

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN ALGAMARCA S.A.C.,
CAJABAMBA, AÑO 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:
VANESSA JENNIFER CÓRDOVA VÁSQUEZ**

**ASESOR:
DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**

CAJAMARCA - PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:

Vanessa Jennifer Córdova Vásquez

DNI: 71216291

Escuela Profesional - Facultad:

Escuela Profesional de Administración - Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.

2. Asesor:

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Departamento Académico:

Ciencias Contables y Administrativas

3. Grado académico o título profesional para el estudiante

Bachiller Título profesional Segunda especialidad

Maestro Doctor

4. Tipo de Investigación:

Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional

Trabajo académico

5. Título de Trabajo de Investigación:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN ALGAMARCA S.A.C., CAJABAMBA, AÑO 2024"

6. Fecha de evaluación: 27/12/2025

7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)

8. Porcentaje de Informe de Similitud: 7%

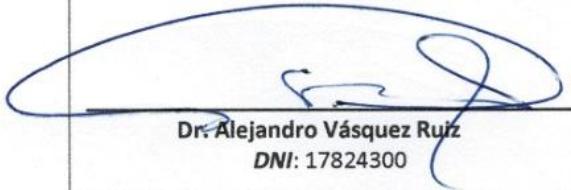
9. Código Documento: oid:::3117:543272986

10. Resultado de la Evaluación de Similitud:

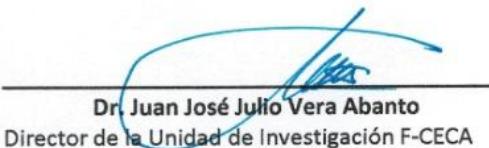
APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 09/01/2026

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
DNI: 17824300



Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Director de la Unidad de Investigación F-CECA

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del Jurado Evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 038-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por la Bachiller Vanessa Jennifer Córdova Vásquez, denominada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN ALGAMARCA S.A.C., CAJABAMBA, AÑO 2024”

Fecha de sustentación: 23/10/2025

.....
DR. LIC. ADM. MARIO OSWALDO PAREDES SÁNCHEZ
PRESIDENTE

.....
DRA. LIC. ADM. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES
SECRETARIA

.....
MTRO. LIC. ADM. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO
VOCAL

.....
DR. LIC. ADM. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ
ASESOR

DEDICATORIA

Ante todo, el presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mi madre, que siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mis hermanas y sobrinos por sus palabras y confianza.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que conforman la Corporación Algamarca S.A.C., por confiar en mí, abrirme las puertas de esta organización y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento.

Quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mi asesor, al Dr. Alejandro Vásquez Ruiz, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, mis agradecimientos a la Universidad Nacional de Cajamarca, a toda la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, a los docentes, por el aporte de sus valiosos conocimientos que hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.1.1. Contextualización	16
1.1.2. Descripción del problema	19
1.2. Delimitación de la investigación	20
1.2.1. Delimitación espacial.....	20
1.2.2. Delimitación temporal	20
1.2.3. Delimitación teórica.....	20
1.3. Formulación del problema	20
1.3.1. Pregunta general.....	20
1.3.2. Preguntas auxiliares.....	20
1.4. Justificación e importancia.....	21
1.4.1. Justificación teórica	21
1.4.2. Justificación práctica.....	21
1.4.3. Justificación académica	21
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo general.....	22
1.5.2. Objetivos específicos	22

1.6.	Limitaciones	22
CAPÍTULO II		23
MARCO TEÓRICO		23
2.1.	Antecedentes de la investigación	23
2.1.1.	Internacionales	23
2.1.2.	Nacionales.....	25
2.1.3.	Regionales.....	27
2.2.	Bases teóricas	29
2.2.1.	Teorías sobre el clima organizacional.....	29
2.2.2.	Teorías sobre el desempeño laboral.....	30
2.3.	Marco conceptual	32
2.3.1.	Clima Organizacional	32
2.3.2.	Desempeño laboral.....	38
2.4.	Definición de términos básicos	43
CAPÍTULO III.....		45
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		45
3.1.	Planteamiento de las Hipótesis.....	45
3.2.	Identificación de las variables	45
3.2.1	Variable 1	45
3.2.2	Variable 2	46
3.3.	Operacionalización de los componentes de las hipótesis	47
CAPÍTULO IV		48
MARCO METODOLÓGICO		48
4.1.	Enfoque y métodos de la investigación.....	48
4.1.1.	Enfoque de la investigación	48

4.1.2. Métodos de la investigación.....	48
4.2. Diseño de la investigación.....	48
4.2.1. Investigación según su alcance	48
4.2.2. Investigación según intervención.....	49
4.2.3. Investigación según su temporalidad	49
4.3. Población y muestra	49
4.3.1. Población.....	49
4.3.2. Muestra	49
4.4. Unidad de análisis	50
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	50
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	50
CAPÍTULO V.....	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
5.1. Presentación de resultados	51
5.1.1. Clima organizacional	52
5.1.2. Desempeño laboral.....	64
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	69
5.2.1. Análisis e interpretación de resultados	69
5.2.2. Discusión de resultados.....	79
5.3. Contrastación de la hipótesis.....	82
5.3.1. Hipótesis general.....	82
5.3.2. Hipótesis específica 1	83
5.3.3. Hipótesis específica 2	84
5.3.4. Hipótesis específica 3	85
CONCLUSIONES.....	87

RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS	91
APÉNDICES	95
Apéndice A: Matriz de consistencia metodológica.....	96
Apéndice B Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral	97
Apéndice C Guía de entrevista sobre el desempeño laboral	100
Apéndice D Validación del instrumento por Alfa de Cronbach	102
Apéndice E Validación del instrumento por juicio de expertos.....	103
Apéndice F Escalas de valoración para las variables (baremos).....	105
Apéndice G Prueba de normalidad.....	106
ANEXOS.....	107
Anexo A Escala de coeficiente de correlación.....	107
Anexo B Escala de valoración del Alfa de Cronbach	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de las hipótesis	47
Tabla 2 Distribución Poblacional.....	49
Tabla 3 Nivel de clima organizacional	69
Tabla 4 Nivel de estructura organizacional.....	70
Tabla 5 Nivel de comportamiento organizacional	71
Tabla 6 Nivel de relaciones organizacionales.....	72
Tabla 7 Nivel de desempeño laboral.....	73
Tabla 8 Nivel de competencias laborales.....	74
Tabla 9 Nivel de compromiso laboral.....	75
Tabla 10 Nivel de satisfacción laboral	76
Tabla 11 Tabla cruzada del clima organizacional y el desempeño laboral.....	77
Tabla 12 Tabla cruzada de la estructura organizacional y el desempeño laboral	78
Tabla 13 Tabla cruzada del comportamiento organizacional y el desempeño laboral	78
Tabla 14 Tabla cruzada de las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.....	79
Tabla 15 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	82
Tabla 16 Correlación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral	83
Tabla 17 Correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral	84
Tabla 18 Correlación entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tamaño de la organización.....	52
Figura 2 Estilo de dirección	53
Figura 3 Estructura formal.....	54
Figura 4 Productividad.....	55
Figura 5 Tensión y estrés	56
Figura 6 Aptitudes y actitudes	57
Figura 7 Ausentismo.....	58
Figura 8 Motivaciones	59
Figura 9 Expectativas.....	60
Figura 10 Comunicación.....	61
Figura 11 Compañerismo.....	62
Figura 12 Conflictos personales	63
Figura 13 Competencias laborales.....	64
Figura 14 Compromiso laboral	65
Figura 15 Satisfacción laboral	67
Figura 16 Nivel de clima organizacional.....	69
Figura 17 Nivel de estructura organizacional	70
Figura 18 Nivel de comportamiento organizacional.....	71
Figura 19 Nivel de relaciones organizacionales	72
Figura 20 Nivel de desempeño laboral	73
Figura 21 Nivel de las competencias laborales.....	74
Figura 22 Nivel de compromiso laboral	75
Figura 23 Nivel de satisfacción laboral	76

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, de alcance descriptiva-correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo conformado por los 12 colaboradores de la organización. Los instrumentos utilizados para recopilar información fueron el cuestionario y la guía de entrevista; y las técnicas fueron la encuesta (aplicada a todos los colaboradores) y la entrevista (aplicada al gerente). El procesamiento de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS 26 y a través del Microsoft Excel. Teniendo como resultados mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, un valor de 0,854 y una significancia de 0,000. Concluyendo que, existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. Además, 66.7% de los encuestados califican al clima organizacional como “regular”, y el 66.7% de los encuestados califican al desempeño laboral como “regular”, demostrando así que existen indicadores que se deben mejorar para lograr un buen ambiente laboral y tener un óptimo desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, comportamiento organizacional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators of Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. The methodology used was quantitative approach, hypothetical-deductive method, descriptive-correlational scope, non-experimental design and cross-sectional. The population and sample consisted of the 12 employees of the institution. The instruments used to collect information were the questionnaire and the interview guide; and the techniques were the survey (applied to all employees) and the interview (applied to the manager). Data processing was carried out using the SPSS 26 statistical program and Microsoft Excel. The results were obtained using Pearson's correlation coefficient, with a value of 0.8544 and a significance of 0.000. The conclusion was that there is a high significant relationship between organizational climate and work performance at Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. In addition, 66.7% of respondents rate the organizational climate as "fair", and 66.7% of respondent's rate job performance as "fair", thus demonstrating that there are indicators that need to be improved to achieve a good working environment and optimal job performance.

Keywords: Organizational climate, work performance, organizational behavior.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional constituye un factor determinante para el logro de los objetivos empresariales, pues impacta de forma directa en la motivación, el rendimiento y la permanencia de los colaboradores. Investigaciones previas evidencian que situaciones como el desinterés, el cansancio, la ausencia de reconocimiento o una sobrecarga de tareas repercuten de manera negativa en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Por el contrario, un entorno laboral favorable, que promueva el equilibrio entre la vida personal y profesional, brinde oportunidades de crecimiento, valore los logros y cuente con un liderazgo inspirador, fortalece la satisfacción y el compromiso del equipo.

En la Corporación Algamarca S.A.C. se presentan diversas dificultades vinculadas al clima organizacional, entre ellas la alta rotación de personal, la desmotivación, los conflictos internos y un entorno laboral poco favorable, lo que impacta de manera directa en el bajo desempeño y en la inestabilidad de la organización. A ello se añade la carencia de un sistema de evaluación del rendimiento, lo cual limita la calidad del trabajo, el cumplimiento de metas y la rentabilidad empresarial. Estas condiciones generan insatisfacción, estrés y malestar en los trabajadores, incrementando el ausentismo, la deficiente atención al cliente y la pérdida de talento. Por esta razón, se hace imprescindible analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Corporación Algamarca S.A.C., con el propósito de identificar factores críticos y plantear estrategias que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, optimizar la productividad y la competitividad de la empresa.

La presente investigación se encuentra estructurada en 5 capítulos los cuales están distribuidos de la siguiente manera: en el capítulo I se presenta el planteamiento de la investigación, la formulación del problema, los objetivos y la justificación; en el II se presenta el

marco teórico, los antecedentes de la investigación y la definición de términos básicos; en el III se presenta la hipótesis y las variables, en el IV se encuentra el marco metodológico, en donde se menciona el tipo, nivel y diseño del presente estudio, además, la población , muestra e instrumentos de recolección de datos; en el V se encuentran los resultados y discusiones; finalmente, se encuentra las conclusiones, recomendaciones, apéndices y anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1. *Contextualización*

En la actualidad, estamos inmersos en un entorno caracterizado por constantes cambios y una competencia cada vez más intensa, por lo que, el clima organizacional se ha vuelto fundamental para el éxito de las organizaciones. Este clima de trabajo se refiere al conjunto de percepciones y actitudes que los empleados tienen sobre su lugar de trabajo, lo que tiene un impacto directo en su desempeño laboral.

A nivel internacional, de acuerdo con Recursos Humanos TV (2024) considera que, en el entorno laboral actual, el aburrimiento y el agotamiento son problemas significativos que afectan la productividad y el desempeño laboral; el aburrimiento se produce cuando las tareas son repetitivas y carecen de significado, lo que reduce la motivación y el compromiso y puede aumentar el ausentismo; en cambio, el agotamiento laboral o síndrome de burnout, surge del estrés crónico y se manifiesta como fatiga constante, irritabilidad y falta de concentración, perjudicando la salud física y emocional que se tienen registradas ante la OMS. Por lo tanto, para evitar estos problemas, los líderes deben ofrecer tareas variadas, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, mantener una comunicación abierta y adoptar un liderazgo inspirador.

Además, a nivel internacional, el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (2023) indica que fomentar hábitos efectivos entre los trabajadores es importante para mejorar la eficiencia y el desempeño laboral en cualquier empresa; ya que, los hábitos, que consisten en comportamientos repetidos regularmente, pueden tener un impacto significativo en el éxito de

un equipo, por lo que, es fundamental crear un ambiente que promueva la autodisciplina y el bienestar, liderado por directivos que exemplifiquen conductas positivas y respaldado por políticas que favorezcan la salud física y mental. Además, el reconocimiento y la recompensa de los logros de los empleados refuerzan la motivación y consolidan los hábitos deseados, implementando recordatorios visuales y tecnológicos, proporcionando apoyo personalizado y formación, son estrategias clave para facilitar la formación de hábitos efectivos.

También a nivel internacional, InfoJobs (2023) menciona que es esencial crear un ambiente laboral positivo y cómodo para mejorar la productividad y el rendimiento en las empresas; ya que, este entorno no solo fomenta la lealtad y satisfacción de los empleados, sino que también impulsa los resultados empresariales. Por lo tanto, se recomienda implementar estrategias como garantizar salarios justos y reconocimiento adecuado, proporcionar espacios de trabajo confortables y flexibilidad horaria, construir relaciones de confianza, y comprometer a los empleados en iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), estas iniciativas no solo fortalecen el ambiente laboral, sino que también promueven la colaboración y el compromiso entre los empleados.

Igualmente, a nivel internacional, INFOBAE (2019) revela a través de una encuesta realizada por Bumeran, que el 94% de los participantes considera que el mal clima laboral influye en el desempeño de los empleados, las razones principales incluyen el sentido de desinterés por parte de la empresa hacia sus empleados 64%, conflictos entre colegas 19%, y casos de maltrato por parte de superiores y pares 14%. Además, el 66% no se siente apreciado en su empresa, principalmente debido a la falta de reconocimiento económico por su desempeño 48% y la falta de seguimiento de sus logros alcanzados 41%. Respecto a mejorar el ambiente organizacional, el 85% considera que los superiores juegan un papel importante, sugiriendo que

podrían lograrlo mediante la promoción de un buen trato interpersonal 53%, organización de reuniones entre colegas 24%, y evitando presionar excesivamente a los empleados 23%.

A nivel nacional, Perú Retail (2023) menciona que después de los cambios introducidos por la pandemia de COVID-19, la gestión de talento humano enfrentó desafíos significativos, y que los trabajadores peruanos se ven motivados principalmente por el equilibrio entre vida laboral y personal 75%, el ambiente laboral positivo 73%, y las oportunidades de crecimiento profesional 66%. En contraste, los factores desmotivadores incluyen la remuneración 45%, la falta de perspectiva de desarrollo profesional 38%, y la carga laboral excesiva 31%. Además, dicho estudio enfatiza que la felicidad y el bienestar de los empleados se construyen día a día, subrayando la importancia de ser vistos de manera integral en las empresas. Así que, un clima organizacional positivo, caracterizado por el equilibrio, el ambiente laboral satisfactorio y las oportunidades de crecimiento, es fundamental para mejorar el desempeño laboral y fomentar la retención del talento dentro de la organización.

Además, el Diario El Peruano (2018) revela que un buen clima organizacional es esencial para una empresa, ya que su ausencia puede reducir la productividad hasta en un 20%. Durante el III Seminario de Aptitus sobre nuevas tendencias en cultura y clima laboral, Deloitte destacó que el 58% de los ejecutivos peruanos considera que una estrategia de bienestar laboral mejora la retención de los empleados. Además, el 81% de los trabajadores peruanos afirma que el clima laboral es fundamental para su desempeño; en cuanto a la flexibilidad laboral, el 78% opina que el trabajo a distancia no solo aumentaría su productividad, sino que también beneficiaría tanto a la empresa como a ellos mismos. Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, afirma que, aunque el sueldo es importante, los factores interpersonales y el ambiente de trabajo son decisivos para la felicidad, motivación y compromiso de los empleados.

1.1.2. Descripción del problema

En la Corporación Algamarca SAC, se observó que la alta rotación de personal, el ambiente de trabajo agobiante, los problemas constantes entre los empleados, la falta de motivación y la presentación de reclamos por parte de los empleados conducen a un bajo desempeño laboral, así como a un bajo nivel de comunicación y la inestabilidad laboral, estos factores provocan una respuesta negativa o rechazo que se debe principalmente a las condiciones laborales. Incluso, la empresa no cuenta con un método para evaluar el rendimiento de sus empleados y el clima laboral desfavorable impide el progreso en la Corporación Algamarca SAC, ya que provoca una interferencia significativa en el desempeño laboral, lo que dificulta la efectividad y la calidad del trabajo realizado por los empleados. Además, esto obstaculiza su posicionamiento en el mercado y perjudica sus objetivos estratégicos, lo que afecta la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, la falta de atención al clima organizacional dificulta que la empresa retenga a los empleados más competitivos y se adapte a las demandas del mercado. Si esta situación persiste, los empleados estarán descontentos, lo que puede conducir a actitudes negativas, insatisfacción laboral, estrés y problemas de salud. Esto conduce a una alta rotación de personal, ausentismo, mala atención al cliente y una disminución en la calidad del servicio, lo que obstaculiza el logro de los objetivos institucionales y afecta la rentabilidad de la organización.

En este estudio se analizó el clima organizacional de la Corporación Algamarca S.A.C, y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores, y de esta manera, se abordaron los factores que están afectando a los colaboradores y a la empresa para que posteriormente se puedan identificar e implementar estrategias para solucionar la problemática identificada. Ya

que un ambiente de trabajo positivo aumenta el desempeño laboral, lo que aumenta la rentabilidad de la empresa. Debido a esto, se llevó a cabo esta investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C. de Cajabamba, año 2024.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Corporación Algamarca S.A.C, con oficina principal ubicada en Jr. José Sabogal 572, Cajabamba.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación se realizó en el año 2024.

1.2.3. Delimitación teórica

La investigación estudió el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Pregunta general.

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024?

1.3.2. Preguntas auxiliares.

¿De qué manera la dimensión estructura organizacional del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba?

¿De qué manera la dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba?

¿De qué manera la dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba?

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación teórica

La investigación permitió contribuir al incremento y precisión del conocimiento científico en cuanto al estudio del clima organizacional y desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., lo cual servirá para mejorar la discusión de la comunidad científica en esta temática.

Además, servirá como antecedente para similares futuras investigaciones en esta temática.

1.4.2. Justificación práctica

La presente investigación se realizó debido a que existe la necesidad de conocer la situación en la que se encuentra el clima organizacional, y estudiar la relación que tiene con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C. El resultado del estudio sirvió para tomar decisiones adecuadas, elegir estrategias para mejorar a la organización y beneficiar a todos sus colaboradores y socios.

