

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021

Mg. Juan Pio Flores Tang

Juanjpft1@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3217-1288>

Universidad Cesar Vallejo

Dr. José Manuel Delgado Bardales

jmdelgadob@ucvvirtual.edu

<https://orcid.org/0000-0001-6574-2759>

Scopus Author ID: 24070333700

Código Renacyt: P0050554

Universidad César Vallejo, Perú

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las características del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. La investigación fue revisión sistemática de artículos científicos, la población y muestra fueron nueve documentos, la técnica fue la revisión de bases de datos y revisión documentaria y el instrumento la matriz de recolección de datos de las investigaciones consultadas. Se concluye que mayoritariamente la población identifica un clima organizacional satisfactorio, teniendo posibilidades de obtener un ambiente que favorezca a las mismas instituciones. Se estableció que existe una influencia positiva de 0,692 del clima organizacional y el desempeño laboral, en la empresa Sedalib S.A, en el cual se debe mejorar las opciones de progresión laboral, y los jefes deben liderar y motivar a los colaboradores para que identifiquen con las metas y objetivos institucionales. El clima organizacional es el ambiente laboral de una institución y se refiere a la parte interna, ve las emociones de su equipo y está muy relacionada con la motivación. Mientras el desempeño laboral es un indicador de rendimiento laboral de los miembros del equipo

Palabras clave. *clima organizacional; desempeño laboral y propuesta*

Correspondencia: Juanjpft1@gmail.com

Artículo recibido: 15 junio 2022. Aceptado para publicación: 29 junio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2022) Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 634-647. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

Organizational climate in the work performance of the employees of the Iquitos Charitable Society, 2021

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the characteristics of the organizational climate in the work performance of the employees of the Iquitos Benevolent Society, 2021. The research was a systematic review of scientific articles, the population and sample were nine documents, the technique was the review of databases and documentary review and the instrument the data collection matrix of the consulted investigations. It is concluded that the majority of the population identifies a satisfactory organizational climate, having the possibility of obtaining an environment that favors the same institutions. It was established that there is a positive influence of 0.692 of the organizational climate and job performance, in the company Sedalib S.A, in which job progression options should be improved, and bosses should lead and motivate employees to identify with the institutional goals and objectives. The organizational climate is the work environment of an institution and refers to the internal part, sees the emotions of your team and is closely related to motivation. While job performance is an indicator of job performance of team members

Keywords. *organizational climate; work performance and proposal*

1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor clave en todas las instituciones, es decir nos muestra los niveles que tiene la organización en función a las interacciones laborales entre sus colaboradores, cuando es positivo genera un ambiente armónico tanto para los trabajadores como para la misma organización, sin embargo, si es negativo tiene consecuencias adversas que se traducen en pérdidas, gastos, conflictos, hasta la quiebra de la entidad. El clima organizacional como un conjunto de características que son medibles respecto al ambiente de trabajo percibida por los colaboradores que laboran en ese ambiente de trabajo y si es bueno o malo repercute en la motivación, los comportamientos, la productividad y rendimiento de los trabajadores. A nivel internacional y nacional existen muchas investigaciones sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, debido a que las variables se encuentran relacionadas entre sí, y en consecuencia se debe tener en cuenta los puntos más álgidos, por ello es necesario tener un ambiente adecuado para trabajar con calidad en un clima favorable, es decir este espacio amigable favorezca a un mejor rendimiento clima bueno mejor producción.

Al requerir un excelente desempeño laboral de los colaboradores para demostrar una aptitud de atención de calidad a través una conducta proactiva para el cumplimiento de sus obligaciones laborales de manera eficiente. Por otro lado, el clima organizacional es un proceso de interacción entre los empleados que tiene mucha relación con el comportamiento de los trabajadores, que se manifiesta en el ámbito interno y externo de las organizaciones incluyendo el comportamiento en sus propios hogares, y dependiendo de cómo se encuentra ciertas condiciones laborales y emocionales de los colaboradores contribuirá a mantener un clima laboral positivo o negativo, de ahí la importancia que las empresas deben hacer esfuerzos desde los directivos que deben ser líderes, estrategias que conduzcan al recurso humano a un trabajo motivado, trabajo en equipo, con una comunicación eficaz entre los miembros de la organización.

