



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de  
una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad - 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Suarez Becerra, Blanca Luz ([orcid.org/0000-0001-6391-6276](https://orcid.org/0000-0001-6391-6276))

**ASESOR:**

Dr. Castilla Barraza, Jaime ([orcid.org/0000-0001-8234-9449](https://orcid.org/0000-0001-8234-9449))

Mgte. Romero Espinoza, Angie Luisa ([orcid.org/0000-0003-4718-1489](https://orcid.org/0000-0003-4718-1489))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIO DE CABLE EN CHEPÉN, LA LIBERTAD - 2024", cuyo autor es SUAREZ BECERRA BLANCA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 04 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL <b>DNI:</b> 09833853 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 04- 08-2024 19:57:35

Código documento Trilce: TRI - 0848243



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SUAREZ BECERRA BLANCA LUZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIO DE CABLE EN CHEPÉN, LA LIBERTAD - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
BLANCA LUZ SUAREZ BECERRA <b>DNI:</b> 72255514 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6391-6276	Firmado electrónicamente por: BSUAREZB4 el 04-08- 2024 11:17:40

Código documento Trilce: TRI - 0848242

## **Dedicatoria**

Con profundo agradecimiento y afecto, dedico esta tesis a mi mamita Luz, que desde el cielo me sigue guiando en cada paso que doy y en este importante logro.

## **Agradecimiento**

Al culminar esta tesis, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de diversas maneras, han contribuido a la realización de este proyecto académico. A Dios, mis padres, mi pareja, docentes y a la Universidad César Vallejo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Dedicatoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	10
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES .....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Resultado estadístico de fiabilidad del cuestionario de clima organizacional ....	21
<b>Tabla 2:</b> Resultado estadístico de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral. ....	22
<b>Tabla 3:</b> Correlaciones de las variables según coeficiente de correlación de Spearman	22
<b>Tabla 4:</b> Correlación entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral.....	23
<b>Tabla 5:</b> Correlación entre la dimensión cohesión y la variable desempeño laboral .....	24
<b>Tabla 6:</b> Correlación entre la dimensión confianza y la variable desempeño laboral .....	24
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre la dimensión presión y la variable desempeño laboral .....	25
<b>Tabla 8:</b> Correlación entre la dimensión apoyo y la variable desempeño laboral.....	25
<b>Tabla 9:</b> Correlación entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño labora	26

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Análisis descriptivo porcentual de la variable clima organizacional .....	15
<b>Figura 2:</b> Análisis descriptivo porcentual de la variable desempeño laboral .....	16
<b>Figura 3:</b> Análisis descriptivo de la dimensión autonomía .....	16
<b>Figura 4:</b> Análisis descriptivo de la dimensión cohesión.....	17
<b>Figura 5:</b> Análisis descriptivo de la dimensión confianza.....	17
<b>Figura 6:</b> Análisis descriptivo de la dimensión presión .....	18
<b>Figura 7:</b> Análisis descriptivo de la dimensión apoyo .....	18
<b>Figura 8:</b> Análisis descriptivo de la dimensión reconocimiento .....	19
<b>Figura 9:</b> Análisis descriptivo de la dimensión equidad .....	20
<b>Figura 10:</b> Análisis descriptivo de la dimensión innovación .....	20

## Resumen

La indagación conservó el objetivo principal de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, en 2024. Este estudio encuadra en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, fomentando condiciones de trabajo justas, empleo digno y productivo para todos. La metodología operada fue de tipo básica, con un diseño no empírico y de enfoque cuantitativo. Se incluyó a 120 colaboradores utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la compilación de datos, se manejaron dos cuestionarios consistentes evidenciados con alfa de 0.805 y 0.859, diseñados con escala de Likert para evaluar las percepciones de los colaboradores. Los resultados descriptivos expusieron que el 25.83% de los colaboradores apreciaron el clima organizacional como nivel medio y el 74.17% como nivel alto. En cuanto al rendimiento laboral, el 32.50% lo apreciaron como nivel medio y el 67.50% como nivel alto. El análisis inferencial arrojó un valor de Spearman de 0.732 con  $p\text{-valor} < 0.05$ , indicando una correspondencia significativa las variables, respaldando la hipótesis de que un clima organizacional favorable puede influir positivamente en el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, rendimiento laboral y correlación.

## **Abstract**

The main objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and labor performance in a cable service company in Chepén, La Libertad, in 2024. This study falls under Sustainable Development Goal (SDG) 8: Decent Work and Economic Growth, promoting fair working conditions, decent and productive employment for all. The methodology used was basic, with a non-empirical design and quantitative approach. A total of 120 collaborators were included using non-probabilistic convenience sampling. For data collection, two consistent questionnaires were used, with alphas of 0.805 and 0.859, designed with a Likert scale to evaluate the employees' perceptions. The descriptive results showed that 25.83% of the employees rated the organizational climate as medium and 74.17% as high. As for work performance, 32.50% rated it as medium and 67.50% as high. The inferential analysis yielded a Spearman value of 0.732 with  $p\text{-value} < 0.05$ , indicating a significant correspondence between the variables, supporting the hypothesis that a favorable organizational climate can positively influence work performance.

**Keywords:** Working conditions, job performance and correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, el clima organizacional y el desempeño laboral resultan cruciales, puesto que condicionan la productividad y sostenibilidad de una organización (Carrasco et al., 2023). El clima organizacional se representa por las opiniones de los colaboradores sobre su ambiente laboral (Parra y Abreu, 2022), mientras que el desempeño laboral describe la eficacia con la que los colaboradores cumplen sus tareas y responsabilidades (González, 2024).

A nivel global, existe una preocupante realidad en el ámbito laboral donde el 25% de los trabajadores no se sienten reconocidos en sus roles. Además, un reciente informe revela una significativa discrepancia: la mayoría de los directivos experimentan mayor sensación de inclusión en comparación con el personal de niveles inferiores. Según este estudio, se destaca que a medida que aumenta la equidad, la variedad y la integración en una organización, también se observa un incremento en la innovación, la productividad y el rendimiento laboral (ONU, 2022). Esto subraya la importancia crítica de abordar las desigualdades en el clima laboral para promover entornos más equitativos y estimulantes, donde todos los empleados puedan contribuir y desarrollarse plenamente.

A nivel internacional, cuantiosos estudios revelaron que un positivo clima organizacional se encuentra ligado con mayores niveles de desempeño laboral, satisfacción y retención de empleados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) ha destacado la importancia de promover condiciones de trabajo decentes para fomentar el crecimiento económico sostenible y optimar la calidad de vida del personal. En México, Alfaro (2022) en su estudio realizado a diferentes instituciones del mismo rubro, identificó que factores como la comunicación abierta, el apoyo de la dirección y un ambiente de trabajo justo y equitativo son cruciales para mantener un alto desempeño laboral.

Asimismo, según el estudio en Colombia por Daza-Corredor et al. (2021) revela que una abrumadora mayoría, equivalente al 80% de trabajadores, experimenta una sensación de estancamiento en sus roles laborales, sintiendo que no están progresando. Además, solo un reducido 17% de los empleados considera tener un nivel satisfactorio de bienestar en el trabajo. Estos resultados resaltan la creciente importancia del clima organizacional, que ha motivado a numerosas empresas a reevaluar sus estrategias y métodos de trabajo. En respuesta a esta necesidad, las organizaciones están buscando activamente transformar sus prácticas laborales para

asegurar que sus empleados no solo se sientan seguros, sino también felices y motivados en sus lugares de trabajo.

En el panorama nacional, Perú, de acuerdo al Diario Gestión (2021) el 55% de los empleados experimenta un constante temor a cometer errores en el trabajo, lo que genera preocupación y estrés. A pesar de que se enfatiza la importancia de que cada empleado ejerza su pensamiento individual y se desenvuelva con criterio propio, es crucial que la organización cree un ambiente psicológicamente seguro. Este ambiente debe permitir a los empleados asumir responsabilidades de manera crítica y basada en valores, sin temor a represalias. Es fundamental que sientan el respaldo y la guía continua de sus supervisores, quienes deben estar disponibles para ofrecer apoyo y resolver problemas de manera inmediata. Esto fomenta un entorno donde los empleados pueden compartir libremente sus ideas, contribuyendo así al crecimiento tanto personal como organizacional.

Frente a estas estadísticas preocupantes, es relevante destacar el creciente interés de las empresas por obtener certificaciones que garanticen el cumplimiento de las necesidades organizacionales en el lugar de trabajo. Según Flores (2023), estas certificaciones no solo incluyen reconocimientos como Best Work Place, sino también otras acreditaciones reconocidas que distinguen a las empresas comprometidas con la creación y mejora continua de ambientes laborales superiores para sus empleados. Este enfoque refleja un esfuerzo significativo por parte de las organizaciones para asegurar que sus prácticas laborales no solo cumplan con estándares reconocidos, sino que también promuevan un entorno donde los empleados puedan prosperar y sentirse valorados.

A nivel local, en una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, se observan diversos desafíos relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral. A pesar de una percepción general positiva del ambiente de trabajo, los empleados reportan sentirse estancados en su desarrollo profesional, sin claras oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Además, persisten problemas de comunicación interna que afectan la transparencia en las expectativas y el reconocimiento del trabajo realizado. La rotación moderada de personal sugiere dificultades en la retención de talentos clave, lo cual podría afectar la estabilidad y consistencia en la entrega de servicios. La adaptación a las nuevas tecnologías también representa un desafío, con la empresa luchando por mantenerse competitiva frente a las plataformas de streaming que dominan el mercado de entretenimiento

digital. Este estudio es importante para comprender y mejorar las condiciones laborales, optimizando el desempeño de los empleados. Además, contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, promoviendo condiciones laborales justas y productivas, beneficiando a los empleados, la organización y la comunidad en general (Organización de Naciones Unidas (ONU), 2015).

Se busca promover un ambiente laboral inclusivo y diverso es un objetivo crucial para fomentar la colaboración y el bienestar entre todos los empleados. Estos desafíos resaltan la relevancia de mejorar el clima organizacional y fortalecer el desempeño de la empresa en Chepén, La Libertad. Por lo tanto, se propuso abordar el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024?, y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la autonomía, la cohesión, la confianza, la presión, el apoyo, el reconocimiento, la equidad y la innovación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024?.

Esta tesis se basa en teorías consolidadas sobre ambiente laboral y rendimiento de empleados, fortaleciendo la investigación y generando conocimientos aplicables a la organización. Las teorías explican la forma en que las variables se desarrollan. Además, la investigación busca ser una referencia futura en gestión de recursos humanos y psicología organizacional, mejorando los escenarios laborales y el desenvolvimiento de los empleados. Prácticamente, se orienta a mejorar el clima organizacional para optimizar el rendimiento, elevando la calidad del trabajo y aumentando la satisfacción, compromiso, productividad y eficiencia. Metodológicamente, sigue directrices rigurosas y métodos reconocidos globalmente, asegurando la validez y fiabilidad de los resultados, permitiendo comparaciones internacionales y proporcionando datos útiles para decisiones estratégicas en la organización.