1.4.3. Justificación académica

La investigación permitió afianzar mis conocimientos adquiridos en las aulas universitarias respecto al clima organizacional y el desempeño laboral, y obtener mi Título

Profesional de Licenciado en Administración en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

Identificar la relación entre la dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

Identificar la relación entre la dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

1.6. Limitaciones

La principal limitación fue la recopilación de la información debido a que los colaboradores se encontraron desarrollando sus labores y quehaceres cotidianos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Ayala (2021) en su trabajo de investigación titulado *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi*, tesis de posgrado para obtener el grado de Magíster en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La cual tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. La metodología utilizada fue de tipo teórico y de campo, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional; de diseño no experimental de corte transversal; siendo la muestra 59 servidores públicos; se aplicaron dos cuestionarios, el instrumento para la primera variable está integrado por cincuenta preguntas con el tipo de Likert que consta de 50 ítems divididos en cinco indicadores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, Comunicación y condiciones laborales; mientras que para evaluar el desempeño laboral que consta de 24 ítems divididos en 8 dimensiones: Planificación, Responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad, discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas. Teniendo como resultados que, el grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson fue de 0,625. Concluyendo que, existe una relación directa y significativa entre la variable de clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación,

condiciones), y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi durante el año 2020.

Pita (2020), en su trabajo de investigación titulado *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral para El GAD Parroquial San José de Ancón*, tesis de posgrado para obtener el grado de Magíster en Administración de empresas de la Facultad de Estudios de Postgrados de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador. La cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en para el GADPR San José de Ancón. La metodología utilizada fue de estudio cuali-cuantitativo; de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional; siendo la muestra 319 personas; siendo la técnica de recolección de datos la entrevista y encuesta y el instrumento el cuestionario; para los cálculos estadísticos se utilizó el programa de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS. Teniendo como resultados que, el coeficiente de fue de 0.0408, lo que indica una correlación positiva muy débil. Sin embargo, debido a la significancia de 0.0275, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyendo que, sí existe una relación entre estas variables, esto implica que, aunque la correlación es muy débil, hay evidencia estadística suficiente para afirmar que las variables están relacionadas de alguna manera.

Jiménez (2021), en su trabajo de investigación titulado *El Clima organizacional y el Desempeño Laboral del personal del GAD Municipalidad de Ambato*, tesis de posgrado para obtener el grado de Magíster en Gestión del Talento Humano de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La cual tuvo como objetivo determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en el Gad Municipalidad de Ambato. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo; de tipo correlacional; de diseño no experimental de corte transaccional; siendo la muestra 54

colaboradores del departamento de tesorería; el instrumento utilizado fue el cuestionario integrado por 8 dimensiones de medida del clima organizacional, cada dimensión se compone por 5 ítems, con una escala de Likert, para el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS. Teniendo como resultados que el coeficiente de correlación arrojó 0,729 y una significancia de 0,001. Concluyendo que, existe una fuerte relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el Gad Municipalidad de Ambato.

2.1.2. Nacionales

Garay y Orellana (2024) en su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de entidades bancarias del distrito de La Molina, 2023*, tesis de pregrado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. La cual tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en entidades bancarias del distrito de La Molina, 2023. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional; la muestra fue de 100 trabajadores quienes respondieron los dos cuestionarios de las variables en estudio; el procesamiento de datos se realizó con el programa SPSS. Teniendo como resultados un coeficiente de Rho de Spearman de 0,972. Concluyendo que, existe una relación muy fuerte entre las variables el clima organizacional y desempeño laboral, lo cual indica una relación de nivel alto y significativo entre las variables de estudio en el contexto de entidades bancarias en el distrito de La Molina.

Jara (2021) en su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del BCP agencia Real Plaza Trujillo, La Libertad-2021*, tesis de pregrado para obtener el título profesional de Licenciado en

Administración de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. La cual tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del BCP de la agencia Real Plaza Trujillo, La Libertad – 2021. La metodología utilizada fue hipotética, de tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental, siendo muestra de esta investigación de 30 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la encuesta; aplicando el instrumento previamente validado por los tres expertos, se realizó la medición de confiabilidad mediante la prueba de alfa de Cronbach, logrando un resultado admisible 0.91 de la variable clima organizacional y 0.89 del desempeño laboral respectivamente el procesamiento de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS. Teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0.736, donde se evidencia la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Concluyendo que, existe relación directa e importante entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del BCP de la agencia Real Plaza Trujillo, La Libertad – 2021.

Romero (2021) en su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Piura, agencia Moshoqueque, 2019*, tesis de posgrado para obtener el grado académico de Maestra en Administración con mención en Gerencia Empresarial de la Escuela de Posgrado de la Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. La cual tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, Agencia Moshoqueque. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, el tipo de investigación descriptiva y correlacional, la población está conformada por 40 colaboradores, siendo 24 hombres y 16 mujeres, a quienes les aplique dos cuestionarios, uno de 25 ítems para clima organizacional tomando en cuenta las

dimensiones de comportamiento organizacional, relaciones interpersonales y estructura organizacional; otro de 25 ítems para desempeño laboral con las dimensiones de competencias laborales, comportamiento laboral y rendimiento laboral; ambos con escala valorativa de 1 a 3. A partir de los altos porcentajes en la escala “de acuerdo” en la variable Clima Organizacional, se evidencia la relación con los altos porcentajes del Desempeño Laboral. Teniendo como resultados una correlación de 0.671. Concluyendo que, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, Agencia Moshoqueque, lo cual indica un adecuado clima organizacional que repercute directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera.

2.1.3. Regionales

Vigo (2021) en su trabajo de investigación titulado *Relación del clima organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito MF, Cajamarca 2021*, tesis de pregrado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. La cual tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2021. La metodología utilizada fue de tipo básica, utilizando un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de corte trasversal y no experimental, cuya población y muestra fue de 20 trabajadores, las técnicas de recolección utilizadas fueron la encuesta y dos cuestionarios tipo Likert, para el procesamiento de los datos fueron procesados en el programa estadístico informático SPSS. Teneindo como resultados, un coeficiente de correlación de 0,841 y una significancia de 0,000. Concluyendo que, a mayor desarrollo del clima organizacional, mayor

desarrollo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2021.

Díaz (2020) en su trabajo de investigación titulado *Relación del clima organizacional con el Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EYEPRO en el año 2019 en Cajamarca*, tesis de pregrado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. La cual tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EYEPRO en el año 2019. La metodología utilizada es de tipo descriptivo y correlacional, donde se aplicó un cuestionario de 35 preguntas a una muestra de 20 colaboradores, Se utilizó el software estadístico SPSS para procesar los datos y mediante el coeficiente de Pearson se encontró el nivel de correlación entre las variables. Teniendo como resultados, una correlación entre la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral de 0.897 por lo tanto se acepta la hipótesis. Concluyendo que, existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual respalda la importancia de crear y mantener un ambiente laboral favorable para promover un mejor rendimiento de los empleados.

Romero y Segura (2019) en su trabajo de investigación titulado *Relación del Clima organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019*, tesis de pregrado para obtener el título profesional de Licenciados en Administración de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. La cual tuvo como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019. La metodología utilizada fue de nivel de investigación correlacional, de corte transversal,

de diseño no experimental, la población y muestra fue de 40 trabajadores de la institución, el instrumento de recopilación de información fue el cuestionario, los datos obtenidos se procesaron mediante el programa estadístico SPSS versión 24. Teniendo como resultados, que el clima organizacional tiene correlación positiva moderada de 0.618 y una significancia de 0,000 con el desempeño laboral. Concluyendo que, existe relación del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías sobre el clima organizacional

2.2.1.1. Teoría de Litwin y Stringer (1968)

La Teoría de Litwin y Stringer de 1968 menciona que no veían el clima organizacional como algo simple, sino como el filtro a través del cual la gestión de las organizaciones afecta la motivación de los colaboradores y, en consecuencia, su rendimiento. Las tres dimensiones que son: estructura organizacional, comportamiento organizacional y relaciones organizacionales, son una forma lógica y moderna de agrupar las nueve dimensiones originales que ellos propusieron (estructura, estándares, responsabilidad, recompensa, desafío, identidad, relaciones, cooperación y conflicto), ya que capturan la totalidad de esa experiencia percibida.

En primer lugar, la estructura organizacional agrupa las dimensiones de estructura (la percepción de reglas y burocracia) y estándares (el énfasis en el rendimiento y las metas); básicamente, responde a la pregunta "¿Cuáles son las reglas de la organización?".

Luego, el comportamiento organizacional es la consecuencia directa de esa estructura, y agrupa las dimensiones de responsabilidad (autonomía), recompensa (justicia en los

incentivos), desafío (disposición a innovar) e identidad (pertenencia); esto responde a la pregunta "¿Qué gano yo (y qué se espera de mí) si sigo las reglas de la organización?".

Finalmente, las relaciones organizacionales cubren el tejido social, agrupando relaciones (compañerismo), cooperación (apoyo mutuo) y conflicto (cómo se manejan los desacuerdos); esto responde a la pregunta "¿Cómo me siento con la gente mientras sigo las reglas de la organización?".

Por lo tanto, las tres dimensiones: estructura organizacional, comportamiento organizacional y relaciones organizacionales, no es solo compatible con la teoría de Litwin y Stringer, sino que es una síntesis de esta teoría ya que demuestra cómo el entorno formal (estructura organizacional) moldea la acción individual (comportamiento organizacional) y la dinámica grupal (relaciones organizacionales) para crear el clima organizacional.

2.2.2. Teorías sobre el desempeño laboral

2.2.2.1. Teoría del comportamiento organizacional de Robbins y Judge (2017)

Desde la perspectiva de la Teoría del comportamiento organizacional, desarrollada por Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral se comprende como el resultado observable de las conductas humanas dentro del contexto organizacional, influenciadas por factores individuales, grupales y estructurales. Esta teoría se centra en analizar cómo las percepciones, actitudes, valores y motivaciones de los trabajadores impactan en su productividad y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En ese sentido, las tres dimensiones seleccionadas: competencias laborales, compromiso laboral y satisfacción laboral; se fundamentan directamente en los principios de esta teoría, pues representan los componentes esenciales que explican la conducta efectiva en el trabajo.

En primer lugar, las *competencias laborales* constituyen la base del desempeño, dado que engloban los conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al trabajador ejecutar sus tareas de manera eficiente; Robbins y Judge sostienen que las diferencias individuales en capacidades y destrezas explican en gran medida la variabilidad del rendimiento entre empleados.

En segundo lugar, el *compromiso laboral* refleja la dimensión actitudinal del desempeño laboral, al expresar el grado de identificación del colaborador con la organización, su sentido de pertenencia y su disposición a contribuir más allá de las exigencias formales; esta actitud positiva hacia la institución genera comportamientos de ciudadanía organizacional que fortalecen el desempeño colectivo.

Finalmente, la *satisfacción laboral* constituye la dimensión emocional del desempeño laboral, ya que representa la evaluación afectiva que los individuos hacen de su trabajo y del entorno en el que lo realizan. Robbins y Judge destacan que los empleados satisfechos tienden a mostrar mayor motivación, menor rotación y mejor desempeño, debido a la relación directa entre satisfacción y productividad.

Por tanto, bajo la Teoría del comportamiento organizacional, estas tres dimensiones se interrelacionan de manera dinámica y explican de forma integral el desempeño laboral, al integrar el saber hacer (competencias), el querer hacer (compromiso) y el sentirse bien al hacerlo (satisfacción), componentes indispensables para alcanzar una actuación eficaz y sostenida en el ámbito organizacional.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. *Clima Organizacional*

2.3.1.1. Definición de clima organizacional

Ccoriñaupa y Gavino (2018) mencionan que el clima organizacional es el conjunto de normas, valores, formas de pensar, actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización.

Según Chiavenato (2000), el clima organizacional es el ambiente interno que se crea entre los miembros de una organización y está influenciado por el nivel de motivación de los colaboradores. El clima organizacional es esencial para el éxito y estabilidad de cualquier organización porque influye directamente en el bienestar y la productividad de los colaboradores. Un ambiente positivo, donde los empleados se sienten motivados, promueve la cooperación y el entusiasmo, lo que mejora la eficiencia, el interés y la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo con García (2009) sostiene que clima organizacional se trata de cómo los empleados perciben y valoran su entorno de trabajo, incluyendo los procesos, las relaciones con sus compañeros y el ambiente físico, lo cual influye en su comportamiento, afectando tanto positiva como negativamente sus interacciones. Estas percepciones tienen un impacto directo en la productividad y el desarrollo de la organización.

Asimismo, Dessler y Varela (2011) mencionan que clima organizacional refleja la diversidad y riqueza representada por los colaboradores, convirtiéndose así en uno de los activos más valiosos de la organización. Por lo que es necesario organizar actividades que promuevan la transparencia, la equidad y la inclusión.

Además, Gómez (2013) expresa que el clima organizacional positivo influye significativamente en el compromiso y la identificación de los empleados con la organización, mientras que uno negativo dificulta este sentido de pertenencia.

Para Palomino y Peña (2016) el clima organizacional es un factor crucial y subjetivo que impacta el comportamiento de los empleados, se desarrolla dentro de las organizaciones y proviene de las percepciones, valores, creencias y comportamientos de los colaboradores en relación con varios aspectos como los objetivos de la organización, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el control, la toma de decisiones y la motivación laboral.

Por otro lado, Zans (2017) señala que el clima organizacional se refiere a todos los factores y elementos que influyen en cómo se llevan a cabo las actividades en la organización, un aspecto importante es la motivación, ya que afecta directamente la conexión entre la empresa y las personas que trabajan en ella, influenciando directamente la satisfacción al realizar las tareas y, por ende, la calidad y el ambiente cálido que se experimenta en los lugares de trabajo.

2.3.1.2. Importancia del clima organizacional.

Jara (2023) sostiene que el clima organizacional es importante en una entidad, ya que brinda a los colaboradores las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de manera efectiva, un entorno positivo es clave para desarrollar actitudes, sentimientos y comportamientos adecuados entre los trabajadores, promoviendo su motivación, satisfacción y eficiencia. Por consiguiente, fortalecer el clima organizacional es fundamental porque afecta directamente la motivación de los colaboradores, lo cual, a su vez, impacta en la eficiencia y éxito de la organización.

En conclusión, una gestión efectiva del clima organizacional fortalece el rendimiento general de la organización, pues un clima positivo no solo mejora la productividad, sino que

también promueve un compromiso más fuerte con los objetivos organizacionales, pues los colaboradores experimentan mayor satisfacción y bienestar emocional, lo que mejora la productividad, reduce los niveles de estrés, disminuye la rotación del personal y promueve las relaciones laborales más saludables, facilitando la colaboración y mejorando la comunicación; obteniendo mejores resultados. Sin embargo, las consecuencias de un clima organizacional negativo serían los conflictos interpersonales, aumento de ausentismo, alta rotación del personal, insatisfacción laboral; lo cual no sería beneficioso para las organizaciones.

2.3.1.3. Características del clima organizacional

Cardona y Zambrano (2014) indican las siguientes características del clima organizacional:

El clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a sus políticas, prácticas y procedimientos en el ambiente laboral.

Está relacionado con variables externas como el tamaño y la estructura de las organizaciones, así como con la gestión de recursos humanos, y también con variables personales como aptitudes, actitudes y motivaciones de los empleados, estas interacciones influyen en variables resultantes como la satisfacción y la productividad.

El clima organizacional influye significativamente en cómo se comportan los miembros de la empresa.

El comportamiento organizacional señala que los procesos sociales y simbólicos que emergen del clima organizacional afectan tanto a comportamientos individuales como grupales, como la rotación, la satisfacción laboral, el rendimiento en el trabajo, la seguridad, la satisfacción del cliente, la calidad del servicio y los resultados financieros.

Aunque el clima organizacional permanece estable en cierto nivel, experimenta cambios graduales debido a las decisiones y situaciones que afectan a la empresa.

Diferentes áreas de la empresa pueden tener climas organizacionales distintos debido a sus funciones y tareas específicas.

Un ambiente físico adecuado influye en el bienestar y la productividad.

2.3.1.4. Tipos de clima organizacional

Según Chiavenato (2011) existe los siguientes tipos de clima organizacional:

Clima tipo autoritario – explotador. Chiavenato (2011) indica que, en este tipo de clima presenta a una dirección que no tiene plena confianza en sus colaboradores, lo que genera un ambiente de trabajo tenso, y con frecuencia, se recurre a amenazas, miedo y castigos. Además, las decisiones y los objetivos son establecidos exclusivamente por la alta gerencia, sin considerar la opinión de otros niveles de la organización y la comunicación se limita a órdenes, siguiendo un enfoque estrictamente vertical en las interacciones dentro de la organización.

Clima tipo autoritario – paternalista. Chiavenato (2011) indica que, en este tipo de clima existe la confianza mutua entre la dirección y sus subordinados, pues se utilizan incentivos y medidas disciplinarias para motivar al equipo. Aunque la alta gerencia lidera la mayoría de las decisiones, se permite cierta autonomía en niveles inferiores y la comunicación se caracteriza principalmente por ser descendente, con un énfasis en la supervisión y control desde los niveles superiores hacia los inferiores.

Clima tipo participativo - consultivo. Chiavenato (2011) menciona que, en este tipo de clima se atienden las necesidades de prestigio y autoestima mediante el uso ocasional de recompensas y castigos. También, existe la posibilidad para los empleados de tomar decisiones

específicas, la comunicación sigue predominantemente un flujo de arriba hacia abajo, con delegación de control desde los niveles superiores.

Clima tipo participativo - en grupo. Chiavenato (2011) afirma que, en este tipo de clima organizacional, la dirección confía plenamente en sus colaboradores, lo cual fomenta la motivación de estos mediante su participación, implicación en las tareas asignadas y el establecimiento claro de objetivos de rendimiento. Asimismo, la toma de decisiones se descentraliza y distribuye por toda la organización, promoviendo así un ambiente de trabajo más colaborativo y empoderado, facilitando una comunicación fluida tanto ascendente como descendente y también lateral.

2.3.1.5. Dimensiones del clima organizacional

Para operacionalizar las dimensiones de la variable clima organizacional, se tomó en cuenta la teoría de Litwin y Stringer (1968), además del antecedente del trabajo de investigación de Ccoriñaupa y Gavino (2018), cuyos aspectos conceptuales se exponen a continuación:

2.3.1.5.1. Estructura organizacional

Desde el punto de vista de Ccoriñaupa y Gavino (2018), la estructura organizacional el tamaño, es decir, el número de trabajadores que puede influir en el ambiente laboral, especialmente si el espacio es insuficiente, causando incomodidad, ya que, a medida que la empresa crece, su estructura se vuelve más formal y compleja, lo que complica la coordinación y comunicación. También, los estilos de dirección varían: desde el autocrático, donde el líder impone reglas sin consultar al equipo, hasta el democrático, que fomenta la participación y considera las opiniones de todos. Asimismo, la estructura formal, representada en el organigrama, define las funciones y procedimientos, ayudando a los empleados a entender sus

responsabilidades y limitaciones dentro de la organización. Sus indicadores son: Tamaño, estilo de dirección y estructura formal.

2.3.1.5.2. Comportamiento organizacional

Como afirman Ccoriñaupa y Gavino (2018), el comportamiento organizacional abarca la productividad, el estrés, las aptitudes, las actitudes, el ausentismo, las motivaciones y las expectativas que los empleados tienen de su empresa, por lo que, si hay un ambiente laboral positivo mejora la productividad, ya que los trabajadores se sienten motivados para realizar sus tareas eficientemente, mientras que el estrés y las tensiones surgen cuando las presiones laborales no se manejan bien, afectando negativamente el ambiente. Asimismo, las aptitudes y actitudes, como la satisfacción y el compromiso, son esenciales para un buen desempeño, mientras que el ausentismo laboral, que incluye ausencias justificadas o no, debe gestionarse para mantener la productividad. Además, la motivación del personal mediante el reconocimiento y la interacción impulsa la dirección y persistencia hacia los objetivos, y establecer expectativas claras y motivadoras genera compromiso y mejora el desempeño de los colaboradores. Sus indicadores son: productividad, tensión y estrés, aptitudes y actitudes, ausentismo, motivaciones y expectativas.

