b>						
4	¿La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella?					
5	¿Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación?					
6	¿Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones?					
<b>Dimensión: Supervisión</b>						

7	¿Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo?					
8	¿Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos?					
9	¿Consideras que la cantidad de supervisiones realizadas de los líderes impacta de manera positiva al clima organizacional?					
<b>Dimensión: Comunicación</b>						
10	¿Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional?					
11	¿Consideras que los canales de comunicación empleados por la empresa aseguran un buen clima organizacional?					
12	¿Consideras que el clima organizacional se ve influenciado de manera positiva por la comunicación y los canales utilizados?					
<b>Dimensión: Condiciones Laborales</b>						
13	¿Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral?					
14	¿Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones laborales y por ende en el clima organizacional?					
15	¿Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas?					

<b>PUNTUACIONES</b>	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
<b>Puntuación directa</b>					

Para la corrección, hay que tener en cuenta que:

- La puntuación total se obtiene sumando la puntuación obtenida en todos y cada uno de los ítems.
- La puntuación total mínima es 15 y la puntuación máxima es 75.
- La puntuación en cada dimensión se obtiene sumando la puntuación obtenida en los ítems correspondientes.

**Ítems de cada dimensión:**

- Realización personal (Ítems 1, 2, 3).
- Involucramiento laboral (ítems, 4, 5, 6).
- Supervisión (ítems 7, 8, 9).
- Comunicación (ítems 10, 11, 12).
- Condiciones laborales (ítems 13, 14, 15).

Para la interpretación de los resultados hay que tener en cuenta que las puntuaciones altas indican un alto nivel de clima organizacional, mientras que las bajas denotan un déficit en el clima organizacional.

## CUESTIONARIO DE Desempeño Laboral

Fecha : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2023

**Instrucciones:** Por favor, lee cuidadosamente cada enunciado y marca con un aspa el espacio de la alternativa que mejor te describa, teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Significa: Definitivamente no  
Probablemente no
2. Significa:  
3. Significa: Indeciso
4. Significa: Probablemente si
5. Significa: Definitivamente si

**Género:**  M  F

**Edad:**  20-30  31-40  41-50  51 a+

**Tipo de personal:**

personal nombrado  1 personal contratado  2 personal de confianza  3

**Tiempo de servicio en años:**  <1  1-3  3-5  >5

N°	Ítems	Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Motivación</b>						
1	¿Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de la motivación que siente el colaborador?					
2	¿Cree usted que el asumir nuevas responsabilidades influye de manera positiva en el desempeño laboral ?					
3	¿Usted se siente motivado por la empresa?					
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>						
4	¿Consideras que la responsabilidad es primordial e influye en tu desempeño laboral?					
5	¿Cree usted que el porcentaje de tareas realizadas influye en tu desempeño laboral?					
6	¿Cree usted que realiza de manera responsable sus funciones?					
<b>Dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo</b>						
7	¿ Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de un liderazgo y trabajo en equipo?					
8	¿Usted se siente reconocido por la empresa?					
9	¿Cree usted que si su trabajo es reconocido impacta de manera positiva en su desempeño laboral, influenciado por el liderazgo y trabajo en equipo?					
<b>Dimensión: Formación y desarrollo</b>						
10	¿Cree usted que los programas de capacitación impactan de manera positiva en el desempeño laboral?					
11	¿Cree usted que la formación y desarrollo de los colaboradores favorecen en el desempeño laboral?					
12	¿La empresa tiene un programa de capacitación?					

<b>PUNTUACIONES</b>	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
<b>Puntuación directa</b>				

Para la corrección, hay que tener en cuenta que:

- La puntuación total se obtiene sumando la puntuación obtenida en todos y cada uno de los ítems.
- La puntuación total mínima es 12 y la puntuación máxima es 60.
- La puntuación en cada dimensión se obtiene sumando la puntuación obtenida en los ítems correspondientes.

#### **Ítems de cada dimensión**

- Motivación (Ítems 1, 2, 3).
- Responsabilidad (Ítems 4, 5, 6).
- Liderazgo y trabajo en equipo (Ítems 7, 8, 9).
- Formación y desarrollo (Ítems 10, 11, 12).

Para la interpretación de los resultados hay que tener en cuenta que las puntuaciones altas indican un alto nivel de desempeño laboral, mientras que las bajas denotan un déficit en el desempeño laboral.

