



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en
la empresa Opticentro medical S.A.C., Ate 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Carpio Wagner, Daniela Ivon (orcid.org/0000-0002-4270-3834)

Llovera Ore, Patricia Judith (orcid.org/0000-0002-1979-7916)

ASESOR:

Dr. Anderson Puyen, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0001-7627-3177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestro Dios que nos da la vida día a día, que nos ayuda a cumplir todos nuestros objetivos y sueños de ser grandes profesionales y lo más importante, de cuidarnos de todo el mal y a nuestra familia de cada uno de los investigadores que conforman este trabajo de investigación, que fueron el soporte motivacional de cada uno de nosotros, para de esta manera no perder las ganas de salir adelante y de crecer juntos.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por todas las bendiciones derramadas en todos estos años de vida en el que ha sido nuestra guía y fortaleza para no rendirnos. Agradecemos a nuestros padres por el apoyo que nos brindaron como estudiantes e hijas.

De la misma forma agradecemos al Dr. Víctor Leguía, por permitirnos obtener la información necesaria de su empresa y también a cada uno de los docentes que formaron parte de nuestro proceso de formación académica en las que me inculcaron valores, conocimientos y consejos que nos ayudaron a convertirnos en unas profesionales de éxito para la sociedad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA OPTICENTRO MEDICAL S.A.C., ATE 2023", cuyos autores son LLOVERA ORE PATRICIA JUDITH, CARPIO WAGNER DANIELA IVON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 17 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE DNI: 16498130 ORCID: 0000-0001-7627-3177	Firmado electrónicamente por: CANDERSONPU el28- 11-2023 14:53:19

Código documento Trilce: TRI - 0655496



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CARPIO WAGNER DANIELA IVON, LLOVERA ORE PATRICIA JUDITH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA OPTICENTRO MEDICAL S.A.C., ATE 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LLOVERA ORE PATRICIA JUDITH DNI: 62254611 ORCID: 0000-0002-1979-7916	Firmado electrónicamente por: PLLOVERA el 01-12-2023 23:39:02
CARPIO WAGNER DANIELA IVON DNI: 76352632 ORCID: 0000-0002-4270-3834	Firmado electrónicamente por: DCARPIOW el 01-12-2023 21:52:27

Código documento Trilce: INV - 1504709

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figura	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO:	4
III. MÉTODOLÓGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación:	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5. Procedimiento:	18
3.6. Método de análisis de datos:	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS:	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e instrumento de recopilación de datos.....	16
Tabla 2: Consolidado de expertos	17
Tabla 3. Fiabilidad del clima organizacional y desempeño laboral	17
Tabla 4. Fiabilidad de clima organizacional	18
Tabla 5. Fiabilidad de desempeño laboral.....	18
Tabla 6. Estadística descriptiva de la variable clima organizacional	21
Tabla 7. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral.....	22
Tabla 8. Estadística descriptiva de la dimensión relaciones interpersonales.....	23
Tabla 9. Estadística descriptiva de la dimensión motivación	24
Tabla 10. Estadística descriptiva de la dimensión liderazgo	25
Tabla 11. Estadística descriptiva de la dimensión toma de decisiones.....	26
Tabla 12. Prueba de normalidad de clima organizacional y desempeño laboral .	27
Tabla 13. Prueba de contrastación de hipótesis general entre el clima organizacional y desempeño laboral	28
Tabla 14. Prueba de hipótesis correlacional entre relaciones interpersonales y desempeño laboral.....	28
Tabla 15. Prueba de hipótesis correlacional entre motivación y desempeño laboral.	29
Tabla 16. Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo y desempeño laboral.	29
Tabla 17. Prueba de hipótesis correlacional entre toma de decisiones y desempeño laboral.	30
Tabla 18. Rango de decisión de Rho Spearman	7
Tabla 19. Niveles de Confiabilidad	8

Índice de figura

Figura 1. Representación gráfica del clima organizacional	21
Figura 2. Representación gráfica del desempeño laboral	22
Figura 3. Representación gráfica de relaciones interpersonales	23
Figura 4. Representación gráfica de motivación	24
Figura 5. Representación gráfica de liderazgo	25
Figura 6. Representación gráfica de toma de decisiones	26
Figura 7. Niveles de confiabilidad	10

RESUMEN

En el presente informe de investigación tiene como objetivo principal que se determine la relación entre la variable del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Opticentro medical S.A.C., asimismo dentro del estudio de análisis se utilizó una metodología de un enfoque cuantitativo que va hacer de tipo aplicada con un diseño no experimental además con un nivel transaccional– correlacional todo esto con el fin de que exista una significancia entre ambas variables, por otro lado según los resultados que se pudieron obtener donde se conformaron por una población de 25 colaboradores de la empresa en la que se recolecto los datos necesarios por medio de una encuesta, dicha encuesta fue pasada al programa estadístico SPSS en la que determino la confiabilidad de ambas variables con un.869 de igual manera se tuvo como resultado un Rho de Spearman de 0.537. Finalmente se concluyó que nuestras variables son de alta fiabilidad y nuestra hipótesis donde si existe una relación significativa en la empresa Opticentro medical S.A.C.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, relaciones interpersonales, motivación, liderazgo y toma de decisiones.

ABSTRACT

The main objective of this research report is to determine the relationship between the organizational climate variable and the work performance of the employees of the company Opticentro medical S.A.C. Likewise, within the analysis study, a quantitative approach methodology was used that It will be applied with a non-experimental design as well as with a transactional-correlational level, all of this in order for there to be a significance between both variables, on the other hand according to the results that could be obtained where they were made up of a population of 25 collaborators. of the company in which the necessary data was collected through a survey, said survey was passed to the SPSS statistical program in which the reliability of both variables was determined with a.869, in the same way, the result was a Spearman's Rho of 0.537. Finally, it was concluded that our variables are of high reliability and our hypothesis where there is a significant relationship in the company Opticentro medical S.A.C.

Keywords: Organizational climate, job performance, interpersonal relationships, motivation, leadership and decision making.

I. INTRODUCCIÓN:

Al transcurso de los tiempos han sido notorio las apariciones de nuevas empresas, ya sean pequeñas o grandes compañías, adaptándose al mercado y desarrollando sus propias estrategias para lograr el éxito. Sin embargo, éstas no prestaron mayor atención al área de “recursos humanos”, trayendo consigo una ruptura en el ambiente del entorno laboral y afectando el desempeño del colaborador.

A nivel internacional, en Guayaquil – Ecuador los jefes departamentales se preocupan en tener un buen ambiente laboral, mejorando el rendimiento de los empleados y aumentando la eficiencia para resolver conflictos. De López (2021) mencionó que los colaboradores ya vienen con ideas propias, donde se da a conocer la capacidad de poder trabajar en equipo dentro de su área. Asimismo, Flores y Martínez (2020), señalaron que dentro del desempeño laboral influyen mucho las habilidades, capacitaciones, supervisión, motivación, entre otras. Además, en muchas empresas el ambiente y rendimiento laboral son básicos para una organización, caso contrario, si no hay colaboración y comunicación entre ellos, podría ocasionar problemas internos.

A nivel nacional, Alvas (2018) demostró a través de entrevistas y cuestionarios que en el Perú si existe una crisis en el entorno laboral, que lamentablemente termina afectando a la productividad y desempeño de los colaboradores. Además, en el artículo Regiones (2018) resaltaron el valor que tiene un trabajador para la empresa y la comodidad que ellos deben sentir en su centro laboral, También, en el 2018 se realizó una encuesta por Aptitus, donde menciona que el 81% de la población consideraron primordial que es importante el clima laboral para un mejor desempeño como colaborador, es decir que, si su esfuerzo no es recompensado y reconocido, no podrá realizar un buen trabajo.

A nivel local, las empresas ópticas ubicadas en Ate Vitarte, muchos de los colaboradores indicaron trabajar en un buen clima laboral, mientras que en otros mencionaron tener dificultades al convivir entre compañeros. Con el pasar de los años, el entorno laboral se ha visto perjudicado, ya sea por los puestos de trabajo, sueldos imparciales, entre otros. Por ello, los jefes encargados, deberán implementar reuniones para poder identificar los problemas y así evitar conflictos pueda llegar a mayores. Además, Ortiz, et. Al. (2020), indicó que el rendimiento empresarial es un papel sumamente esencial, donde se muestran que, en las ópticas de Ate Vitarte, recomiendan realizar capacitaciones para si llegar a un orden con los colaboradores y armonía entre ellos.

Por otra parte, para este trabajo se formuló el problema general para dicha investigación: ¿Existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023? Con ello, también se plantearon los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023?, ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023?, ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023?.

La investigación será desarrollada mediante las siguientes justificaciones, como el aspecto teórico, teniendo el sustento de diversos autores que respaldan dicha investigación, cuya información será importante para tomar en cuenta en el ámbito profesional, garantizando un óptimo desempeño de los trabajadores, siendo base fundamental para realizar un buen trabajo en equipo.

La justificación práctica, para este estudio se constará de dos variables: Clima organizacional y desempeño laboral, para identificar las dificultades internas que presente la empresa, así emplear estrategias para un buen manejo de trabajo en equipo, alcanzando resultados favorables.

La justificación social, donde nos encargaremos de aportar investigaciones en base a capacitaciones, logrando conocer más sobre el colaborador, viendo la manera de poder solucionar cualquier conflicto que se presente, realizando encuestas o cuestionario, para así saber las opiniones tanto negativas y positivas, como constructivas.

La justificación metodológica, se recopilará información y datos necesarios para dicha investigación, esto siendo de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con diseño no experimental, el estudio será nivel transaccional - correlacional, con la finalidad de demostrar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

A continuación, se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Opticentro medical S.A.C. De igual forma se plasmó los objetivos específicos: Identificar la relación entre relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. Identificar la relación entre motivación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. Identificar la relación entre liderazgo con el

desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. Identificar la relación entre toma de decisiones con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023.

De acuerdo a ello se planteó la hipótesis genera: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. De igual manera se establecieron las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. Existe relación significativa entre motivación con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. Existe relación significativa entre liderazgo con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. Existe relación significativa entre toma de decisiones con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023.

II. MARCO TEÓRICO:

En el presente estudio de investigación mencionamos a nuestros antecedentes internacionales, donde el autor Albán (2020), en su tesis “Examina el impacto del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores del gobierno autónomo”, su finalidad fue de qué manera contribuye las variables de los trabajadores, en su metodología fue de enfoque cualitativo-cuantitativo, según resultado de la hipótesis donde se indicó una significancia $=0.05$ es a 15.51 lo cual se tomó la hipótesis alterna y su chi cuadrado es 40.288. Finalmente se dio a conocer que el clima empresarial y rendimiento laboral si inciden en los colaboradores

Alvis (2020), en su proyecto de tesis “la relación entre el clima laboral y el rendimiento en trabajadores de países latinoamericanos.”, su finalidad es definir la coherencia que existe entre las variables de los colaboradores, la metodología fue un documental de alcance descriptivo, según resultado obtenido donde se realizaron una revisión sistemática donde indicaron que se encontró relación del clima empresarial y el rendimiento de los colaboradores con los estudios de correlación de Pearson con 20% . Concluyendo se pudo determinar que los conflictos interpersonales a veces pueden ocasionar un mal clima, lo cual es importante que el ambiente interno sea agradable entre todos para así evitar bajos rendimientos.