Para el desarrollo de esta indagación se planteó como propósito principal: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024, así mismo, los objetivos específicos presentes son: (i) Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de

servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024; (ii) Determinar la relación entre la cohesión y el desempeño laboral de la de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024; (iii) Determinar la relación entre la confianza y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024; (iv) Determinar la relación entre la presión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024; (v) Determinar la relación entre el apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024; (vi) Determinar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024; (vii) Determinar la relación entre la equidad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024; (viii) Determinar la relación entre la innovación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024.

En cuanto a los antecedentes que respaldan la investigación, a nivel internacional López-Neira (2021) planteó un estudio en Chile cuyo objetivo fue identificar las dificultades entre los asociados y los jefes de departamento, así como la falta de capacitación de los administradores. Este estudio contó con una metodología cuantitativa y se utilizó un diseño de encuesta con un total de 30 preguntas dirigidas a los administrativos. Se tomó una parte de población, constituida por 30 empleados administrativos. Los datos fueron procesados utilizando la escala Likert y el programa de estadística IBM SPSS. Principales resultados obtenidos mostraron una relación positiva entre variables de estudio.

Paredes-Floril y Quiroz-Díaz (2021) desarrollaron una investigación en Ecuador con el fin de descubrir el vínculo del ambiente laboral y productividad en el personal de supermercados. Este estudio aplicativo, sin experimentación con las variables, incluyó una muestra de 379 colaboradores. Utilizando un cuestionario con escala Likert de 55 preguntas y el software SPSS para analizar la estadística, los resultados revelaron que los supermercados que generaban un ambiente adecuado contribuían a un clima organizacional favorable. Se concluyó que un clima laboral favorable incrementa la capacidad de resolución del personal.

Pino-Loza et al. (2021) en una investigación realizada en Ecuador, propusieron determinar la magnitud de clima organizacional en rendimiento con empleados.

Metodología empleada en este estudio fue cuantitativo y descriptivo, utilizando un diseño de encuesta con escala Likert aplicada a 30 empleados. Los resultados obtenidos, analizados con SPSS, revelaron que el 18% de los colaboradores indicaron que los grupos de trabajo a veces contaban con una comunicación retroalimentativa, mientras que el 11% señaló que esto casi nunca sucedía. Se concluyó que el 44% de los colaboradores consideraron que su lugar de trabajo permitía un adecuado desarrollo de sus habilidades y rendimiento, mientras que un 8% indicó que esto solo ocurría en ciertas ocasiones.

Mendoza-Vargas et al. (2022) hicieron una investigación con el propósito de investigar el vínculo del ambiente administrativo y rendimiento en empleados en la carrera de economía. El estudio contó con una metodología cuantitativo y de tipo descriptivo. Este estudio relacional incluyó una muestra de 75 colaboradores y utilizó un diseño descriptivo con encuestas. Los principales resultados, obtenidos mediante SPSS, mostraron que más del 80% de los participantes tenían una buena actitud, progreso en adecuado de la comunicación, lo que atribuyeron a una mejora en el clima organizacional. Se concluyó que un buen ambiente organizacional estaba fuertemente relacionado con un mejor rendimiento de los empleados.

Cantú et al. (2023) realizaron una investigación en México con propósito de estudiar la relación existente ente una buena relación laboral y el ambiente del mismo, así también acuerdo organizacional, en rendimiento del personal de instituciones en educación superior. Este estudio descriptivo utilizó un enfoque cuantitativo mediante encuestas dirigidas a 127 personas. Los resultados, analizados con SPSS, mostraron que la dimensión de estructura en la organización ayudaba a describir el rendimiento de los empleados. La motivación, trato organizacional y el liderazgo también contribuyeron significativamente al desempeño. Se concluyó que es crucial implementar mejores prácticas que fomenten estas características estructurales para potenciar el rendimiento laboral.

En relación a los antecedentes nacionales, se menciona a Cruz Chomba (2022), realizado en Trujillo, tuvo como propósito establecer la rentabilidad de los trabajadores. El diseño de investigación buscó una relación transversal, utilizando una muestra poblacional de 50 colaboradores del sector público para recolectar la información. Se emplearon dos cuestionarios y se procesó la información mediante software estadístico. Los resultados del estudio, utilizando el programa de estadística

de prueba Kendall Tau-b, mostraron un coeficiente 0,67 con un nivel de significancia inferior al 1%.

Medrano-Franco (2022) se planteó el propósito identificar el grado de correlación del ambiente organizacional y el rendimiento de los trabajadores en una firma de inversiones Piura. El estudio fue de tipo aplicado, cuantitativo y correlacional. El grupo poblacional estuvo compuesto 55 colaboradores. Se utilizó información y procesamiento en la escala Likert, realizando un análisis para evaluar el desempeño laboral y reducirlo a un solo componente. Por lo tanto, se analizaron específicamente las dimensiones del clima organizacional para esta finalidad, lo que resultó en la búsqueda de los temas en t que afectan dicho clima.

También Leyva-Cubillas & Napán-Yactayo (2021), en su artículo de investigación, tuvieron como objetivo demostrar los factores que determinan los esfuerzos laborales dentro de una organización debido al clima organizacional presente. Se observaron problemáticas no solo de forma estructural dentro de la organización, sino también situaciones de tipo emocional, como la preparación para adaptarse a los cambios, las condiciones en las que se desarrollan las labores y la forma en que se comunica. Mediante un estudio cuantitativo correlacional causal experimental, en el cual participaron 80 colaboradores mediante el uso de encuestas y cuestionarios como herramientas. La investigación concluyó que el ambiente laboral afecta directamente el aprovechamiento en Cotton Life Company. Además, se observó un vínculo entre el ambiente laboral de la compañía.

Del Castillo Pinedo (2020), cuyo estudio desarrollado en Moyobamba tuvo como propósito entender la relación de las variables en estudio sobre los trabajadores, utilizando la metodología aplicada con enfoque cuantitativo. Las principales herramientas para la obtención de datos fueron ejecutadas mediante escala Likert. Esto resultó en grado de significancia inferior al 0,05 (5%), indicando una situación promedio del clima laboral, lo cual reflejaba deficiencias en la toma de decisiones. Se concluyó que existía cierta correlación entre el conocimiento del trabajo y la calidad del trabajo.

Ramos (2023), realizó un estudio en Lima, el cual planteó al principal objetivo que fue, evaluar el sentido de capacitación y la productividad con empleados de compañía textil. La investigación utilizada fue la correlacional, utilizando una muestra poblacional de 80 colaboradores del sector privado para recolectar la información. Se emplearon dos cuestionarios validados previamente y se procesó la información

mediante software estadístico. Los resultados del estudio, utilizando el estadístico de prueba Rho de Spearman, mostraron un coeficiente de 0,72 con un grado inferior al 5%. Se concluyó que la capacitación laboral tiene un impacto positivo significativo.

El estudio del clima organizacional ha sido respaldado por diversas teorías psicológicas y de gestión que exploran las dinámicas del comportamiento humano y la estructura organizativa. Estas teorías proporcionan una comprensión integral de cómo crear y mantener un entorno de trabajo positivo y productivo.

En este contexto, Mendoza-Vargas et al. (2022) destacan la relevancia en comunicación en compañía, señalando que es una intervención conjunta donde se intercambia información, construyendo vínculos que favorecen la continuidad del trabajo y el trato entre los colaboradores. Una comunicación asertiva, basada en el respeto y el entendimiento mutuo, refleja un intercambio de información transparente que influye directamente en el desempeño de la empresa. En ese sentido, una buena comunicación debe estar orientada hacia el cumplimiento de los objetivos, siendo continua y estrechamente ligada a la transformación de los tiempos pactados.

Además, en relación con la motivación, Márquez y Cardoso (2023) la identificaron como la ejecución de actividades asignadas desarrolladas con habilidades y destrezas que implican un mejor desempeño funcional bajo características positivas. Esto conduce a la materialización de los objetivos organizacionales, influyendo directamente en los resultados. Es importante destacar que la motivación está vinculada a la productividad, debido a la contribución de la empresa para mantener a los colaboradores motivados, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial y sentirse realizados en sus funciones, alineándose con los valores organizacionales.

Por otro lado, Bustamante et al. (2022) añaden que el liderazgo es la suma de habilidades que impulsan a las personas a ser la cabeza y representar adecuadamente a ciertos sectores de trabajo. El desarrollo de estas habilidades implica el impulso necesario para destacar, siendo la motivación una fuente principal que guía a la persona para satisfacer ciertas necesidades.

En cuanto al trabajo en equipo, Parra y Abreu (2022) lo describen como el conjunto de personas que trabajan conjuntamente para cumplir propuestas específicas, logrando resultados de manera eficiente. Esta capacidad permite integrar diversas opiniones en un proceso de lluvia de ideas que impulsa la ejecución de

proyectos específicos. Cuando se gestiona adecuadamente, se obtienen los mejores resultados en menos tiempo.

Además, Mamani-Avenidaño y Cáceres-López (2019) subrayan que la calidad del trabajo depende de cómo la organización se destaca de la competencia, ofreciendo mejoras en diversos procesos, mejorando la satisfacción del público objetivo e influyendo globalmente mediante el enfoque hacia los clientes. El nivel de liderazgo y el compromiso de colaboradores son datos que se relacionan significativamente el trabajo a nivel organizacional.

En este sentido, Navarro-Sánchez (2016) define la responsabilidad como el cumplimiento de actividades designadas, donde se requiere alcanzar determinados plazos y comprender el compromiso al resolver las tareas asignadas. El nivel de responsabilidad influye directamente en la forma de trabajo, siendo característico de personas adecuadas para sus puestos, y abarcando más allá del simple cumplimiento institucional, considerándose un valor fundamental.

Coronado-Guzmán et al. (2020) señalan que el compromiso institucional es fundamental para determinar si los empleados desean permanecer más tiempo en la organización y tienen el entusiasmo necesario para alcanzar sus metas. Comprender el compromiso organizacional ayuda a anticipar la satisfacción laboral, el grado de implicación de colaboradores, la distribución de liderazgo, el rendimiento y la incertidumbre laboral. Es esencial analizar esto desde la perspectiva para comprender a empleados tienen con sus responsabilidades diarias.

El principal problema del estudio se da a raíz de comprender cómo el clima de una institución, la capacitación y la efectividad verbal se relacionan con la capacidad de rendir laboralmente mejorando la efectividad de los colaboradores en una compañía de servicios de cable en Chepén, La Libertad. Diversos estudios han demostrado que un ambiente laboral positivo y bien gestionado es crucial para optimizar el funcionamiento en trabajadores. Se ha encontrado que el clima organizacional influye significativamente en la rentabilidad y el rendimiento de los colaboradores, y que la capacitación puede mejorar sustancialmente la productividad. Además, una correcta comunicación dentro de la compañía no solo facilita la ejecución de tareas, sino que también contribuye a un entorno de trabajo más armonioso y eficiente.