2.3.1.5.3. Relaciones organizacionales

Según indican Ccoriñaupa y Gavino (2018), las relaciones organizacionales que abarcan las comunicaciones, el compañerismo y los conflictos interpersonales entre los colaboradores de una organización, son fundamentales para el clima organizacional. Puesto que, una comunicación efectiva fortalece la confianza entre los miembros y promueve relaciones satisfactorias. Por otro lado, el compañerismo que se caracteriza por el apoyo mutuo y la unión entre colegas, creando un ambiente cálido y fraternal que facilita la colaboración y mejora los

resultados. Sin embargo, los conflictos entre colaboradores pueden obstaculizar el cumplimiento de metas y generar tensiones si no se manejan adecuadamente. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones fomenten relaciones productivas y cooperativas, donde se acepten opiniones diversas y se resuelvan los desacuerdos de manera constructiva, asegurando así un entorno laboral positivo y satisfactorio. Sus indicadores son: comunicación, compañerismo y conflictos personales.

2.3.2. *Desempeño laboral*

2.3.2.1. Definición de desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral se refiere al grado en que los empleados cumplen de manera eficaz las responsabilidades y tareas asignadas a su puesto, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

Para Vigo (2021), el desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados se comportan en su intento por lograr los objetivos de la organización, abarcando las acciones específicas que realizan con el fin de alcanzar dichos objetivos.

Para Chiavenato (2000), menciona que un sólido desempeño laboral representa la principal fortaleza de una organización, pues las acciones o comportamientos que los empleados muestran son importantes para alcanzar los objetivos de la organización.

De acuerdo con Gomez (2013) la evaluación del desempeño no es un objetivo final, sino un recurso utilizado para optimizar los resultados del personal de la empresa. Su propósito esencial es ayudar a mejorar el rendimiento y maximizar el potencial de los empleados, contribuyendo así al éxito general de la organización.

Según Palmar y Valero (2014) el desempeño laboral se refiere a la forma en que cada persona realiza sus tareas dentro de una organización, asegurándose de cumplir con las

responsabilidades y metas establecidas por la empresa de manera eficiente y efectiva. Este proceso no solo contribuye al éxito organizacional, sino que también fomenta el desarrollo personal del empleado.

Asimismo, Gallegos (2016) expresa que un desempeño laboral efectivo permite a la organización mantenerse competitiva y superar los desafíos que presenta el entorno en constante cambio.

Además, Ayala (2021) menciona que es esencial evaluar el desempeño laboral en cualquier tipo de organización, ya que esto permite medir las capacidades y logros de los empleados, estas evaluaciones son la base de la productividad y demuestran la eficiencia y competitividad de la organización; y que el comportamiento y rendimiento de los empleados, depende de la motivación proporcionada por la entidad.

2.3.2.2. Importancia del desempeño laboral

Para Quispe (2015) el desempeño laboral del colaborador está profundamente relacionado a sus habilidades y actitudes, las cuales deben alinearse con los objetivos deseados, así como con las políticas, normas y misión y visión de la organización. Es de vital importancia por los siguientes motivos:

El desempeño de los empleados es esencial para alcanzar los objetivos de la organización, ya que sus acciones y comportamientos impactan directamente en estos logros.

El desempeño está vinculado a las habilidades y conocimientos del empleado, indicando la importancia de la formación y el desarrollo profesional para mejorar el rendimiento laboral.

Un buen desempeño laboral es considerado la mayor fortaleza de una organización.

Asimismo, la motivación, la claridad en el rol y oportunidades para la realización personal son factores clave en el desempeño, resaltando la necesidad de crear un entorno laboral que motive a los empleados y les brinde oportunidades de crecimiento y realización profesional.

Por lo tanto, el desempeño laboral es importante para garantizar que los colaboradores contribuyan de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, asegurando su eficacia y productividad. Por lo que, es fundamental crear un entorno laboral que fomente la motivación, el desarrollo profesional y la claridad en los roles de los colaboradores.

2.3.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Para operacionalizar las dimensiones de la variable desempeño laboral, se tomó en cuenta la teoría de Robbins y Judge (2017), cuyos aspectos conceptuales se exponen a continuación:

2.3.2.3.1. Competencias laborales

Según Robbins y Judge (2017), es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación.

Las competencias laborales presentan los siguientes indicadores.

Organización en el trabajo: Es la capacidad personal que tiene una persona - profesional para poder planificar sus actividades en su centro de labores, asegurando el cumplimiento de las mismas en los tiempos previstos.

Capacidad de análisis: conjunto de características, cualidades o aptitudes especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo bajo un enfoque de investigación, observación o indagación de algo o antes de hacer algo.

Liderazgo: proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados.

Comunicación asertiva: forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar ideas, estados, pensamientos y sentimientos basados en los derechos que asisten a las personas; sin agredir al interlocutor.

Trabajo en equipo: serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

2.3.2.3.2. *Compromiso laboral*

De acuerdo a según Robbins y Judge (2017), el compromiso laboral es el grado de identificación y vinculación emocional que el trabajador tiene con la organización, reflejado en su disposición a esforzarse por alcanzar los objetivos institucionales y permanecer en ella a largo plazo.

El compromiso laboral tiene los siguientes indicadores:

Eficiencia: grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulte ineficiente (o menos eficiente).

Eficacia: es la relación entre los objetivos previstos y los conseguidos en condiciones ideales o experimentales y la efectividad como esta misma relación, pero en condiciones reales.

Reconocimiento: es la acción de distinguir a una persona - colaborador dentro de un grupo, como consecuencia de su buen desempeño laboral, buen comportamiento o como muestra de gratitud.

Aprendizaje: es el cambio de potencial propio, para ver, pensar, sentir y actuar a través de experiencias en parte perceptivas, intelectuales, emocionales y motrices.

Sentido de pertenencia: Sentimiento de satisfacción generado en una o varias personas al sentirse parte integrante de un grupo o una comunidad.

2.3.2.3.3. *Satisfacción laboral*

Para Robbins y Judge (2017), es el estado emocional positivo o placentero basado en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador, de acuerdo sus creencias y valores que el mismo desarrolla de su propio trabajo. Se reconoce como un elemento imprescindible relacionado con la calidad de los servicios prestados.

La satisfacción laboral presenta los siguientes indicadores:

Estabilidad laboral: Es la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción.

Condiciones laborales: conjunto de factores que determinan la calidad del entorno en el que los trabajadores desarrollan sus actividades, influyendo directamente en su bienestar, motivación y desempeño dentro de la organización.

Ambiente laboral: conjunto de condiciones sociales, psicológicas y organizacionales que influyen en la manera en que los trabajadores se relacionan, se sienten y se desempeñan dentro de su lugar de trabajo.

Recompensas: premio o estímulo a un trabajador y se ofrece como un incentivo por su esfuerzo o trabajo bien hecho.

Beneficios: prestaciones o servicios en especie brindados por las organizaciones, principalmente destinados a complementar el ingreso habitual de los empleados.

2.4. Definición de términos básicos

- **Actitud:** mentalidad o disposición que un empleado tiene hacia su trabajo y su empresa.
- **Aptitudes y actitudes:** habilidades y la mentalidad que los empleados tienen hacia su trabajo.
- **Ausentismo:** nivel de faltas al trabajo de un empleado y cómo esto afecta su rendimiento.
- **Capacidad de análisis:** habilidad de un empleado para entender problemas y tomar decisiones inteligentes.
- **Compañerismo:** relaciones de amistad y apoyo entre compañeros de trabajo, que ayudan a crear un buen ambiente laboral.
- **Comportamiento Organizacional:** se trata de cómo actúan las personas dentro de la empresa y cómo sus interacciones influyen en el ambiente y el éxito de la organización.
- **Compromiso:** qué tan comprometido está un empleado con la empresa y con su trabajo.
- **Comunicación:** capacidad de intercambiar información clara y efectivamente en el trabajo.
- **Conflictos personales:** desacuerdos o problemas entre compañeros que pueden afectar la armonía y el rendimiento en el trabajo.
- **Conocimiento del trabajo:** cuánto sabe un empleado sobre lo que debe hacer y cómo hacerlo.

- **Estilo de dirección:** enfoque que tienen los líderes para guiar a su equipo, que puede ser más autoritario o más colaborativo.
- **Estructura formal:** diseño oficial que organiza los roles y las responsabilidades dentro de la empresa.
- **Estructura Organizacional:** se refiere a cómo está organizada una empresa, incluyendo quién toma las decisiones y cómo se distribuyen las tareas.
- **Expectativas:** metas o resultados que los empleados esperan lograr en su día a día laboral.
- **Habilidades:** capacidades técnicas y personales que tiene un empleado para hacer su trabajo.
- **Motivaciones:** lo que impulsa a los empleados a dar lo mejor de sí en el trabajo.
- **Productividad:** qué tan eficientemente las personas logran cumplir sus tareas.
- **Relaciones Organizacionales:** se refiere a cómo las personas se relacionan dentro de la empresa, desde la colaboración hasta posibles conflictos.
- **Resolución de problemas:** habilidad para identificar problemas y encontrar soluciones de manera efectiva.
- **Satisfacción:** cuán contento o realizado se siente un empleado con su trabajo.
- **Tamaño:** refleja la magnitud de la empresa, ya sea por el número de empleados o por su alcance.
- **Tensión y estrés:** cantidad de presión o ansiedad que los empleados sienten mientras trabajan.
- **Trabajo en equipo:** capacidad de un empleado para colaborar con otros para lograr metas comunes.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Planteamiento de las Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

La dimensión estructura organizacional del clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

La dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

La dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

3.2. Identificación de las variables

3.2.1 *Variable 1*

Clima organizacional: calidad o característica del ambiente de una organización que distinguen y perciben los colaboradores, y que tiene influencia, de forma directa, en el comportamiento de la misma. (Chiavenato, 2011).

3.2.2 *Variable 2*

Desempeño laboral: manera en que los empleados se comportan en su intento por cumplir con los objetivos organizacionales, que atribuyen a resultados positivos o negativos para la organización. (Vigo, 2021).

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Clima organizacional	El clima organizacional es el conjunto de normas, valores, formas de pensar, actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. (Ccoriñupa y Gavino, 2018)	Estructura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño de la organización • Estilo de dirección • Estructura formal 	Instrumento: Cuestionario Guía de entrevista
		Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Tensión y estrés • Aptitudes y actitudes • Ausentismo • Motivaciones • Expectativas 	
		Relaciones Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Compañerismo • Conflictos personales 	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al grado en que los empleados cumplen de manera eficaz las responsabilidades y tareas asignadas a su puesto, contribuyendo al logro de los objetivos. (Robbins y Judge, 2017)	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Organización en el trabajo • Capacidad de análisis • Liderazgo • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo 	Técnica: Encuesta Entrevista
		Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Reconocimiento • Aprendizaje • Sentido de pertenencia 	
		Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Condiciones laborales • Ambiente laboral • Recompensas • Beneficios 	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Enfoque y métodos de la investigación

4.1.1. Enfoque de la investigación

El trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que se recolectó y analizó datos numéricos, lo que permitió generar resultados cuantificables y comparables. Este enfoque sigue procedimientos estructurados y rigurosos que aseguran la objetividad en el análisis de los datos, permitiendo generalizar los resultados a una población mayor mediante el uso de herramientas estadísticas. Arias (2020).

4.1.2. Métodos de la investigación

Para la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo.

Método hipotético-deductivo porque permitió estructurar la investigación de manera lógica y sistemática. Este enfoque facilita la formulación de hipótesis basadas en teorías existentes, lo que a su vez ayuda a guiar el proceso de investigación hacia la comprobación o refutación de dichas hipótesis. Arias (2020).

4.2. Diseño de la investigación

4.2.1. Investigación según su alcance

El alcance de la investigación fue descriptiva-correlacional.

Descriptiva porque se buscó indagar el nivel del clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., 2024. (Hernández y Mendoza, 2018).

Correlacional porque buscó establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., 2024. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2.2. Investigación según intervención

La investigación fue de diseño no experimental, ya que se realizó sin manipular deliberadamente las variables, manteniendo la naturaleza original. Hernández y Mendoza (2018).

4.2.3. Investigación según su temporalidad

La investigación fue transversal porque se recolectaron los datos en un momento único, en este caso en el año 2024. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 12 colaboradores que pertenecen a la empresa.

Tabla 2

Distribución Poblacional

Cargo	Número de personas por cargo
Gerente	1
Supervisora	1
Administrador	1
Cajeros	2
Analistas	7
Total	12

Nota. Brindado por el gerente

4.3.2. Muestra

La muestra debido a que la población es pequeña, la muestra fue la misma que la población, es decir los 12 colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C.

4.4. Unidad de análisis

La investigación tuvo como unidad de análisis a los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Los instrumentos utilizados para recopilar información en la Corporación Algamarca S.A.C. fueron el cuestionario y la guía de entrevista; en cuanto a las técnicas fueron la encuesta y la entrevista, la cual se aplicó a la muestra de estudio. La encuesta fue dirigida a los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C. para identificar desde su perspectiva el nivel de clima organizacional y nivel de desempeño laboral; en cuanto a la entrevista se aplicó al gerente de la Corporación Algamarca S.A.C. para complementar información acerca del desempeño laboral de los colaboradores.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La investigación procesó la información recopilada mediante el programa estadístico SPSS 26 y a través del Microsoft Excel con el que se elaboraron las tablas y figuras relacionadas con los indicadores explorados mediante las encuestas aplicadas a la muestra de estudio.

El análisis e interpretación se realizó por cada ítem representado en las tablas y figuras, en función de las variables de la investigación.

Para el análisis se basó en las escalas de valoración para cada variable - baremos (ver Apéndice E).

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Para poder determinar la situación del clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., se aplicó una encuesta a los colaboradores de la organización, esta encuesta estuvo conformada por un total de 46 preguntas con escala ordinal, con sus dimensiones para cada variable, que son para el clima organizacional: estructura organizacional, comportamiento organizacional y relaciones organizacionales; y el desempeño laboral conformada por: competencias laborales, compromiso laboral y satisfacción laboral; además cada una con sus respectivos indicadores. Además, para complementar la información acerca del desempeño laboral de los colaboradores, se aplicó una entrevista al gerente de la Corporación Algamarca S.A.C.

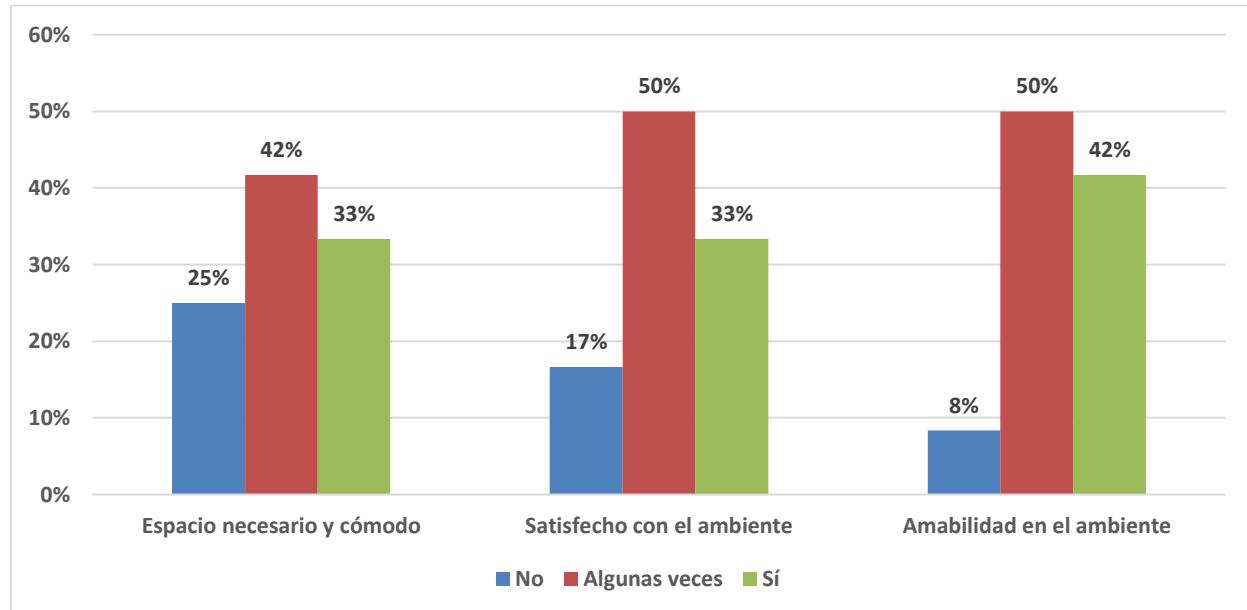
La encuesta se aplicó a los 12 colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C. Una vez aplicado el instrumento para la recolección de datos estos fueron exportados a una hoja de cálculo de Excel, en el cual se procedió a la aplicación de fórmulas necesarias para poder obtener los valores de cada una de las variables, dimensiones e indicadores, los mismos con los que fueron procesados en el Software Estadístico SPSS 26, para luego presentar el análisis e interpretaciones de los mismos. A continuación, se presenta las tablas estadísticas y figuras estadísticas que nos da como resultado el sistema estadístico para ser analizados e interpretados.

5.1.1. Clima organizacional

5.1.1.1. Estructura organizacional.

Figura 1

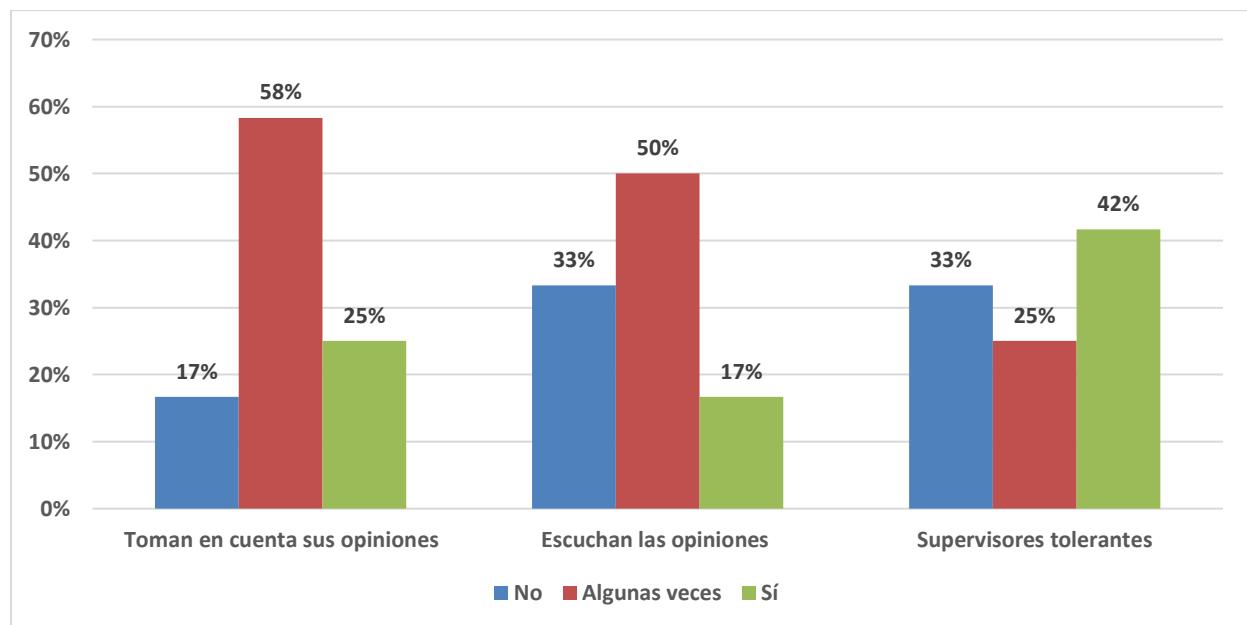
Tamaño de la organización



El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces existe espacio necesario y cómodo para hacer su trabajo de manera adecuada, además el 33% menciona que sí existe espacio necesario y cómodo, mientras que solo el 25% mencionan que no existe espacio necesario y cómodo para hacer su trabajo de manera adecuada en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces están satisfechos con el ambiente donde trabajan, además el 33% mencionan que sí están satisfechos, mientras que solo el 17% mencionan que no están satisfechos con el ambiente donde trabajan en la Corporación Algamarca.