Santamaría (2020), en su tesis se enfocó en la “Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados de la organización Datapro”, su finalidad fue identificar el clima empresarial afecto al rendimiento laboral en la organización, su método fue de enfoque cuantitativo-cualitativo y tipo descriptivo, explicativo. Según resultado que se obtuvo, se dio a conocer la correlación. significativa de 0.886 que es positiva. Finalmente se pudo concluir gracias a los resultados estadísticos el clima laboral y si se relacionaron las dimensiones con el rendimiento de la organización, lo cual se demostró que varones y damas se encuentran satisfechos en su área de trabajo.

Pino (2020), su tesis titulada “Analizó la influencia del clima organizacional en los empleados del Hospital Tipo B Huambalo”, su finalidad fue estudiar la influencia del ambiente empresarial y rendimiento de los empleados del Hospital, el método que utilizaron es de enfoque cuantitativo, de tipo empírica

y correlacional, de acuerdo con los resultados tras la prueba de Pearson donde se dio a conocer la relación de las variables de 0.452 que es positiva y media. En conclusión, llegaron a comprobar que se logró correlacionar y a la vez se identificó que los trabajadores se encuentran motivados en su centro de trabajo.

Segundo (2021), en su tesis “La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de administradores de una universidad privada”, donde su finalidad fue fijar si las variables tienen una relación de los administradores Universidad Privada, el método que utilizó es de tipo descriptiva y de nivel aplicado. Según los resultados, la población se conformó por 250 empleados y su muestra de 152 empleados, donde se aplicaron 24 preguntas, que utilizaron la escala de Likert, también en su hipótesis específica donde se tuvo como resultado una correlación de 0.834. En conclusión, gracias a los resultados se demostró que las variables tienen una relación significativa y que los empleados muestran una gran satisfacción en su área.

También tenemos los antecedentes nacionales; Chira (2023) en su investigación “Clima organizacional y rendimiento laboral del personal de salud de una clínica”, el objetivo fue definir las relaciones que hay entre sus variables mencionadas, siendo un proyecto de enfoque cuantitativo, los resultados que se obtuvieron según los correlativos son de 0.220 donde vino fue de positiva baja. En conclusión, los resultados mencionados donde se indicó que, si existe una correlación entre las variables, pero aún se debe manejar la comunicación entre los empleados, también incentivar al trabajador y se sienta involucrado para así poder alcanzar en conjunto los objetivos de la organización.

Chagraj, et al. (2020), en su proyecto de tesis donde se “Centraron en el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa lechera en Perú.”, su finalidad es identificar porque es importante el ambiente de trabajo en la empresa, su método fue descriptiva correlacional, tras los resultados que pudieron obtener con un correlativo de 0.511, donde indicaría que hay una relación positiva con las variables y las dimensiones en liderazgo con un correlativo de 0.373 con una influencia positiva con el rendimiento de los empleados. Se concluyó que las emociones en determinadas situaciones son fundamental y se identificó las dimensiones de dichas variables que si tuvieron una relación.

Gonzales (2020) en su proyecto de tesis “Clima laboral y rendimiento laboral de los servidores públicos Internas” como objetivo fue demostrar el propósito entre las variables y la relación que tiene cada una de ellas, su metodología es de enfoque cuantitativo, usando el instrumento escala de Likert. Según resultados donde se comprobó que la variable clima y sus dimensiones están completamente relacionadas entre con las de desempeño laboral. Lo que permite estos resultados cumplir con el objetivo de dicha investigación y que dicha empresa tiene un ambiente con armonía, se concluye que los empleados están a gustos y realizan sus actividades de la mejor forma, siempre pensando en el bienestar general de la organización.

Lipa (2020), en su investigación con título “Clima organizacional y desempeño laboral en Huachipa”, tuvo como finalidad señalar la coherencia de las variables para mostrar la importancia en la organización, su método es enfoque cuantitativo con diseño transversal. Según resultados obtuvieron una muestra de 85 empleados, también realizaron la prueba de Spearman con 0.772. donde el resultado fue muy significativo. Se concluye que en esta organización los miembros del equipo quienes laboran eficazmente están yendo por un buen camino, fomentado un trabajo colaborativo, a la vez tras el resultado que obtuvieron se dio a conocer que si había una relación entre las variables.

Montenegro (2021), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la sede principal de la oficina INPE”, su finalidad fue demostrar la coherencia entre la variable y así identificar si se está manejando un buen ambiente, la metodología que utilizaron es de enfoque cuantitativo y cualitativo. Según resultados se relacionaron positivamente con un $Rho = 0.692$, también dieron a conocer la dimensión y la relación que tienen con la variable donde según resultado de $Rho = 0.834$. Finalmente demostraron que las variables tienen una coherencia positiva y hay un buen ambiente laboral entre los colaboradores de la empresa.

Continuando con las definiciones de nuestras variables y cada una de las dimensiones.

Iglesias, et al. (2020) en su trabajo de investigación que es los estudios de clima organizacional: revisión integrativa, mencionaron que es la apreciación

conjunta de los subordinados sobre el ambiente laboral de la empresa.

También, las empresas en su mayoría se preocupan por construir un ambiente tranquilo, donde el equipo de trabajo se sienta cómodos para que realicen un buen trabajo. De igual forma se sabe que la comunicación es esencial en un ambiente de trabajo, para así poder tener buenos tratos con las personas, motivándolos a cada día mejorar, lo cual ayudan a poder construir un buen ambiente entre los personales.

Siguiendo con las dimensiones de clima organizacional, tenemos:

Manjarrez, et al. (2020), definieron a la motivación como un proceso psicológico, por lo que está relacionado con el impulso y las ganas de superación. Asimismo, es un estado de ánimo que siente una persona, siendo la empresa los encargados de mantener a sus colaboradores motivados, esto para un mejor desenvolvimiento dentro de su área de trabajo y logre obtener buenos resultados beneficiosos para dicha organización.

Además, existen muchas formas que una compañía puede hacer para mantener feliz a sus trabajadores, como, por ejemplo, darle días de descanso, remuneraciones u otros beneficios que incentiven al empleado a alcanzar las metas trazadas.

Flores (2021), resaltó que las relaciones interpersonales es pieza fundamental en la organización, ayudando que el ambiente del personal funcione y permita alcanza el éxito, esto gracias a las interacciones de forma respetuosa que los trabajadores entablan con una o más personas, donde se respetan las opiniones y punto de vista de todos, siendo importante para que los colaboradores puedan escuchar y ser escuchado y así no crear incomodidades.

El área de recursos humanos es base fundamental, donde el líder da feedbacks, establece comunicación constantemente, para lograr buenos resultados, trabajado todos por un mismo objetivo.

Holguín (2019), el liderazgo es un conjunto de habilidades el cual cumple con un rol importante en una empresa, influyendo en el comportamiento del colaborador. Para ello, es fundamental que el trabajador tenga la mejor actitud y se asegure que su entorno laboral sea positivo, ya que sin ello no se podrá desempeñar satisfactoriamente. Asimismo, el líder es quien establece las

metas, ayuda a sus compañeros, muestra solidaridad con todos e impulsa a su equipo de trabajo a luchar por los objetivos trazados. Esto para lograr buenos resultados que favorecen a la organización.

Como ultima dimensión según Laoyan (2022) mencionó que la toma de decisión es fundamental en un centro de trabajo para poder recopilar información, donde implica en involucrase tanto en un tema específico que se está tratando dentro la organización para luego escoger la mejor alternativa y tome una decisión final que beneficie a la organización. Si en caso realiza un mal trabajo puede ocasionar problemas tanto como en la empresa y los trabajadores.

La segunda variable es desempeño laboral y para informarnos más, tenemos a:

Nicolas (2022), manifiesta que la segunda variable es todo aquello relacionado con el rendimiento del colaborador, ya que en cada labor de su área demuestran sus actividades. Por tal razón siempre y cuando los trabajadores se encuentren motivados por lo que hacen y desenvuelven, pueden lograr los objetivos deseados en la empresa, desempeñándose satisfactoriamente en él.

El desempeño laboral se encuentra relacionado con respecto a la productividad que realiza el colaborador de tal manera que esta tiene una mayor influencia en cómo va desempeñando su rol en las diferentes áreas de la organización, de modo que la persona pueda entregar un trabajo tanto de alta calidad como eficiencia y eficacia con el fin de establecer las metas que se requieren.

Continuando con las dimensiones, Gómez (2019), mencionan que la habilidad con el transcurso de los tiempos, cada uno de nosotros va creciendo con habilidades diferentes, también en las competencias que pueden destacar y ser buenos, gracias a las características que se muestran van identificando en que son realmente buenos y así conocer tu ocupación.

Entonces la habilidad se puede demostrar en situaciones en las que se va a requerir y mientras sea bueno en lo que uno sabe hacer, ya que en muchas empresas cada uno de los colaboradores demuestra la capacidad que tienen en laborar dichas actividades y están distribuidos en cada área selectiva, de

forma que ellos puedan desarrollarse eficazmente.

También tenemos Nicolas (2022), quien señala que al conocer el puesto en el que desempeña, va implicar mucho lo que es el conocimiento viendo los deberes y responsabilidades de acuerdo a la labor que se desempeñe, demostrando lograr los objetivos en base a sus acciones y actividades realizadas.

De acuerdo sobre la importancia del conocimiento del puesto en cualquier labor. Es fundamental que los empleados conozcan claramente sus responsabilidades y deberes de acuerdo al cargo que desempeñan, para poder llevar a cabo las acciones y tareas necesarias para lograr los objetivos. Además, el conocimiento del puesto también permite a los empleados tener un sentido de dirección y propósito en lo laboral, mejorando la satisfacción y rendimientos de los empleados.

Asimismo, Santos, et al. (2019), Manifiesta que la personalidad es el comportamiento de cada persona, fijando los valores y roles que muestra el colaborador, ya que en el trascurso del tiempo se ha ido demostrando que, en base a las experiencias y aprendizajes, uno va mejorando para bien, lo cual aprender a escuchar las críticas constructivas ayuda mucho a uno y ayuda a mejorar la personalidad.