Asimismo, **Aldaz et al,(2022)** señala que el clima organizacional es garantizar un adecuado ambiente laboral para que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral en las empresas, por lo tanto los ejecutivos deben orientar sus decisiones en procurar se mantenga un buen clima organizacional, libre de conflictos internos que pueda ser un obstáculo para el rendimiento laboral producto de un ambiente toxico. Según la estudiado por **Chanca Guerra,(2021)** es necesario para lograr una relación significativa

entre los trabajadores y la empresa debe existir un buen clima organizacional que garantice un trabajo armónico que favorezcan al cumplimiento de metas y obtener resultados positivos. A cerca del desempeño laboral Pashanasi et al, (2021) al referirse al desempeño laboral y al clima organizacional menciona que tanto el trabajo en equipo relacionado a la eficiencia y al logro de objetivos es un factor clave para un mejor rendimiento de los trabajadores. Por ello los trabajadores que laboran en un buen clima organizacional es vital para logra un mejor desempeño en sus funciones y para lograr esta condición se tiene en cuenta el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación y el compromiso asumido, la identidad con la organización, que se traduce en los resultados de un clima organizacional adecuado para un mejor rendimiento laboral (Sumba et al ,2022)

En ese contexto del clima organizacional un estudio realizado en la India, donde se tiene mucho en cuenta el comportamiento de los trabajadores está ligado a los valores y creencias de cada miembro de la organización que se desenvuelven de manera cotidiana y los comportamientos de los trabajadores pueden beneficiar o perjudicar a la empresa, para evitar efectos adversos se debe aplicar un buen sistema de gestión que permita garantizar un buen desempeño laboral con sus dimensiones de trabajo autodirigido, faceta financiera, interrelación con compañeros, facetas disponibilidad de recursos, y la faceta de conveniencia, con la finalidad que el trabajador se sienta conforme con su trabajo y mejore su desempeño laboral (González y Morales, 2020), en el concepto de clima organizacional según datos históricos emerge desde los años 60 señalados por Liker y Mcgregor quienes toman interés que los directivos promuevan que sus trabajadores desarrollen sus labores de manera eficaz y eficiente depende de un buen clima organizacional como parte un elementos atmosféricos y específicos que se desarrollan dentro de una organización (Dávila et al.2021).

En ese orden de ideas los miembros de una empresa determinan el clima organizacional que se exterioriza por las emociones de sus integrantes que pueden ser favorables o no, y esto repercute directamente al desempeño laboral de los colaboradores donde se hace necesario un buen liderazgo para promover interrelaciones armónicas que se correlaciona con un rendimiento laboral (Chagray Ameri et al,2020). Se afirma que para la medición del clima organizacional se tiene en cuenta a todos los miembros de la organización y como interactúan con los demás compañeros de trabajo en donde se

debe observar las conductas, su motivación y esto que implicancia tiene en el logro de los resultados planteados por las organizaciones.

Al respecto un estudio para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia administrativa de la empresa SEDALIB S.A , Trujillo, 2020, el diseño fue no experimental de nivel correlacional donde se aplicó un cuestionario con 32 preguntas y se realizó una encuesta a 24 trabajadores y como resultado se obtuvo que existe una influencia muy fuerte de 0,692 entre el clima organizacional y el desempeño laboral por lo que se muestra que la empresa debe promover oportunidades para el desarrollo profesional del personal de las distintas áreas de la empresa (Montoya et al ,2020).

Desde esta perspectiva Santillán y Saavedra (2021) al estudiar la percepción del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, el estudio fue descriptivo no experimental, la muestra estuvo integrado por 60 trabajadores, el instrumento fue Work Performance, la estadística básica sirvió para obtener los resultados del desempeño laboral y sus dimensiones fue percibida como moderado, y esto representa que los servidores perciben una gestión planificada que mejora las relaciones interpersonales en el trabajo en beneficio de la institución con su relación con los ciudadanos. En tal sentido Pariona et al,(2021) en cuanto al clima organizacional y el desempeño profesional del personal administrativo de una universidad pública del Perú, donde el objetivo fue determinar la relación entre las dos variables de estudio, la muestra fue de 202 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, el diseño no experimental, transversal, la técnica de procesamiento y análisis de datos fue descriptivo e inferencial , con la media aritmética , la desviación estándar la “t” de student y prueba de Pearson. Los resultados obtenidos mostraron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Por lo tanto Macías y Saltos (2020) para un eficiente funcionamiento del clima organizacional los empleados inciden en la productividad mientras el desempeño laboral influye en los resultados de la organización producto del rendimiento laboral de los colaboradores, el objeto del estudio fue el análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, para tal fin se realizó un diagnóstico situacional mediante la observación directa y se aplicó cuestionarios a los docentes de la carrera

de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí, en cuanto a los resultados recomendaron implementar un plan de mejora que tendrá un impacto positivo en la universidad.