Las teorías relacionadas con el estudio de la variable de clima organizacional, es esencial reconocer a McClelland (2019) basándose en tres principios importantes.

Estas bases teóricas buscan metas desafiantes y alcanzar el éxito personal superando diferencias. Estas personas se sienten atraídas por metas que requieren un trabajo arduo o habilidades especiales para alcanzarlas, encontrando satisfacción en estos desafíos.

Asimismo, en las teorías relacionadas con el desempeño laboral, Smit (2023) se fundamenta en la comparación que hacen los empleados entre sus esfuerzos y las recompensas recibidas en relación con los demás. Si perciben que esta relación es justa, experimentan mayor satisfacción y una actitud más positiva. Esta teoría resalta la importancia de la percepción de equidad en la administración de recursos y recompensas laborales, dependiendo del balance entre lo que el empleado aporta a la empresa y lo que la empresa proporciona al empleado. La contribución de los colaboradores se centra en la calidad de su trabajo al cumplir objetivos y metas establecidas, así como en su responsabilidad y compromiso con la organización.

Una vez definidos los objetivos de esta investigación, se formularon las hipótesis que guiarán el estudio. Estas hipótesis permiten estructurar el análisis y evaluar de manera precisa. La hipótesis general que se plantea en el estudio: Existe relación entre las variables de estudio antes descritas y los trabajadores en una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024.

## II. METODOLOGÍA

Se elaboró una indagación tipo básica. Según el Manual de Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2005) la indagación básica se refiere a la realización de trabajos cuya intención principal es alcanzar conocimientos novedosos acerca de principios fundamentales de fenómenos observables, sin un uso práctico o aplicación inmediatamente. En particular este tipo investigación buscó ampliar el conocimiento sobre el clima organizacional y desempeño laboral, con el objetivo de proponer nuevas investigaciones que analicen a cada una de las variables. Una investigación dedicada a la búsqueda de conocimiento puro.

El enfoque cuantitativo adoptado en esta investigación permitió la recolección sistemática y el análisis riguroso de datos numéricos, los cuales son fundamentales para obtener una comprensión objetiva y detallada de la reciprocidad entre las variables en estudio. Según Huamán-Rojas et al. (2021) la metodología cuantitativa no solo proporciona un marco estructurado para la medición y análisis de variables clave, sino que también permite la generalización de los hallazgos a poblaciones más amplias, contribuyendo así al conocimiento científico en el campo del comportamiento organizacional.

Se distinguió como un diseño no experimental. Según Álvarez-Risco (2020), este diseño se caracteriza porque los investigadores no intervinieron ni manipularon las variables del estudio; más bien, se limitaron a observar y medir las variables en su estado original dentro de la realidad organizacional. El diseño específico utilizado fue descriptivo correlacional. Permitiendo describir las variables en estudio sin establecer causalidad directa entre las mismas. Además, la investigación fue de forma transversal, donde las variables fueron medidas en un único momento del tiempo específico (Álvarez-Risco, 2020).

El alcance de la investigación se centró en describir y analizar datos sobre clima organizacional y rendimiento laboral, explorando las conexiones entre ambas variables en un contexto particular. Este enfoque permitió identificar patrones y relaciones que resultarían útiles como base para indagaciones futuras y estrategias de mejora en el ambiente laboral y el desempeño de los empleados. Las variables se definieron conceptualmente. La primera variable fue el clima organizacional. Es por ello que esto corresponde a un acercamiento a los procesos en las organizaciones donde se identifica la comunicación como un proceso muy importante (Arias Gallegos,

Lazo Mora, & Quintana Cuentas, 2018). Asimismo, se dimensionó por la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, cada una con sus indicadores liderazgo, trabajo en equipo, solución de problemas, estándares de desempeño, relaciones interpersonales, percepción de valores, política/reglamentos equitativos y desarrollo organizacional respectivamente. Estos mismos indicadores fueron medidas tras cuestionario estructurado con 24 apartados diseñado en escala tipo Likert partiendo desde 1: nunca hasta 5: siempre.

La segunda variable fue desempeño laboral referido a los ejercicios o procedimientos de los colaboradores que son importantes para el cumplimiento de las metas a nivel organizacional. Es por ello que se reconoce el buen desempeño laboral como la ventaja organizacional más importante (Pineda Martínez, Salazar Noguera, Zaragoza Andrade, & Silva Aguilar, 2023). Asimismo, operacionalmente, se dimensionaron en el desempeño de tareas, en el desempeño contextual y en el desempeño laboral, y cada una de estas se midió tras sus indicadores actitudes, apoyo/cooperación y compromiso respectivamente. estudiadas tras cuestionario escala tipo Likert. Estos mismos indicadores fueron medidas tras cuestionario estructurado con 18 apartados diseñado en escala tipo Likert partiendo desde 1: nunca hasta 5: siempre.

En cuanto a la población, se consideró a la totalidad del personal de la empresa en estudio, formando una población total de 180 individuos de ambos sexos. Se incluyeron todos los empleados activos y disponibles durante el período de recolección de datos, asegurando que se capturara una muestra representativa de la población. Se excluyeron empleados que no formaban parte del personal administrativo y aquellos que no estaban disponibles durante el período de estudio debido a licencias u otras ausencias prolongadas. Según Hernández et al. (2021) afirma que corresponde a la totalidad de individuos, objetos o eventos que satisfacen ciertos criterios determinados y que son el foco de estudio o análisis en una investigación.

En cuanto a la muestra, se incluyó a 120 empleados de la población total. Se aplicaron criterios de inclusión que consideraron únicamente a aquellos empleados pertenecientes a las áreas administrativas que estaban activos y disponibles durante el período de recopilación de datos. Este enfoque permitió asegurar una representación adecuada de la población objetivo. Para el muestreo se manipuló un método no probabilístico por conveniencia, facilitando la participación de los

empleados seleccionados y garantizando que los resultados reflejaran de manera precisa la muestra estudiada. Según Creswell (2018), una muestra censal no probabilística implica la recolección de datos de una parte específica de la población sin recurrir a un método de selección aleatoria.

Se utilizó la encuesta estandarizada. Según Creswell (2014), la encuesta es la herramienta básica en el estudio cuantitativo que permite recoger información estructurada para facilitar el estudio y la toma de decisiones fundamentadas en evidencia. Asimismo, el instrumento fue un cuestionario diseñado específicamente para medir las percepciones y prácticas relacionadas con la gestión administrativa y la realización del gasto público. De acuerdo con Babbie (2016), el cuestionario es una herramienta estructurada empleada para recolectar datos mediante un conjunto de preguntas predefinidas que buscan obtener información específica de los encuestados, facilitando así el análisis comparativo y estadístico de las respuestas. En esta investigación, se diseñaron y manejaron dos instrumentos para la compilación de información. Primero, el cuestionario destinado a adquirir información sobre el clima organizacional, el cual fue diseñado siguiendo las directrices establecidas por Robbins y Judge (2017). Segundo, para recolectar datos relacionados con la variable desempeño organizacional, se fabricó un cuestionario fundado en las definiciones encontradas del marco teórico. Estos instrumentos fueron diseñados con afirmaciones estructuradas para ser respondidas mediante una escala Likert, adaptadas para capturar los aspectos clave de cada variable con sus respectivas dimensiones de estudio: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación para la primera variable. Desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral en la segunda variable.

La evidencia de validez del cuestionario se aseguró mediante una evaluación por juicio de expertos. De acuerdo con American Psychological Association (APA, 2014) la validez se refiere a la medida sustentada por evidencia y teoría, y se centra en la correcta interpretación de sus resultados para usos específicos. En esta investigación, se solicitó la participación de tres expertos para revisar y aprobar el cuestionario. Esta revisión aseguró que las preguntas del instrumento eran pertinentes y adecuadas para los constructos teóricos propuestos, garantizando así la validez de contenido del cuestionario.

En cuanto a la evidencia de validez basada en la estructura interna, se usó el coeficiente Alfa (Cronbach, 1951). Según Tavakol y Dennick (2011), esta confiabilidad

comprende la capacidad del instrumento para formar resultados sólidos y exactos de manera estable cuando se utiliza en condiciones similares. Este análisis se realizó después de la recolección de datos, calculando la consistencia interna de las respuestas obtenidas por 120 funcionarios encuestados como muestra piloto. Como resultado del análisis se adquirió un Alfa de 0.855 y 0.721 para el instrumento de clima organizacional y el instrumento del desempeño laboral respectivamente, indicando una alta consistencia interna de los ítems planteados.

Para abordar el análisis en este estudio, se enfocó en dar soluciones a los objetivos de la investigación. Empleando formas de estadística, usando las herramientas Microsoft Excel y SPSS para procesar los datos. Según Pallant (2020), la integración de estas técnicas con dichas herramientas permite un análisis minucioso y detallado de los datos, asegurando resultados válidos que fundamentan sólidas recomendaciones para mejorar el clima organizacional en Chepén.

Esta investigación se llevó a cabo respetando estrictamente las normas de bienestar junto a códigos de Ética de trabajo de la Universidad César Vallejo (UCV). Se garantizó datos confiables y seguros en el manejo de información, tratando obviar cualquier forma de manipulación o tergiversación. Los datos obtenidos fueron reportados de manera completa y precisa, reflejando fielmente los datos obtenidos.

En base al permiso por parte de la universidad, se respetó la autonomía de los participantes proporcionando información detallada sobre los objetivos, métodos, beneficios y posibles riesgos del estudio. La planificación incluyó la firma de un documento de consentimiento, asegurando que la colaboración fuera de forma transparente ante el estudio. Además, se protegió la privacidad de los participantes mediante el anonimato.

Garantizando la discreción, implementaron formas claras. Las personas que fueron partícipes identificados con códigos únicos y se eliminó cualquier información que pudiera llevar a su identificación. Los datos se almacenaron de manera segura y solo fueron accesibles para el equipo de investigación, protegiendo así la información sensible.

El formato de estudio fue previamente validado por el Comité de Ética UCV, asegurando lograr los estándares éticos y científicos exigidos. Esta evaluación minuciosa de los procesos para tener información tuvo como propósito reducir los riesgos y aumentar los beneficios para los participantes.

Los hallazgos de la investigación se divulgaron de manera abierta y sin sesgos ni omisiones. Se incentivó publicar resultados en fuentes indexadas y su exposición estudiantilmente.

Se consideraron los posibles impactos del estudio la empresa de servicios de cable en Chepén, buscando de forma beneficiosa al crecimiento organizacional y al bienestar de los empleados mediante recomendaciones prácticas basadas en evidencias.