Estoy de acuerdo con la idea planteada en el artículo de que la personalidad de un individuo puede verse influenciado en los comportamientos, valores y roles de diferentes situaciones, incluyendo el ámbito académico. Los rasgos de personalidad y tras las experiencias de la vida pueda ver impactos significativos en la capacidad de los estudiantes en realizar actividades académicas. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que la personalidad es solo una de las muchas variables que pueden afectar el rendimiento académico, y que la interacción entre múltiples factores puede ser compleja y difícil de medir.

Con ultima dimensión tenemos a los autores Mora & Mariscal (2019), quienes mencionaron que las expectativas son aquellas que con el tiempo se va anticipando, lo cual ayuda a comprender porque muchos trabajadores, en ciertas circunstancias no se encuentran satisfechos con lo que realizan y esto llega a tener dificultades y un bajo rendimiento.

Es importantes que un colaborador tenga sus expectativas claras ante cualquier situación, ya que, si uno no se encuentra rindiendo eficazmente, pueda sufrir circunstancias donde no pueda demostrar sus capacidades y habilidades por un bajo rendimiento, entonces es importante que el colaborador tenga claro de lo que quiere y a donde desea llegar con sus acciones laborales.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de la investigación:

3.1.1. Enfoque

Nuestra investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se recopilaron y se analizaron datos numéricos, así obtener conclusiones y realizar generalizaciones sobre un fenómeno o problema de estudio. Para ello se siguió un orden, lo cual llevan consigo una serie de formularios, donde se va requiera preguntas que nos ayuden a poder solucionar la problemática, la definición de las variables, selección muestra representativa, la recopilación datos mediante cuestionarios, hacia los colaboradores.

Tapia (2020), indicó que el enfoque cuantitativo es una herramienta donde se utiliza para la recolección de datos, realizando diversas preguntas sobre el tema principal a un grupo de personas específicas para así probar la hipótesis establecida. Asimismo, mediante este método se podrá recopilar datos numéricos que servirán para la investigación.

3.1.2. Tipo

Nuestro estudio es de tipo aplicada porque va ayudar a poder determinar qué relación existe entre nuestras dos variables.

Según Álvarez (2020), menciona que la investigación de tipo aplicada tiene un fin o está orientada a la resolución de un problema determinado, ya sea una situación externa o interna, según el enfoque de tu investigación. También, se le conoce como algo no sistematizado, por lo que se centra en la búsqueda de soluciones inmediatas, para así encontrar respuestas a las diversas situaciones.

3.1.3. Nivel

Utilizamos el de nivel transversal es un enfoque de investigación utilizado en la recopilación y el análisis de datos porque se examinó una muestra de individuos, a través de estudios descriptivos, encuestas y estudios epidemiológicos para analizar la prevalencia de ciertos fenómenos.

Es de nivel correlacional porque buscamos determinar Si hay una relación entre las variables, es decir, si los cambios en una variable

se corresponden con cambios en la otra variable.

Vega et al. (2021) indicaron que este nivel también es conocido como corte transversal, lo cual es un método de recolección de datos sobre una población concreta o una muestra de estudio realizada. Además, está basada en diseño descriptivo o correlacional, dependiendo al tipo de proyecto en el que se está realizando.

3.1.4. Diseño

Es de diseño no experimental con nivel transversal – correlacional, donde se probó mediante encuestas aplicadas al objetivo de investigación, para así recopilar información necesaria para dicho estudio.

Arias & Covinos (2021) señalan que, en un enfoque de diseño no experimental, se lleva a cabo la observación de fenómenos en su entorno natural, donde no se cuenta con un control adecuado de las variables y la recopilación de datos puede ser complicada. Es importante destacar que en este tipo de estudio no se crean situaciones artificiales, sino que se analizan situaciones que ya están en curso:

3.2. Variables y Operacionalización

Este estudio fue cuantitativo, el cual está orientado por nuestras dos variables.

3.2.1. Clima organizacional

- **Definición conceptual:**

Según Sumba, et al. (2022) mencionaron que el ambiente en la organización es importante, ya que es importante el mantener un ambiente saludable, para que así los colaboradores realicen un buen trabajo, aumentando la productividad y generando resultados favorables en la organización. Asimismo, darle la importancia debida a la comodidad del trabajador, donde no tengan ningún problema con sus compañeros.

- **Definición operacional:**

Comprobando nuestra variable clima organizacional, se realizaron encuestas tras nuestras 4 dimensiones, donde se aplicó el instrumento,

lo cual presenta 8 indicadores que fueron medidos mediante métodos de encuesta, mediciones y cuestionarios usando nuestra escala ordinal de Likert (Suarez & Maggi, 2020)

Se ha aplicaron la encuesta a 25 empleados de la empresa Opticentro medical SAC, mostrando nuestras dimensiones:

Dimensiones: Relaciones interpersonales (3 ítems), motivación (3 ítems), liderazgo (2 ítems) y toma de decisiones (2 ítems).

Indicadores: Escucha activa, libertad de expresión, compromiso, remuneración, coordinar, estrategias, conocimiento y capacidad de análisis.

3.2.2. Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Racchumi (2022) enfatizaron que es parte fundamental para los colaboradores, por lo que es el rendimiento y desenvolvimiento que el colaborador refleja al momento de realizar sus actividades según su rol que le corresponde dentro de su organización. Asimismo, mediante este factor se podrá evaluar si el trabajador está cumpliendo correctamente con sus funciones.

- **Definición operacional:**

Se realizaron encuestas a través de nuestras 4 dimensiones, donde se aplicó el instrumento, lo cual presenta 8 indicadores que fueron medidos mediante métodos de encuesta, mediciones y cuestionarios usando nuestra escala ordinal de Likert (Suarez & Maggi, 2020)

Se ha aplicaron la encuesta a 25 colaboradores en la empresa Opticentro medical SAC, mostrando las siguientes:

Dimensiones: Habilidad (2 ítems), conocimiento, (2 ítems), personalidad (2 ítems) y expectativas (2 ítems).

Indicadores: Realización de trabajo, aporte de ideas, manejo de

equipos, capacitación, iniciativa, trabajo en equipo, sanciones y recompensa.

- **Escala de Medición:**

Se utilizó la escala Likert para medir que tan de acuerdo o en desacuerdo está el individuo respecto a un tema. Especificando, la evaluación se hará del 1 hasta el 5, desde totalmente de acuerdo hasta totalmente desacuerdo.

Suarez & Maggi (2020), indicó que la escala de Likert para recolección de datos, ayuda a evaluar aspectos como, las conductas, creencias, valores. Esto se aplica a las personas específicas, como por ejemplo para el número de población. Además, sus respuestas son cerradas como por ejemplo las opciones; de acuerdo, totalmente de acuerdo, neutro, desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Huayta & Huayanay (2021), indicaron que una población es un conjunto de grupos finitos o infinitos identificables en los que se identifica cada componente del estudio. Es finita y construida por colaboradores organizada por Opticentro Medical S.A.C. con un total de 25 trabajadores.

3.3.2. Criterios de selección:

Criterios de inclusión: Uso de estas herramientas se consideraron colaboradores que se ofrecieron como voluntarios.

Criterios de exclusión: Clientes de la empresa Opticentro Medical S.A.C fueron excluidos del instrumento aplicado.

3.3.3. Muestra

Huayta & Huayanay (2021), mencionaron que muestra es “subgrupo de población lo cual recolectan los datos representativos de un estudio, lo cual sirve para poder obtener resultados donde se interprete el análisis de la población.

Nuestra muestra fue de 25 empleados de la empresa Opticentro Medical S.A.C. Por lo tanto, la muestra será de manera censal.

3.3.4. Muestreo

El muestreo de nuestra investigación es de aleatorio simple, porque se seleccionó un grupo de individuos de nuestra población objetivo que son los trabajadores de Opticentro medical SAC.

Otzen & Manterola (2017), recopila información exhaustiva sobre todos los participantes que representan a la población, y luego se pueden seleccionar sin necesidad de aplicar pruebas o realizar cálculos estadísticos.

Astete (2022) indicó que este muestreo probabilístico es una parte o subconjunto de la muestra total de una investigación, en este caso los miembros de dicha muestra se elegirán al azar, es decir si se tiene 200 participantes en una investigación y la muestra es de 70, entonces ellos serán elegidos por pura casualidad.

3.3.5. Unidad de análisis

Para todos los colaboradores de Opticentro Medical SAC, en Ate 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó es una encuesta virtual donde se pudo requerir la información de cada uno de los empleados para este estudio de investigación.

Cisneros, et al. (2022), menciona que el uso de diversas técnicas es amplia la capacidad de exploración en un tema, como algunas de las técnicas observación participante o no participante: Estas técnicas permiten examinar un proceso específico de manera sistemática y organizada, ya sea involucrándose activamente en él y la entrevistas en profundidad: Estas involucran la interacción entre dos personas, donde

una de ellas comparte ideas, pensamientos o experiencias de manera más detallada

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue del cuestionario de Escala de Likert, lo cual contiene 5 escalas de medición y son 20 ítems, con el fin de obtener datos para este estudio de investigación, donde será de gran ayuda para concretar las inquietudes y opiniones que tengan los encuestados al respecto del clima laboral y desempeño donde se encuentran.

Bravo & Valenzuela (s.f), mencionaron que el cuestionario es una herramienta esencial para recopilar información de manera estructurada en estudios, investigaciones, encuestas o sondeos. Al igual que las pruebas de conocimiento, la elaboración de un cuestionario requiere un diseño meticuloso que garantice la precisión de la información recopilada

Tabla 1.

Técnica e instrumento de recopilación de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota: Elaboración propia

- **Validez**

Muñoz & Barraza (2019), mencionaron que la validación de instrumentos consiste corroborar si las investigaciones son válidas o presenta algún error en el proceso, para ello se debe evitar ciertas equivocaciones y aplicar toda información necesaria para tener mejores resultados y en el transcurso de la investigación no se vea interrumpida. Asimismo, a través de ello se podrá medir la variable que se quiere evaluar.

Para la verificación y validado de nuestro estudio será por tres

expertos de la escuela de administración con maestría y doctorado. Quien tendrá la opción de evaluar y analizar nuestro cuestionario donde se va obtener la aprobación (Ver anexo).

Tabla 2

Consolidado de expertos

Datos de Expertos	
Experto 1	Mg. Oscar Alberto Villarruel Esquivel
Experto 2	Mg. Mg. Liseth Malena Farro Ruiz
Experto 3	Mg. Marco Antonio Canda Menor

Nota: Elaboración Propia

- **Confiabilidad**

Para dicha investigación dimos a conocer la confiabilidad de nuestro cuestionario, empleando el Alfa Cronbach con la escala de valoración, de 0 a 1. Según Castellón & Castellón (2022), mencionaron que muestra el resultado de grado de medición que tiene el instrumento dando a conocer si es fiable o no.