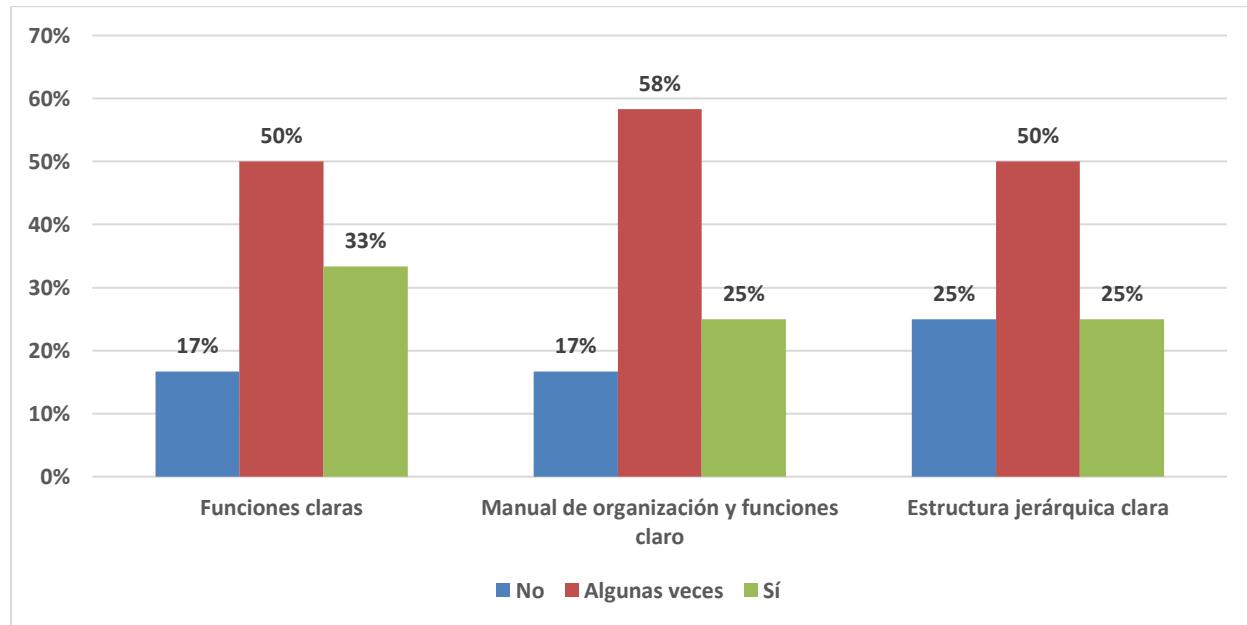
El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces existe amabilidad en el ambiente donde trabajan, además el 42% mencionan que sí existe amabilidad, mientras que solo el 8% mencionan que no existe amabilidad en el ambiente donde trabajan en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 2*Estilo de dirección*

El 58% de los encuestados mencionan que algunas veces los supervisores toman en cuenta sus opiniones, además el 25% menciona que sí toman en cuenta sus opiniones, mientras que solo el 17% mencionan que los supervisores no toman en cuenta sus opiniones en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que los supervisores algunas veces escuchan las opiniones de los trabajadores antes de tomar decisiones, además el 33% mencionan que no escuchan las opiniones, mientras que solo el 17% mencionan que los supervisores sí escuchan las opiniones de los trabajadores antes de tomar decisiones en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que los supervisores sí son tolerantes, comunicadores y generan confianza, además el 33% mencionan que no son tolerantes, comunicadores y generan confianza, mientras que solo el 25% mencionan que los supervisores algunas veces son tolerantes, comunicadores y generan confianza en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 3*Estructura formal*

El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces tienen claras las funciones que deben realizar, además el 33% mencionan que sí tienen claras las funciones, mientras que solo el 17% mencionan que no tienen claras las funciones que deben realizar en la Corporación Algamarca S.A.C.

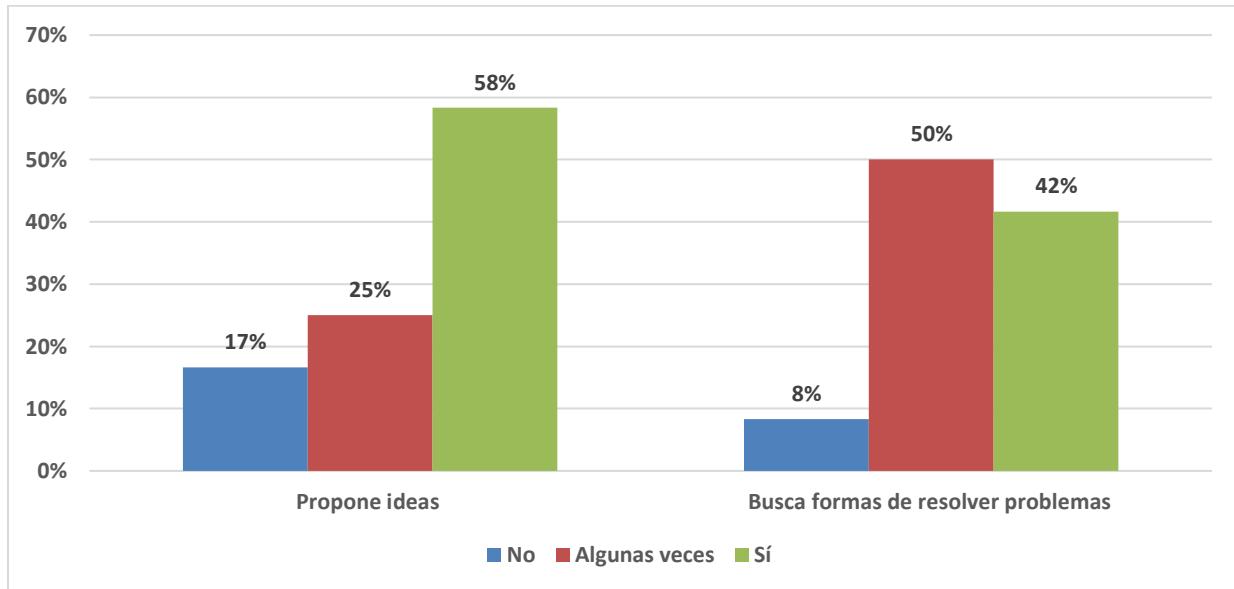
El 58% de los encuestados mencionan que algunas veces el manual de organización y funciones distingue claramente los roles de cada colaborador, además el 25% mencionan que sí distingue los roles, mientras que solo el 17% mencionan que el manual de organización y funciones no distingue claramente los roles de cada colaborador en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces la estructura jerárquica identifica claramente los puestos de cada colaborador, además el 25% mencionan que la estructura jerárquica sí identifica claramente los puestos de cada colaborador, mientras que solo el 25% mencionan que la estructura jerárquica no identifica claramente los puestos de cada colaborador en la Corporación Algamarca S.A.C.

5.1.1.2. Comportamiento organizacional.

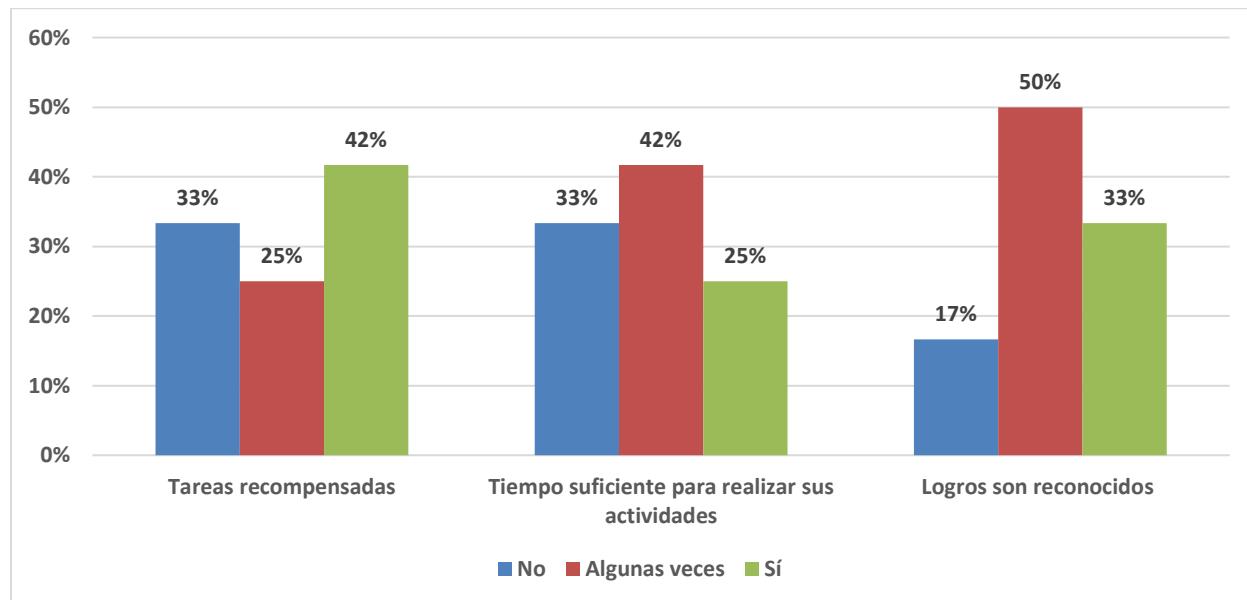
Figura 4

Productividad



El 58% de los encuestados mencionan que, sí proponen ideas para mejorar sus tareas y la productividad, además el 25% mencionan que algunas veces proponen ideas para mejorar sus tareas y la productividad, mientras que solo el 17% mencionan que no proponen ideas para mejorar sus tareas y la productividad en la Corporación Algamarca S.A.C.

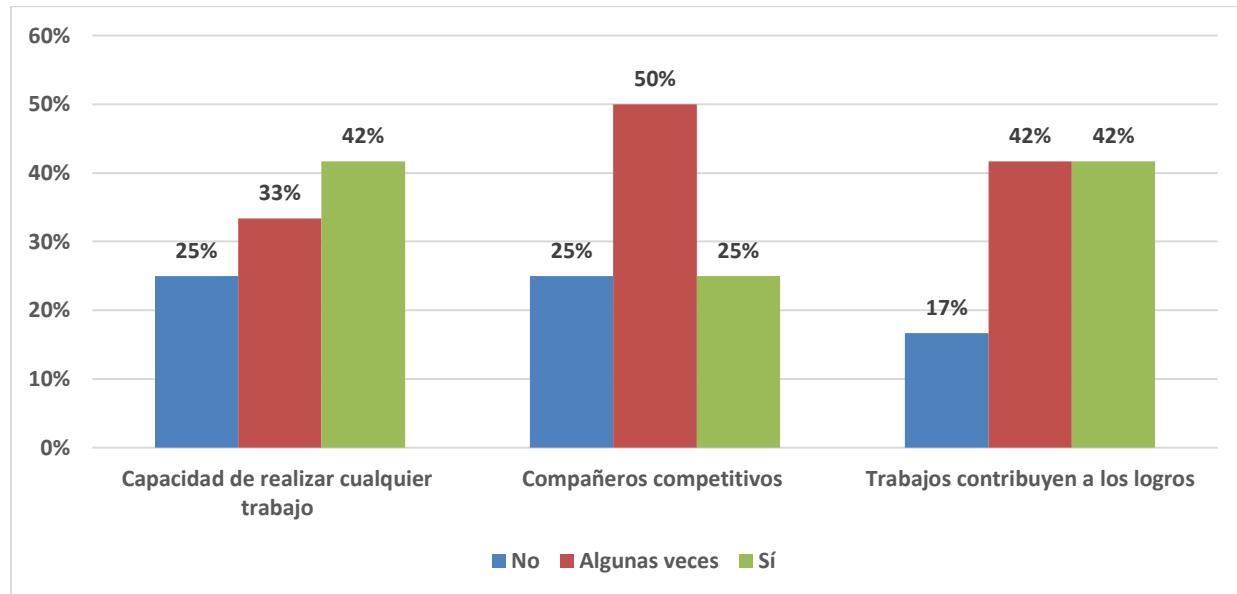
El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces buscan nuevas formas de resolver problemas para mejorar la productividad, además el 42% mencionan que sí buscan nuevas formas de resolver problemas para mejorar la productividad, mientras que solo el 8% mencionan que no buscan nuevas formas de resolver problemas para mejorar la productividad en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 5*Tensión y estrés*

El 42% de los encuestados mencionan que las tareas que realizan sí son recompensadas por parte de su supervisor, además el 33% mencionan que las tareas no son recompensadas, mientras que solo el 25% mencionan que algunas veces las tareas que realizan son recompensadas por parte de su supervisor en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces tienen tiempo suficiente para realizar sus actividades, además el 33% mencionan que no tienen tiempo suficiente, mientras que solo el 25% mencionan que sí tienen tiempo suficiente para realizar sus actividades en la Corporación Algamarca S.A.C.

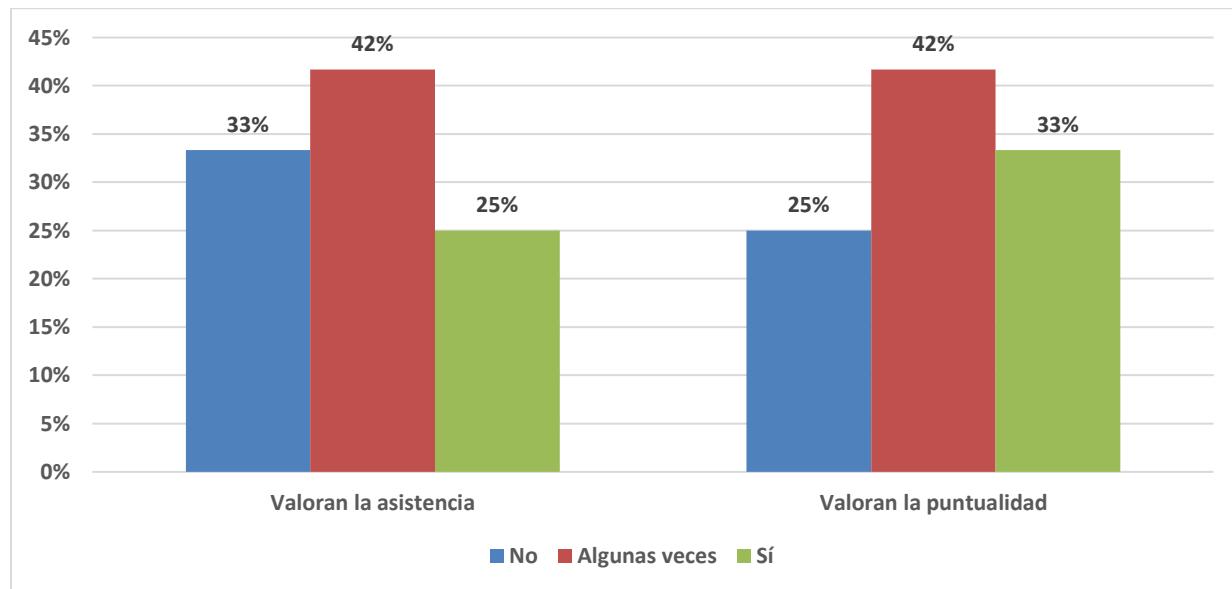
El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces sus logros son reconocidos tanto por su superior como por sus compañeros, además el 33% mencionan que sus logros sí son reconocidos tanto por su superior como por sus compañeros, mientras que solo el 17% mencionan sus logros no son reconocidos tanto por su superior como por sus compañeros en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 6*Aptitudes y actitudes*

El 42% de los encuestados mencionan que sí tienen la capacidad de realizar cualquier trabajo encomendado, además el 33% mencionan que algunas veces tienen la capacidad de realizar cualquier trabajo encomendado, mientras que solo el 25% mencionan que no tienen la capacidad de realizar cualquier trabajo encomendado en la Corporación Algamarca S.A.C.

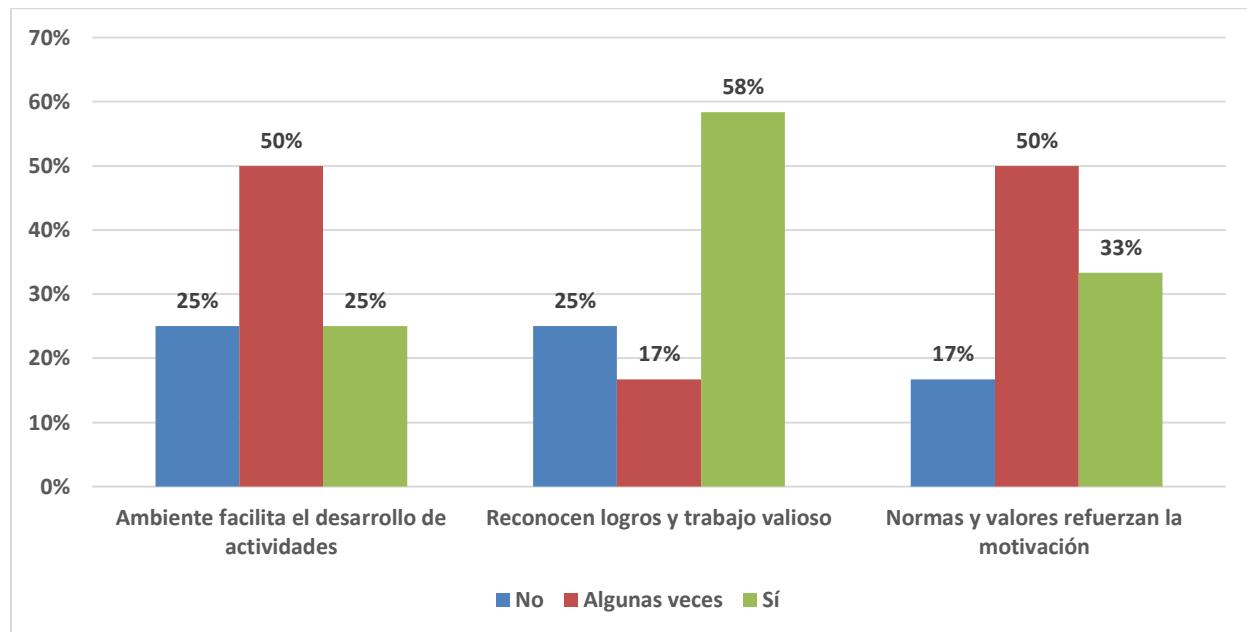
El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces sus compañeros son competitivos en las diferentes actividades, además el 25% mencionan que sus compañeros sí son competitivos en las diferentes actividades, mientras que solo el 25% mencionan que sus compañeros no son competitivos en las diferentes actividades en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que los trabajos realizados sí contribuyen al logro de los objetivos, además otro 42% mencionan que algunas veces los trabajos realizados contribuyen al logro de los objetivos, mientras que solo el 17% mencionan que los trabajos realizados no contribuyen al logro de los objetivos en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 7*Ausentismo*

El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces los supervisores valoran la asistencia, además el 33% mencionan que los supervisores no valoran la asistencia, mientras que solo el 25% mencionan que los supervisores sí valoran la asistencia en la Corporación Algamarca S.A.C.