Por otra parte Carrion et al, (2021) en su estudio determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local provincial de Mariscal Nieto, Moquegua, la investigación, fue aplicada, correlacional, transversal, la población fue de 239 trabajadores y con una muestra de 54 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario, se mostró una evidencia de una relación de $r=0,625$ directa entre desempeño laboral y la cultura organizacional, se concluye ante una mejor cultura organizacional corresponde un mejor desempeño laboral de los servidores municipales de la municipalidad de Mariscal Nieto.

También Vera et al, (2018) al estudiar la forma de socializar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de Cantón la Libertad, Perú, lo que significa que tanto el gobierno como las empresas están interesados en la mejora continua de sus procesos lo que implica que exista un buen clima laboral para lograr los resultados esperados, para ello se deben implementar políticas de valoración al personal para el servicio de calidad a ofertar a los clientes de las organizaciones.

También Pino et al. (2021) en su estudio de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, señala que es una investigación compleja y debe ser abordado de manera multidisciplinaria para su mejor comprensión, el objetivo fue de analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital tipo B, de la parroquia de Huambalo, provincia de Tangurahua, la metodología fue cuantitativa de tipo descriptivo y correlacional, los resultados demostraron que un 17% de participantes afirmaron que algunas veces hay comunicación interpersonal adecuada, el 10% señalaron que muy pocas veces, un 43% afirmaron que el clima laboral es adecuado para desarrollar sus actividades de manera eficiente, y 7% indico algunas veces y sobre los niveles de producción esta alineado a las políticas el 43% señalo cumplirlo casi siempre y un 7% siempre.

Por otro lado, el clima organizacional y el desempeño laboral del docente en las

instituciones educativas de nivel secundario en la UGEL de Huánuco, estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Los resultados mostrados establecido una relación moderada entre el clima organizacional, el ambiente docente, manejo de conflictos, relaciones sociales y equilibrio emocional con el desempeño del docente. (Palomino Hugo , 2020)

2. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS O MATERIALES Y METODOS

La investigación fue de enfoque descriptivo sobre la base de una revisión de artículos en revistas indexadas, las recolecciones de datos están orientadas a consolidar las teorías que sean útil para el desarrollo organizacional (Otero Ortega, (2018) el tipo de investigación fue básica descriptiva y el diseño no experimental. La población y muestra estuvo constituida por nueve artículos publicados en revistas indexadas. En la recolección de datos se elaboró el instrumento una matriz de recolección de datos.

La información recopilada, a través de la matriz permitió el análisis de información.

3. RESULTADOS, DISCUSION Y CONCLUSIONES

3.1 Resultados

El estudio del clima organización y el desempeño laboral, según Rojas Livia, (2019), señala que el estudio realizado fue correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo, la población fue de 234 servidores del sector salud perteneciente al Hospital Daniel Alcides Carrión, en la región Pasco, se utilizó una escala de clima organizacional y una hoja de desempeño, el análisis inferencial se aplicó el coeficiente de correlación r de Pearson, y los resultados obtenidos fue que el 83,3% equivalente a 195 colaboradores indicaron sobre el clima organizacional por mejorar y el 49.1%, (115 trabajadores)mostraron un desempeño laboral promedio. Así mismo, el clima organizacional está relacionado significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de salud, siendo $p \leq 0,000$, mientras que el desempeño laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la dimensión potencial humano ($p \leq 0,000$), diseño organizacional ($p \leq 0,002$), en conclusión, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal del Hospital Daniel Alcides Carrión.

También Bazalar et al , (2020) aplico los cuestionarios a 101 trabajadores para conocer su percepción sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, para la organización de los datos se utilizó el software versión 25, el cual permitió describir su comportamiento e inferir si existía una relación significativamente entre las variables o

eran independientes , para la cual se utilizó la prueba chicharrado, dado el carácter cualitativo de las variables.

Por otro lado Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, (2019) en su investigación descriptiva, no experimental transeccional sobre el desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA, cuyo metodología positivista, el instrumento fue el cuestionario con 26 ítems a escala de Likert , la muestra fue de 79 docentes y cinco directivos haciendo un total de 84 sujetos, lo hallazgos encontrados que los factores de desempeño son destacados en los directivos, no es lo mismo destacados en los docentes, se revelo un problema de comunicación interna que afecta al clima organizacional de los docentes debido a un defecto en la retroalimentación, se concluye para poder mejorar la frecuencia en los factores de desempeño docente se requiere de una mayor motivación a través de una buena comunicación en la organización para lograr un óptimo ambiente laboral .