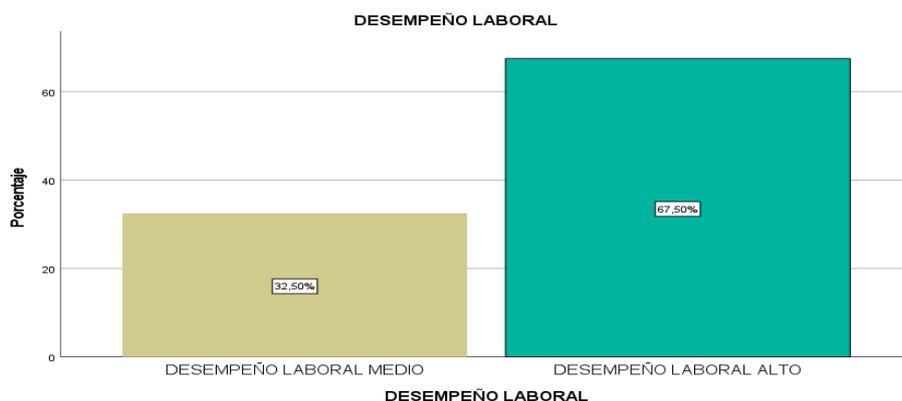
### III. RESULTADOS

Tras la aplicación de los cuestionarios a 120 participantes, se hizo el estudio con la información del programa del SPSS versión 27. Se emplearon métodos descriptivos para tener datos de la muestra, incluyendo frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central. Posteriormente, se realizaron análisis inferenciales a través la correlación de Spearman, evaluando la significancia y probando las hipótesis formuladas. Este enfoque permitió no solo describir detalladamente la población estudiada, sino también identificar patrones y relaciones subyacentes, aportando así un mayor entendimiento sobre el fenómeno investigado.

En lo referido al análisis descriptivo, los resultados se presentan a través de figuras que ilustran las variables y sus dimensiones. Esto facilita la interpretación y comprensión de los datos, ofreciendo una visión clara y detallada de los hallazgos.

**Figura 1**

*Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral*



La figura 1 presentada muestra un panorama alentador en cuanto al desempeño laboral de los empleados evaluados. Un porcentaje considerablemente alto (67.50%) exhibe un desempeño calificado como alto, lo cual sugiere un nivel general de productividad y compromiso satisfactorio dentro de la organización. Este resultado positivo es un indicativo de que, en términos generales, las estrategias y condiciones laborales actuales están fomentando un ambiente propicio para que los empleados alcancen sus metas y contribuyan al éxito de la empresa. Además, se indica que la mayoría de colaboradores poseen un alto desempeño laboral, superando significativamente a aquellos con desempeño medio.

**Figura 2**

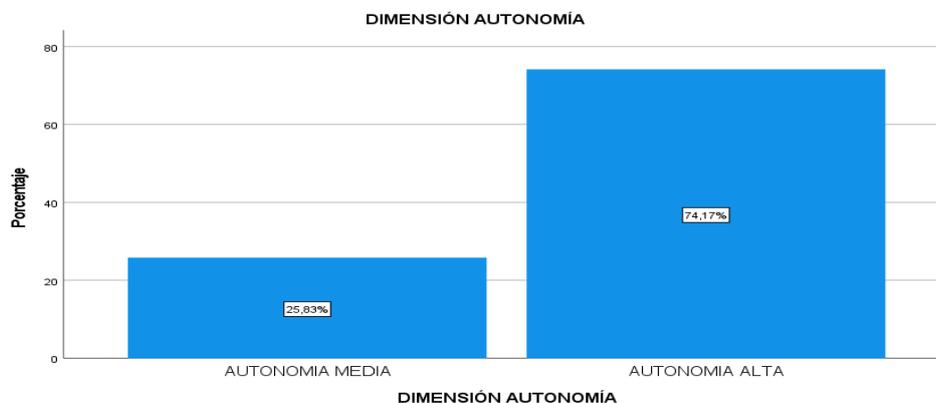
*Análisis descriptivo de la variable Clima organizacional*



La figura 2 revela un panorama bastante positivo en cuanto al clima organizacional de la organización. Un porcentaje considerablemente alto de los empleados (74.17%) percibe un clima laboral de nivel alto, lo cual indica un ambiente de trabajo en general satisfactorio, donde los colaboradores se sienten valorados, motivados y comprometidos con sus tareas.

**Figura 1**

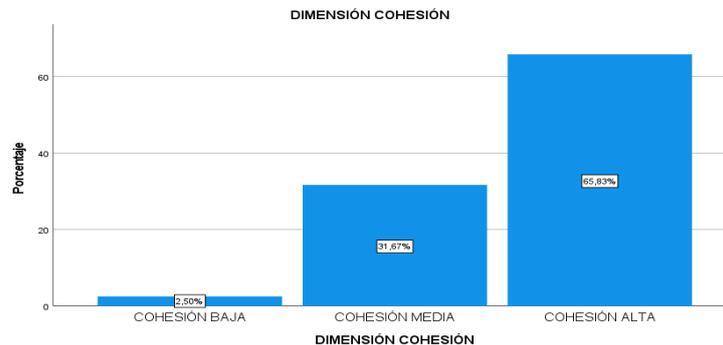
*Análisis descriptivo de la dimensión autonomía*



La figura 3 refleja una evaluación de la percepción que tienen los empleados sobre el nivel de autonomía que experimentan en su trabajo. Se observa que un porcentaje considerablemente alto de 74.17% de los encuestados percibe un nivel de autonomía alto en sus roles. Esto indica que la mayoría de los empleados sienten que tienen la libertad y la responsabilidad necesarias para tomar decisiones y llevar a cabo sus tareas de manera independiente. Por otro lado, un 25.83% de los encuestados percibe un nivel de autonomía medio, experimentando restricción en su desempeño.

**Figura 2**

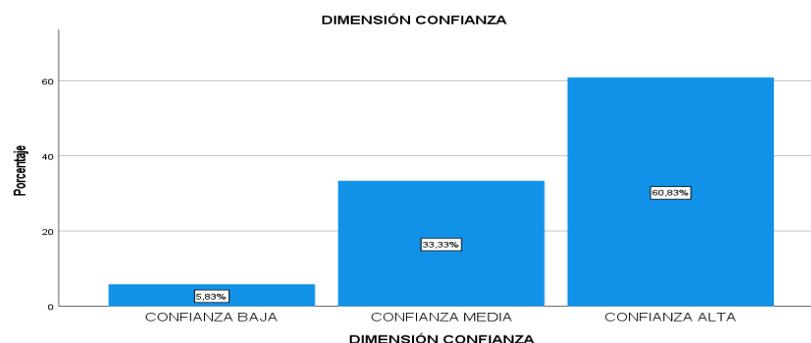
*Análisis descriptivo de la dimensión cohesión*



En la Figura 4 se muestra la distribución de la percepción de cohesión dentro de la empresa. La cohesión, que mide la unión, solidaridad y sentido de pertenencia de los miembros, revela resultados positivos. Solo el 2.5% de los encuestados percibe una cohesión baja, indicando que la mayoría se siente integrada en la empresa. Un 31.67% percibe una cohesión media, sugiriendo la posibilidad de fortalecer los lazos grupales. Sin embargo, el 65.83% percibe una cohesión alta, reflejando un fuerte sentido de pertenencia y camaradería. Estos resultados son prometedores, ya que un alto nivel de cohesión suele estar asociado con mayor satisfacción laboral, mejor comunicación, mayor compromiso y, en última instancia, mayor productividad.

**Figura 3**

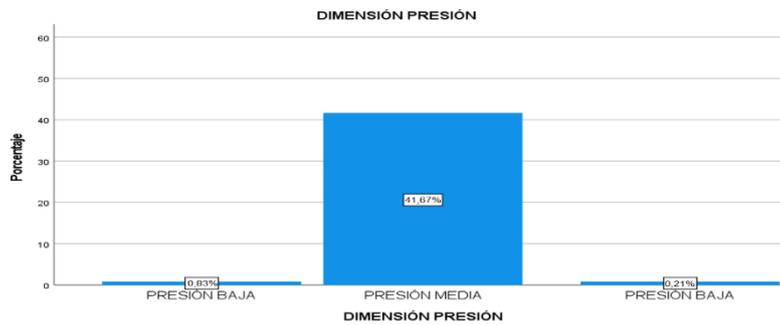
*Análisis descriptivo de la dimensión confianza*



La Figura 5 revela que el 60.83% de los individuos en el grupo tiene un nivel alto de confianza, indicando relaciones interpersonales sólidas. El 33.33% muestra un nivel de confianza medio, sugiriendo oportunidades para mejorar la cohesión. Solo el 5.83% reporta un nivel bajo de confianza, lo cual podría requerir medidas específicas para abordar y mejorar la situación. Así, la confianza es alta en el grupo, pero hay margen para fortalecer los lazos y asegurar un ambiente óptimo para todos los miembros.

**Figura 4**

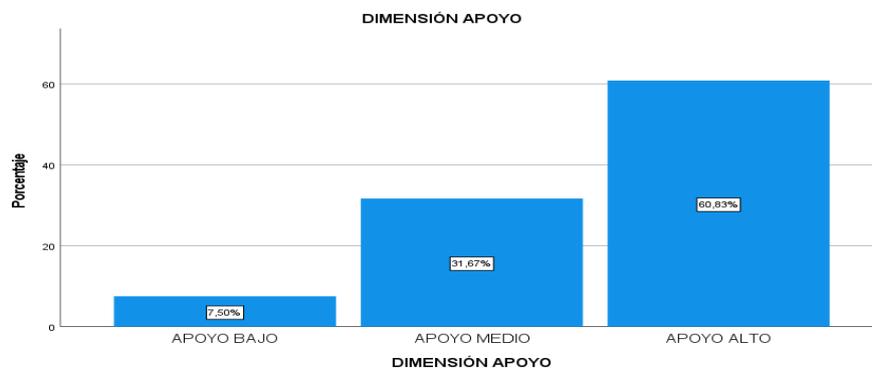
*Análisis descriptivo de la dimensión presión*



La figura 6 muestra una distribución muy clara en cuanto a la percepción de presión que experimentan las personas encuestadas. Un porcentaje abrumadoramente alto, del 41,67 %, reporta sentir una presión media. Esto sugiere que, en general, existe un nivel de exigencia o demanda en el contexto evaluado que es percibido como moderado por la mayoría de los participantes. Asimismo, es llamativo observar que los extremos, tanto de muy baja como de muy alta presión, presentan porcentajes muy bajos (0, 83% y 0, 21% respectivamente).

**Figura 5**

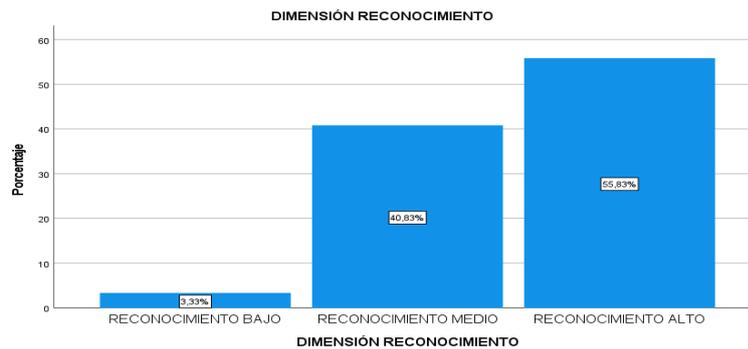
*Análisis descriptivo de la dimensión apoyo*



Según la Figura 7 indica que el 60.83% de los encuestados percibe un alto nivel de apoyo, reflejando una sólida sensación de respaldo dentro del grupo. Un 31.67% reporta un nivel de apoyo medio, sugiriendo que, aunque hay aspectos positivos, también existen áreas que podrían mejorarse. Por otro lado, el 7.50% de los participantes percibe un nivel de apoyo bajo, lo que podría requerir atención específica para identificar y abordar las causas subyacentes. En resumen, aunque el nivel general de apoyo es alto, es importante considerar las percepciones de apoyo medio y bajo para fortalecer los lazos de apoyo y asegurar que todos los miembros del grupo se sientan adecuadamente respaldados.