Se empleó el Alfa de Cronbach por software SPSS versión 25, donde fueron aplicadas a 25 encuestados, siendo el total de los colaboradores de Opticentro Medical S.A.C., realizando también la encuesta por prueba piloto, continuando vemos los resultados que se obtuvieron.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad de Clima organizacional y Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	20

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo al resultado, se muestra en la tabla 3, se obtuvo como resultado 0,869, dando a conocer que nuestra confiabilidad es muy alta nuestro instrumento de variables aplicados a los colaboradores.

Continuando, de igual forma se dio a conocer la confiabilidad de cada una de nuestras variables.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad de Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	10

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo al resultado, que se muestra en la tabla 4, se obtuvo como resultado 0,811, dando a conocer que nuestra confiabilidad es muy alta de nuestro instrumento aplicados a los colaboradores.

Tabla 5

Estadísticos de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	10

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a resultado, que se muestra en la tabla 5, se obtuvo como resultado 0,746, dando a conocer que nuestra confiabilidad es muy alta de nuestro instrumento aplicados a los colaboradores.

3.5. Procedimiento:

Se elaboró 20 preguntas, utilizando la escala de tipo Likert, considerando la matriz operacional de ambas variables, con el fin de saber si el clima laboral se está beneficiando o perjudicando el desempeño de los empleados de Opticentro medical S.A.C. Respecto a la recolección de datos, se realizó con una encuesta de forma virtual, dándoles un aproximado de 25 a 30 minutos, por lo que se les pidió que analicen bien las preguntas y respondan con sinceridad.

Se procedió a pasar la información en la base de datos con el Excel, una vez ordenada, se trasladó al programa SPSS para así poder conocer el nivel de confiabilidad y validez, para identificar si se cumplió con dicho objetivo.

3.6. Método de análisis de datos:

Técnicas de análisis de datos (s.f). Son las más comunes en la investigación social a través de encuestas, aplicadas en el contexto de un diseño de investigación específico. A lo largo de este proceso de investigación, emplearemos estas técnicas, brindando una descripción detallada de su aplicación y comprensión.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Nuestro método es de análisis cuantitativo, porque se realizaron valores numéricos lo que nos va a permitir realizar las estadísticas descriptivas e inferenciales.

La estadística descriptiva dará a conocer la información según por deducción. Para Matos et al. (2020), menciona que la estadística descriptiva muestra la recolección, organización, ya sea por análisis e interpretación de un conjunto de datos.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Los datos obtenidos fueron que ayudaron a la investigación, mediante el resultado se supo si el proyecto de investigación es estadísticamente significativo o no, obteniendo la información de la población que son los colaboradores.

Vásquez & Ortiz (2022) definieron al análisis inferencial también esta herramienta de la estadística inferencial tiene el propósito de llegar a una conclusión a partir de un análisis de dicho estudio. Asimismo, desde la muestra correspondiente el investigador podrá obtener conocimientos basadas en estadísticas, es decir gracias a ello se podrá extender y conseguir mayor información a raíz de toda una población o muestra.

3.7. Aspectos éticos

Para nuestro estudio el cual se desarrolló bajo la autonomía y la libertad de expresión de cada uno de los colaboradores encuestados, donde no fueron sometidos a responder las preguntas bajo presión, maltrato, obligación, entre otros aspectos que puedan incomodarlos, fomentando un quiebre en las relaciones interpersonales.

Asimismo, las personas que fueron sometidas a las encuestas tenían el conocimiento respecto al propósito de este trabajo, que ciertamente beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores. Además, ellos tuvieron la decisión propia de brindarnos la información requerida, no se les pidió contestar a la fuerza, sino que sean completamente honestos al momento de la aplicación de la encuesta. También, se les dejó en claro que cada una de sus respuestas es anónima, por lo que nadie sabrá lo respondido por cada uno. Cabe resaltar que esta aplicación de recolección de datos se hizo con la intención de mejorar el ambiente laboral para que así no afecte el rendimiento de los empleados, además se cumplieron estrictamente con derechos autoría y se aplicó correctamente las normas APA.

IV. RESULTADOS:

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 6.

Estadística descriptiva de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	3	12,0	12,0	12,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

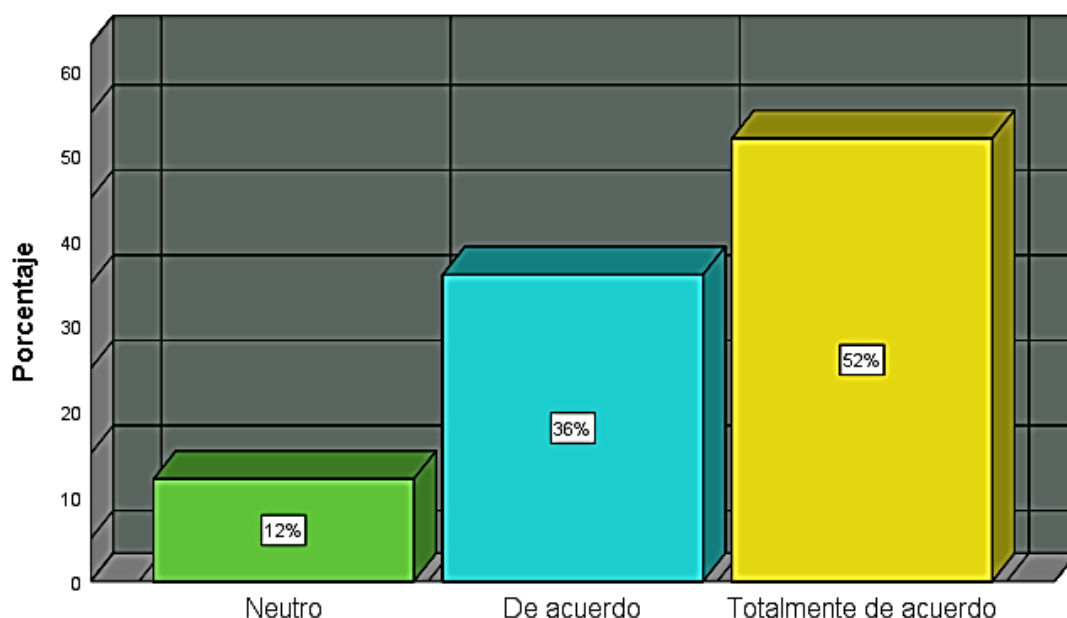


Figura 1. Representación gráfica del clima organizacional

Conforme con la tabla 6, de los 25 encuestados, el 52% indicaron que están “Totalmente de acuerdo” que corresponde a 13 colaboradores, así mismo el 36% menciona que están “De acuerdo” que son 9 colaboradores y por último 12% indicaron que es “Neutro” que son 3 colaboradores. Por esta razón los empleados manifestaron que hay buen clima organizacional aceptable, ya que con el tiempo fueron mejorando.

Tabla 7.

Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Totalmente de acuerdo	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

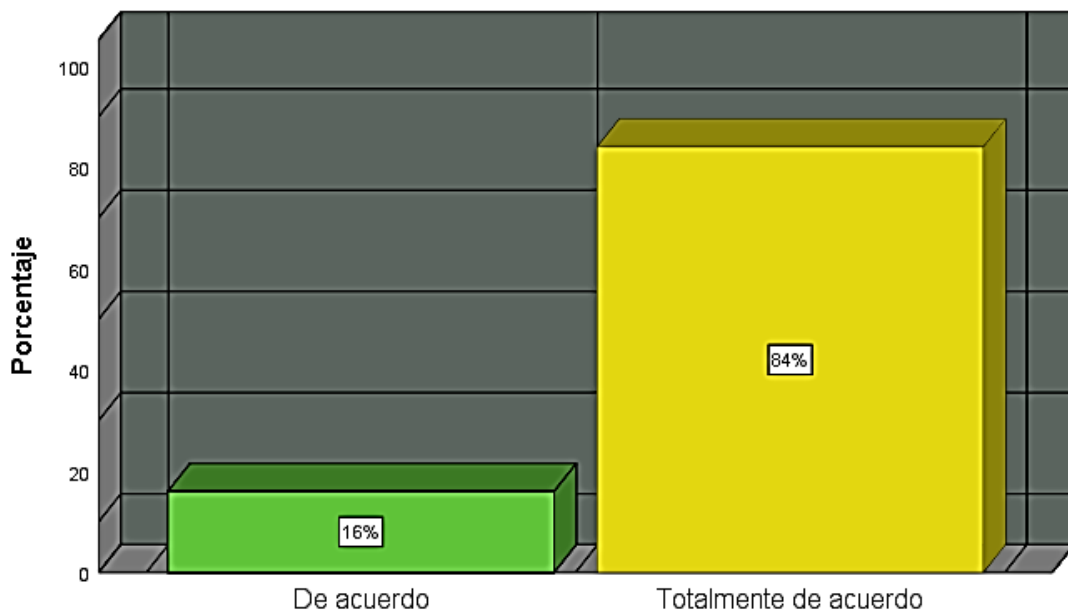


Figura 2. Representación gráfica del desempeño laboral

Conforme con la tabla 7, de los 25 encuestados, donde el 84% manifestaron que están “totalmente de acuerdo”, esto corresponde a 21 personas, mientras que el 16% manifestaron que están de acuerdo, correspondiente a 4 personas. Obteniendo que los empleados muestran un buen rendimiento dentro de su centro de trabajo.

Tabla 8.

Estadística descriptiva de la dimensión relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	1	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	24,0
	Totalmente de acuerdo	19	76,0	76,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

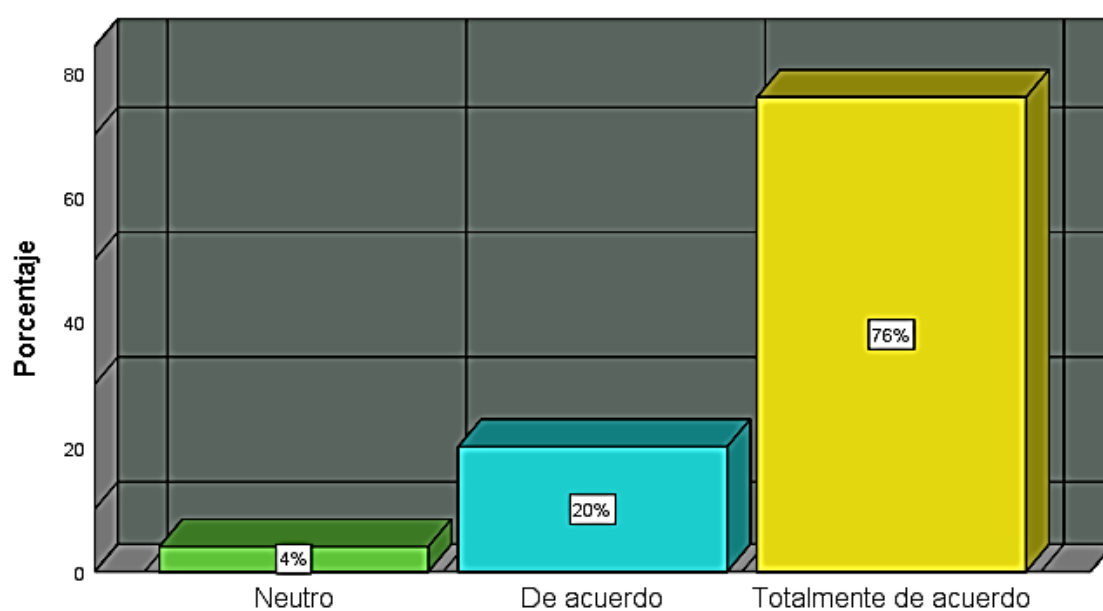


Figura 3. Representación gráfica de relaciones interpersonales

Conforme con la tabla 8, de los 100% de encuestados, el 76% que manifestaron que están totalmente de acuerdo, corresponde a 19 personas, el 20% están de acuerdo correspondiente a 5 persona y el 4% dieron una respuesta neutra que es 1 persona. Por esta razón, mediante los resultados, los colaboradores manifestaron que dentro de la empresa la relación interpersonal es buena.