También Fernando Irving & Mamani Palacios, (2021) en su estudio para desarrollar una aproximación teórica del desempeño laboral, desde sus inicios , modelo teórico y teoría de sus dimensiones, en el cual se respaldan en periodos secuenciales vinculadas a la motivación y rendimiento de los trabajadores, uno de los modelos teóricos sostiene que el buen uso del conocimiento que realiza el sujeto. El desempeño laboral como un conjunto de actividades y el actuar de los trabajadores que impacta con el propósito de la organización. Así mismo, sus dimensiones facilitan el rendimiento de las tareas, comportamientos contraproducentes y rendimiento laboral y la retención y contratación se orienta a contratar a los mejores empleados.

Asimismo, Iglesias et al, (2020) en estudio fundamenta que el clima organizacional en la actualidad es muy importante en todas las entidades por su incidencia en los procesos empresariales y psicológicos, como comunicacionales, la toma de decisiones y la solución de problemas , el aprendizaje la motivación, así como sus efectos en la eficiencia de la organización y la satisfacción de sus trabajadores. Se analizo la producción científica sobre el clima organizacional y para ello se aplicó el método de la revisión integrativa en banco de datos de revistas indexadas como BVS, Scielo, Lilasc, el cual fueron incluidos 26 artículos para análisis. Los resultados mostraron que 24 artículos fueron cuantitativos de diseños descriptivos, transversales y correlacionales uno mixto y uno cualitativo, y se concluye que el clima organizacional muestra la importancia y

efectividad de una gestión empresarial y también influye en la satisfacción de los clientes.

Además, Ponce y Gomez (2021) en su estudio de diseño no experimental transversal, respecto al clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral y donde para la recopilación de datos se utilizó cuestionario a través de las técnicas de la encuesta y como población de 35 personas, concluyendo que el clima organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral del personal de la empresa CHONEPAC, mostrando que los colaboradores presentan un buen desempeño laboral debido a su buena comunicación, motivación, reconocimiento profesional, satisfacción de sus necesidades, condiciones físicas buenas y manejo adecuado de conflictos. Según, (Blanco López et al., 2020) señala que el clima organizacional es un instrumento importante para el desarrollo de las organizaciones, esta investigación realizada en la Dirección Regional de educación de Heredia, en Costa Rica, el estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño ex post facto y transversal, descriptivo, la muestra probabilística (n= 657) conformada por docentes de inicial, primaria y secundaria, el instrumento como cuestionario para recolección de datos, los hallazgos muestran un adecuado clima organizacional según la óptica de los docentes, sin embargo los datos indican parámetros inferiores en comparación con otros pares, por lo tanto se recomienda el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la organización.

Por último, De la Cruz Lisset Ruth, (2021) en artículo para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud, Lima, 2017, el enfoque fue cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal, se utilizó la encuesta a 75 enfermeras del centro quirúrgico, la muestra no probabilística por conveniencia, como resultado se obtuvo un coeficiente de correlación en 0,708 entre ambas variables por lo tanto existe una relación estadísticamente positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

3.2. Discusión

El análisis previos permite mencionar a Olivera-Garay et al. (2021) en su resultado de su hipótesis general, muestra con evidencia estadística en cuanto el valor de Wald = 17,358 y un $p=0,000 < 0,05$ rechazando la H_0 , señalando que existen una incidencia significativa del clima organizacional de la empresa Cotton Life Lima 2021. Los resultados de la hipótesis especifican 2 demuestran que el puntaje de wald, de 7,354 es mayor de 4 siendo

el punto de corte para el modelo de análisis y reforzado por p-valor $0,000 < \alpha = 0,05$, que permiten rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de empresa Catton Life.

Por otra parte (Paredes Floril, 2021) al estudiar los elementos más relevantes de cadenas de supermercados en Ecuador, como la predisposición a la autorealización, la comunicación, las condiciones de involucramiento y supervisión son apreciados por los colaboradores para un mejor desempeño laboral producto de la mejora de los procesos, el coeficiente de Spearman no representa un valor trascendente $p=0,294$, con esto se demuestra que el desempeño laboral mejora si hay condiciones de trabajo favorables, la confiabilidad de los instrumentos de 0,970, y como hallazgo se resalta la importancia del clima organizacional para el desempeño laboral.