**Figura 6**

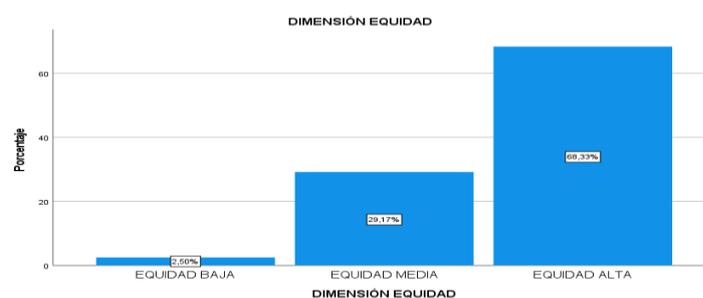
*Análisis descriptivo de la dimensión reconocimiento*



La Figura 8 revela que el 55.83% de los encuestados percibe un alto nivel de reconocimiento, lo que indica que sus esfuerzos y contribuciones son ampliamente valorados dentro del grupo. Un 40.83% experimenta un reconocimiento medio, sugiriendo que, aunque hay una valoración general, hay oportunidades para mejorar la comunicación y fortalecer las relaciones interpersonales. Solo el 3.33% reporta un reconocimiento bajo, lo que podría señalar la necesidad de investigar y abordar las causas detrás de esta percepción negativa. En resumen, aunque la mayoría de los miembros siente que su trabajo es bien reconocido, es crucial prestar atención a los casos de reconocimiento medio y bajo para asegurar que todos se sientan valorados y motivados.

**Figura 7**

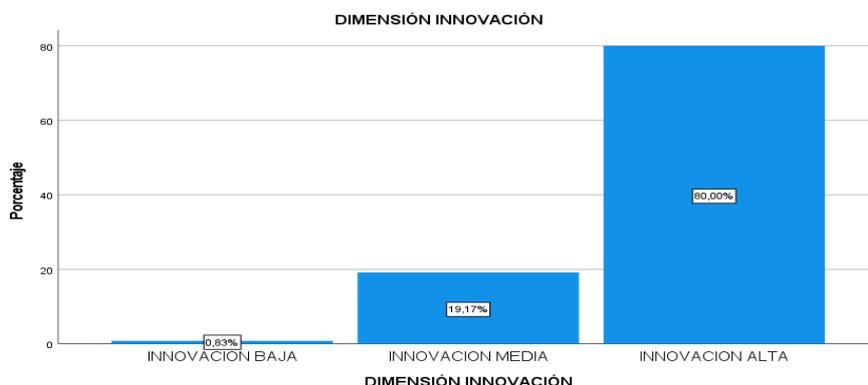
*Análisis descriptivo de la dimensión equidad*



La Figura 9 muestra que el 68.33% de los encuestados percibe un alto nivel de equidad, lo que indica una amplia sensación de trato justo dentro del contexto evaluado. Un 29.17% reporta un nivel de equidad medio, sugiriendo que, aunque no hay una percepción significativa de inequidad, aún existen áreas que podrían mejorarse para alcanzar una equidad total. Solo el 2.50% de los participantes percibe un nivel bajo de equidad, lo que podría señalar la necesidad de investigar y abordar las razones detrás de esta percepción de injusticia.

**Figura 8**

*Análisis descriptivo porcentual de la dimensión innovación*



La figura 10 presenta que el 60% de los encuestados percibe un alto nivel de innovación, indicando una fuerte cultura de promoción de nuevas ideas y cambios. Un 19.17% siente un nivel de innovación medio, sugiriendo oportunidades para reforzar la cultura innovadora y fomentar más ideas nuevas. Solo el 0.83% percibe una innovación baja, lo que podría requerir medidas para aumentar la participación en procesos innovadores.

En cuanto al análisis inferencial, se realizaron pruebas para verificar las hipótesis empleando la correlación de Spearman. Este método permitió identificar la relación entre las variables y evaluar el significado de dicha relación, proporcionando información sobre la conexión entre las variables y la fuerza de estas relaciones dentro del contexto del estudio.

Respecto a la hipótesis general, se propone que hay una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una compañía de servicios de cable en Chepén, La Libertad, en el año 2024. En contraste, la hipótesis nula plantea que no hay correlación alguna entre las variables en estudio en el mismo contexto.

**Tabla 1***Correlación Spearman entre las variables de estudio*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,689**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

La Tabla 1 presenta suficiente evidencia estadística para concluir una conexión significativa con respecto al clima organizacional y desempeño laboral. El análisis mostró un coeficiente de correlación de 0.689, revelando una fuerte conexión positiva entre ambas variables. Este resultado es estadísticamente significativo al nivel de 0.01, lo que sugiere que la conexión observada no es producto del azar y que las variaciones en el clima organizacional están consistentemente conexas con cambios en el desempeño laboral del personal. Por ello, se desecha la hipótesis nula y se adopta la alternativa.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se plantea que hay una correspondencia entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, en el año 2024. Por otro lado, la hipótesis nula afirma que no hay correspondencia alguna entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores en la misma empresa y contexto temporal.

**Tabla 2***Correlación respecto a la autonomía y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión autonomía	Coefficiente de correlación	,495**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 2, se visualiza un vínculo significativo respecto a la dimensión de autonomía y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman de 0.495, con una significancia menor a 0.01, apunta a una reciprocidad moderada y significativa entre estas variables. Por consiguiente, se adopta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se plantea que hay una correspondencia entre la cohesión y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, durante el año 2024. En contraste, la hipótesis nula sostiene que no hay correspondencia alguna entre la cohesión y el desempeño laboral en la misma empresa y período.

**Tabla 3**

*Correlación respecto a la cohesión y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión cohesión	Coeficiente de correlación	,978**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 3, se determina que hay una asociación significativa respecto a la dimensión de cohesión y la variable de desempeño laboral en el contexto analizado. Este análisis se fundamenta en el coeficiente de reciprocidad reportado de 0.978, que señala una reciprocidad extremadamente alta entre estas dos variables. El valor de 0.000 destaca la significancia de la reciprocidad, indicando que la cohesión grupal dentro del equipo de trabajo tiene un impacto muy elevado y estadísticamente significativo en el desempeño laboral. Por consiguiente, se consiente la hipótesis alternativa y se invalida la nula.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se propone que hay correspondencia entre la confianza y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, durante el año 2024. Por su parte, la hipótesis nula afirma que no hay correspondencia alguna entre la confianza y el desempeño laboral de los colaboradores en la misma empresa y período.

**Tabla 4***Correlación respecto a la confianza y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión confianza	Coeficiente de correlación	,817**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 4, se afirma la presencia de reciprocidad estadísticamente significativa respecto a la dimensión de confianza y la variable de desempeño laboral en el contexto analizado. El coeficiente de reciprocidad de 0.817, con un nivel de significancia menor a 0.01, indica una reciprocidad significativa, positiva y muy alta entre estas dos variables. Este hallazgo sugiere que las variaciones en la percepción de confianza por parte de los colaboradores están asociadas con cambios en su desempeño laboral. Por consiguiente, se admite la hipótesis alternativa.

En relación con la cuarta hipótesis específica, se plantea que hay una correspondencia entre la presión y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, durante el año 2024. En contraste, la hipótesis nula sostiene que no hay tal correspondencia entre la presión y el desempeño laboral en la misma empresa y período.

**Tabla 5***Correlación respecto a la presión y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	DIMENSIÓN PRESIÓN	Coeficiente de correlación	-,630**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 5, se afirma la presencia de una correspondencia inversa y significativa respecto a la dimensión de presión y la variable de desempeño laboral en el contexto específico analizado. El coeficiente de reciprocidad de -0.630, con un valor  $p < 0.01$ , muestra una reciprocidad elevada y significativa, pero en sentido opuesto, sugiriendo que los niveles percibidos de presión en el entorno laboral están fuertemente vinculados de manera que, a menor presión, será mejor el desempeño laboral. Por consiguiente, se asiente la hipótesis alternativa y se descarta la nula.

En relación con la quinta hipótesis específica, se plantea que hay una correspondencia entre el apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, durante el año 2024. Por otro lado, la hipótesis nula sostiene que no hay tal correspondencia entre el apoyo y el desempeño laboral en la misma empresa y período.

**Tabla 6**

*Correlación respecto al apoyo y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión apoyo	Coefficiente de correlación	,909**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 6, se puede deducir que hay una dependencia extremadamente alta, estadísticamente significativa y positiva entre la dimensión de apoyo y la variable de desempeño laboral. El coeficiente de reciprocidad de 0.909, con un nivel de significancia inferior a 0.01, muestra una tendencia positiva, muy elevada y significativa entre la percepción del apoyo recibido por los empleados y su desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que, en el contexto analizado, un mayor nivel de apoyo percibido está estrechamente vinculado a un mejor desempeño laboral. Por consiguiente, se admite la hipótesis alternativa y se descarta la nula.

En cuanto a la sexta hipótesis específica, se plantea que hay una correspondencia entre el reconocimiento y el desempeño laboral en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, durante el año 2024. En contraste, la hipótesis nula sostiene que no hay correspondencia entre el reconocimiento y el desempeño laboral en la misma empresa y período.

**Tabla 7***Correlación respecto al reconocimiento y la variable desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión reconocimiento	Coefficiente de correlación	,753**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 7, se expone una asociación significativa estadísticamente entre la dimensión de reconocimiento y la variable de desempeño laboral. El coeficiente de reciprocidad de 0.753, con un nivel de significancia inferior a 0.01, indica una reciprocidad significativa, positiva y fuerte entre estas dos variables. Este hallazgo apunta que, en el contexto específico estudiado, el reconocimiento percibido por los colaboradores está estrechamente vinculado con el desempeño laboral. Por tanto, se consiente la hipótesis alternativa y se invalida la hipótesis nula.

En cuanto a la séptima hipótesis específica, se propone que hay una correspondencia entre la equidad y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, durante el año 2024. En contraste, la hipótesis nula asevera que no hay tal correspondencia entre la equidad y el desempeño laboral en la misma empresa y período.

**Tabla 8***Correlación respecto a la equidad y la variable desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión equidad	Coefficiente de correlación	,610**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 8, se visualiza una asociación estadísticamente significativa y positiva, en un nivel elevado, entre la dimensión de equidad y la variable de desempeño laboral. Este análisis se fundamenta en el coeficiente de reciprocidad de Spearman de 0.610, con un p-valor inferior a 0.01, seguidamente se adopta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Este hallazgo sugiere que, en el contexto específico analizado, los empleados que perciben un trato justo tienden a presentar un superior desempeño laboral.