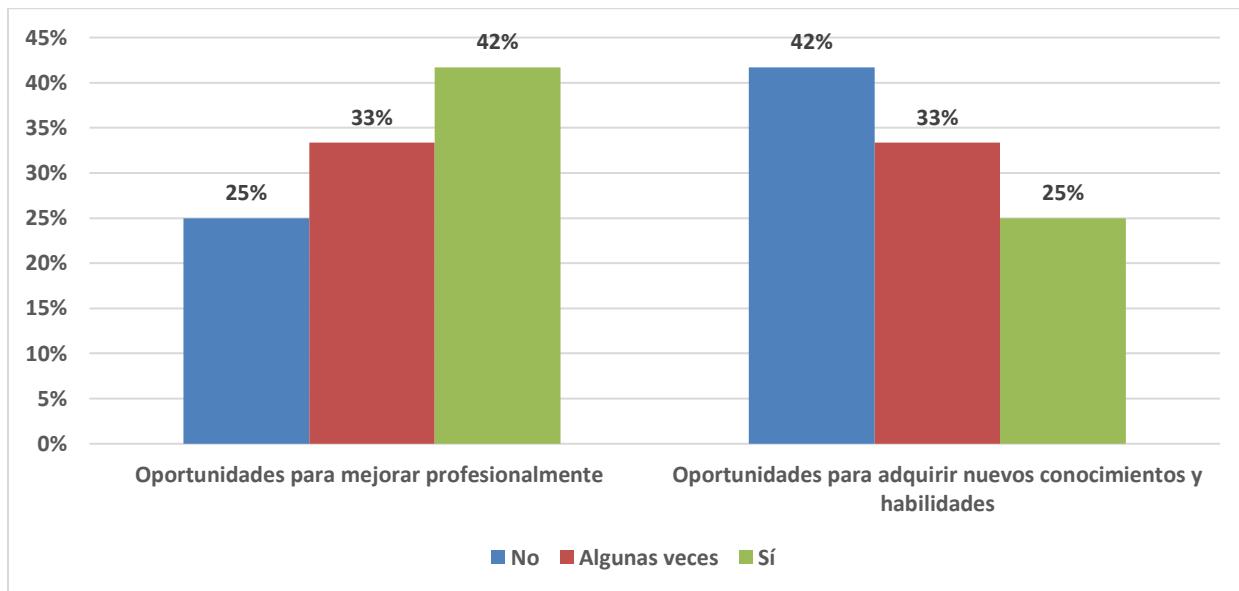
El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces los supervisores valoran la puntualidad, además el 33% mencionan que los supervisores sí valoran la puntualidad, mientras que solo el 25% mencionan que los supervisores no valoran la puntualidad en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 8*Motivaciones*

El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces el ambiente de trabajo facilita el desarrollo de sus actividades, además el 25% mencionan que el ambiente de trabajo sí facilita el desarrollo de sus actividades, mientras que solo el 25% mencionan que el ambiente de trabajo no facilita el desarrollo de sus actividades en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 58% de los encuestados mencionan que los supervisores sí reconocen sus logros y su trabajo valioso, además el 25% mencionan que los supervisores no reconocen sus logros y su trabajo valioso, mientras que solo el 17% mencionan que los supervisores algunas veces reconocen sus logros y su trabajo valioso en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces las normas y valores refuerzan la motivación en el trabajo, además el 33% mencionan que las normas y valores sí refuerzan la motivación en el trabajo, mientras que solo el 17% mencionan que las normas y valores no refuerzan la motivación en el trabajo en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 9*Expectativas*

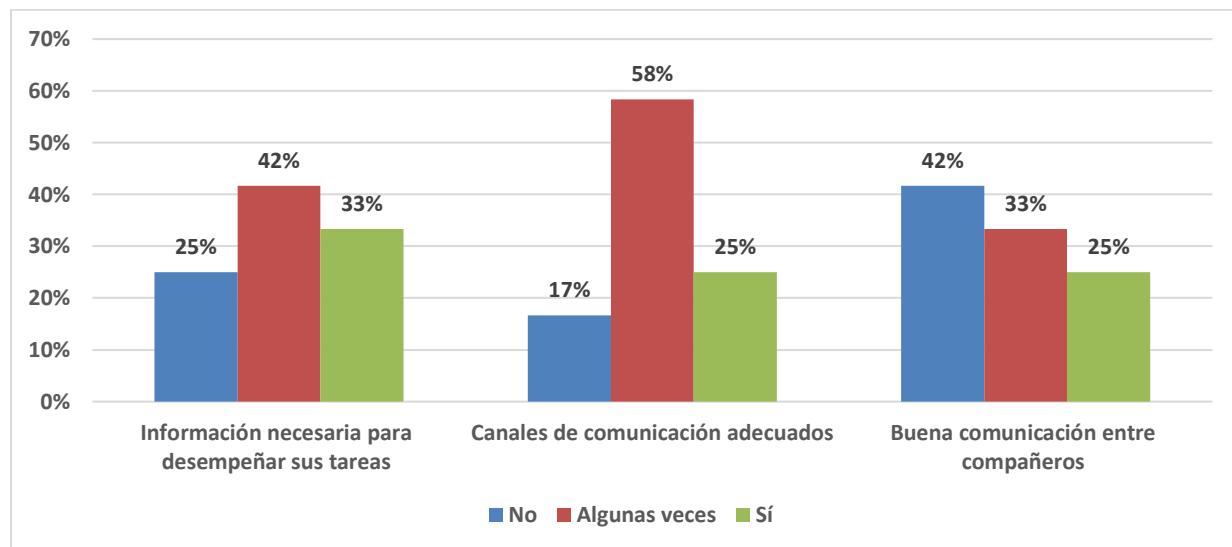
El 42% de los encuestados mencionan que sí tienen oportunidades suficientes para avanzar y mejorar profesionalmente, además el 33% mencionan que algunas veces tienen oportunidades suficientes, mientras que solo el 25% mencionan que no tienen oportunidades suficientes para avanzar y mejorar profesionalmente en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que no existen oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y habilidades, además el 33% mencionan que algunas veces existen oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y habilidades, mientras que solo el 25% mencionan que sí existen oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y habilidades en la Corporación Algamarca S.A.C.

5.1.1.3. Relaciones organizacionales.

Figura 10

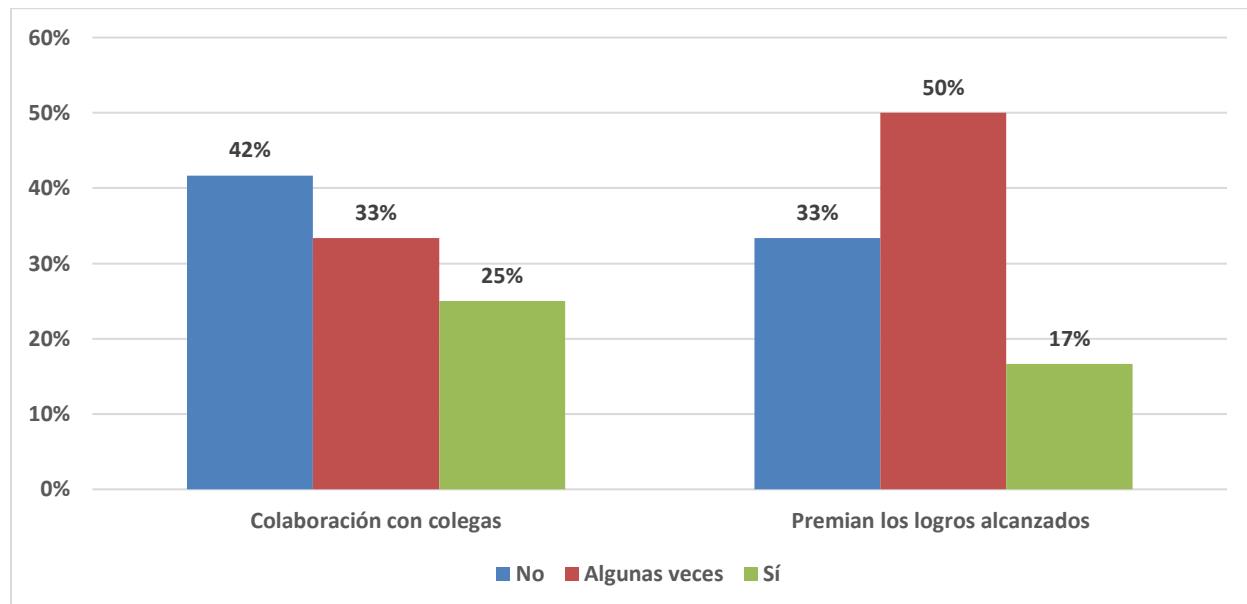
Comunicación



El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces reciben la información necesaria para desempeñar sus tareas en el momento adecuado, además el 33% mencionan que sí reciben la información necesaria, mientras que solo el 25% mencionan que no reciben la información necesaria para desempeñar sus tareas en el momento adecuado en la Corporación Algamarca S.A.C.

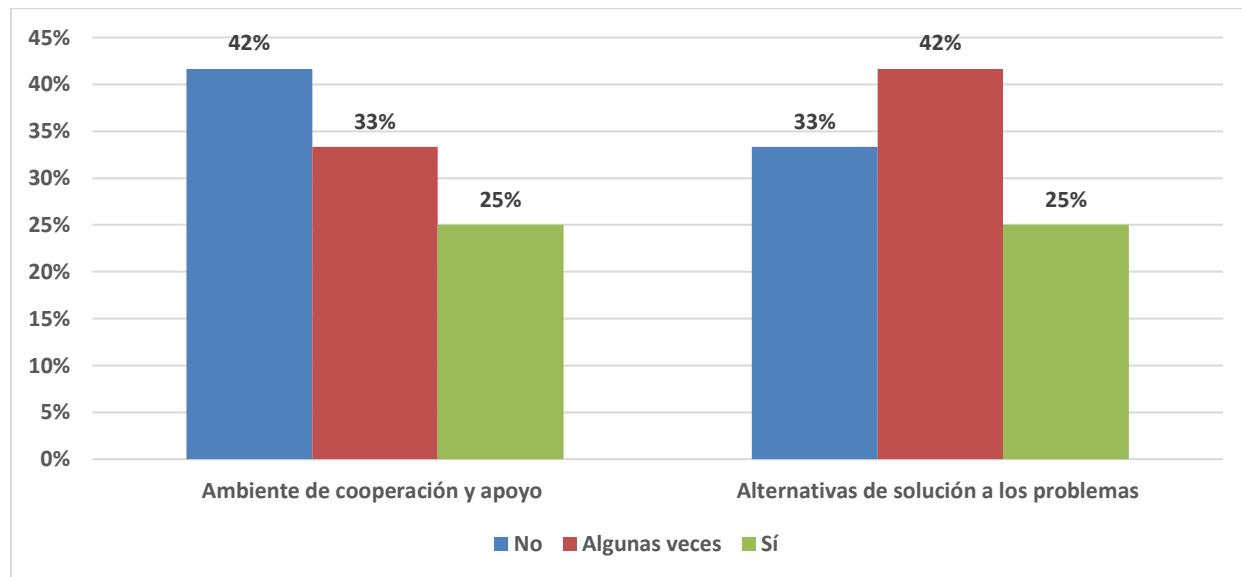
El 58% de los encuestados mencionan que algunas veces los canales de comunicación entre los supervisores y colaboradores son adecuados, además el 25% mencionan que sí son adecuados, mientras que solo el 17% mencionan que los canales de comunicación entre los supervisores y colaboradores no son adecuados en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que no existe una buena comunicación entre los compañeros del área, además el 33% mencionan que algunas veces existe una buena comunicación, mientras que solo el 25% mencionan que sí existe una buena comunicación entre los compañeros del área en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 11*Compañerismo*

El 42% de los encuestados mencionan que no colaboran con sus colegas, especialmente con quienes son nuevos en el área, además el 33% mencionan que algunas veces colaboran con sus colegas, mientras que solo el 25% mencionan que sí colaboran con sus colegas, especialmente con quienes son nuevos en el área en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces premian los logros alcanzados por los colaboradores de una misma área de trabajo, además el 33% mencionan que no premian los logros, mientras que solo el 17% mencionan que sí premian los logros alcanzados por los colaboradores de una misma área de trabajo en la Corporación Algamarca S.A.C.

Figura 12*Conflictos personales*

El 42% de los encuestados mencionan que no existe un ambiente de cooperación y apoyo entre los colaboradores, además el 33% mencionan que algunas veces existe un ambiente de cooperación y apoyo, mientras que solo el 25% mencionan que sí existe un ambiente de cooperación y apoyo entre los colaboradores en la Corporación Algamarca S.A.C.

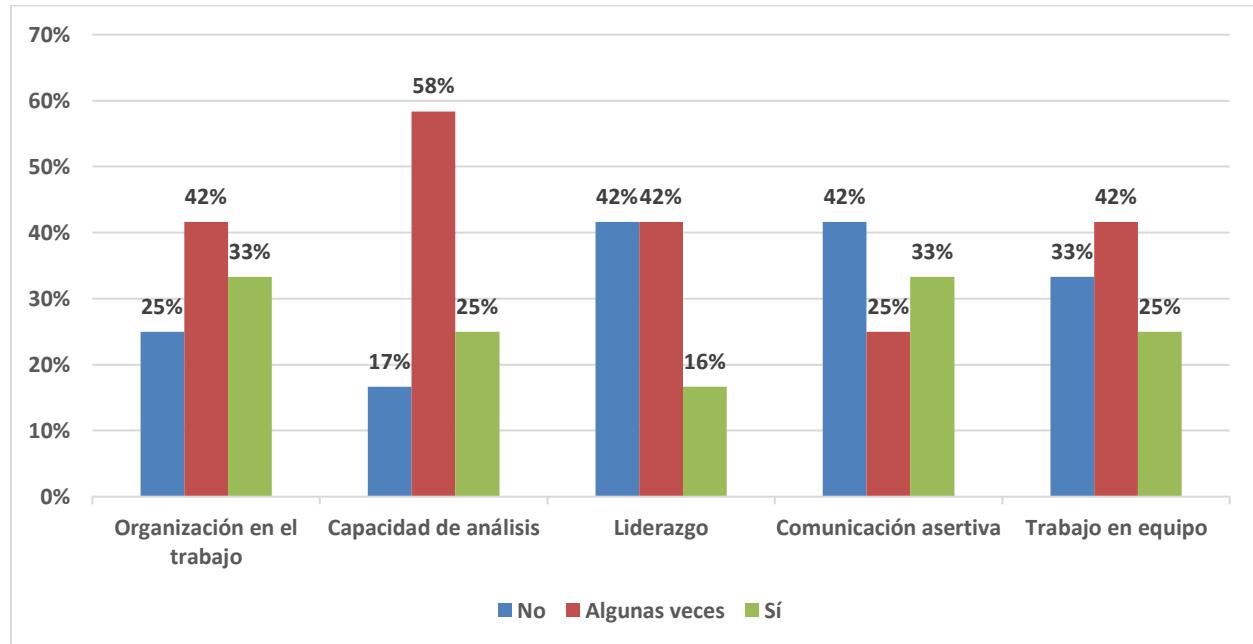
El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces brindan alternativas de solución a los diferentes problemas que pueden existir dentro de su área de trabajo, además el 33% mencionan que no brindan alternativas de solución, mientras que solo el 25% mencionan que sí brindan alternativas de solución a los diferentes problemas que pueden existir dentro de su área de trabajo en la Corporación Algamarca S.A.C.

5.1.2. Desempeño laboral

5.1.2.1. Competencias laborales

Figura 13

Competencias laborales



El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces es organizado en sus labores, además el 33% mencionan que sí es organizado en sus labores, mientras que solo el 25% mencionan que no es organizado en sus labores en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 58% de los encuestados mencionan que algunas veces analizan la situación antes de tomar acciones, además el 25% mencionan que sí analizan la situación antes de tomar acciones, mientras que solo el 17% mencionan que no analiza la situación antes de tomar acciones en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que no se promueve el liderazgo de sus colaboradores, además otro 42% mencionan que algunas veces se promueve el liderazgo de sus

colaboradores, mientras que solo el 16% mencionan que sí se promueve el liderazgo de sus colaboradores en la Corporación Algamarca S.A.C.

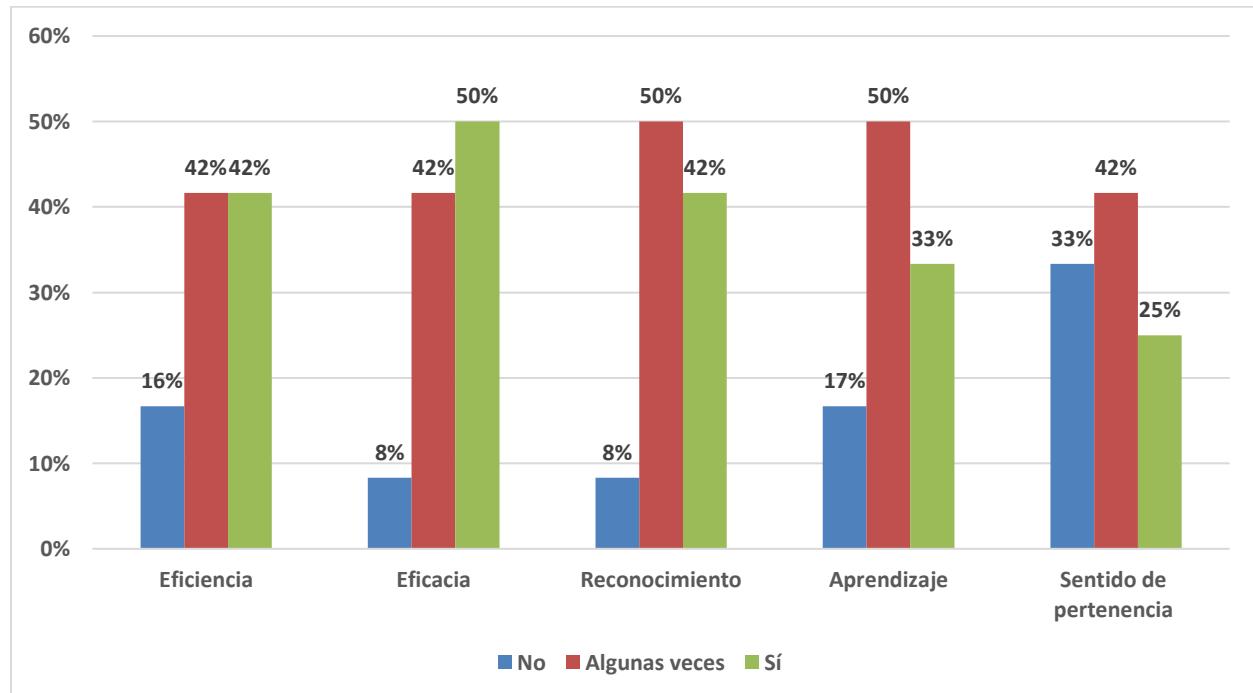
El 42% de los encuestados mencionan que no hay comunicación horizontal entre sus colaboradores, además el 33% mencionan que sí hay comunicación horizontal entre sus colaboradores, mientras que solo el 25% mencionan que algunas veces hay comunicación horizontal entre sus colaboradores en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que la empresa algunas veces promueve el trabajo en equipo, además el 33% mencionan que la empresa no promueve el trabajo en equipo, mientras que solo el 25% mencionan que la empresa sí promueve el trabajo en equipo en la Corporación Algamarca S.A.C.