## Anexo 03: Validez por juicio de expertos

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Verenice Sánchez Peña

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023-1, Grupo 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Esther Sophía Correa Medina  
DNI N°42439210

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Verenice Sánchez Peña
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Maestra en Administración de Negocios - MBA
<b>Institución donde labora:</b>	P Y V CONTRATISTAS E.I.R.L
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima Organizacional
<b>Autor (a):</b>	Esther Correa Medina
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023
<b>Administración:</b>	Colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos
<b>Dimensiones:</b>	Realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales
<b>Confiabilidad:</b>	0,903
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1) Definitivamente no, (2) Probablemente no, (3) Indeciso, (4) Probablemente sí, (5) Definitivamente sí.
<b>Cantidad de ítems:</b>	15
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima Laboral elaborado por Esther Correa Medina en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

#### Definición de la variable:

Clima organizacional es la capacidad de influir por parte del ambiente de la organización sobre la motivación de los colaboradores, lo que permite no solo analizar en su conjunto a la organización, sino, sobre todo, tomar acciones de cara a la mejora del desempeño de los colaboradores y de la productividad laboral. (Felix et al. (2021))

#### Dimensión 1: Realización Personal

Definición de la dimensión:

es un crecimiento no solo profesional sino también personal referido a la adquisición de habilidades y competencias humanas del colaborador favorecerá las relaciones sociales en la organización. (Karaká (2023)),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros obtenidos	¿La empresa brinda buen clima organizacional?	4	4	4	
	¿ Consideras que el clima organizacional impacta en la realización personal?	4	4	4	
	¿Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa?	4	4	4	

#### Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Definición de la dimensión:

es un estado positivo relacionado con el trabajo caracterizado por energía, dedicación y entusiasmo. (Brito-Carrillo, 2020),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores	¿La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella?	4	4	4	
	¿Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones?	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

Definición de la dimensión:

está relacionada con la opinión de los colaboradores respecto a la forma como son monitoreados por sus superiores, lo que significa además la percepción acerca de cómo son orientados y acompañados en escenarios de posibles mejoras. De esta forma, se pretende mejorar el esfuerzo laboral. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de supervisiones realizadas	¿Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo?	4	4	4	
	¿Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos?	4	4	4	
	¿Consideras que la cantidad de supervisiones realizadas de los líderes impacta de manera positiva al clima organizacional?	4	4	4	

**Dimensión 4: Comunicación**

Definición de la dimensión:

señala que está relacionada con la apreciación que se tiene de esta respecto a los diversos niveles de relaciones en la organización. La información que se recibe en la organización ya sea como instrucciones o comentarios de mejora o logros personal, incide directamente en el funcionamiento de la organización. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación usados para entregar información	¿Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional?	4	4	4	
	¿Consideras que los canales de comunicación empleados por la empresa aseguran un buen clima organizacional?	4	4	4	
	¿Consideras que el clima organizacional se ve influenciado de manera positiva por la comunicación y los canales utilizados?	4	4	4	

**Dimensión 5: Condiciones Laborales**

Definición de la dimensión:

Son aspectos tales como materiales, recursos económicos, sociales y psicológicos necesarios para la ejecución de actividades relacionadas con el esfuerzo de trabajo en la organización. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración de la organización sobre la del mercado	¿Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones	4	4	4	

	laborales y por ende en el clima organizacional?				
	¿Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas?	4	4	4	



**Verenice Sánchez Peña**  
DNI: 72523493

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Verenice Sánchez Peña

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023-1, Grupo 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Esther Sophía Correa Medina  
DNI N°42439210



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

#### Definición de la variable:

se refiere al cumplimiento de las funciones y metas establecidas por el colaborador y desarrolladas por los asociados, las cuales deben ser desarrolladas con eficacia y eficiencia. (Sifuentes (2021))

#### Dimensión 1: Motivación

Definición de la dimensión:

La motivación también se entiende como las razones por las que el colaborador lleva a cabo sus funciones; estas razones son de diverso tipo y constituyen un factor interno que tiene repercusión en las tareas que el trabajador realiza. (Chiavenato (2019)),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resistencia a asumir responsabilidades o aceptar nuevos proyectos	¿Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de la motivación que siente el colaborador?	4	4	4	
	¿Cree usted que el asumir nuevas responsabilidades influye de manera positiva en el desempeño laboral ?	4	4	4	
	¿Usted se siente motivado por la empresa?	4	4	4	

#### Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

la responsabilidad constituye un valor imprescindible al momento de evaluar competencias personales de cara a promoción y desarrollo del talento humano. ((Chiavenato (2019)),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Porcentaje de Tareas	¿Consideras que la responsabilidad es primordial e influye	4	4	4	

programadas alcanzadas	en tu desempeño laboral?				
	¿Cree usted que el porcentaje de tareas realizadas influye en tu desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que realiza de manera responsable sus funciones?	4	4	4	