En relación con la octava hipótesis específica, se plantea que hay una correspondencia entre la innovación y el desempeño laboral en una empresa de servicios de cable en Chepén, La Libertad, durante el año 2024. Por su parte, la hipótesis nula sostiene que no hay tal correspondencia entre la innovación y el desempeño laboral en la misma empresa y período.

**Tabla 9**

*Correlación respecto a la innovación y la variable desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión innovación	Coefficiente de correlación	,463**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

En la Tabla 9, se puede concluir que hay asociación significativa y positiva, en un nivel moderado entre la innovación y el desempeño laboral. Este análisis se basa en el coeficiente de reciprocidad de Spearman de 0.463, con un p-valor inferior a 0.01, seguidamente se consiente la hipótesis alternativa y se descarta la nula. Este hallazgo sugiere que la innovación no constituye un factor altamente determinante del desempeño laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

En base a los resultados antes presentados, estos reflejan una relación significativa entre las variables de estudio estudiadas, respaldada por diversas teorías y estudios previos. A continuación, se detallan estas relaciones y cómo cada teoría y estudio apoya los hallazgos de la investigación.

Respecto al objetivo principal en la investigación, que tuvo como propósito identificar la conexión entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de una empresa de cable en Chepén, La Libertad, en el año 2024, la hipótesis principal (HG1) sugirió que había una relación notable entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral. La hipótesis confirmó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.689 ( $p < 0.01$ ). Este hallazgo estuvo respaldado por estudios previos, como los de Pino-Loza et al. (2021) y Mendoza-Vargas et al. (2022), quienes también encontraron una fuerte correlación entre estas variables. En línea con la teoría de McClelland (2019), que destacaba el satisfacer el rendimiento, estos resultados reforzaron la importancia de un ambiente laboral positivo para el desempeño óptimo de los empleados. El autor identificó que las necesidades de logro, afiliación y poder son fundamentales para la motivación de los empleados. Un clima organizacional positivo puede satisfacer estas necesidades, mejorando así el rendimiento laboral. Los estudios previos como los de Pino-Loza et al. (2021) y Mendoza-Vargas et al. (2022) han demostrado que un clima organizacional favorable se asocia con mejor desenvolvimiento laboral, coincidiendo con los datos obtenidos durante el estudio. Además, la teoría de McClelland (2019) subraya que cuando los empleados están satisfechos, estos muestran un mayor compromiso y productividad. Esto significa que factores como el reconocimiento, la equidad y el apoyo en el lugar de trabajo son esenciales para mantener un alto nivel de rendimiento entre los empleados.

En cuanto al primer objetivo particular, que fue identificar la conexión entre la autonomía y el rendimiento laboral, la primera hipótesis específica (H1i) proponía que había una buena relación. Esto se confirmó con un coeficiente de correlación de 0.495 ( $p < 0.01$ ). Según la teoría de Smit (2023), la autonomía en el trabajo permitía a los empleados sentir control sobre sus tareas, incrementando su motivación y rendimiento. Los resultados del estudio mostraron que la autonomía era un factor importante que contribuía a un mejor desempeño laboral. Mendoza-Vargas et al.

(2022) también encontraron que la autonomía es crucial para el desarrollo de habilidades y efectivo. La autonomía permite a los empleados tomar decisiones y asumir responsabilidades, lo que aumenta su compromiso y productividad. La teoría de Smit (2023) apoya estos hallazgos al sugerir que la percepción de autonomía en el trabajo está directamente relacionada con un mayor sentido de responsabilidad y motivación. Los trabajadores que tienen mayor influencia sobre sus tareas y decisiones, su nivel de compromiso y desempeño mejora notablemente. Esto es coherente con los resultados de Mendoza-Vargas et al. (2022), quienes también encontraron que la autonomía en el trabajo es un predictor significativo del rendimiento laboral.

En relación al segundo objetivo específico, que buscaba evaluar la relación entre la cohesión y el desempeño laboral, se confirmó la segunda hipótesis específica (H2i) con una correlación muy alta de 0.978 ( $p < 0.01$ ). Parra y Abreu (2022) afirmaron que la cohesión en los equipos de trabajo es esencial para la colaboración y la eficiencia. Los altos niveles de cohesión observados en este estudio sugirieron que los equipos bien integrados y colaborativos eran más efectivos y tenían un mejor rendimiento, lo cual está en línea en cohesión grupal. La cohesión grupal facilita la comunicación y la cooperación, lo que ayuda en la eficacia del trabajo. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar relaciones interpersonales positivas y un sentido de pertenencia entre los empleados. Parra y Abreu (2022) destacaron que la cohesión grupal es fundamental para el funcionamiento eficiente de los equipos de trabajo. Los resultados de este estudio, que muestran una importante relación de cohesión y desempeño laboral, refuerzan esta idea. La cohesión no solo mejora la comunicación y la cooperación, sino que también colaboradores se sienten parte de un equipo unido, lo cual es crucial para lograr un alto rendimiento.

En cuanto al tercer objetivo específico, que busca encontrar la relación entre confianza y el desempeño laboral, la tercera hipótesis específica (H3i) se respaldó con un coeficiente de 0.817 ( $p < 0.01$ ). Según McClelland (2019), la confianza en el entorno laboral motiva a los empleados a alcanzar metas desafiantes. Se llegó a confirmar que mejoraba significativamente el rendimiento laboral. Teniendo confianza permite a los empleados trabajar en un entorno seguro y predecible, lo que aumenta su disposición a asumir riesgos calculados y a colaborar de manera más efectiva. La confianza en el entorno laboral es un factor crítico para el desempeño de los

empleados. Según McClelland (2019), la confianza motiva a los trabajadores a asumir desafíos y a esforzarse por alcanzar metas altas. Los resultados de este estudio, con una alta correlación entre la confianza y el desempeño laboral, sugieren que un ambiente de trabajo donde los empleados confían en sus líderes y en sus compañeros fomenta un mayor rendimiento y colaboración.

En relación con el cuarto objetivo específico, que busca encontrar la relación de presión y el desempeño laboral, la cuarta hipótesis específica (H4i) mostró una relación inversa significativa (-0.630,  $p < 0.01$ ). Navarro-Sánchez (2016) destacó que la presión excesiva podía ser perjudicial, y este estudio confirmó que mayores niveles de presión estaban asociados con un menor rendimiento laboral. Fue crucial gestionar adecuadamente la presión laboral para evitar efectos negativos en el desempeño. Un entorno laboral con niveles moderados de presión puede motivar a los empleados a ser productivos sin sentir una carga abrumadora, mientras que la presión excesiva puede llevar a la disminución del rendimiento debido al estrés y la fatiga. Navarro-Sánchez (2016) subrayó que, aunque cierta presión puede ser motivadora, un exceso de presión puede tener efectos adversos significativos. Los resultados de este estudio apoyan esta idea, mostrando que altos niveles de presión se correlacionan con un menor desempeño laboral. Esto resalta la importancia de mantener un equilibrio adecuado de presión en el trabajo para optimizar el rendimiento sin causar estrés excesivo.

En relación al quinto objetivo específico, que fue buscar la relación entre el apoyo y el desempeño laboral, la quinta hipótesis específica (H5i) se respaldó con un coeficiente de 0.909 ( $p < 0.01$ ). Mendoza-Vargas et al. (2022) argumentaron que los resultados de este estudio reforzaron esta teoría, mostrando que el apoyo estaba fuertemente asociado con un mejor desempeño laboral. El apoyo en el entorno laboral actúa como un factor crucial, facilitando la continuidad del trabajo y mejorando las relaciones entre colaboradores, lo que incentiva a los empleados a mantener y mejorar su rendimiento. Márquez y Cardoso (2023) destacaron que la motivación y el apoyo son esenciales para un desempeño funcional óptimo. Datos de esta investigación, con una correlación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral, sugieren que los trabajadores que perciben un mayor nivel de respaldo en su entorno de trabajo tienden a mostrar un mejor desempeño. El apoyo puede manifestarse de

diversas formas, desde asistencia emocional hasta soporte profesional, y todas ellas contribuyen significativamente a mejorar el rendimiento laboral.

En relación al sexto objetivo específico, que fue buscar la relación del reconocimiento y el desempeño laboral, la sexta hipótesis específica (H6i) se respaldó con un coeficiente de 0.753 ( $p < 0.01$ ). Márquez & Cardoso (2023) argumentaron que los resultados de este estudio reforzaron esta teoría, mostrando que el reconocimiento estaba fuertemente asociado con un mejor desempeño laboral. El reconocimiento actúa como un refuerzo positivo, incentivando a los empleados a mantener y mejorar su rendimiento. Márquez & Cardoso (2023) destacaron que el reconocimiento es un factor crucial para la motivación en empleados. Datos de esta investigación, con una correlación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral, sugieren que los trabajadores. El reconocimiento puede tomar muchas formas, desde elogios verbales hasta recompensas formales, y todas ellas contribuyen a mejorar el rendimiento laboral.

En cuanto al séptimo objetivo específico, que fue analizar la relación de equidad y el desempeño, la séptima hipótesis específica (H7i) mostró una alta correlación de 0.610 ( $p < 0.01$ ). La percepción de equidad, según Smit (2023), este estudio confirmó que un trato justo y equitativo mejoraba el rendimiento laboral. La equidad percibida asegura que los empleados se sientan valorados y recompensados de manera justa, lo que aumenta su compromiso y motivación para desempeñarse mejor. Smit (2023) argumentó que la equidad en el lugar de trabajo es esencial para los colaboradores. Resultados de este estudio, con una alta correlación entre la equidad y el desempeño laboral, sugieren que cuando colaboradores tienen las mismas oportunidades y derechos, su compromiso y desempeño mejoran significativamente. La equidad en el trabajo puede incluir justicia en la asignación de tareas, oportunidades de desarrollo y compensaciones.

En cuanto al octavo objetivo específico, que fue analizar el vínculo de innovación y desempeño laboral, la octava hipótesis específica (H8i) reveló una correlación moderada de 0.463 ( $p < 0.01$ ). Aunque la innovación era importante, Mamani-Avenidaño y Cáceres-López (2019) sugirieron que no era el factor más determinante del rendimiento laboral. Este estudio encontró que la innovación contribuía al desempeño, pero no era el principal factor. La innovación fomenta la

creatividad y la mejora continua, lo que puede conducir a soluciones más eficientes y efectivas en el trabajo. Mamani-Avendaño y Cáceres-López (2019) señalaron que, renovar es importante en el crecimiento organizacional. Los resultados de la investigación, entre la innovación y el desempeño laboral, sugieren que la innovación puede mejorar el rendimiento, pero debe ser complementada con otros factores como el apoyo y la cohesión para lograr un impacto significativo.