5.1.2.2. Compromiso laboral

Figura 14

Compromiso laboral



El 42% de los encuestados mencionan que sí buscan lograr los objetivos optimizando tiempo y recursos, además otro 42% mencionan que algunas veces buscan lograr los objetivos optimizando tiempo y recursos, mientras que solo el 16% mencionan que no buscan lograr los objetivos optimizando tiempo y recursos en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que sí realizan las actividades encomendadas en los tiempos esperados, además el 42% mencionan que algunas veces realizan las actividades encomendadas en los tiempos esperados, mientras que solo el 8% mencionan que no realizan las actividades encomendadas en los tiempos esperados en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. algunas veces reconoce el esfuerzo de los colaboradores, además el 42% mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. sí reconoce el esfuerzo de los colaboradores, mientras que solo el 8% mencionan que Corporación Algamarca S.A.C. no reconoce el esfuerzo de los colaboradores.

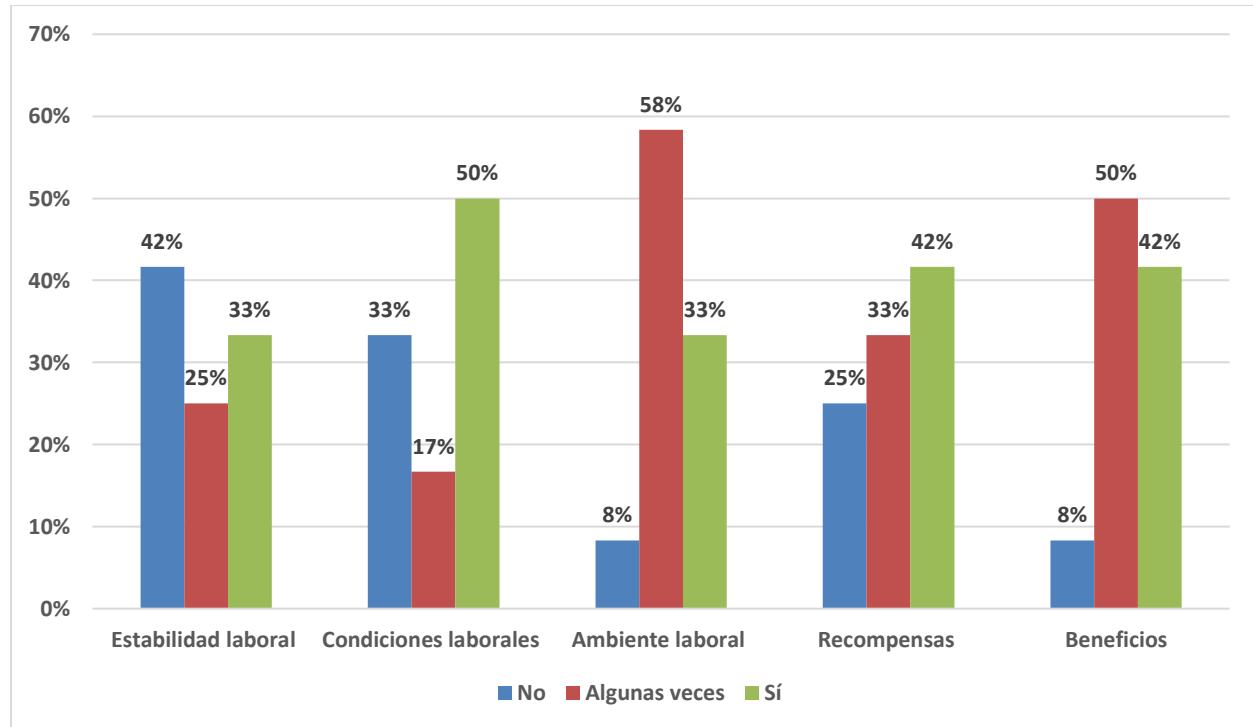
El 50% de los encuestados mencionan que algunas veces aprovechan las oportunidades de aprendizaje que les brinda la Corporación Algamarca S.A.C., además el 33% mencionan sí aprovechan las oportunidades de aprendizaje que les brinda la Corporación Algamarca S.A.C., mientras que solo el 17% mencionan que no aprovechan las oportunidades de aprendizaje que les brinda la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que algunas veces se identifican con la Corporación Algamarca S.A.C., además el 33% mencionan que sí se identifican con la Corporación Algamarca S.A.C., mientras que solo el 25% mencionan que no se identifican con la Corporación Algamarca S.A.C.

5.1.2.3. Satisfacción laboral

Figura 15

Satisfacción laboral



El 42% de los encuestados mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. no les brinda seguridad laboral permanente, además el 33% mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. sí les brinda seguridad laboral permanente, mientras que solo el 25% mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. algunas veces les brinda seguridad laboral permanente.

El 50% de los encuestados mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. sí se preocupa por brindarles un adecuado espacio de trabajo, además el 33% mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. no se preocupa por brindarles un adecuado espacio de trabajo, mientras que solo el 17% mencionan que la Corporación Algamarca S.A.C. algunas veces se preocupa por brindarles un adecuado espacio de trabajo.

El 58% de los encuestados mencionan que a veces se llevan bien con sus compañeros de trabajo, además otro 33% mencionan que sí se llevan bien con sus compañeros de trabajo, mientras

que solo el 8% mencionan que no se llevan bien con sus compañeros de trabajo en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 42% de los encuestados mencionan que sí se recompensa el esfuerzo de sus colaboradores, además el 33% mencionan que algunas veces se recompensa el esfuerzo de sus colaboradores, mientras que solo el 25% mencionan que no se recompensa el esfuerzo de sus colaboradores en la Corporación Algamarca S.A.C.

El 50% de los encuestados mencionan que trabajar en la Corporación Algamarca S.A.C. algunas veces les trae beneficios personales o profesionales, además el 42% mencionan que trabajar en la Corporación Algamarca S.A.C. sí les trae beneficios personales o profesionales, mientras que solo el 8% mencionan que trabajar en la Corporación Algamarca S.A.C. no les trae beneficios personales o profesionales.

De la entrevista aplicada al gerente de la Corporación Algamarca S.A.C. se logró obtener la siguiente información, la cual será útil para complementar la información acerca del desempeño laboral los colaboradores. Entre la información más relevante se tiene:

La supervisora y del administrador no son tolerantes y no escuchan las opiniones de los trabajadores antes de tomar decisiones; los colaboradores no buscan nuevas formas de resolver problemas y no proponen ideas para mejorar sus tareas y la productividad; el ambiente de trabajo no facilita el desarrollo de las actividades, los colaboradores no tienen una buena comunicación entre ellos y no colaboran con sus compañeros de la manera más óptima.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

5.2.1.1. Valoración de las variables y dimensiones.

5.2.1.1.1. Clima organizacional.

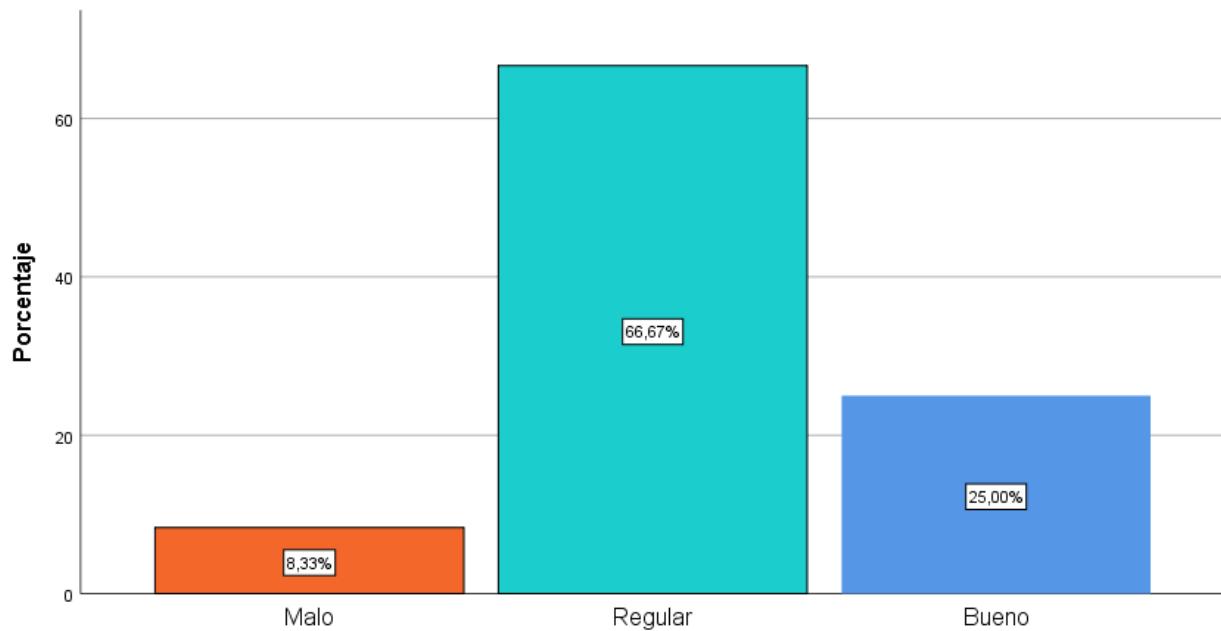
Tabla 3

Nivel de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	8,3
	Regular	8	66,7
	Bueno	3	25,0
	Total	12	100,0

Figura 16

Nivel de clima organizacional



De los 12 colaboradores encuestados, respecto al clima organizacional; el 66.7% lo califica como “regular”, el 25% lo califica como “bueno”, mientras que el 8.3% lo califica como “malo”. Esta situación evidencia que al ser considerado el clima organizacional como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizando la estructura organizacional, el comportamiento organizacional y las relaciones organizacionales; ya que de esta manera aumentará el nivel del clima organizacional.

5.2.1.1.2. Estructura organizacional.

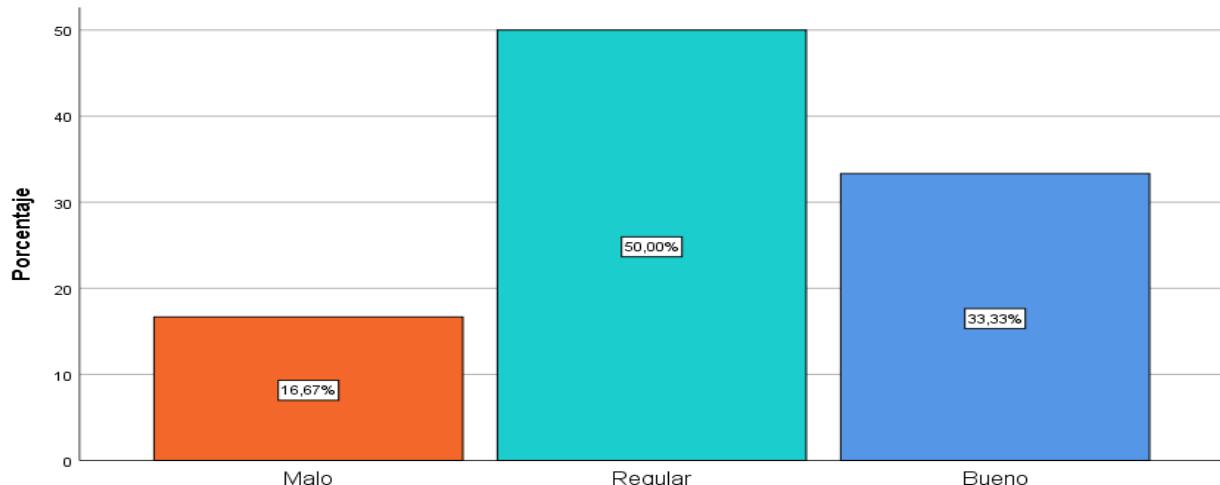
Tabla 4

Nivel de estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	2	16,7
	Regular	6	50,0
	Bueno	4	33,3
	Total	12	100,0

Figura 17

Nivel de estructura organizacional



De los 12 colaboradores encuestados, respecto a la estructura organizacional; el 50% lo califica como “regular”, el 33.3% lo califica como “bueno”, mientras que el 16.7% lo califica como “malo”. Esta situación evidencia que al ser considerado la estructura organizacional como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizando el tamaño de la organización, el estilo de dirección y la estructura formal; ya que de esta manera aumentará el nivel de la estructura organizacional y por ende el clima organizacional.

5.2.1.1.3. Comportamiento organizacional.

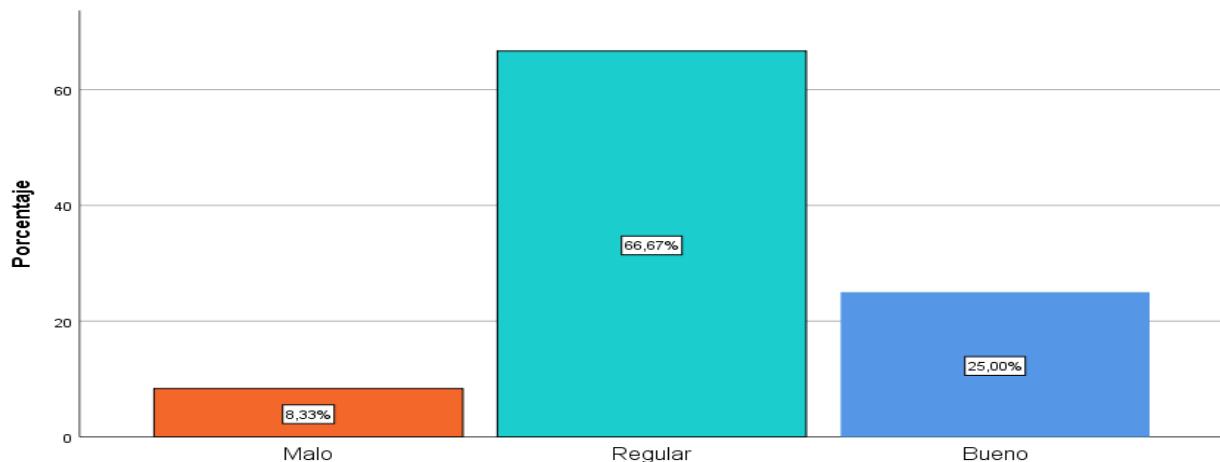
Tabla 5

Nivel de comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	8,3
	Regular	8	66,7
	Bueno	3	25,0
	Total	12	100,0

Figura 18

Nivel de comportamiento organizacional



De los 12 colaboradores encuestados, respecto al comportamiento organizacional; el 66.7% lo califica como “regular”, el 25% lo califica como “bueno”, mientras que el 8.3% lo califican como “malo”. Esta situación evidencia que al ser considerado el comportamiento organizacional como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizando la productividad, la tensión y estrés, la actitud y aptitud, la asistencia y puntualidad, la motivación y las expectativas; ya que de esta manera aumentará el nivel del comportamiento organización y por ende el clima organizacional.

5.2.1.1.4. Relaciones organizacionales.

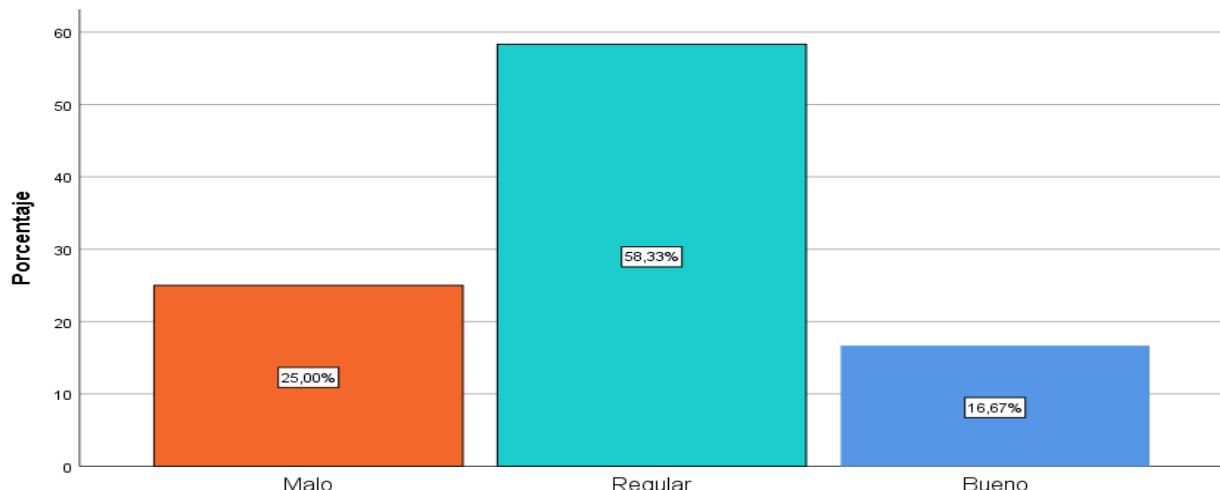
Tabla 6

Nivel de relaciones organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	25,0
	Regular	7	58,3
	Bueno	2	16,7
	Total	12	100,0

Figura 19

Nivel de relaciones organizacionales



De los 12 colaboradores encuestados, respecto a las relaciones organizacionales; el 58.3% lo califica como “regular”, el 25% lo califica como “malo”, mientras que el 16.7% lo califican como “bueno”. Esta situación evidencia que al ser considerado las relaciones organizacionales como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizando la comunicación, el compañerismo y los conflictos interpersonales; ya que de esta manera aumentará el nivel de las relaciones organizacionales y por ende el clima organizacional.

5.2.1.1.5. Desempeño laboral.

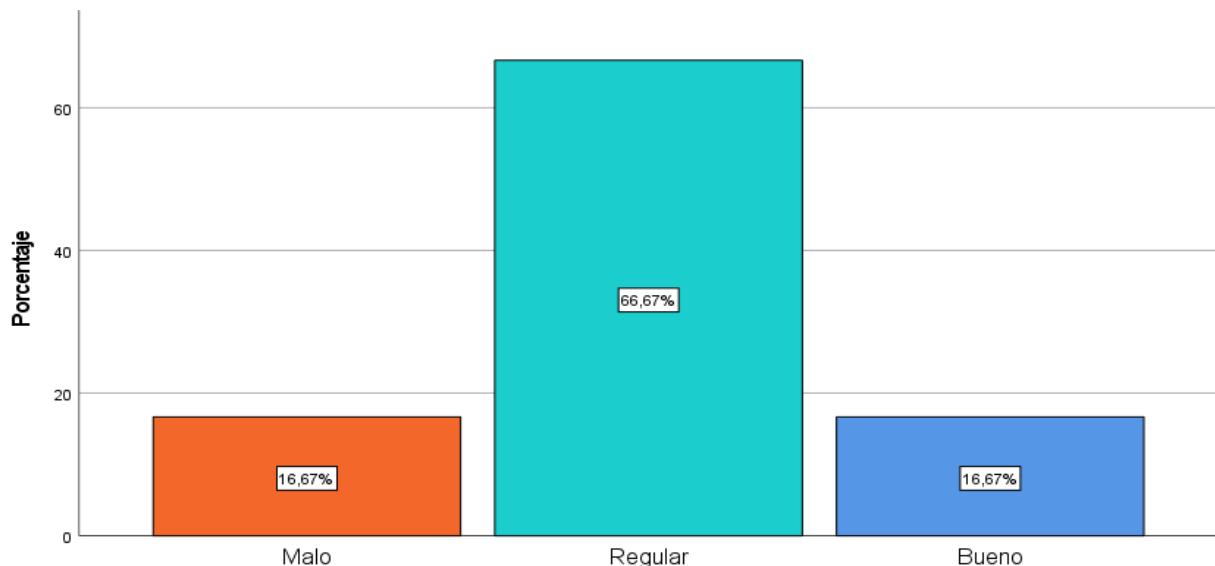
Tabla 7

Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	2	16,7
	Regular	8	66,7
	Bueno	2	16,7
	Total	12	100,0

Figura 20

Nivel de desempeño laboral



De los 12 colaboradores encuestados, respecto al desempeño laboral; el 66.6% lo califica como “regular”, el 16.7% lo califica como “bueno”, mientras que el 16.7% lo califican como “malo”. Esta situación evidencia que al ser considerado el desempeño laboral como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizando las competencias laborales, el compromiso laboral y la satisfacción laboral; ya que de esta manera aumentará el nivel de desempeño laboral.