Tabla 9.

Estadística descriptiva de la dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	5	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	12	48,0	48,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

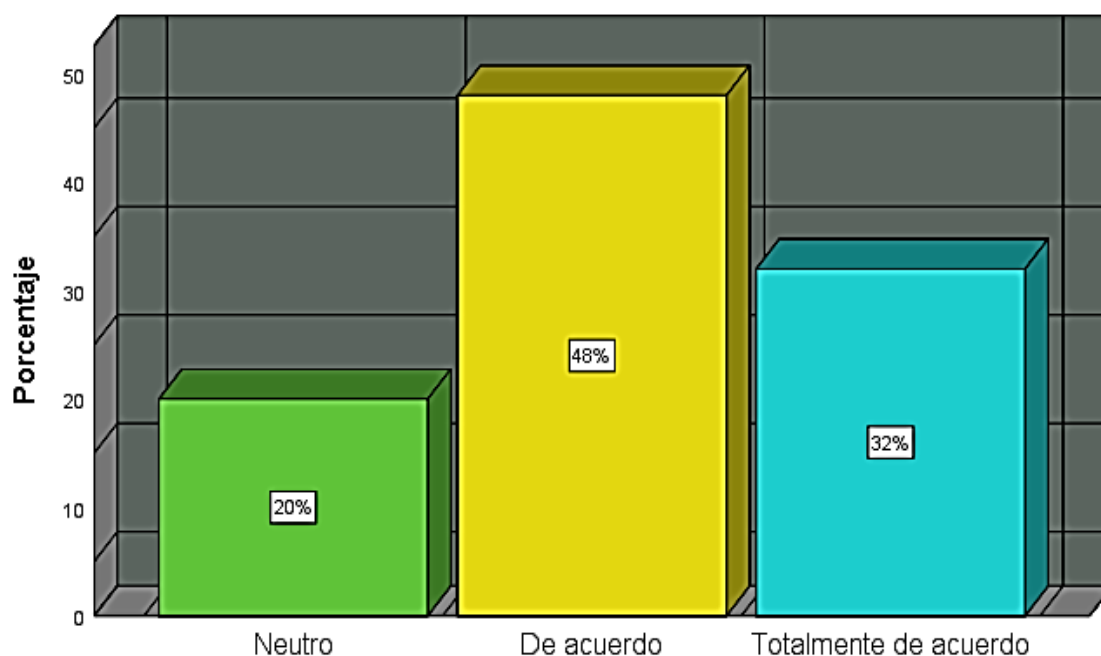


Figura 4. Representación gráfica de motivación

Conforme a la tabla 9, de los 25 colaboradores que fueron encuestados, el 48 % que son 12 trabajadores manifestaron que están de acuerdo, el 32% que son 8 trabajadores manifestaron que están totalmente de acuerdo y el 20% dieron la respuesta neutral, que son 5 personas. Por lo que se obtuvo que la motivación dentro organización deficiente.

Tabla 10.

Estadística descriptiva de la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	1	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

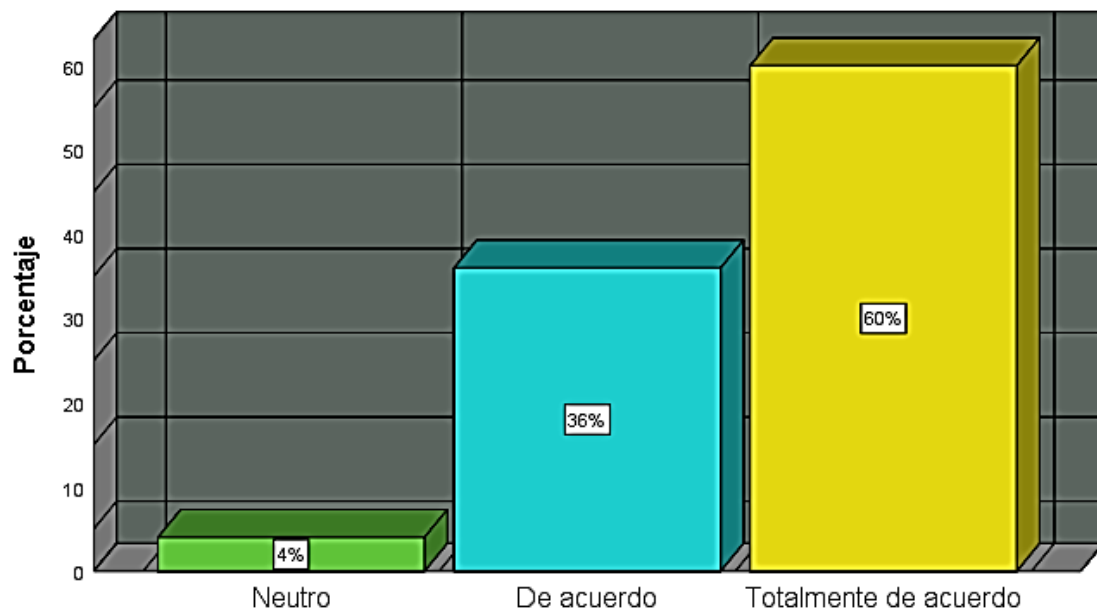


Figura 5. Representación gráfica de liderazgo

Conforme a la tabla 10, el 60% conformados por 15 trabajadores manifestaron estar totalmente de acuerdo, el 36% que conforman 9 colaboradores manifestaron están de acuerdo y el 4% que es 1 persona dio la respuesta neutral. Donde se puede percibir que el liderazgo dentro de la empresa se debe seguir reforzando para un buen desempeño del equipo laboral.

Tabla 11.

Estadística descriptiva de la dimensión toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Neutro	6	24,0	24,0	28,0
	De acuerdo	14	56,0	56,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

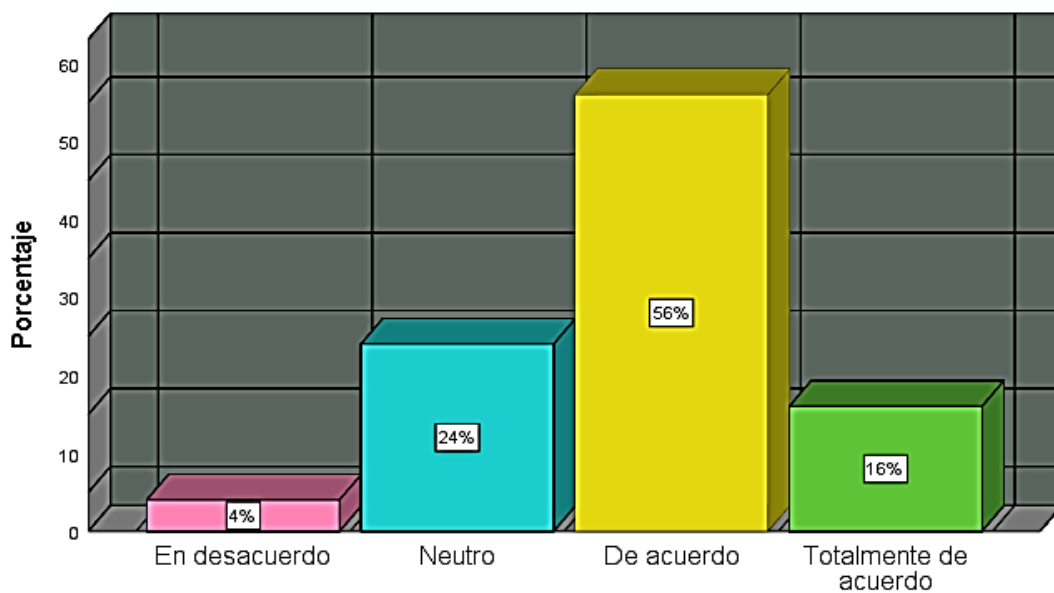


Figura 6. Representación gráfica de toma de decisiones

Conforme a la tabla 11, donde el 56% manifestó estar de acuerdo, esto representa a 14 colaboradores, el 24% que son 6 personas dieron una respuesta neutral, el 16% manifestaron estar totalmente de acuerdo, ellos conformados por 4 trabajadores y el 4% de los encuestados que es una 1 persona dio la respuesta que está en desacuerdo con la toma de decisiones dentro de la organización. Lo cual, representa una deficiencia para la empresa.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Se realiza esta prueba para poder identificar si los elementos tienen una distribución normal y poder mostrar que prueba de normalidad pertenece.

Hipótesis:

- H_0 : La muestra es normal.
- H_1 : La muestra no es normal.

Criterio de decisión:

- Si se acepta la H_0
- Se rechaza la H_0

Tabla 12.

Prueba de normalidad de clima organizacional y desempeño laboral

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,322	25	,000	,752	25	,000
Desempeño laboral	,506	25	,000	,445	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12 según resultado, donde se muestra un nivel de sig. ,000, que refiere es no paramétrica por ser menor al alfa (0.05), entonces no hay distribución normal en los datos obtenidos, lo cual aplicamos el Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

- Prueba de hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral

Tabla 13.

Prueba de contrastación de hipótesis general entre el clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, se observa que se encontró la relación entre las variables, donde se aplicó Rho, teniendo de resultado de 0.537, estimando que nuestras variables muestran una correlación positiva considerable en la empresa, lo cual se acepta la hipótesis alterna, lo cual indicamos que las variables son muy importantes.

- Prueba de hipótesis específica
 - Prueba de hipótesis específica de relaciones interpersonales y desempeño laboral

Tabla 14.