### Dimensión 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo

Definición de la dimensión:

se conceptualiza como la capacidad que se tiene para ejercer influencia sobre el grupo y lograr objetivos comunes, partiendo de una comunicación efectiva. (Hamour (2023))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos Entregados	¿ Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de un liderazgo y trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Usted se siente reconocido por la empresa?	4	4	4	
	¿Cree usted que si su trabajo es reconocido impacta de manera positiva en su desempeño laboral, influenciado por el liderazgo y trabajo en equipo?	4	4	4	

### Dimensión 4: Formación y desarrollo

Definición de la dimensión:

Conjunto de actividades realizadas por los trabajadores encaminadas a atender y superar el sesgo que existe dentro de una institución entre la persona que anhela una empresa y su desarrollo personal. Amaya-Castellanos *et al.*, (2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones culminadas	¿Cree usted que los programas de capacitación impactan de manera positiva en el desempeño laboral?	4	4	4	

	¿Cree usted que la formación y desarrollo de los colaboradores favorecen en el desempeño laboral?	4	4	4	
	¿La empresa tiene un programa de capacitación?	4	4	4	



**Verenice Sánchez Peña**  
DNI: 72523493

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Nora Noelia Ugaz Montenegro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023-1, Grupo 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Esther Sophía Correa Medina  
DNI N°42439210

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Nora Noelia Ugaz Montenegro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Pedro Ruiz Gallo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima Organizacional
<b>Autor (a):</b>	Esther Correa Medina
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023
<b>Administración:</b>	Colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos
<b>Dimensiones:</b>	Realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales
<b>Confiabilidad:</b>	0,903
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1) Definitivamente no, (2) Probablemente no, (3) Indeciso, (4) Probablemente sí, (5) Definitivamente sí.
<b>Cantidad de ítems:</b>	15
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima Laboral elaborado por Esther Correa Medina en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

#### Definición de la variable:

Clima organizacional es la capacidad de influir por parte del ambiente de la organización sobre la motivación de los colaboradores, lo que permite no solo analizar en su conjunto a la organización, sino, sobre todo, tomar acciones de cara a la mejora del desempeño de los colaboradores y de la productividad laboral. (Felix et al. (2021))

#### Dimensión 1: Realización Personal

Definición de la dimensión:

es un crecimiento no solo profesional sino también personal referido a la adquisición de habilidades y competencias humanas del colaborador favorecerá las relaciones sociales en la organización. (Karaká (2023)),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros obtenidos	¿La empresa brinda buen clima organizacional?	4	4	4	
	¿ Consideras que el clima organizacional impacta en la realización personal?	4	4	4	
	¿Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa?	4	4	4	

#### Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Definición de la dimensión:

es un estado positivo relacionado con el trabajo caracterizado por energía, dedicación y entusiasmo. (Brito-Carrillo, 2020),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores	¿La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella?	4	4	4	
	¿Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones?	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

Definición de la dimensión:

está relacionada con la opinión de los colaboradores respecto a la forma como son monitoreados por sus superiores, lo que significa además la percepción acerca de cómo son orientados y acompañados en escenarios de posibles mejoras. De esta forma, se pretende mejorar el esfuerzo laboral. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de supervisiones realizadas	¿Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo?	4	4	4	
	¿Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos?	4	4	4	
	¿Consideras que la cantidad de supervisiones realizadas de los líderes impacta de manera positiva al clima organizacional?	4	4	4	

**Dimensión 4: Comunicación**

Definición de la dimensión:

señala que está relacionada con la apreciación que se tiene de esta respecto a los diversos niveles de relaciones en la organización. La información que se recibe en la organización ya sea como instrucciones o comentarios de mejora o logros personal, incide directamente en el funcionamiento de la organización. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación usados para entregar información	¿Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional?	4	4	4	
	¿Consideras que los canales de comunicación empleados por la empresa aseguran un buen clima organizacional?	4	4	4	
	¿Consideras que el clima organizacional se ve influenciado de manera positiva por la comunicación y los canales utilizados?	4	4	4	

**Dimensión 5: Condiciones Laborales**

Definición de la dimensión:

Son aspectos tales como materiales, recursos económicos, sociales y psicológicos necesarios para la ejecución de actividades relacionadas con el esfuerzo de trabajo en la organización. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración de la organización sobre la del mercado	¿Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones	4	4	4	

	laborales y por ende en el clima organizacional?				
	¿Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas?	4	4	4	



**Nora Noelia Ugaz Montenegro**  
DNI: **16410639**

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Nora Noelia Ugaz Montenegro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023-1, Grupo 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Esther Sophía Correa Medina  
DNI N°42439210

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Nora Noelia Ugaz Montenegro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Pedro Ruiz Gallo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Desempeño Laboral
<b>Autor (a):</b>	Esther Correa Medina
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023
<b>Administración:</b>	Colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos
<b>Dimensiones:</b>	Motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo.
<b>Confiabilidad:</b>	0,903
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1) Definitivamente no, (2) Probablemente no, (3) Indeciso, (4) Probablemente sí, (5) Definitivamente sí.
<b>Cantidad de ítems:</b>	12
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Esther Correa Medina en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral**

#### **Definición de la variable:**

se refiere al cumplimiento de las funciones y metas establecidas por el colaborador y desarrolladas por los asociados, las cuales deben ser desarrolladas con eficacia y eficiencia. (Sifuentes (2021))

#### **Dimensión 1: Motivación**

Definición de la dimensión:

La motivación también se entiende como las razones por las que el colaborador lleva a cabo sus funciones; estas razones son de diverso tipo y constituyen un factor interno que tiene repercusión en las tareas que el trabajador realiza. (Chiavenato (2019)).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Resistencia a asumir responsabilidades o aceptar nuevos proyectos	¿Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de la motivación que siente el colaborador?	4	4	4	
	¿Cree usted que el asumir nuevas responsabilidades influye de manera positiva en el desempeño laboral ?	4	4	4	
	¿Usted se siente motivado por la empresa?	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Responsabilidad**

Definición de la dimensión:

la responsabilidad constituye un valor imprescindible al momento de evaluar competencias personales de cara a promoción y desarrollo del talento humano. ((Chiavenato (2019)).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Porcentaje de Tareas programadas alcanzadas	¿Consideras que la responsabilidad es primordial e influye en tu desempeño laboral?	4	4	4	

	¿Cree usted que el porcentaje de tareas realizadas influye en tu desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que realiza de manera responsable sus funciones?	4	4	4	

### Dimensión 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo

Definición de la dimensión:

se conceptualiza como la capacidad que se tiene para ejercer influencia sobre el grupo y lograr objetivos comunes, partiendo de una comunicación efectiva. (Hamour (2023))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos Entregados	¿ Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de un liderazgo y trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Usted se siente reconocido por la empresa?	4	4	4	
	¿Cree usted que si su trabajo es reconocido impacta de manera positiva en su desempeño laboral, influenciado por el liderazgo y trabajo en equipo?	4	4	4	

### Dimensión 4: Formación y desarrollo

Definición de la dimensión:

Conjunto de actividades realizadas por los trabajadores encaminadas a atender y superar el sesgo que existe dentro de una institución entre la persona que anhela una empresa y su desarrollo personal. Amaya-Castellanos *et al.*, (2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones culminadas	¿Cree usted que los programas de capacitación impactan de manera positiva en el desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que la formación y desarrollo de los	4	4	4	

	colaboradores favorecen en el desempeño laboral?				
	¿La empresa tiene un programa de capacitación?	4	4	4	



**Nora Noelia Ugaz Montenegro**  
DNI: **16410639**

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Elena Maruja Armas Castañeda

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023-1, Grupo 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Esther Sophía Correa Medina  
DNI N°42439210



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

#### Definición de la variable:

Clima organizacional es la capacidad de influir por parte del ambiente de la organización sobre la motivación de los colaboradores, lo que permite no solo analizar en su conjunto a la organización, sino, sobre todo, tomar acciones de cara a la mejora del desempeño de los colaboradores y de la productividad laboral. (Felix et al. (2021))

#### Dimensión 1: Realización Personal

Definición de la dimensión:

es un crecimiento no solo profesional sino también personal referido a la adquisición de habilidades y competencias humanas del colaborador favorecerá las relaciones sociales en la organización. (Karaká (2023)),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros obtenidos	¿La empresa brinda buen clima organizacional?	4	4	4	
	¿ Consideras que el clima organizacional impacta en la realización personal?	4	4	4	
	¿Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa?	4	4	4	

#### Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Definición de la dimensión:

es un estado positivo relacionado con el trabajo caracterizado por energía, dedicación y entusiasmo. (Brito-Carrillo, 2020),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores	¿La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella?	4	4	4	
	¿Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones?	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