5.2.1.1.6. Competencias laborales.

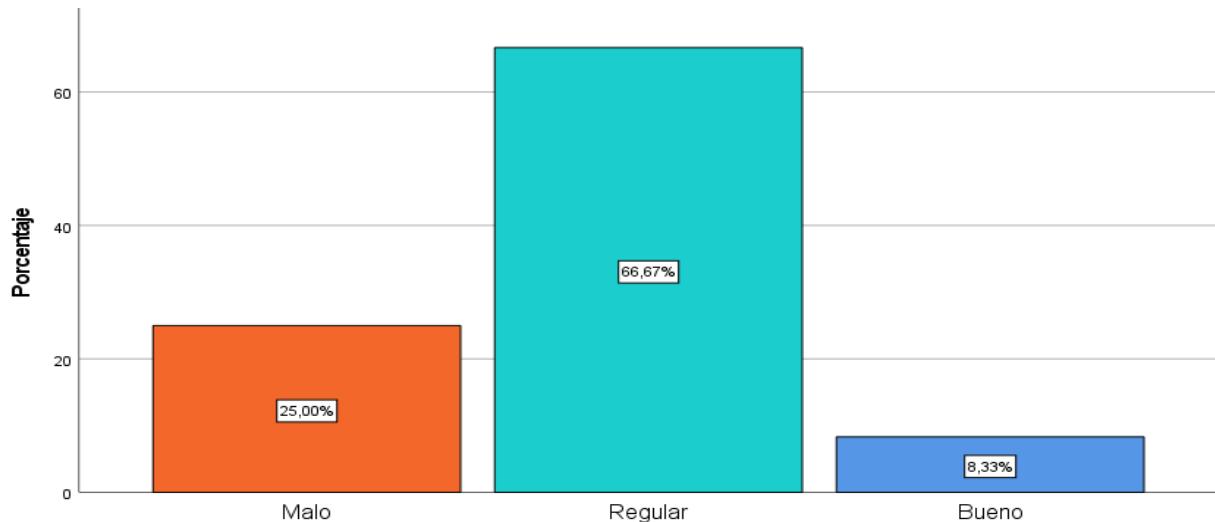
Tabla 8

Nivel de competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	25,0
	Regular	8	66,7
	Bueno	1	8,3
	Total	12	100,0

Figura 21

Nivel de las competencias laborales



De los 12 colaboradores encuestados, respecto a las competencias laborales; el 66.7% lo califica como “regular”, el 25% lo califica como “malo”, mientras que solo el 8.3% lo califican como “bueno”. Esta situación evidencia que al ser considerado las competencias laborales como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizando la organización en el trabajo, la capacidad de análisis, el liderazgo, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo; ya que de esta manera aumentará el nivel de las competencias laborales y por ende del desempeño laboral.

5.2.1.1.7. Compromiso laboral.

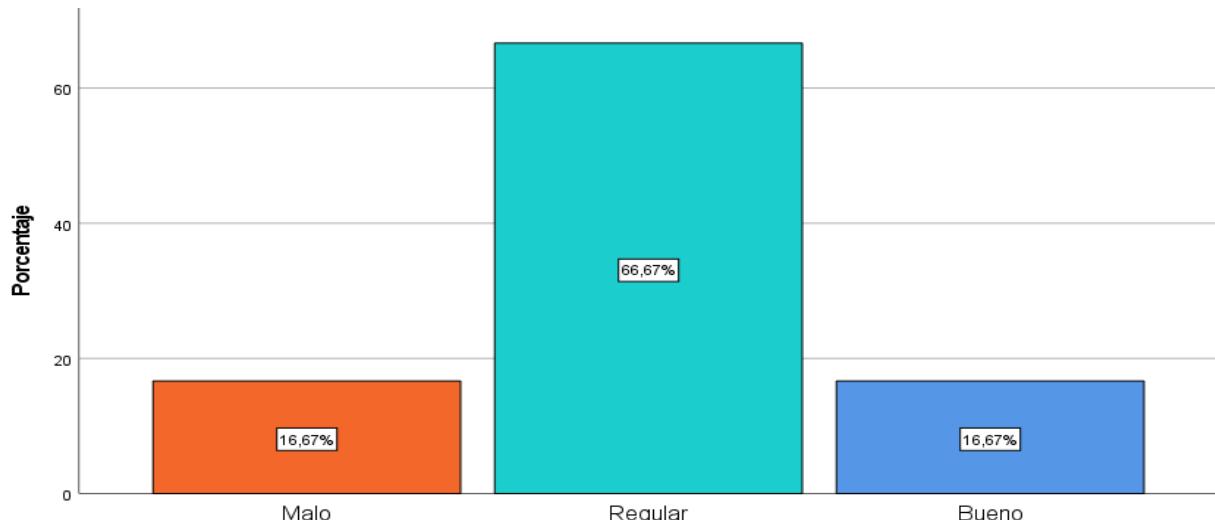
Tabla 9

Nivel de compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	2	16,7
	Regular	8	66,7
	Bueno	2	16,7
	Total	12	100,0

Figura 22

Nivel de compromiso laboral



De los 12 colaboradores encuestados, respecto al compromiso laboral; el 66.6% lo califica como “regular”, el 16.7% lo califica como “bueno”, mientras que el otro 16.7% lo califican como “malo”. Esta situación evidencia que al ser considerado al compromiso laboral como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizándola eficiencias, la eficacia, el reconocimiento, el aprendizaje y el sentido de pertenencia; ya que de esta manera aumentará el nivel del compromiso laboral y por ende del desempeño laboral.

5.2.1.1.8. *Satisfacción laboral*

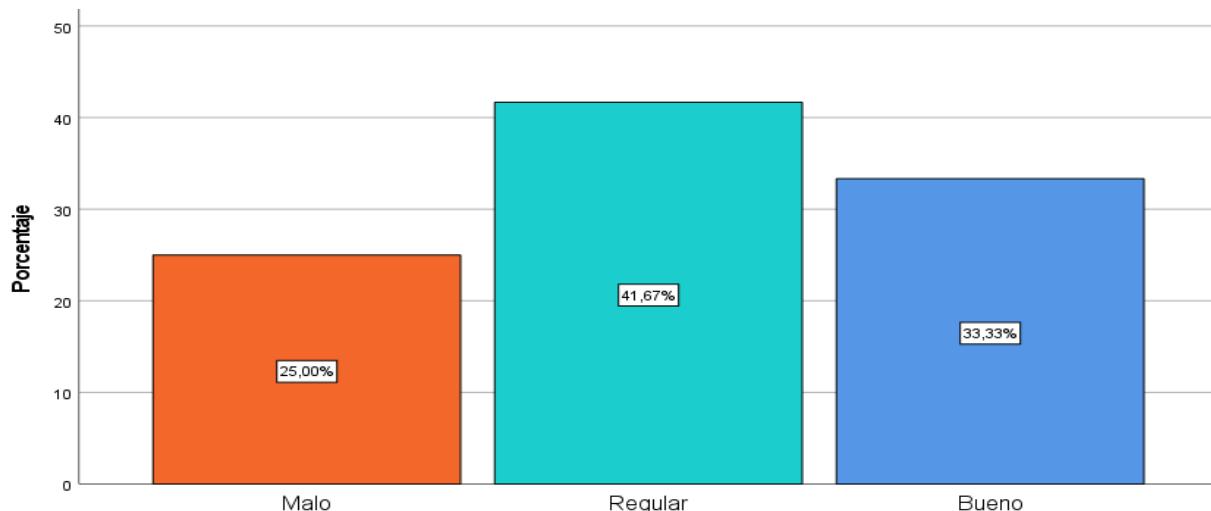
Tabla 10

Nivel de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	25,0
	Regular	5	41,7
	Bueno	4	33,3
	Total	12	100,0

Figura 23

Nivel de satisfacción laboral



De los 12 colaboradores encuestados, respecto a la satisfacción laboral; el 41.7% lo califica como “regular”, el 33.3% lo califica como “bueno”, mientras que el 25% lo califican como “malo”. Esta situación evidencia que al ser considerado a la satisfacción laboral como “regular”, hay aspectos en los cuales se debe mejorar.

Esta situación debe mejorar analizando la estabilidad laboral, las condiciones laborales, el ambiente laboral, las recompensas y los beneficios; ya que de esta manera aumentará el nivel de la satisfacción laboral y por ende del desempeño laboral.

5.2.1.2. Tablas cruzadas de las variables y dimensiones

Tabla 11

Tabla cruzada del clima organizacional y el desempeño laboral

Clima Organizacional (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	1	8%	0	0%	0	0%	1	8%
Regular	1	8%	7	58%	0	0%	8	67%
Bueno	0	0%	1	8%	2	17%	3	25%
Total	2	17%	8	67%	2	17%	12	100%

De los 12 colaboradores encuestados, el 67% perciben que el clima organizacional es “regular”, de los cuales el 58% perciben que el desempeño laboral es “regular”, mientras que el 8% perciben que el desempeño laboral es “malo”. Del 8% que perciben que el clima organizacional es “malo”, todos perciben que el desempeño laboral es “malo”.

Tabla 12

Tabla cruzada de la estructura organizacional y el desempeño laboral

Estructura Organizacional (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	1	8%	1	8%	0	0%	2	16%
Regular	1	8%	5	42%	0	0%	6	50%
Bueno	0	0%	2	17%	2	17%	4	34%
Total	2	17%	8	67%	2	17%	12	100%

De los 12 colaboradores encuestados, el 50% perciben que la estructura organizacional es “regular”, de los cuales el 42% perciben que el desempeño laboral es “regular”, mientras que el 8% perciben que el desempeño laboral es “malo”. Del 16% que perciben que la estructura organizacional es “mala”, el 8% perciben que el desempeño laboral es “malo”, mientras que el otro 8% perciben que el desempeño laboral es “regular”.

Tabla 13

Tabla cruzada del comportamiento organizacional y el desempeño laboral

Comportamiento Organizacional (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	1	8%	0	0%	0	0%	1	8%
Regular	1	8%	6	50%	1	8%	8	67%
Bueno	0	0%	2	17%	1	8%	3	25%
Total	2	17%	8	67%	2	17%	12	100%

De los 12 colaboradores encuestados, el 67% perciben que el comportamiento organizacional es “regular”, de los cuales el 50% perciben que el desempeño laboral es “regular”, el 8% perciben que el desempeño laboral es “malo”, mientras que otro 8% perciben que el

desempeño laboral es “bueno”. Del 8% que perciben que el comportamiento organizacional es “malo”, todos perciben que el desempeño laboral es “malo”.

Tabla 14

Tabla cruzada de las relaciones organizacionales y el desempeño laboral

Relaciones Organizacionales (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	2	17%	1	8%	0	0%	3	25%
Regular	0	0%	7	58%	0	0%	7	58%
Bueno	0	0%	0	0%	2	17%	2	17%
Total	2	17%	8	67%	2	17%	12	100%

De los 12 colaboradores encuestados, el 58% perciben que las relaciones organizacionales son “regulares”, de los cuales todos perciben que el desempeño laboral es “regular”. Del 17% que perciben que las relaciones organizacionales son “buenas”, todos perciben que el desempeño laboral es “bueno”.

5.2.2. Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación se determinó que existe relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024, esto ha sido demostrado mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, donde se obtuvo un valor relacional de 0.854, evidenciando una correlación positiva alta entre las variables estudiadas.

Los resultados se asemejan con la investigación de Ayala (2021) en su trabajo de investigación titulado *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi*, en la que el grado

de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson es 0,625, eso significa que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi durante el año 2020.

Además, discrepa con los resultados de Pita (2020), en su trabajo de investigación titulado *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral para El GAD Parroquial San José de Ancón*, ya que el coeficiente de Spearman fue de 0.0408, lo que indica una correlación positiva muy débil. Sin embargo, debido a la significancia de 0.0275, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que establece que sí existe una relación entre estas variables, esto implica que, aunque la correlación es muy débil, hay evidencia estadística suficiente para afirmar que las variables están relacionadas de alguna manera.

Por otro lado, coincide con los resultados de Jiménez (2020), en su trabajo de investigación titulado *El Clima organizacional y el Desempeño Laboral del personal del GAD Municipalidad de Ambato*, en el sentido que existe una fuerte relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el Gad Municipalidad de Ambato, esto se demostró con el coeficiente de correlación la cual arrojó 0,729 y una significancia de 0,001.

Igualmente, con los resultados de Garay y Orellana (2024) en su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de entidades bancarias del distrito de La Molina, 2023*, en el sentido que existe una relación muy fuerte entre las variables con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,972, lo cual indica una relación de nivel alto y significativo entre las variables de estudio en el contexto de entidades bancarias en el distrito de La Molina.

De igual modo, coinciden con los resultados de Jara (2021) en su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del BCP agencia Real Plaza Trujillo, La Libertad-2021*, en el sentido que existe relación directa e importante entre ambas variables de estudio, mediante la prueba de correlación Pearson, con un resultado de 0.736, donde se evidencia la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del BCP de la agencia Real Plaza Trujillo, La Libertad – 2021.

También se asemeja con los resultados de Romero (2021) en su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Piura, agencia Moshoqueque, 2019*, en el sentido que la correlación fue de 0.671, demostrando la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, Agencia Moshoqueque, lo cual indica un adecuado clima organizacional que repercute directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera.

De igual forma, con el trabajo de investigación de Vigo (2021) en su trabajo de investigación titulado *Relación del clima organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito MF, Cajamarca 2021*, en el sentido que la correlación alcanzó un valor de 0,841 y una significancia de 0,000, lo que indica que, a mayor desarrollo del clima organizacional, mayor desarrollo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2021.

Asimismo, coincide con el trabajo de investigación de Diaz (2020) en su trabajo de investigación titulado *Relación del clima organizacional con el Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Eyepro en el año 2019 en Cajamarca.*, en el sentido que la correlación entre la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral es de 0.897

por lo tanto se acepta la hipótesis que argumenta que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual respalda la importancia de crear y mantener un ambiente laboral favorable para promover un mejor rendimiento de los empleados.

Finalmente, se asemeja con los resultados del trabajo de investigación de Romero y Segura (2019) en su trabajo de investigación titulado *Relación del Clima organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019*, en el sentido que el clima organizacional tiene correlación positiva moderada de 0.618 y una significancia de 0,000 con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

5.3. Contrastación de la hipótesis

5.3.1. Hipótesis general

H₀: El clima organizacional no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

H₁: El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

Tabla 15

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,854**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	12	12
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,854**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	12	12

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

Se observó que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,854 presentó una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C. También se observó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., 2024.

5.3.2. *Hipótesis específica 1*

H₀: La dimensión estructura organizacional del clima organizacional no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

H₁: La dimensión estructura organizacional del clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

Tabla 16

Correlación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral

		Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Estructura	Correlación de Pearson	1	0,802*
Organizacional	Sig. (bilateral)		0,000
	N	12	12
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,802*	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	12	12

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

Se observó que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,802 presentó una correlación positiva alta entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C. También se observó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación positiva y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., 2024.

5.3.3. Hipótesis específica 2

H_0 : La dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

H_1 : La dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

Tabla 17

Correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral

		Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Comportamiento	Correlación de Pearson	1	0,852**
Organizacional	Sig. (bilateral)		0,000
	N	12	12
Desempeño	Correlación de Pearson	0,852**	1
Laboral	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	12	12

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

Se observó que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,852 presentó una correlación positiva alta entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C. También se observó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación positiva y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., 2024.

5.3.4. Hipótesis específica 3

H₀: La dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional no se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

H₁: La dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.

Tabla 18

Correlación entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral

		Relaciones Organizacionales	Desempeño Laboral
Relaciones Organizacionales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1 0,000	0,807** 12
	N	12	12
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0,807** 0,000	1 12
	N	12	12

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

Se observó que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,807 presentó una correlación positiva alta entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C. También se observó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación positiva y significativa entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., 2024.

CONCLUSIONES

1. La presente investigación concluye que existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, el cual obtuvo un valor de 0,854 y una significancia de 0,000, confirmando una correlación alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; esto implica que un mayor nivel de clima organizacional en la empresa conduce a una mejora en el desempeño laboral. Así mismo, 66.7% de los encuestados califican al clima organizacional como regular, y el 66.7% de los encuestados califican al desempeño laboral como regular, demostrando así que existen indicadores que se deben mejorar para lograr un buen ambiente laboral y tener un óptimo desempeño laboral.
2. Se determinó de igual manera que, existe relación positiva alta entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, el cual obtuvo un valor de 0,802 y una significancia de 0,000, confirmando una correlación alta y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral; esto implica que un mayor nivel de la estructura organizacional en la empresa conlleva a una mejora el desempeño laboral. Además, los colaboradores mencionan que no existe espacio necesario y cómodo para hacer su trabajo de manera adecuada, los supervisores no son tolerantes y no escuchan las opiniones de los trabajadores antes de tomar decisiones y la estructura jerárquica no identifica claramente los puestos de cada colaborador; estos factores se deben mejorar para aumentar el nivel de desempeño laboral en la Corporación Algamarca S.A.C.