Prueba de hipótesis correlacional entre relaciones interpersonales y desempeño laboral.

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se observa que se encontró relación con la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral, con un coeficiente de 0.732, estimando según estudio que la correlación es positiva considerable y lo cual aceptamos la hipótesis alterna donde se indican que se encontró relación significativa.

- **Prueba de hipótesis específica de motivación y desempeño laboral**

Tabla 15.

Prueba de hipótesis correlacional entre motivación y desempeño laboral.

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, donde aplicamos Rho de Spearman, teniendo de resultado un coeficiente de 0.656, según estudio es positiva considerable, lo cual aceptamos la hipótesis alterna, se indica que hay una relación con la motivación de los colaboradores para q de esta forma se puedan desempeñar en su área específica.

- **Prueba de hipótesis específica de liderazgo y desempeño laboral**

Tabla 16.

Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo y desempeño laboral.

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,493*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	25	25
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,493*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	25	25

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se muestra en la tabla 16, donde aplicamos Rho de Spearman, teniendo de resultado un coeficiente de 0.493, según estudio muestra una correlación positiva media, lo cual aceptamos la hipótesis alterna, indicando que el liderazgo tiene una relación con la variable y es importante, ya que los trabajadores se pueden desempeñar adecuadamente, a la vez liderando un equipo en armonía

- **Prueba de hipótesis específica de toma de decisiones y desempeño laboral**

Tabla 17.

Prueba de hipótesis correlacional entre toma de decisiones y desempeño laboral.

			Toma de decisiones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la tabla 17, donde aplicamos Rho de Spearman, teniendo de resultado un coeficiente de 0.631, según estudio muestra una correlación positiva considerable, entonces aceptamos la hipótesis alterna, lo que indica que la toma de decisiones se relaciona con la variable y que es también importante para la organización para de esta manera cuando se encuentre un problema se pueda tomar una decisión y mejorar en los aspectos negativos que se puedan presentar.

V. DISCUSIÓN

Para este estudio nuestro objetivo general fue poder determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Opticentro SAC en Vitarte, 2023, según resultados de la tabla 13, se obtuvo un nivel de significancia de ,006, dando a conocer que nuestras variables tienen una relación directa en el distrito de Vitarte, lo cual teniendo una correlación positiva considerable ($\rho=0.537$). De tal forma los datos fueron comparados con Pino (2020), donde su objetivo fue estudiar la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los empleados del Hospital, que nos confirma que sus resultados tuvo sig, 0.000 a la vez ($\rho=0.452$) que es positiva media la relación entre sus variables, cuyos resultados se afirman que ambos tienen relación entre el clima y desempeño laboral, a pesar de ello, se encuentra una diferencia en sus niveles de correlación de las variables, por lo que nuestro estudio se obtuvo una correlación positiva considerable, por el contrario el antecedente tuvo una correlación positiva media. Así mismo, Iglesias, et al. (2020) en su estudio del clima empresarial revisión integrativa, mencionaron que es la apreciación conjunta de los empleados sobre el ambiente empresarial.

Continuando con los objetivos específicos, poder identificar si hay una relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral en los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C., en la tabla 14, se obtuvo un nivel de significancia de ,000, dando a conocer que, si hay una relación directa, lo cual teniendo una correlación considerable ($\rho=0.732$). Por lo contrario fueron comparados con la investigación de Albán (2020), que tuvo como objetivo saber de qué manera contribuye la dimensión con la variable de los trabajadores, que tuvo un nivel de sig. ,005, donde si hubo relación, también ($\rho=0.632$) que es positiva considerable, cuyos resultados se afirman que ambas tienen relación, a pesar de ello, se encuentre una igualdad en sus niveles de correlación, por lo que los dos estudios se obtuvo una correlación positiva considerable, pero en ρ nuestro resultado fue más alto. Lo cual Flores (2021), resaltó que las relaciones interpersonales es pieza fundamental dentro de una empresa, ayudando y permitiendo alcanzar el éxito, esto gracias a las interacciones de forma respetuosa que los trabajadores entablan con una o más personas, donde se respetan las opiniones y punto de vista de todos,

siendo importante para que los colaboradores puedan escuchar y ser escuchado y así no crear incomodidades.

De igual manera con el segundo objetivo, identificar la relación entre motivación con la segunda variable para la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023., en la tabla 15, se obtuvo un nivel de significancia de ,000, dando a conocer que, si hay una relación, según nuestro estadístico donde nos arrojó ($\rho=0.656$), según estudio muestra una correlación positiva considerable. De tal forma comparando en la investigación de Segundo (2021), como objetivo fue fijar si las variables tienen una relación de los administradores Universidad Privada, donde tuvo un nivel de sig. ,000 y su estadístico de ($\rho=0.834$), que es positiva fuerte, cuyos resultados se afirman que ambos tienen relación entre la motivación y desempeño laboral, a pesar de ello, se encuentra una diferencia en sus niveles de correlación de las variables, por lo que nuestro estudio se obtuvo una correlación positiva considerable, por el contrario el antecedente tuvo una correlación positiva alta. Así mismo, Manjarrez, et al. (2020), definieron a la motivación como un proceso psicológico, por lo que está relacionado con el impulso y las ganas de superación. Asimismo, es un estado de ánimo que siente una persona, siendo la empresa los encargados de mantener a sus colaboradores motivados, esto para un mejor desenvolvimiento dentro de su área de trabajo y logre obtener buenos resultados beneficiosos para dicha organización.

Siguiendo con el tercer objetivo específico, que es identificar la relación entre liderazgo con la segunda variable de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C, en la tabla 16, se obtuvo un nivel de significancia de ,012 donde indica que se encuentra una relación, también a través del estadístico donde nos arrojó ($\rho=0.493$) que es positiva media. De tal forma fueron comparados con la investigación de Chagray, et al. (2020), su finalidad es identificar porque es importante el ambiente de trabajo en la empresa, según los resultados con las dimensiones, su nivel de significancia .015 donde si hay una relación, también su ($\rho=0.373$) que es positiva media, a pesar de ello, se encuentre una igualdad en sus niveles de correlación, por lo que los dos estudios se obtuvo una correlación positiva media, pero en rho nuestro resultado fue más alto. También Holguin (2019), el liderazgo es un conjunto de habilidades el cual cumple con un rol importante en una empresa, influyendo

en el comportamiento del colaborador. Para ello, es fundamental que el trabajador tenga la mejor actitud y se asegure que su entorno laboral sea positivo, ya que sin ello no se podrá desempeñar satisfactoriamente. Asimismo, el líder es quien establece las metas, ayuda a sus compañeros, muestra solidaridad con todos e impulsa a su equipo de trabajo a luchar por los objetivos trazados.

Por último, con el cuarto objetivo específico, que es identificar la relación entre toma de decisiones con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023, en la tabla 17, se obtuvo un nivel de significancia de ,001, donde se dio a conocer que, si hay una relación, también a través del estadístico donde nos arrojó como resultado un coeficiente ($\rho=0.631$), teniendo una correlación positiva considerable. De tal forma fue comparado con la investigación de Montenegro (2021), su finalidad fue demostrar la coherencia entre la variable y así identificar si se está manejando un buen ambiente, según resultados su nivel de sig. ,001 que si había una relación, también tuvo como resultado de ($\rho=0.692$) siendo una correlación positiva considerable, se encontró una igualdad en sus niveles de correlación, por lo que los dos estudios se obtuvo una correlación positiva considerable, indicando que ambos estudios tuvieron una relación directa en sus objetivos. Según Laoyan (2022) mencionó que la toma de decisiones es una recopilación de información e implica involucrarse tanto en un tema específico que se está tratando dentro la organización para luego escoger la mejor alternativa y tome una decisión final que beneficie a la organización. Si en caso realiza un mal trabajo puede ocasionar problemas tanto como en la empresa y los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con relación al objetivo general, se determinó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Opticentro Medical SAC., Ate 2023, el cual se obtuvo un valor de significancia de 0,006 siendo < 0.05 , precisando de que existe una correlación positiva considerable, con un $Rho = 0.537$. Por tanto, se concluye que, si el clima organizacional está bien en el centro laboral, los trabajadores tendrán un mejor desempeño.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico, el valor obtenido de significancia <0.05 , precisando de que existe una correlación positiva considerable, teniendo su coeficiencia de $Rho = 0.732$, entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los colaboradores de Opticentro Medical SAC., Ate 2023; por lo que se concluye que el prestar atención a las relaciones interpersonales dentro de la organización es fundamental, puesto que los trabajadores podrán cumplir las metas, desde su esfuerzo y capacidad personal, y así lograr los objetivos dentro de la empresa.

Tercera: Se logró conocer que existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Opticentro Medical SAC., Ate 2023, con un nivel de significancia <0.05 , mostrando que existe una correlación positiva considerable, teniendo de resultado un coeficiente $Rho = 0.656$. Por lo que, se concluye que la motivación para los trabajadores en pieza principal, ya que sin ello no habrá un buen rendimiento laboral, afectando a la productividad y logro de objetivos.

Cuarta: Se determinó que existe relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de Opticentro Medical SAC., Ate 2023, con un nivel de significancia $0.012 > 0.05$, logrando la existencia de una correlación positiva considerable, obteniendo como resultado un coeficiente $Rho = 0.493$. Lo que se concluye, que la empresa debe tomarle mayor importancia y mejorar este punto, ya que todos los colaboradores deben impulsarse los unos a otros para el logro de las metas trazadas de la organización.

Quinta: Para el último objetivo, se conoció que existe relación entre la

toma de decisiones y desempeño laboral de los colaboradores de Opticentro Medical SAC., Ate 2023, con un nivel de significancia 0.01 siendo <0.05 , resultando que existe una correlación positiva considerable, obteniendo el coeficiente $Rho = 0.631$. Por lo que, se pudo concluir que la toma de decisiones se aplica de forma correcta ante una situación complicada en la empresa, esto con la finalidad de solucionarlo en el tiempo adecuado, para que no afecte el entorno laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Existe una correlación positiva considerable entre las variables en los colaboradores Opticentro Medical SAC., Ate 2023. Se sugiere que dentro de la empresa se debe fomentar un ambiente de apoyo y solidaridad entre los trabajadores, para que de esta manera trabajen en unión y en un entorno laboral favorable, logrando los objetivos planteados.

Segunda: Debido a que existe una correlación positiva considerable entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral, se recomienda darle la importancia a la empatía dentro de la empresa y mantener constantemente la comunicación entre trabajadores, es decir se debe priorizar la fluidez comunicativa, donde todos deben expresar su forma de pensar y sentir, para así solucionar algún tipo de problema o incomodidad que se presente en el camino.