Definición de la dimensión:

está relacionada con la opinión de los colaboradores respecto a la forma como son monitoreados por sus superiores, lo que significa además la percepción acerca de cómo son orientados y acompañados en escenarios de posibles mejoras. De esta forma, se pretende mejorar el esfuerzo laboral. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de supervisiones realizadas	¿Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo?	4	4	4	
	¿Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos?	4	4	4	
	¿Consideras que la cantidad de supervisiones realizadas de los líderes impacta de manera positiva al clima organizacional?	4	4	4	

**Dimensión 4: Comunicación**

Definición de la dimensión:

señala que está relacionada con la apreciación que se tiene de esta respecto a los diversos niveles de relaciones en la organización. La información que se recibe en la organización ya sea como instrucciones o comentarios de mejora o logros personal, incide directamente en el funcionamiento de la organización. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación usados para entregar información	¿Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional?	4	4	4	
	¿Consideras que los canales de comunicación empleados por la empresa aseguran un buen clima organizacional?	4	4	4	
	¿Consideras que el clima organizacional se ve influenciado de manera positiva por la comunicación y los canales utilizados?	4	4	4	

**Dimensión 5: Condiciones Laborales**

Definición de la dimensión:

Son aspectos tales como materiales, recursos económicos, sociales y psicológicos necesarios para la ejecución de actividades relacionadas con el esfuerzo de trabajo en la organización. (Felix et al. (2021))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración de la organización sobre la del mercado	¿Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones	4	4	4	

	laborales y por ende en el clima organizacional?				
	¿Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas?	4	4	4	



**Elena Maruja Armas Castañeda**  
DNI: 16680215

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Elena Maruja Armas Castañeda

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023-1, Grupo 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Esther Sophía Correa Medina  
DNI N°42439210



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral**

#### **Definición de la variable:**

se refiere al cumplimiento de las funciones y metas establecidas por el colaborador y desarrolladas por los asociados, las cuales deben ser desarrolladas con eficacia y eficiencia. (Sifuentes (2021))

#### **Dimensión 1: Motivación**

Definición de la dimensión:

La motivación también se entiende como las razones por las que el colaborador lleva a cabo sus funciones; estas razones son de diverso tipo y constituyen un factor interno que tiene repercusión en las tareas que el trabajador realiza. (Chiavenato (2019)).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Resistencia a asumir responsabilidades o aceptar nuevos proyectos	¿Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de la motivación que siente el colaborador?	4	4	4	
	¿Cree usted que el asumir nuevas responsabilidades influye de manera positiva en el desempeño laboral ?	4	4	4	
	¿Usted se siente motivado por la empresa?	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Responsabilidad**

Definición de la dimensión:

la responsabilidad constituye un valor imprescindible al momento de evaluar competencias personales de cara a promoción y desarrollo del talento humano. ((Chiavenato (2019)).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Porcentaje de Tareas programadas alcanzadas	¿Consideras que la responsabilidad es primordial e influye en tu desempeño laboral?	4	4	4	

	¿Cree usted que el porcentaje de tareas realizadas influye en tu desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que realiza de manera responsable sus funciones?	4	4	4	

### Dimensión 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo

Definición de la dimensión:

se conceptualiza como la capacidad que se tiene para ejercer influencia sobre el grupo y lograr objetivos comunes, partiendo de una comunicación efectiva. (Hamour (2023))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos Entregados	¿ Cree que un desempeño laboral exitoso es consecuencia de un liderazgo y trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Usted se siente reconocido por la empresa?	4	4	4	
	¿Cree usted que si su trabajo es reconocido impacta de manera positiva en su desempeño laboral, influenciado por el liderazgo y trabajo en equipo?	4	4	4	

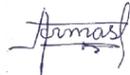
### Dimensión 4: Formación y desarrollo

Definición de la dimensión:

Conjunto de actividades realizadas por los trabajadores encaminadas a atender y superar el sesgo que existe dentro de una institución entre la persona que anhela una empresa y su desarrollo personal. Amaya-Castellanos *et al.*, (2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones culminadas	¿Cree usted que los programas de capacitación impactan de manera positiva en el desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que la formación y desarrollo de los	4	4	4	

	colaboradores favorecen en el desempeño laboral?				
	¿La empresa tiene un programa de capacitación?	4	4	4	



**Elena Maruja Armas Castañeda**  
DNI: 16680215



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa comercial de equipos médicos, Lima 2023", cuyo autor es CORREA MEDINA ESTHER SOPHIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO <b>DNI:</b> 09961475 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3188-3662	Firmado electrónicamente por: RJCONTRERASR el 09-08-2023 08:46:53

Código documento Trilce: TRI - 0620793