Los resultados de este estudio confirmaron que un clima organizacional favorable, definido por altos niveles de autonomía, cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, contribuía significativamente a un gran desempeño laboral. Estos hallazgos estuvieron respaldados por diversas teorías y estudios previos, destacando un excelente clima en la organización. La integración de los antecedentes, el marco teórico y los resultados del estudio proporcionó una comprensión holística de cómo el clima organizacional influye sobre el desempeño, de la gestión de talento humano. Promover un ambiente laboral inclusivo y diverso, así como implementar políticas justas y equitativas, son estrategias clave para mejorar el desempeño laboral y el éxito de una compañía.

## **V. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

Respecto al resultado principal, se concluye que el estudio demostró que hay una conexión fuerte, significativa y directa entre las variables de estudio, evidenciado por un Rho de Spearman de 0.689, con valor  $p < 0.01$ . Consiguientemente, se desecha la hipótesis nula y se consiente la alternativa de que un clima organizacional favorable puede impactar positivamente en el rendimiento laboral de trabajadores en una compañía de servicios de cable en Chepén, La Libertad, en el año 2024.

### **SEGUNDA**

En cuanto al primer resultado específico, se concluye que el estudio demostró la presencia de un vínculo de autonomía y el desempeño laboral de trabajadores en estudio, evidenciado por un Rho de Spearman de 0.495, con valor  $p < 0.01$ , indicando una asociación moderada, significativa y directa entre las variables. Esto proporcionó considerables pruebas para respaldar la hipótesis alternativa de la existencia de una relación, y también permitió rechazar la hipótesis nula.

### **TERCERA**

El segundo resultado específico, concluye que el estudio demostró un Rho de Spearman de 0.978, con valor  $p < 0.01$ , indicando que coexiste una relación muy fuerte, directa y significativa respecto a la dimensión de cohesión y la variable de desempeño laboral en el contexto estudiado. Consiguientemente, se resistió la hipótesis nula y se admitió la alternativa indicando la coexistencia de un vínculo respecto a las variables observadas. Además, se determina que la cohesión grupal, tal como fue percibida por los encuestados, es un predictor determinante del desempeño laboral observado.

#### **CUARTA**

En relación con el tercer resultado específico, se concluye que el estudio demostró un Rho de Spearman de 0.817, con valor  $p < 0.01$ , indicando que coexiste un vínculo estadísticamente muy fuerte, directa y significativa en la confianza y la variable de desempeño laboral. Por consiguiente, se desechó la hipótesis nula y se admitió la que afirma la correspondencia entre las variables mencionadas. El estudio identificó que la confianza es un predictor determinante del desempeño laboral observado, subrayando su importancia para promover un ambiente de trabajo donde se fortalezca la confianza mutua entre los colaboradores.

#### **QUINTO**

En cuanto al cuarto resultado específico, se concluye que el estudio demostró un Rho de Spearman de -0.630, con valor  $p < 0.01$ , indicando que existe una relación fuerte, significativa, aunque inversa, lo que implica que la presión tiene efectos adversos sobre el desempeño laboral. Esto indica que, a más presión, el desempeño laboral es menor. Consiguientemente, se desecha la hipótesis nula y se consiente la que afirma el vínculo respecto a las variables mencionadas. Además, estos hallazgos resaltan la importancia de explorar múltiples dimensiones de la presión en el ambiente laboral para comprender mejor sus impactos sobre el desempeño laboral.

#### **SEXTO**

En relación con el quinto resultado específico, se concluye que el estudio demostró un Rho de Spearman de 0.909, con valor  $p < 0.01$ , indicando que coexiste una dependencia estadísticamente muy fuerte, significativa y directa respecto al apoyo y el desempeño. Además, según la información recabada, en este contexto específico, un mayor nivel de apoyo percibido está fuertemente asociado con un mejor desempeño laboral, siendo el apoyo un factor predominante en la predicción del desempeño laboral. Consiguientemente, se desecha la hipótesis nula y se consiente la alternativa que afirma un vínculo respecto a las variables mencionadas.

## **SÉPTIMO**

Con lo que respecta al sexto resultado específico se concluye que el estudio demostró un Rho de Spearman de 0.753, con valor  $p < 0.01$ ; indicando que coexiste una correspondencia estadísticamente significativa, alta sobre el reconocimiento y el desempeño, indicando que el reconocimiento percibido por los colaboradores es un factor relevante ya que está fuertemente asociado al desempeño laboral. Consiguientemente, se desecha la hipótesis nula y se consiente la que afirma el vínculo con respecto a las variables en mención.

## **OCTAVO**

En cuanto al séptimo resultado específico, se concluye que el estudio demostró un Rho de Spearman de 0.610, con valor  $p < 0.01$ , indicando que coexiste una dependencia estadísticamente alta, significativa y positiva en cuanto a la equidad y el desempeño laboral. Además, la información recabada indica que los empleados que perciben un trato equitativo experimentan una mejora en su desempeño laboral, lo que convierte a la equidad en un factor predictivo importante. Por lo tanto, se destaca la importancia de implementar políticas y prácticas organizacionales que susciten un ambiente justo. Consiguientemente, se desecha la hipótesis nula consintiendo la que afirma la dependencia de las variables mencionadas.

## **NOVENO**

En cuanto al octavo resultado específico, se concluye que el estudio demostró un Rho de Spearman de 0.463, con valor  $p < 0.01$ , indicando que coexiste una correspondencia estadísticamente moderada, significativa y positiva respecto a la innovación en el desempeño laboral. La información recabada indica que la innovación puede contribuir de manera moderada al desempeño laboral en el contexto estudiado. Consiguientemente, se desecha

hipótesis nula y se consiente la que mejor afirma la vinculación de las variables mencionadas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel general, se sugiere implementar estrategias específicas para mejorar el clima organizacional, fomentando un entorno donde los empleados tengan sensación de comodidad al compartir ideas, sugerencias y preocupaciones. Conjuntamente de implementar canales de comunicación efectivos y accesibles a cada uno de los niveles de la empresa.

### **SEGUNDA**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del primer resultado específico, se sugiere implementar programas que permitan grados variados de autonomía, adaptados a las necesidades y preferencias propios de los colaboradores.

### **TERCERA**

A las personas encargadas de la compañía de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del segundo resultado específico, se sugiere investigar a profundidad la dimensión, por ejemplo, estudiar la cohesión social frente a la cohesión de tareas, y sus distintos efectos sobre el desempeño laboral. Esto podría ayudar a identificar qué tipo de cohesión es más relevante en el contexto de la empresa para implementar nuevas prácticas que aporten a su crecimiento.

### **CUARTA**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del tercer resultado específico, se sugiere fortalecer y fomentar una cultura organizacional donde el personal se sienta el apoyo por sus colegas y superiores. La disponibilidad de apoyo emocional y profesional contribuye significativamente a la confianza en el entorno laboral.

También desarrollar programas de reconocimiento que valoren el trabajo bien hecho y los esfuerzos de los empleados.

#### **QUINTO**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del cuarto resultado específico, se sugiere establecer sistemas de monitoreo continuo del ambiente laboral para identificar y abordar rápidamente cualquier fuente de presión excesiva que pueda surgir. Esto puede incluir encuestas periódicas y reuniones de feedback con los empleados.

#### **SEXTO**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del quinto resultado específico, se sugiere ofrecer capacitaciones a los líderes y supervisores en habilidades de apoyo emocional y profesional, para que puedan proporcionar un respaldo efectivo y significativo a sus equipos; e implementar políticas de bienestar laboral.

#### **SÉPTIMO**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del sexto resultado específico, se sugiere analizar la calidad y la naturaleza del reconocimiento recibido por los colaboradores, considerando aspectos como la frecuencia, la sinceridad y la relevancia del reconocimiento para el trabajo realizado. Además, de fomentar una cultura organizacional que valore y practique el reconocimiento efectivo, asegurando que los colaboradores se aprecien valorados y apreciados por sus contribuciones.

#### **OCTAVO**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del séptimo resultado específico, se sugiere desarrollar y fortalecer políticas organizacionales que originen la equidad en todos los niveles, garantizando que todos los personales sea tratado de

manera justa y equitativa. También asegurar la promoción, evaluación y compensación, de manera que los empleados comprendan y confíen en que las decisiones se toman de manera justa.

## **NOVENO**

A los responsables de la empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, partiendo de los resultados alcanzados a nivel del octavo resultado específico, se sugiere promover una cultura organizacional que valore y apoye la innovación, incentivando a los empleados a proponer y probar nuevas ideas y enfoques en sus tareas diarias. Involucrar a los colaboradores relacionados con la innovación, asegurando que sus ideas y perspectivas sean consideradas y valoradas en la implementación de nuevas iniciativas.

## REFERENCIAS

- Alvarez-Risco, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*.
- Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I., & Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Redalyc*, 28(3).
- Bravo-Paniagua, T., & Valenzuela-González, S. (2020a). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. *Instituto Nacional Para La Evaluación de La Educación INEE*.
- Bravo-Paniagua, T., & Valenzuela-González, S. (2020b). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. . *Instituto Nacional Para La Evaluación de La Educación INEE*.
- Bustamante, M. A., Lapo, M. del C., Tello, M. G., & Zerda, E. R. (2022). Comparison of organizational climate factors between a public and a private hospital from Guayas (Ecuador). *Facultad de Economía y Negocios*, 33(3), 249–260.
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). *Relationship between work environment, satisfaction, commitment, and performance of human capital in a higher education campus*. Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT).
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Instituto Tecnológico de Aguascalientes*, 60.
- Cruz Chomba, A. L. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Servicios Educativos – Trujillo 2019*. Repositorio Universidad César Vallejo.
- Daza-Corredor, A., Beltrán-García, L., & Silva-Rodríguez, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. . *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65–76.
- Del Castillo Pinedo, K. N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa prestadora de servicios de saneamiento Moyobamba, año 2020*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN.
- Diario Gestión. (2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. *Diario Gestión*.
- Finocetti-Niño, J. (2019). *Análisis de clima laboral, en empresas privadas y públicas del Perú, en los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica*. .
- Flores, H. (2023). Ranking Great Place to Work: estos son los mejores lugares para trabajar en Perú. *Forbes*.
- Huamán-Rojas, J. A., Treviños-Noa, L. L., & Medina-Flores, W. A. (2021). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Universidad Nacional Del Centro Del Perú*.

- Iglesias-Armenteros, A. L., & Torres-Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enfermer*, 34(1).
- Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Universidad Científica Del Sur*, 8(2), 3–12.
- Lopez-Neira, A. A. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL*. Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Mamani-Avenidaño, Y. M., & Cáceres-López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Universidad peruana unión.
- Martínez, J. M. (2021). Quiénes dominan el “streaming” en el mundo? Así está el ranking de las empresas en la guerra de contenidos. *CNN*.
- McClelland, D. C. (2019). Informe sobre la teoría de David C. McClelland (1917 - 1998). *Fundación Universitaria Konrad Lorenz*.
- Medrano-Franco, K. E. (2022). *Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19*. Repositorio Universidad de Piura.
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022a). *Relationship between organizational climate and work performance: study focused on the LAEMCO business laboratory in Tunja (Colombia)*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. V. (2022b). Relationship between organizational climate and work performance: study focused on the LAEMCO business laboratory in Tunja (Colombia). *Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*, 33(6).
- Montesdeoca, O. Y. L., Armendariz, C. R., & Andrade Zamora, F. (2019). Culture and organizational environment in the work performance of employees of the coastal districts of education in Ecuador. *Editorial Live Working*.
- Navarro-Sánchez, L. C. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial: Teorías que Fundamentan su Aplicabilidad en Venezuela. *Universidad de Los Andes*, 3(6), 167–187.
- Palacios-Molina, D. L. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*.
- Paredes-Floril, P. R., & Quiroz-Díaz, J. G. (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93.

- Parra, M., & Abreu, J. L. (2022). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405–422.
- Parra. Margel, Rocha, G., & Durán, S. (2022). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista Electrónica Gestión de Las Personas y Tecnología*, 5(15), 52–62.
- Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo*. Revista Científica de Ciencias.
- Smit, I. (2023). La Teoría de la Equidad de Adams: Equilibrando Esfuerzo y Recompensa en el Trabajo. *Linkedin*.
- Susskind, R., & Susskind, D. (2022). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*,. OUP Oxford.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Escala de medición	Niveles
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	El clima organizacional es uno de los conceptos más estudiados en el ámbito organizacional. Donde la importancia radica en el impacto que tiene en la salud mental y el bienestar de los colaboradores. Es por ello que esto corresponde a un acercamiento a los procesos en las organizaciones donde se identifica la comunicación como un proceso muy importante. (Arias Gallegos, Lazo Mora, & Quintana Cuentas, 2018)	Dentro de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024 se determina por la comunicación, motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo	Autonomía	1-3	Rango del 1 al 5 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Baja(24-56) Media(57-88) Alta(89-120)
			Cohesión	4-6		
			Confianza	7-9		
			Presión	10-12		
			Apoyo	13-15		
			Reconocimiento	16-18		
			Equidad	19-21		
			Innovación	22-24		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Definen como las acciones o comportamientos de los empleados que son importantes para el logro de las metas a nivel organizacional. Es por ello que se reconoce el buen desempeño laboral como la ventaja organizacional más importante. (Pineda Martínez, Salazar Noguera, Zaragoza Andrade, & Silva Aguilar, 2023)	Actividades y tareas que realizan los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024 en cumplimiento de las funciones del puesto laboral relacionadas con la calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional y trabajo en equipo	Desempeño de tareas	1-5	Rango del 1 al 5 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Baja(18-42) Media(43-66) Alta(67-90)
			Desempeño contextual	6-13		
			Comportamiento laboral	14-18		

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### (KOYS & DECOTTIS - 1991)

- **EMPRESA:** Empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024
- **DIRIGIDO:** Colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024
- **OBJETIVO:** Esta dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder identificar la situación de clima organizacional.

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando de manera anónima. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

NOMBRES Y APELLIDOS:	FECHA:
PUESTO DEL COLABORADOR:	TIEMPO EN LA EMPRESA:

ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones que influye en el desempeño mi trabajo.				
2	Yo decido la forma en la que ejecuto las funciones en el trabajo				
3	Yo defino el plan de actividades que ejecuto en el trabajo.				
4	Mis compañeros de trabajo se ayudan los unos a los otros.				
5	Existe trabajo en equipo entre colaboradores.				
6	Mis compañeros de trabajo se apoyan mutuamente para resolver un problema				
7	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.				
8	Mi jefe es una persona de principios definidos				
9	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.				
10	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.				
11	No cuento con días libres a pesar de mi buen desempeño				
12	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.				
13	Puedo contar con la ayuda de mi jefe sobre problemas laborales.				
14	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.				
15	Mi jefe me respalda 100% en los proyectos de mejora que propongo.				
16	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				

17	Mi jefe tiene un programa de reconocimiento de colaboradores destacados.					
18	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me permite desarrollarlo para cumplir con los objetivos.					
19	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
20	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
21	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
22	Mi jefe me anima a desarrollar nuevas funciones o métodos de trabajo para solucionar problemas concurrentes.					
23	Mi jefe valora que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.					
24	Mi jefe me anima constantemente sobre la mejora continua de las actividades en el trabajo.					

### **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL (IWPQ)**

(Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Henrica C W de Vet, Allard J van der Beek - 2014)

- **EMPRESA:** Empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024
- **DIRIGIDO:** Colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024
- **OBJETIVO:** Esta dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder identificar la situación de desempeño laboral.

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando de manera anónima. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

		FECHA:				
PUESTO DEL COLABORADOR:		TIEMPO EN LA EMPRESA:				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	Soy capaz de identificar actividades criticas o prioritarias.					
03	Soy consciente de los resultados que tengo que lograr en mis labores.					
04	Soy capaz de clasificar tareas principales de las secundarias.					
05	Realizo bien mi trabajo en un tiempo mínimo y con el mejor esfuerzo					
06	Asumo responsabilidades que no pertenecen a mis funciones laborales.					

07	Soy capaz de comenzar las tareas, cuando las anteriores estaban finalizadas.					
08	Asumo nuevas tareas laborales desafiantes, cuando se presenta la ocasión.					
09	Aplico mis conocimientos profesionales en mi centro laboral.					
10	Aplico mis habilidades profesionales en mi centro laboral.					
11	Soy capaz de proponer soluciones creativas a nuevos problemas.					
12	Busco constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.					
13	Participo activamente en reuniones de trabajo.					
14	Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo.					
15	Hago que los problemas que se presentan en el trabajo sean mayores.					
16	Me centro en los aspectos negativos de una situación laboral, en lugar de centrarme en los aspectos positivos.					
17	Hablo con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	Hablo con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

### Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL (IWPO)
Objetivo del instrumento	Está dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
Documento de identidad	44852440
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	968640938
Firma	 MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ (Grado, Nombres y Apellidos del juez) DNI N° 44852440
Fecha	<b>28 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (KOYS & DECOTTIS - 1991)
Objetivo del instrumento	Está dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
Documento de identidad	44852440
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	968640938
Firma	 MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ (Grado, Nombres y Apellidos del juez) DNI N° 44852440
Fecha	28 de mayo del 2024

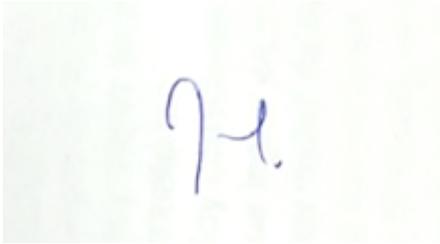
## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (KOYS & DECOTTIS - 1991)
Objetivo del instrumento	Está dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	MARIA ISABEL BARRETO AVALOS
Documento de identidad	43174539
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Jefe de Acompañamiento
Número telefónico	997975736
Firma	
Fecha	<b>24 de mayo del 2024</b>

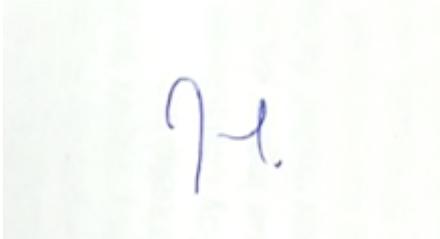
## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL (IWPQ)
Objetivo del instrumento	Está dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	MARIA ISABEL BARRETO AVALOS
Documento de identidad	43174539
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Jefe de Acompañamiento
Número telefónico	997975736
Firma	
Fecha	<b>24 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (KOYS & DECOTTIS - 1991)
Objetivo del instrumento	Está dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	CHUNGA SILVA, LIZT JANINA
Documento de identidad	40016068
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	952061144
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL (IWPO)
Objetivo del instrumento	Está dirigido a los colaboradores, con la finalidad de poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	CHUNGA SILVA, LIZT JANINA
Documento de identidad	40016068
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	952061144
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>CHUNGA SILVA, LIZT JANINA</b> DNI 40016068	<b>DOCTORA EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 18/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU
<b>CHUNGA SILVA, LIZT JANINA</b> DNI 40016068	<b>MAESTRA EN EDUCACION PSICOLOGIA EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 16/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO</b> PERU
<b>CHUNGA SILVA, LIZT JANINA</b> DNI 40016068	<b>LICENCIADA EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 31/08/2002 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>BARRETO AVALOS, MARIA ISABEL</b> DNI 43174539	<b>LICENCIADA EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 29/06/2009 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU
<b>BARRETO AVALOS, MARIA ISABEL</b> DNI 43174539	<b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 18/08/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU
<b>BARRETO AVALOS, MARIA ISABEL</b> DNI 43174539	<b>MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE</b> Fecha de diploma: 14/08/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 10/02/2021	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b> PERU

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>AGUILAR CHAVEZ, PABLO VALENTINO</b> DNI 44852440	<b>INGENIERO ESTADISTICO</b> Fecha de diploma: 21/10/2011 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO</b> PERU
<b>AGUILAR CHAVEZ, PABLO VALENTINO</b> DNI 44852440	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ESTADISTICAS</b> Fecha de diploma: 17/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO</b> PERU
<b>AGUILAR CHAVEZ, PABLO VALENTINO</b> DNI 44852440	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA</b> Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2015 Fecha egreso: 30/08/2015	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU

## Anexo 4: Fiabilidad de instrumentos

**Tabla A:** Resultado estadístico de fiabilidad del cuestionario de clima organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Coeficiente Alfa	N de elementos
,855	24

Según los datos presentados en la Tabla A, el instrumento utilizado para medir la variable clima organizacional ha mostrado ser confiable, evidenciado por un coeficiente alfa de 0.855. Este valor es ampliamente aceptado como indicativo de una alta consistencia interna en las respuestas proporcionadas por los encuestados.

**Tabla B:** Resultado estadístico de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Coeficiente Alfa	N de elementos
,721	18

Según los datos presentados en la Tabla B, el instrumento utilizado para medir la variable desempeño laboral ha mostrado ser confiable, como lo indica un coeficiente alfa de 0.721. Este valor, aunque no alcanza el estándar considerado como excelente (que generalmente se sitúa por encima de 0.8), sigue siendo considerado aceptable en términos de consistencia interna.

## **Anexo 5: Modelo de consentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Clima Organizacional y desempeño laboral en una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad - 2024

Investigador (a) (es): Blanca Luz Suarez Becerra

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima Organizacional y desempeño laboral en una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad - 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024 .Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio en la Escuela de Posgrado en Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la organización.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de servicio de cable en Chepén, La Libertad, el año 2024?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente del comedor de la organización.
3. Se construirá una base de datos, para finalmente realizar el análisis de los datos.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o 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) Blanca Luz Suarez becerra email: ovelblanca@hotmail.com y asesor [Dr. Jaime Castilla Barraza y Mgte Romero Espinoza, Angie Luisa] email: [jcastillab@ucv.edu.pe - aromero@ucv.edu.pe].

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Firma(s): ANÓNIMO

Fecha y hora: 29/05/2024

## Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Fuentes, Secia Karen Alfaro. "Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023</b> Publicación	<b>&lt;1%</b>