Tercera: Se conoció una correlación positiva considerable entre la motivación y desempeño laboral, se sugiere que se debe fomentar el respeto e igualdad dentro de la organización, ya que los valores es pieza clave para la motivación personal y es necesario que el líder tenga estas cualidades. Asimismo, la empresa debe ofrecer recompensas por los resultados obtenidos, premiando el esfuerzo de sus colaboradores.

Cuarta: Puesto que se observó una correlación positiva considerable entre el liderazgo y desempeño laboral, se recomienda que los líderes deben hacer un seguimiento al desenvolvimiento de los trabajadores, fomentar la unión y ofrecer un buen trato a los empleados, ya que todos merecen ser tratados con respeto y así puedan sentirse valorados, luchando por un objetivo en común.

Quinta: Considerando que existe una correlación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los colaboradores de Opticentro Medical SAC., Ate 2023, se sugiere que los trabajadores deben enfocarse en el futuro y el logro de las metas trazadas, Asimismo, tomar en cuenta de los errores y mejorar constantemente, trabajando con calma y enfocarse en el desarrollo tanto personal como en equipo.

REFERENCIAS

- Albán (2020). "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE BAÑOS DE AGUA SANTA EN EL ÁREA DE OBRAS PÚBLICAS". Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31634/1/TESIS%20ELIANA%20ALBAN%20%202020%20final.pdf>
- Álvarez (2020). Clasificación de las investigaciones. Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvis (2020). LA RELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ADESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES ENTRE 2010 Y 2020 EN PAÍSES LATINOAMERICANOS. Recuperado de: <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2122/1/2020ZullyDanielaAlvisSilva.pdf>
- Arias & Covinos (2021). DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Recuperado de: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Astete (2022). NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Recuperado de: https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6534/253T20220125_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo & Valenzuela (s.f.), Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Recuperado de: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Castillón, et al. (2022). La rotación del personal y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91722/Castillon_DLCK-Castillon_DLCMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cisneros, et al. (2022), Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383508.pdf>
- Chagray et al. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, CASO: EMPRESA LECHERA PERUANA. RAMOS.* Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext
- Chira (2023). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALD DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE CHICLAYO.* Obtenido de: https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/ma991002938639307001
- Flores (2021). Importancia de las relaciones interpersonales en las organizaciones. Recuperado de: <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-las-relaciones-interpersonales-en-azizi-flores-guerra>
- Gómez (2019). *RASGOS Y DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.* Recuperado de: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v13n1/2661-6742-ree-13-01-00004.pdf>
- Gonzales (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS.* Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf>
- Holguín (2019). INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO DEL ÁREA COMERCIAL EN LA EMPRESA COBRA CHICLAYO 2018. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2502/1/TL_HolguinC_humaceroFiorella.pdf
- Huayta & Huayanay (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UN CEBA EN SANTIAGO DE*

- SURCO* – *LIMA*. Recuperado de:
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5e75845e-c2be-4f52-9d87-d210d43b4e5c/content>
- Iglesias, et al. (2020). *ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL: REVISIÓN INTEGRATIVA*. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601189&script=sci_arttext&lng=en
- Katz, et al. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Recuperado de:
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Lipa (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MYPE VOLTRAILER, HUACHIPA*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laoyan (2022). Blog Asana Toma de decisiones: definición, pasos, tipos y características. Recuperado de:
<https://asana.com/es/resources/decision-making-process>
- Manjarrez et al. (2020). *LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LOS HOTELES EN EL CANTÓN QUEVEDO, ECUADOR*. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Matos et al. (2020), ESTADÍSTICA DESCRIPTIVAY PROBABILIDAD PARA LAS CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN CON EL USO DELSPSS. Recuperado de:
<http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Montenegro (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE PRINCIPAL DE LA OFICINA REGIONAL NORTE INPE CHICLAYO – 2019*. Recupera de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7919/Fernandez%20Montenegro%2c%20Jorge%20Yovany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mora & Mariscal (2019). *CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL*. Recuperado de:

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Muñoz & Barraza (2019). ANALISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA METODOLOGÍA PARA PROYECTOS DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS. Recupera de:

<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/375/1/Mu%C3%B1ozChavezRaulRoberto%20MDGPI%202019.pdf>

Nicolas (2022). *SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL DISTRITO DE SULLANA – 2021*. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1

Pino et al. (2021). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL TIPO B HUAMBALO*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229774.pdf>

Racchumi, R. (2022). *GESTION DEL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ASESORES DE UN CALL CENTER EN LIMA 2020*. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82950/Torero_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santamaria (2020). *INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DATAPRO S.A.* Recuperado de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Santos et al. (2019). *LAS HABILIDADES BLANDAS COMPETENCIAS PARA EL NUEVO MILENIO*. Recuperado de:

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/view/3760/5951>

Segundo (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA*. Recuperado de:

<http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6780/TESIS%2>

[0SEGUNDO%20GENEBROSO%20SHEILLA%20SULLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sumba et al. (2022). *CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LSS MIPYMES EN ECUADOR.*

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>

Suarez y Maggi (2020). Escala de Likert en el nivel de conocimiento de Diablos tipo 2 en la provincia de Santa Elena). Recuperado de:

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8382>

Tapia (2020). UN ENFOQUE CUANTITATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/0cfb82a0-b0e4-46d0-8baa-e4d3b0ac0941>

Técnicas de análisis de datos (s.f). TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS PARA INVESTIGADORES SOCIALES. Recuperado de:

<https://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tecnica.PDF>

Vásquez & Ortiz (2022). Estadística inferencial en la lógica de la investigación científica. Recuperado de:

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10542>

Vega et al. (2021). Estudios transversales. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230805312021000100179

ANEXOS.

ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Clima organizacional	Según Sumba, et al. (2022) mencionaron que el clima organización es pilar en toda organización, ya que es importante el mantener un ambiente saludable, para que así los colaboradores realicen un buen trabajo, aumentando la productividad y generando resultados favorables en la organización.	Fue medida por dimensiones como relaciones interpersonales, motivación, liderazgo y toma de decisiones, utilizando como método la encuesta, la medición y el cuestionario que fue de tipo escala de Likert a los colaboradores de la empresa Opticentro Medical S.A.C.	Relaciones interpersonales	Escucha activa	1-2	Ordinal en escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutro (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Libertad de expresión	3	
			Motivación	Compromiso	4-5	
				Remuneración	6	
			Liderazgo	Coordinar	7-8	
				Estrategias	9-10	
			Toma de decisiones	Conocimiento		
				Capacidad de análisis		

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Desempeño laboral	Racchumi & mercedes (2022) enfatizaron que el desempeño laboral es parte fundamental para los colaboradores, por lo que es el rendimiento y desenvolvimiento que el colaborador refleja al momento de realizar sus actividades según su rol que le corresponde dentro de su organización. Asimismo, mediante este factor se podrá evaluar si el trabajador está cumpliendo correctamente con sus funciones.	Fue medida por dimensiones como la habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas, usando como método la encuesta, la medición y el cuestionario que fue de tipo escala de Likert a los colaboradores de la empresa Opticentro Medical S.A.C.	Habilidad	Realización de trabajo	11	Ordinal en escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutro (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Aporte de ideas	12	
			Conocimiento	Manejo de equipos	13-14	
				Capacitación	15	
			Personalidad	Iniciativa	16-17	
				Trabajo en equipo	18	
			Expectativas	Sanciones	19	
				Recompensa	20	

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS

INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. Clima organizacional				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Relaciones interpersonales	Escucha activa	1	¿Escucho a mi compañero cuando está disgustado de algo?					
		2	¿En mi trabajo puedo expresarme libremente sin ningún problema?					
	Libertad de expresión	3	¿Mi opinión ante cualquier situación es considerada para las decisiones de la empresa?					
Motivación	Compromiso	4	¿Puedo controlar mi estrés cuando hay mucho trabajo?					
		5	¿Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo?					
	Remuneración	6	¿Mi esfuerzo en la empresa es recompensado con una remuneración?					
Liderazgo	Coordinar	7	¿Entre compañeros existe la buena comunicación y coordinación para resolver un tema en específico?					
	Estrategias	8	¿Mi jefe plantea estrategias inmediatas para resolver los conflictos?					
Toma de decisiones	Conocimiento	9	¿Mi opinión y conocimiento son tomadas en cuenta por mi jefe?					
	Capacidad de análisis	10	¿Existe discriminación al momento de una reunión para la toma de decisiones?					

V2. Desempeño laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N.º	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Habilidad	Realización de trabajo	11	¿Cumplo con mis funciones en la empresa?					
	Aporte de ideas	12	¿Suelo complementar con mi idea a algún tema a tratar?					
Conocimiento	Manejo de equipos	13	¿Poseo la capacidad de liderazgo?					
		14	¿Me gusta trabajar en equipo?					
	Capacitación	15	¿Considero que la empresa debe realizar capacitaciones con la finalidad de mejorar el entorno laboral?					
Personalidad	Iniciativa	16	¿Planteo propuestas que darán éxito a la empresa?					
	Trabajo en equipo	17	¿En la empresa todos nos apoyamos y luchamos por un objetivo en común?					
		18	¿Mi jefe tiene un trato parcial dentro de la empresa?					
Expectativas	Sanciones	19	¿Estoy de acuerdo con las sanciones que se les da a alguien que incumple con su labor?					
	Recompensa	20	¿Soy premiada cuando hago un buen trabajo?					

Muchas gracias

ANEXO 3. Consentimiento de información

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023

Investigador (a) (es): Carpio Wagner, Daniela Ivon y Llovera Ore, Patricia Judit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Opticentro medical S.A.C. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Opticentro medical S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se genera información novedosa sobre si relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023.”.

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 1 día y se realizará en el ambiente de modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los

datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Carpio Wagner, Daniela Ivon y Llovera Ore, Patricia Judit email Dcarpiow@ucvvirtual.edu.pe, pllovera@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Roger Armando Saldaña Bernal] email: rsaldanab02@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Victor Leguia Vilchez

Fecha y hora: 01/10/2023, 9pm

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

ANEXO 4. Autorización para ejecutar la investigación en la organización

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20513088753
Opticentro Medical SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Victor Leguia Vilchez	DNI: 09054812

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023.”.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos: Carpio Wagner, Daniela Ivon y Llovera Ore, Patricia	DNI: 76352632 62254611

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 01/06/2023-Ate



Firma y sello:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 5: Validación de juicio de expertos

5.1. Evaluador de juicio de experto:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Oscar Alberto Villarruel Esquivel
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

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)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Carpio Wagner, Daniela Ivón Llovera Oré, Patricia Judith
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Villa vitarte
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional

Según Sumba, Moreno & Villafuerte (2022) mencionaron que el clima organización es pilar en toda organización, ya que es importante el mantener un ambiente saludable, para que así los colaboradores realicen un buen trabajo, aumentando la productividad y generando resultados favorables en la organización. Asimismo, darle la importancia debida a la comodidad del trabajador, donde no tengan ningún problema con sus compañeros o líder, esto para que su desempeño, fidelidad y compromiso con la empresa sea su prioridad.