Además (Urbano Broncano, 2018) al respecto del clima organizacional en su dimensión de percepción global mostro que el clima organizacional es favorable (54%) seguido de medio (46%), pero no concuerda con los resultados encontrados por otros autores como Perez y Rivera (2015)

4. CONCLUSIONES

El clima organizacional se considera como un ambiente de trabajo adecuado que permite a los colaboradores de una entidad a desenvolverse en forma eficiente, eficaz y están relacionados con la motivación, las relaciones humanas es decir se evidencia una relación directa.

Los colaboradores afirman tener un clima organizacional satisfactorio, teniendo posibilidades de obtener un ambiente que favorezca a las mismas instituciones, como la existencia de una influencia positiva de 0,692 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la empresa Sedalib S.A de Trujillo, en el cual se debe mejorar las opciones de progresión laboral, y los jefes deben liderar y motivar a los colaboradores para que se identifiquen con las metas y objetivos institucionales.

El clima organizacional es el ambiente laboral de una institución y se refiere a la parte interna, y se vincula con las emociones de su equipo y está muy relacionada con la motivación. Mientras el desempeño laboral es un indicador de rendimiento laboral de los miembros del equipo. El clima organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral de los colaboradores que laboran en Comercial Chonepac y gozan de un clima

organizacional favorable producto de la implementación de una buena comunicación, motivación, reconocimiento y satisfacción de necesidades, es decir existe un 83% de personal de la institución Chonepac que se encuentran muy satisfechos laborando en la empresa, mantenimiento un buen desempeño laboral debido a su condiciones físicas y la oportuna resolución de conflictos.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldaz Quinto, Alexandra del Rocio, A. T. W. Y. (2022). *Clima organizacional y desempeño*. 2215, 1–12. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 2–7. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Bazalar Paz, M. Á., & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Blanco López, S., Cerdas Montano, V., & Garcia Martínez, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45, 1–17. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Carrion Fredes, Solime Olga, Morales Rocha, Jose Luis, Huanca Farias Jose Oscar, Serruto Medina, G. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto*. 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2223>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 1–9. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chanca Guerra, J. A. (2021). *Eficiencia del clima organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educacion Superior Tecnologico del Ejercito*. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/download/818/1340/3120
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E.

- (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De la Cruz Lisset Ruth, R. M. E. (2021). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de las enfermeras de un centro quirurgico de Essalud, Lima,2017*. 08(3), 1–6. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
- Efr, L., Lorena, S., Sociales, C., Educativa, G., Doctorado, A., Contables, C., Habana, L., Investigadora, P., & Administrativas, C. (2021). - *ClimaOrganizacionalYSuInfluenciaEnElDesempenoLabor-8231811*. 7, 1–26. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/1851/3754>
- Fernando Irving, T. S., & Mamani Palacios, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- González-Garcés, D., & Morales-Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 1–15. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Guzmán, Katherin Santillán, S. S. R. (2021). *Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martin Peru*. 2215, 1–11. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Iglesias, A. L., Torres, J. M., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa Organizational climate studies:integrative review. *Medisur*, 18(6), 1–9. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Katherine Macías García Gladys María Saltos Briones, E., Katherine Macías García, E., María Saltos Briones, G., & Técnica Manabí Ecuador, U. DE. (2020). Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Carrera De Ingeniería Química De La Universidad Técnica De Manabí República Bolivariana De Venezuela Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico De Barquisimeto "Lui. *Revista Educare*, 6–11. <https://revistas.investigacion->

upelipb.com/index.php/educare/article/view/1252/1246

- Montoya Moreno, Jorge Armando , Vasquez Vasquez, Elvis Wilder, C. Ll. J. M. (2020). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.- Trujillo-2020*. 2215, 1–15. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Otero Ortega, A. (2018). Enfoques De Investigación. *Universidad Del Atlantico, August*, 1–32. https://www.researchgate.net/publication/326905435%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>
- Pariona Luque, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., González Ríos, R. C., & Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 2–11. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de Las Ciencias*,

- 7(4), 1–16.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas Livia, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Pasco. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*, 1(4), 1–6. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Sumba Bustamante, Ruth Yadira., Moreno Gonzabay, Pamela Lilibeth., Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Vol.8, núm, 1–28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 1–7. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>