3. Se determinó también que, existe relación positiva alta entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, el cual obtuvo un valor de 0,852 y una significancia de 0,000, confirmando una correlación alta y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral; esto implica que un mayor nivel del comportamiento organizacional en la empresa conduce a una mejora el desempeño laboral. Además, los colaboradores mencionan que no buscan nuevas formas de resolver problemas y no proponen ideas para mejorar sus tareas y la productividad ya que no son escuchados, no tienen tiempo suficiente para realizar sus actividades y no perciben que sus compañeros son tan competitivos en las diferentes actividades, el ambiente de trabajo no facilita el desarrollo de sus actividades, no existen oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y habilidades; estos factores se deben mejorar para aumentar el nivel de desempeño laboral en la Corporación Algamarca S.A.C.
4. Finalmente, se determinó que, existe relación positiva alta entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, el cual obtuvo un valor de 0,807 y una significancia de 0,000, confirmando una correlación alta y significativa entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral; esto implica que un mayor nivel de las relaciones organizacionales ayudará a mejorar el desempeño laboral. Además, los colaboradores mencionan que no existe una buena comunicación entre los compañeros del área, no colaboran con sus colegas de la manera más óptima y perciben que no premian los logros; estos factores se deben mejorar para aumentar el nivel de desempeño laboral en la Corporación Algamarca S.A.C.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al Gerente de la Corporación Algamarca S.A.C.:

1. Implementar un plan integral de fortalecimiento del clima organizacional, orientado a mejorar la comunicación, la colaboración, la definición clara de roles, la motivación y el reconocimiento de los logros de los trabajadores. Este plan debe incluir acciones de capacitación, programas de integración, adecuación de espacios de trabajo y mecanismos de participación que permitan a los colaboradores sentirse escuchados y valorados. Ya que, de esta manera, se generará un entorno laboral positivo que incremente la satisfacción, el compromiso y, en consecuencia, el desempeño laboral óptimo.
2. Delimitar claramente las funciones y responsabilidades en cada puesto de trabajo, a fin de evitar confusión y mejorar la coordinación interna. Asimismo, es necesario implementar un sistema de comunicación ascendente y horizontal que permita a los trabajadores expresar sus opiniones antes de la toma de decisiones, fomentando un clima de mayor confianza y participación. Del mismo modo, se sugiere adecuar los espacios físicos de trabajo para que sean cómodos y funcionales, lo que favorecerá el desarrollo eficiente de las actividades. Ya que de esta manera se contribuirá directamente a optimizar el desempeño laboral de los colaboradores y al logro de los objetivos.
3. Implementar espacios de innovación y retroalimentación, donde los colaboradores puedan expresar ideas y propuestas orientadas a la mejora continua de procesos y productividad. Asimismo, es importante diseñar una adecuada gestión del tiempo y asignación de tareas, de manera que los trabajadores cuenten con el tiempo necesario para cumplir sus funciones sin sobrecarga. Se sugiere también promover programas de capacitación y desarrollo de habilidades, que brinden a los colaboradores nuevas herramientas y conocimientos que

fortalezcan su desempeño. Finalmente, se recomienda impulsar un clima de colaboración y competitividad saludable, en el que se valore el trabajo en equipo y se generen oportunidades de crecimiento profesional, lo cual impactará positivamente en el desempeño laboral.

4. Promover una comunicación clara, abierta y constante entre los colaboradores de las diferentes áreas, implementando reuniones periódicas de integración, actividades de trabajo en equipo y espacios de retroalimentación que fortalezcan la confianza y la colaboración. Asimismo, es importante establecer mecanismos de reconocimiento y recompensa a los logros individuales y colectivos, lo cual motivará a los trabajadores y generará un ambiente positivo. De esta manera, se fomentará una mayor cooperación, cohesión grupal y compromiso organizacional, contribuyendo significativamente al incremento del desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. José Luis Arias Gonzales
- Ayala Camalle, H. A. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33780>
- Cardona Echeverri, D. R., y Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 1(30), 184-189. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231400117X>
- Ccoriñaupa Flores, G. C., y Gavino Bautista, E. V. *Clima organizacional y desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión. <https://hdl.handle.net/20.500.12840/1538>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (5ta ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (9na ed.)*. Mc Graw Hill.
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5ta ed.)*. Pearson Educación.
- Diario El Peruano. (10 de septiembre de 2018). *Clima laboral influye en la productividad empresarial*. Recuperado el 10 de julio de 2024, <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>
- Díaz Silva, L. D. (2020). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Eyepro en el año 2019 en Cajamarca* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26307>
- Gallegos Paz, F. A. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>

- Garay Huarachi, A. F., y Orellana Urteaga, L. N. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de entidades bancarias del distrito de La Molina, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14524>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 1(42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gomez Giraldez, F. W. (2013). *El Clima organizacional y su relación con el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/425>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- INFOBAE. (25 de abril de 2019). *Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo*. Recuperado el 18 de junio de 2024, <https://goo.su/L04an>
- InfoJobs. (11 de enero de 2023). *Empleados felices: cómo mejorar el clima laboral de tu empresa*. Recuperado el 05 de julio de 2024, <https://recursos-humanos.infojobs.net/claves-mejorar-clima-laboral>
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (23 de septiembre de 2023). *Claves para cambiar los hábitos de trabajo y mejorar tu desempeño*. Recuperado el 10 de julio de 2024, <https://isbl.eu/2023/09/claves-para-cambiar-los-habitos-de-trabajo-y-mejorar-tu-desempeno/>
- Jara Carhuapoma, M. M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura-Perú 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11396>
- Jara Reyes, A. A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del BCP agencia Real Plaza Trujillo, La Libertad - 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28367>

- Jiménez Gamboa, N. M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Respositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>
- Litwin, G. H., y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate* [Motivación y clima organizacional]. Harvard University, Graduate School of Business Administration.
- Palmar G., R., y Valero U., J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Palomino Bossio, M. J., y Peña Lenguía, R. G. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda* [Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena]. Respositorio institucional de la Universidad de Cartagena. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>
- Perú Retail. (03 de enero de 2023). *El 75% de peruanos valora su lugar de trabajo por el balance de vida laboral y personal*. Recuperado el 14 de julio de 2024, <https://www.peru-retail.com/el-75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balance-de-vida-laboral-y-personal/>
- Pita Parrales, X. J. (2020). *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral para el GAD Parroquial San José de Ancón* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Respositorio institucional de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. <http://204.199.82.243:8080/handle/123456789/1159>
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. Respositorio institucional de la Universidad Nacional José María Arguedas. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/230>
- Recursos Humanos TV. (13 de marzo de 2024). *Aburrimiento y agotamiento laboral: Cómo evitar ambos en tu empresa*. Recuperado el 15 de julio de 2024, <https://recursoshumanos.tv/blog-del-ceo/aburrimiento-y-agotamiento-laboral-como-evitar-ambos-en-tu-empresa/>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.

Romero Carmen, S. J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Piura, agencia Moshoqueque, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9368>

Romero Vásquez, A. R., y Segura Galarreta, S. W. (2019). *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15092>

Vigo Arribasplata, C. (2021). *Relación del clima organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito MF, Cajamarca 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29805>

Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

APÉNDICES

Apéndice A: Matriz de consistencia metodológica

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera la dimensión estructura organizacional del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba? ▪ ¿De qué manera la dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba? ▪ ¿De qué manera la dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba? 	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. ▪ Identificar la relación entre la dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. ▪ Identificar la relación entre la dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. 	<p>General</p> <p>El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La dimensión estructura organizacional del clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. ▪ La dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. ▪ La dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, 2024. 	<p>V1: Clima organizacional</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>Estructura Organizacional</p> <p>Comportamiento Organizacional</p> <p>Relaciones Organizacionales</p> <p>Competencias laborales</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño de la organización • Estilo de dirección • Estructura formal • Productividad • Tensión y estrés • Aptitudes y actitudes • Ausentismo • Motivaciones • Expectativas • Comunicación • Compañerismo • Conflictos personales • Organización en el trabajo • Capacidad de análisis • Liderazgo • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo • Eficiencia • Eficacia • Reconocimiento • Aprendizaje • Sentido de pertenencia • Estabilidad laboral • Condiciones laborales • Ambiente laboral • Recompensas • Beneficios 	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

Apéndice B

Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA CONOCER EL
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN
ALGAMARCA S.A.C.**

Estimado colaborador:

Califique según su opinión a cada una de los siguientes ítems relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral que usted percibe en la Corporación Algamarca S.A.C.

No	Algunas veces	Sí
1	2	3

Preguntas	1	2	3
Clima organizacional			
Dimensión 1: Estructura organizacional			
Indicador: Tamaño de la organización			
1. ¿Existe espacio necesario y cómodo para hacer mi trabajo de manera adecuada?			
2. ¿Está satisfecho con el ambiente donde trabaja?			
3. ¿Existe amabilidad en el ambiente donde trabaja?			
Indicador: Estilo de dirección			
4. ¿Los supervisores toman en cuenta sus opiniones?			
5. ¿Los supervisores escuchan las opiniones de los trabajadores antes de tomar decisiones?			
6. ¿Los supervisores son tolerantes, comunicadores y generan confianza?			
Indicador: estructura formal			
7. ¿Tiene clara las funciones que debe realizar?			
8. ¿El manual de organización y funciones distingue claramente los roles de cada colaborador?			
9. ¿La estructura jerárquica identifica claramente los puestos de cada colaborador?			

Dimensión 2: Comportamiento Organizacional			
Indicador: productividad			
10. ¿Propone ideas para mejorar sus tareas y la productividad?			
11. ¿Busca nuevas formas de resolver problemas para mejorar la productividad?			
Indicador: tensión y estrés			
12. ¿Las tareas que realiza son recompensadas por parte de su supervisor?			
13. ¿Tiene tiempo suficiente para realizar sus actividades?			
14. ¿Sus logros son reconocidos tanto por su superior como por sus compañeros?			
Indicador: actitud y aptitud			
15. ¿Tiene la capacidad de realizar cualquier trabajo encomendado?			
16. ¿Percibe que sus compañeros son competitivos en las diferentes actividades?			
17. ¿Percibe que los trabajos realizados contribuyen al logro de los objetivos?			
Indicador: asistencia y puntualidad			
18. ¿Los supervisores valoran la asistencia?			
19. ¿Los supervisores valoran la puntualidad?			
Indicador: motivación			
20. ¿El ambiente de trabajo facilita el desarrollo de tus actividades?			
21. ¿Los supervisores reconocen sus logros y el trabajo valioso?			
22. ¿Las normas y valores refuerzan la motivación en el trabajo?			
Indicador: expectativas			
23. ¿Tiene oportunidades suficientes para avanzar y mejorar profesionalmente en la empresa?			
24. ¿Existen oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y habilidades?			
Dimensión 3: Relaciones organizacionales			
Indicador: comunicación			
25. ¿Recibe la información necesaria para desempeñar sus tareas en el momento adecuado?			
26. ¿Los canales de comunicación entre los supervisores y colaboradores son adecuados?			
27. ¿Existe una buena comunicación entre los compañeros del área?			
Indicador: compañerismo			
28. ¿Colabora con sus colegas, especialmente con quienes son nuevos en el área?			
29. ¿Percibe que premian los logros alcanzados por los colaboradores de una misma área de trabajo?			
Indicador: conflictos interpersonales			
30. ¿Existe un ambiente de cooperación y apoyo entre los colaboradores?			
31. ¿Brinda alternativas de solución a los diferentes problemas que pueden existir dentro de su área de trabajo?			

Desempeño laboral			
Dimensión 1: Competencias laborales			
Indicador: organización en el trabajo			
1. ¿Consideras que eres organizado en las labores que realizas?			
Indicador: capacidad de análisis			
2. ¿Analizas la situación antes de tomar acción en las labores encomendadas?			
Indicador: liderazgo			
3. ¿La empresa donde trabajas promueve el liderazgo de sus colaboradores?			
Indicador: comunicación asertiva			
4. ¿La empresa permite una comunicación horizontal entre sus colaboradores?			
Indicador: trabajo en equipo			
5. ¿La empresa promueve el trabajo en equipo entre sus colaboradores?			
Dimensión 2: Compromiso laboral			
Indicador: eficiencia			
6. ¿Busco lograr los objetivos de la empresa optimizando tiempo y recursos?			
Indicador: eficacia			
7. ¿Realizo las actividades encomendadas en los tiempos esperados?			
Indicador: reconocimiento			
8. ¿Considero que la empresa reconoce el esfuerzo de los colaboradores?			
Indicador: aprendizaje			
9. ¿Aprovecho las oportunidades de aprendizaje que me brinda la empresa?			
Indicador: sentido de pertenencia			
10. ¿Me identifico con la empresa donde trabajo?			
Dimensión 3: Satisfacción laboral			
Indicador: estabilidad laboral			
11. ¿Considero que la empresa me da seguridad laboral permanente?			
Indicador: condiciones laborales			
12. ¿Considero que la empresa se preocupa por brindarme un adecuado espacio de trabajo?			
Indicador: ambiente laboral			
13. ¿Me llevo bien con mis compañeros de trabajo?			
Indicador: recompensas			
14. ¿Considero que la empresa recompensa el esfuerzo de sus colaboradores? (Cambio de turno, días libres, horario flexible)			
Indicador: beneficios			
15. ¿Considero que trabajar en esta empresa me trae beneficios personales o profesionales?			

Muchas gracias

Apéndice C

Guía de entrevista sobre el desempeño laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Entrevista al gerente sobre el desempeño laboral del personal de la Corporación Algamarca S.A.C.

I. Datos Generales

Nombre del entrevistado: _____

Cargo: _____

II. Objetivo de la entrevista

Conocer la percepción del gerente sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Algamarca S.A.C., considerando las dimensiones: Competencias Laborales, Compromiso Laboral y Satisfacción Laboral.

Dimensión 1: Competencias Laborales

1. ¿Cómo evalúa la organización en el trabajo de sus colaboradores? ¿Cumplen adecuadamente con la planificación y orden de sus actividades?
2. ¿Cómo percibe la capacidad de análisis de sus trabajadores frente a problemas o situaciones inesperadas?
3. ¿Considera que el liderazgo de la supervisora y del administrador influye positivamente en el desempeño del equipo?
4. ¿Cómo calificaría la comunicación assertiva dentro del equipo de trabajo?
5. ¿Qué tan efectivo considera el trabajo en equipo entre las distintas áreas de la corporación?

Dimensión 2: Compromiso Laboral

6. ¿Sus trabajadores muestran eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones?
7. ¿La institución reconoce el esfuerzo o desempeño destacado de sus trabajadores?
8. ¿Percibe que los trabajadores buscan constantemente aprender y mejorar sus capacidades?
9. ¿Considera que sus colaboradores demuestran un sentido de pertenencia con la Corporación Algamarca S.A.C.?

Dimensión 3: Satisfacción Laboral

10. ¿Cómo evalúa el nivel de estabilidad laboral que perciben los trabajadores en la empresa?
11. ¿Qué opinión tiene sobre las condiciones laborales ofrecidas por la corporación?
12. ¿Cómo describiría el ambiente laboral dentro de la institución?
13. ¿Considera que las recompensas o incentivos son adecuadas para mantener la motivación del personal?
14. ¿Qué tan satisfechos cree que están los trabajadores con los beneficios que ofrece la corporación?

Apéndice D

Validación del instrumento por Alfa de Cronbach

Para determinar la fiabilidad del instrumento, se procesó las respuestas de la encuesta aplicada a los colaboradores. Primero se procesó mediante SPSS las respuestas de ambas variables, posteriormente se procesó las respuestas de la variable clima organizacional y luego la variable desempeño laboral.

Tabla D1

Estadísticas de fiabilidad - Total

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,937	46

Nota. El valor del alfa de Cronbach de 0,937 indica que es “excelente” y es apto para su aplicación. El número de elementos (46) es la cantidad de ítems de las variables clima organizacional y desempeño laboral de las encuestas aplicadas.

Tabla D2

Estadísticas de fiabilidad - clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	31

Nota. El valor del alfa de Cronbach de 0,851 indica que es “elevada” y es apto para su aplicación. El número de elementos (31) es la cantidad de ítems de la variable clima organizacional de las encuestas aplicadas.

Tabla D3

Estadísticas de fiabilidad – desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,842	15

Nota. El valor del alfa de Cronbach de 0,842 indica que el instrumento es “elevada” y es apto para su aplicación. El número de elementos (15) es la cantidad de ítems de la variable desempeño laboral de las encuestas aplicadas.

Apéndice E

Validación del instrumento por juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	Ronal Salcedo Campos
Grado Académico profesional	Doctor
Profesión o especialidad	Lic. Administración
Cargo actual	Director Proyectos
Institución donde labora	Dirección Regional de Educación
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autor del instrumento	Vanessa Jennifer Córdova Vásquez
Lugar y fecha	Cajamarca, 10 de Septiembre 2024
Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, año 2024.	

FICHA DE EVALUACIÓN

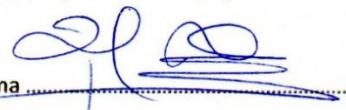
Nº	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		4			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores de la investigación	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación		4			
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se desea evaluar		4			
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje y nivel de información	5				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores e indicadores del problema	5				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUB TOTALES			35	12			

Coeficiente de valoración porcentual C=	Valoración global
0.94	Muy bueno

Observaciones:

.....
.....
.....

OPINIÓN: Apto para su aplicación No apto para su aplicación


 Firma
 DNI: 46947315

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	<i>Sosé Anderson González Marlo</i>
Grado Académico profesional	<i>Maestro</i>
Profesión o especialidad	<i>Licenciado en Administración</i>
Cargo actual	<i>Docente Universitario</i>
Institución donde labora	<i>Universidad Nacional del Cusco</i>
Tipo de instrumento	<i>Cuestionario</i>
Autor del instrumento	<i>Córdova Vásquez Vanessa Jennifer</i>
Lugar y fecha	<i>Cajamarca, 13 de Setiembre 2024</i>
Título:	<i>Clima Organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de la Corporación Algamarca S.A.C., Cajabamba, año 2024</i>

FICHA DE EVALUACIÓN

Nº	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores de la investigación	X				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación	X				
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación		X			
5	Objetividad	Las preguntas sehan expresadas de manera objetiva para medir lo que se desea evaluar		X			
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje y nivel de información	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores e indicadores del problema	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				
SUB TOTALES			35	12			

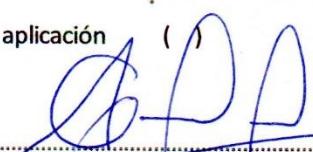
Coeficiente de valoración porcentual	Valoración global
<i>c= 0.94</i>	<i>Muy buena</i>

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación

(X)

No apto para su aplicación



Firma

DNI: *43211618*

Apéndice F

Escalas de valoración para las variables (baremos)

Tabla E1

Escala de valoración para el clima organizacional

Malo	Regular	Bueno
De 31-51	De 52-72	De 73-93

Nota. Valores asignados de acuerdo al número de preguntas y al valor asignado a cada pregunta.

Tabla E2

Escala de valoración para el desempeño laboral

Malo	Regular	Bueno
De 15-25	De 26-35	De 36-45

Nota. Valores asignados de acuerdo al número de preguntas y al valor asignado a cada pregunta.

Apéndice G

Prueba de normalidad

1. Formulación de hipótesis

H₀: Los datos siguen una distribución normal $\sim N(\mu, \sigma)$

H₁: Los datos no siguen una distribución normal $\sim N(\mu, \sigma)$

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de prueba

Como el tamaño de la muestra es menor que 50 ($n < 50$), se utilizó Shapiro-Wilk.

Tabla

Prueba de normalidad del clima organizacional y el desempeño laboral

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,932	12	0,404
Desempeño Laboral	,969	12	0,894

Con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se observa que los valores sigs. (0,404 y 0,894) son mayores a 0.05; lo que indica que aceptamos la H₀ y rechazamos la H₁, es decir los datos siguen una distribución normal entonces se utilizará una prueba paramétrica. Por ende, la prueba paramétrica a utilizar para las contrastaciones de hipótesis es el coeficiente de correlación de Pearson.

ANEXOS

Anexo A

Escala de coeficiente de correlación

Escala del Coeficiente de Correlación Rho de Pearson

VALOR	SIGNIFICADO
- 1	Correlación negativa perfecta
- 0.90	Correlación negativa muy alta
- 0.75	Correlación negativa alta
-0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva alta
+ 0.90	Correlación positiva muy alta
+ 1	Correlación positiva perfecta

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018)

Anexo B**Escala de valoración del Alfa de Cronbach**

Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

VALOR	SIGNIFICADO
0	Nula
0.1 a 0.15	Muy Baja
0.16 a 0.29	Baja
0.30 a 0.69	Regular
0.70 a 0.84	Aceptable
0.85 a 0.95	Elevada
0.96 a 1	Perfecta

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018)