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Racchumi (2022) enfatizaron que el desempeño laboral es parte fundamental para los colaboradores, por lo que es el rendimiento y desenvolvimiento que el colaborador refleja al momento de realizar sus actividades según su rol que le corresponde dentro de su organización. Asimismo, mediante este factor se podrá evaluar si el trabajador está cumpliendo correctamente con sus funciones.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Relaciones interpersonales- Motivación- Liderazgo- Toma de	Se preocupan por construir un ambiente tranquilo, donde el equipo de trabajo se sienta cómodos para que realicen un buen trabajo. Asimismo, la comunicación, la toma de decisiones, la motivación y el liderazgo, son factores que ayudan a construir un buen clima organizacional
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad- Conocimiento- Personalidad- Expectativas	El desempeño laboral es todo aquello relacionado con el rendimiento del colaborador, ya que en cada labor de su área demuestran sus actividades. Por tal razón siempre y cuando los trabajadores se encuentren motivados por lo que hacen y desenvuelven, pueden lograr los objetivos deseados en la empresa, desempeñándose satisfactoriamente en él.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023, elaborado por Carpio Wagner, Daniela Ivón y Llovera Oré, Patricia Judith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	1-2	4	4	4	
Liberta de expresión	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	4-5	4	4	4	
Remuneración	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinar	7	4	4	4	
Estrategias	8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	9	4	4	4	
Capacidad de análisis	10	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realización de trabajo	11	4	4	4	
Aporte de ideas	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Conocimiento

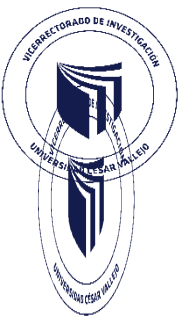
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo de equipos	13-14	4	4	4	
Capacitación	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Personalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	16	4	4	4	
Trabajo en equipo	17-18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Expectativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------



Sanciones	19	4	4	4	
Recompensas	20	4	4	4	



.....

MBA, Oscar Alberto Villarruel Esquivel
DNI N° 09980913

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al

5.2. Evaluador de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. Liseth Malena Farro Ruiz
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

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)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Carpio Wagner, Daniela Ivón Llovera Oré, Patricia Judith
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Villa vitarte
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Clima organizacional

Según Sumba, Moreno & Villafuerte (2022) mencionaron que el clima organización es pilar en toda organización, ya que es importante el mantener un ambiente saludable, para que así los colaboradores realicen un buen trabajo, aumentando la productividad y generando resultados favorables en la organización. Asimismo, darle la importancia debida a la comodidad del trabajador, donde no tengan ningún problema con sus compañeros o líder, esto para que su desempeño, fidelidad y compromiso con la empresa sea su prioridad.

- Variable 2:** Desempeño laboral

Racchumi (2022) enfatizaron que el desempeño laboral es parte fundamental para los colaboradores, por lo que es el rendimiento y desenvolvimiento que el colaborador refleja al momento de realizar sus actividades según su rol que le corresponde dentro de su organización. Asimismo, mediante este factor se podrá evaluar si el trabajador está cumpliendo correctamente con sus funciones.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Motivación - Liderazgo - Toma de 	<p>Se preocupan por construir un ambiente tranquilo, donde el equipo de trabajo se sienta cómodos para que realicen un buen trabajo. Asimismo, la comunicación, la toma de decisiones, la motivación y el liderazgo, son factores que ayudan a construir un buen clima organizacional</p>
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad - Conocimiento - Personalidad - Expectativas 	<p>El desempeño laboral es todo aquello relacionado con el rendimiento del colaborador, ya que en cada labor de su área demuestran sus actividades. Por tal razón siempre y cuando los trabajadores se encuentren motivados por lo que hacen y desenvuelven, pueden lograr los objetivos deseados en la empresa, desempeñándose satisfactoriamente en él.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023, elaborado por Carpio Wagner, Daniela Ivón y Llovera Oré, Patricia Judith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	1-2	4	4	4	
Liberta de expresión	3	3	3	3	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	4-5	4	4	4	
Remuneración	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinar	7	3	4	4	
Estrategias	8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	9	4	4	4	
Capacidad de análisis	10	3	3	3	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realización de trabajo	11	4	4	4	
Aporte de ideas	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo de equipos	13-14	4	4	4	
Capacitación	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Personalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	16	3	3	3	
Trabajo en equipo	17-18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Expectativas



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sanciones	19	4	4	4	
Recompensas	20	3	3	3	

.....



Mg. Liseth Malena Farro Ruiz
DNI N° 45962909

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

5.3. Evaluador de juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Marco Antonio Candia Menor		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

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)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Carpio Wagner, Daniela Ivón Llovera Oré, Patricia Judith
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Villa vitarte
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Clima organizacional

Según Sumba, Moreno & Villafuerte (2022) mencionaron que el clima organización es pilar en toda organización, ya que es importante el mantener un ambiente saludable, para que así los colaboradores realicen un buen trabajo, aumentando la productividad y generando resultados

favorables en la organización. Asimismo, darle la importancia debida a la comodidad del trabajador, donde no tengan ningún problema con sus compañeros o líder, esto para que su desempeño, fidelidad y compromiso con la empresa sea su prioridad.

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Racchumi (2022) enfatizaron que el desempeño laboral es parte fundamental para los colaboradores, por lo que es el rendimiento y desenvolvimiento que el colaborador refleja al momento de realizar sus actividades según su rol que le corresponde dentro de su organización. Asimismo, mediante este factor se podrá evaluar si el trabajador está cumpliendo correctamente con sus funciones.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Motivación - Liderazgo - Toma de decisiones 	Se preocupan por construir un ambiente tranquilo, donde el equipo de trabajo se sienta cómodos para que realicen un buen trabajo. Asimismo, la comunicación, la toma de decisiones, la motivación y el liderazgo, son factores que ayudan a construir un buen clima organizacional
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad - Conocimiento - Personalidad - Expectativas 	El desempeño laboral es todo aquello relacionado con el rendimiento del colaborador, ya que en cada labor de su área demuestran sus actividades. Por tal razón siempre y cuando los trabajadores se encuentren motivados por lo que hacen y desenvuelven, pueden lograr los objetivos deseados en la empresa, desempeñándose satisfactoriamente en él.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Opticentro medical S.A.C. Ate Vitarte 2023, elaborado por Carpio Wagner, Daniela Ivón y Llovera Oré, Patricia Judith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los Items según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El Item se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El Item no es claro.
	2. Bajo Nivel	El Item 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 Item.
	4. Alto nivel	El Item es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El Item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El Item no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El Item tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El Item tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El Item se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El Item es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El Item puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El Item tiene alguna relevancia, pero otro Item puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El Item es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El Item es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

+
+

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	1-2	4	4	4	
Libertad de expresión	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	4-5	4	4	4	
Remuneración	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinar	7	4	4	4	
Estrategias	8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	9	4	4	4	
Capacidad de análisis	10	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realización de trabajo	11	4	4	4	
Aporte de ideas	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo de equipos	13-14	4	4	4	
Capacitación	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Personalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	16	4	4	4	
Trabajo en equipo	17-18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Expectativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sanciones	19	4	4	4	
Recompensas	20	4	4	4	



.....
 (Dr. Marco Antonio Candia Menor)
 DNI N° 10050551

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 6. Escala de valoración de Rho Spearman

Tabla 18. Rango de decisión de Rho Spearman

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

Fuente: Hernández & Fernández

ANEXO 7. Escala de valoración de Rho Spearman

Tabla 19. Niveles de Confiabilidad

RANGO	Confiabilidad
0.81 - 1	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Media
0,21 - 0,40	Baja
0 - 0,20	Muy Baja

Fuente: Castellón & Castellón (2022),

ANEXO 8. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Para dicha investigación dimos a conocer la confiabilidad de nuestros

instrumentos, empleando el coeficiente del Alfa Cronbach, considerando la escala de valoración, de 0 a 1. Por consiguiente, Castellón, K. & Castellón, M., (2022), mencionaron que la confiabilidad muestra el resultado de grado de medición que tiene el instrumento dando a conocer si es fiable o no dicho instrumento.

Lo cual se realizó la confiabilidad a nuestro estudio, empleando el Alfa de Cronbach en el análisis estadístico por software SPSS versión 25, donde fue aplicada a 25 encuestado, siendo el total de los colaboradores de Opticentro Medical S.A.C., realizando también la encuesta por la prueba piloto, donde se obtuvieron los resultados en las siguientes tablas

Tabla 5. Fiabilidad del clima organizacional y desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad de Clima organizacional y Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	20

Considerando nuestra variable de estudio de Clima organizacional y Desempeño laboral, dando a conocer que es de muy alta confiabilidad el instrumento.

Continuando, de igual forma se dio a conocer la confiabilidad de cada una de nuestras variables de clima organizacional y desempeño laboral.

Tabla 6. Fiabilidad de clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad de Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	10

Considerando nuestra variable de estudio de Clima organizacional, dando a conocer que es de muy alta confiabilidad el instrumento.

Tabla 7. Fiabilidad de desempeño laboral

Estadísticos de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	10

Considerando nuestra variable de estudio de Desempeño laboral, dando a conocer que es de alta confiabilidad el instrumento.

Escala de Alfa de Cronbach

Figura 7. Niveles de confiabilidad

Rango	Magnitud
,81 a 1 .00	Muy alta
,61 a 0 .80	Alta
,41 a 0 .60	Moderada
,21 a 0 .40	Baja
,01 a 0 .20	Muy baja

Fuente: Castellón & Castellón (2022)

ANEXO 9. Resultado de turnitin

Figura 8. Resultado de turnitin

tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5
2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4
3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	1	5	5	2	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4
7	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5
11	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4
12	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
13	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5
15	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
16	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4
17	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5
19	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	4	5	5	5
20	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
21	4	4	5	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5
22	4	4	5	2	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3
23	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	1. ¿Escucho a ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	2. ¿En mi traba...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	3. ¿Mi opinión ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	4. ¿Puedo cont...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	5. ¿Me siento s...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	6. ¿Mi esfuerzo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	7. ¿Entre comp...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	8. ¿Mi jefe plan...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	9. ¿Mi opinión ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	10. ¿Existe dis...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	11. ¿Cumpla c...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	12. ¿Suelo co...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	13. ¿Poseo la ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	14. ¿Me gusta ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	15. ¿Considero...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	16. ¿Planteo pr...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	17. ¿En la emp...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	18. ¿Mi jefe tie...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	19. ¿Estoy 4 c...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	un buen trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON