

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa
Sodimac, Sullana 2021**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor

Arámbulo Yanayaco, Jimmer Efrain

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Piura – Perú

2021

INFORME INVESTIGACIÓN

1 Palabras Clave

Tema	Clima Laboral, Desempeño Laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Gestión del Talento Humano 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de Personas

Keywords

Topic	Work Climate, Work Performance
Specialty	Administration
Reseach line	OECD code Human Talent Management 5. Social Sciences 5.2 Economy and Business Business and Management People Management

2 Título

**Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac,
Sullana 2021.**

3 Resumen

El actual estudio tuvo la finalidad de determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

De tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. Aplicándose como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario debidamente estructurado. La población para el presente estudio, se consideró el total de 94 colaboradores de la empresa en estudio; la muestra se ha considerado, también, al total de colaboradores de la empresa.

A través del presente trabajo se demuestra que el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, este resultado se corrobora con el estadístico de Tau b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación es 0.612 y el nivel de significación también es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).

4 Abstract

The current study had the purpose of determining how the work environment influences the work performance of the employees of the company Sodimac, Sullana 2021.

Non-experimental type, descriptive, correlational, cross-sectional design. Applying a survey as a technique and a properly structured questionnaire as an instrument. The population for the present study was considered the total of 94 employees of the company under study; The sample has also been considered to the total of collaborators of the company.

Through this work it is shown that the work environment significantly influences the work performance of the employees of the company Sodimac, Sullana 2021; according to the level of significance less than 0.05 ($0.000 < 0.05$); where the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Likewise, this result is corroborated with Kendall's Tau b statistic, whose correlation coefficient is 0.612 and the level of significance is also less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

ÍNDICE

1. Palabras clave	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
5.2. Justificación de la Investigación	11
5.3. Problema	12
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	12
5.4.1. Conceptualización.....	12
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	16
5.5. Hipótesis	19
5.6. Objetivos	19
6. METODOLOGÍA	20
6.1. Tipo y diseño de Investigación	20
6.2. Población y muestra.....	21
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	21
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	21
7. RESULTADOS	22
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN	41
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
10. AGRADECIMIENTO	49

11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	50
12. ANEXOS Y APENDICES	55
ANEXOS 01: Matriz de Consistencia	55
ANEXO 02: Cuestionario	56
APENDICE 1: Estadísticas de fiabilidad: Clima Laboral	60
APENDICE 2: Estadísticas de total de elemento: Clima Laboral	60
APENDICE 3: Base de datos variable 1: Clima Laboral.....	61
APENDICE 4: Estadísticas de fiabilidad: Desempeño Laboral	61
APENDICE 5: Estadísticas de total de elemento: Desempeño Laboral	62
APENDICE 6: Base de datos variable 2: Desempeño Laboral	63
APENDICE 7: Juicio de expertos.....	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Describir el clima laboral, de los colaboradores de la empresa Sodimac.....	22
Tabla 2: Detallar la influencia de la dimensión adaptación, en el desempeño laboral	22
Tabla 3: Identificar la influencia de satisfacer las necesidades, en desempeño laboral .	23
Tabla 4: Describir la influencia del equilibrio emocional, en el desempeño laboral.....	23
Tabla 5: Mostrar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac....	24
Tabla 6: Descripción del conocimiento del puesto de los colaboradores de la empresa .	25
Tabla 7: Descripción de las características de los colaboradores de empresa Sodimac .	25
Tabla 8: Descripción de las relaciones de los colaboradores de la empresa Sodimac.....	26
Tabla 9: Descripción de la creatividad de los colaboradores de la empresa Sodimac.....	27
Tabla 10: Descripción del liderazgo de los colaboradores de la empresa Sodimac	27
Tabla 11: Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño.....	28
Tabla 12: Correlación del clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores...	29
Tabla 13: Análisis de la influencia de la adaptación en el desempeño laboral.....	30
Tabla 14: Correlación de la adaptación y el desempeño laboral de los colaboradores....	31
Tabla 15: Análisis de la influencia de satisfacer necesidades en desempeño laboral.....	32
Tabla 16: Correlación de satisfacer necesidades y el desempeño laboral	33
Tabla 17: Análisis de la influencia del equilibrio emocional en el desempeño laboral...	34
Tabla 18: Correlación del equilibrio emocional y el desempeño laboral	35
Tabla 19: Caracterización de la muestra, según sexo y edad del clima laboral.....	37
Tabla 20: Caracterización de la muestra, según sexo y edad del desempeño laboral.....	39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de Dispersión del clima laboral y desempeño laboral	30
Figura 2: Diagrama de Dispersión de la adaptación y desempeño laboral	32
Figura 3: Diagrama de Dispersión de satisfacer necesidades y desempeño laboral	34
Figura 4: Diagrama de Dispersión del equilibrio emocional y desempeño laboral	36

5 Introducción

5.1 Antecedentes y Fundamentación

Antecedentes

Rubio (2018), en su estudio realizado en Ambato – Ecuador, concluye de manera general que si existe influencia significativa, siendo importante y necesario que exista un adecuado clima para su correcto desempeño, logrando de esta manera la satisfacción plena de los trabajadores.

Según Andrade (2019), en su tesis desarrollada en Ambato - Ecuador, infiere que el clima contribuye en el desempeño, es así que cada individuo que perciben un clima de trabajo agradable sostienen un rendimiento eficiente, viéndose reflejado en el nivel de productividad que demuestran día a día de manera eficaz y productiva.

Asimismo, Espinoza (2016), en su indagación ejecutada en Ambato - Ecuador, concluye que el clima organizacional de la Oficina Distrital no es fortalecido por los jefes ocasionando conductas que afectan el desempeño laboral y la atención al ciudadano, los cuales se comparten entre todos los trabajadores de la institución conduciéndolos a tener un deficiente desempeño.

De acuerdo a Freire (2016), en su estudio de investigación efectuado en Ambato – Ecuador, concluye que el ambiente de trabajo en la organización se relaciona por indicadores negativos, que se relacionan con el desempeño y se determinó que no existe una adecuada motivación lo cual obstaculiza el correcto desempeño en cada uno de los trabajadores.

Según Gutiérrez (2016) en su estudio de investigación elaborada en Quito – Ecuador, concluyó existe influencia de manera favorable, debiéndose trabajar algunos indicadores del ambiente de trabajo para alcanzar mejores resultados en la institución y tener en consideración las falencias que se presentan en la evaluación del desempeño para tomar las medidas necesarias y lograr los resultados esperados.

Asimismo, Heredia y Vásquez (2019), en su tesis desarrollada en Moyobamba - Perú, concluyen que se encontró involucramiento en niveles altos en las diversas funciones de la institución, por otro lado, la percepción del supervisor muestra un resultado indeciso, de esta manera nos indica que hay la necesidad de mejorar indicadores como la comunicación y el liderazgo y de esta manera mejorar los resultados.

De acuerdo a Criollo (2019), en su investigación ejecutada en Trujillo - Perú, concluye, que se encontró influencia entre ambas variables prevaleciendo que la satisfacción laboral presenta un nivel regular y sus dimensiones señalan el mismo comportamiento, no siendo esto un beneficio para el progreso de la empresa.

Según Tamayo y Romero (2019), en su tesis desarrollada en Lima - Perú, concluyeron que se correlacionan las variables; provocando un enfoque agradable en los trabajadores, logrando el reconocimiento de sus labores, brindándole una correcta estructura para el adecuado desempeño de sus funciones que ejecutan en el día a día.

Asimismo, Lobatón (2017), en su estudio realizado en Lima – Perú, finaliza que el ambiente en la tienda es aceptable, estando muy cerca de lograr un clima laboral

adecuado, esto se lograra debido que a la mayoría de los trabajadores se les ha presentado un desarrollo en la entidad, encontrándose la mayoría satisfechos con la manera de comunicarse y relacionarse en su centro de trabajo.

De acuerdo a Rabanal (2017), en su investigación ejecutada en Tarapoto – Perú, se demostró que el clima laboral presenta correlación directa con las variables, esto suele darse en base a que los trabajadores se identifican e integran con la empresa basándose en las decisiones que se tomen; por otro lado los trabajadores ejecutan las normas establecidas por la empresa y están comprometidos en lograr las metas fijadas.

Según Núñez (2019), en su tesis desarrollada en Piura – Perú, concluye que la variable clima y desempeño se relacionan. Por lo tanto, se debe generar una adecuada relación con la comunicación, las capacitaciones constantes con todos los colaboradores de la institución, esto es porque mientras mejor comunicación haya entre todos los miembros el desempeño laboral será el adecuado.

Asimismo, Trelles y Varas (2017), en su estudio realizado en Trujillo – Perú, concluyen que las variables estudiadas comparecen niveles regulares, esto se da cuando el trabajador no se relaciona con su jefe de área logrando una mala comunicación; mientras que de acuerdo a la evaluación arroja un nivel regular en su desempeño diario de sus actividades.

De acuerdo a Inglessi y Mimbela (2017), en su investigación efectuada en Trujillo – Perú, llegaron a concluir que no hay relación, solo en una de sus dimensiones es decir remuneración; de esta manera deducimos que hay estímulos externos que

incitan el correcto desempeño de los trabajadores en realizar correctamente sus funciones y actividades fijadas en el día a día.

Según Zapata (2018), en su tesis desarrollada en Piura – Perú, concluyó que se evidencio que existe una influencia favorable, pero su intensidad es baja y significativa entre estas, por otro lado, se evidencia que hay correlación de acuerdo a la índole de trabajo, características estructurales, ambiente social y características personales.

Asimismo, Huaripoma y Rosado (2018), en su estudio ejecutado en Lima – Perú, los autores concluyen que existe influencia significativa; por otro lado, se aprecia que existen mejoras de crecimiento para los colaboradores de la organización y un salario acorde con lo que realizan, viéndose manifestado en alcanzar cada uno de los objetivos de la entidad.

Fundamentación Científica

CLIMA LABORAL

Según Chiavenato (2015) afirma que cada trabajador suele adaptarse en todo momento a una serie de momentos o situaciones con la finalidad de lograr satisfacer cada una de sus necesidades y permanecer con su equilibrio emocional. Es así que se precisa como un estado de adaptación y que no solo se enfoca en la satisfacción de cada necesidad sino también busca permanecer dentro de los grupos sociales de autorrealización.

Asimismo, el autor afirma que dentro de las dimensiones del clima laboral hacemos mención a:

Habilidades: Hace mención a las aptitudes, destrezas, habilidades, conocimientos y capacidades que posee un trabajador para poner en marcha y garantizando el éxito de ciertas actividades o trabajos.

Motivación: Hace mención a las acciones y efectos de motivar a los trabajadores. Es la razón que genera la realización de una acción y por otro lado asesora y determina la conducta de cada trabajador. Por otro lado, la motivación en los trabajadores, es considerada como primordial, porque permite disminuir el estrés e incrementa las labores efectivas, cabe resaltar que mantener a los colaboradores satisfechos es un gran desafío que las empresas enfrentan en el día a día.

Mientras que Robbins y Coulter (2013), afirmaron que para que se suscite un clima agradable se tiene que involucrar con la organización, permitiendo a cada trabajador percibir el clima de trabajo que se da en la empresa. Por otro lado, señalan que toda organización debe desarrollar con un buen clima laboral, mostrando en todo momento estabilidad, seguridad e integración dentro de la entidad.

Cabe precisar que el ambiente de trabajo es muy relevante para cada uno de los trabajadores, ya que les servirá de apoyo para su crecimiento y éxito de la empresa. Asimismo, cabe precisar que la efectividad del clima laboral se encuentra vinculada con las estrategias del liderazgo organizacional.

De acuerdo a Hernández (2011), indica que es el ambiente de trabajo en el que los colaboradores ejecutan las diversas tareas o actividades del día a día. Cabe precisar que un clima laboral favorable incrementa la productividad de cada uno de los trabajadores para lograr resultados favorables.

El autor hace mención que para medir el clima laboral se requiere de las siguientes dimensiones:

Adaptación: Señala que lo que siempre debe prevalecer en las empresas es que los trabajadores deben estar adaptados al estilo de trabajo de la empresa, para que así ejecuten sus labores al cien por ciento y en algunos casos suele pasar lo contrario, es decir se generan renunciaciones y los trabajadores se encuentran desmotivados.

Satisfacer necesidades: Indica que para lograr satisfacer las necesidades se necesita tener en claro los deseos y necesidades que tiene cada cliente por determinado producto o servicio. Es así que satisfacer las necesidades, hace referencia a alcanzar las expectativas que surgen en el mercado de consumo de acuerdo a la variedad de clientes.

Equilibrio emocional, afirma que es la aptitud que posees para mantener la estabilidad de tu cuerpo contra la gravedad, en otras palabras es contener nuestros sentidos controlados en su totalidad de manera razonable, y así ejecutar reacciones moderadas.

Por otro lado Aguilar (2016), manifiesta que es una serie de acciones, virtudes y desempeño del trabajador en la organización donde labora; lo cual relaciona las percepciones, valores y acciones individuales dentro del trabajo y en toda la organización, por otro lado, también tiene que ver el efecto que ocasiona el ambiente exterior, en otras palabras, misiones, objetivos y estrategia que tiene la organización para que el trabajador pueda desarrollarse en su ambiente de trabajo.

Finalmente, Cucchi (2015) indica que la evaluación del clima laboral se lleva a cabo con varios factores que guardan un grado de relación entre sí; para lo cual mencionamos los siguientes:

Estructura organizacional: señala que mide el impacto que muestran los trabajadores para comprender su rol, compromiso, actividades, competencias y objetivos y el nivel en que se conocen cada uno de ellos en la empresa.

La calidad: menciona que se mide la percepción que muestran los trabajadores de la calidad de sus labores que es definido y exigido por la empresa, al cumplir la entidad con este factor permite que sea estimulante y motivador para cada uno de los trabajadores.

La identificación: indica que es la sensación de los trabajadores de dar a conocer sus estrategias con sus compañeros de trabajo, la empresa los comunica y aplica esto los hace sentir identificados con la misma, para lograr las metas fijadas por la organización.

El trabajo en equipo: señala que mide la percepción que poseen los trabajadores y si se está trabajando en equipo. El interés y los resultados organizacionales permanecen para la correcta toma de decisiones y en el que los trabajadores están convencidos de tomar las adecuadas que beneficien a la empresa.

Responsabilidades: Evalúa la emoción de cada uno de los trabajadores de ser responsables en las áreas que se les asignen y de aceptar las consecuencias de sus decisiones, haciéndose responsables de sus tareas.

DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con Chiavenato (2000), considera que se puede evaluar como una noción trascendental, debido a que las empresas evalúan permanentemente a sus colaboradores, para medir sus niveles de rendimiento y productividad que contribuyan para alcanzar el éxito esperado.

En otras palabras, el autor señala que es el comportamiento de los individuos para alcanzar sus objetivos fijados; donde se compone de la cualidad personal para alcanzarlo. Este enfoque se modificó en base a las relaciones, es así que la preocupación de los jefes son los trabajadores, ofreciéndoles un clima que les permita un adecuado desempeño, desarrollando de manera efectiva sus capacidades, cualidades y habilidades, alcanzando niveles altos de productividad.

El término desempeño laboral representa la realidad de cada colaborador no solo lo que sabe hacer, sino que también hace mención a lo que está por aprender, y es muy valioso los talentos de cada trabajador entre ellos podemos rescatar la productividad y efectividad de sus responsabilidades, y las formas propias que se solicitan determinar la labor del desempeño.

Para Stephen y Coulter (2005) plantean que los gerentes de todas las organizaciones deben saber si sus colaboradores cumplen de manera eficiente sus funciones y actividades o si existe la posibilidad de mejorar o corregir en su desempeño laboral. Cabe señalar que para evaluar a cada trabajador se deben fijar normas y políticas, la evaluación del desempeño es considerada por las organizaciones como una parte primordial, se hará mención de los métodos para ejecutar una efectiva evaluación del desempeño:

Ensayos Escritos: Es un sistema de evaluación del rendimiento de cada persona encargada de evaluar al trabajador detalla los puntos fuertes y débiles, el desempeño pasado y el potencial de cada uno de los evaluados.

Incidentes Críticos: Se concentra el evaluador en las actitudes del rendimiento eficiente de cada trabajador. Citándose cada comportamiento primordial no los rasgos de personalidad establecidos vagamente definidos.

Escalas de Calificación Gráfica: Se considera a la cantidad y la calidad de sus actividades y el nivel de conocimiento de tus funciones, la asistencia, la honradez y el impulso de cada trabajador para motivar a sus compañeros.

Escalas de Calificación basada en el Comportamiento: Aquí se acoplan los componentes fundamentales de los diversos enfoques de incidente crítico y escala gráfica.

Asimismo, Chiavenato (1999) enfatiza que la valentía de los trabajadores está relacionado con las recompensas que recibe a cambio del buen desempeño que muestra en la empresa y que dependen de su esfuerzo. Su ánimo personal está enfocado a las capacidades, habilidades y a las percepciones que debe desempeñar. El autor manifiesta que la evaluación constante estimula a los trabajadores a alcanzar la excelencia en sus actividades.

Según Alles (2007) propone algunos aspectos del desempeño laboral:

Conocimiento del Puesto: Se relaciona con los conocimientos, habilidades y conocimiento del trabajo. Abarca los principios, conceptos, requisitos, entre otros, primordiales para el desarrollo efectivo en su puesto de trabajo. Indaga según las tendencias y modas que pueden impulsar en la mejora de la capacidad para desempeñarse de manera productiva.

Características de la Tarea: Específicamente se relaciona con su puesto, ofreciéndole la documentación suficiente cuando sea necesario, califica y mide virtudes y deficiencias. Produciendo y realizando sus tareas de la mejor manera posible, evaluado de acuerdo a sus condiciones y perfil,

Relaciones: Refiere al potencial que posee el colaborador para influenciarse con sus compañeros, retribuyendo la labor en equipo y la manifestación necesaria de la organización. Por otro lado, los trabajadores están obligados a mostrar una disposición de apoyo entre compañeros en momentos difíciles y en los contratiempos.

Creatividad e Innovación: Hoy en día todas las empresas proponen un nuevo comportamiento por parte de sus trabajadores que pueden ser creativos e innovadores. Viéndose en la necesidad de transformar productos y servicios, y adquirir equipos modernos y estar acorde con la tecnología, contando en todo momento con el compromiso de sus colaboradores.

Liderazgo: Es una de las habilidades primordiales que se puede adquirir en el día a día, apoyando a tus compañeros de trabajo en las dificultades que se les puedan presentar, fijando objetivos y hacer un monitoreo continuo y el potencial de otorgar feedback, considerando los puntos de vista de varios trabajadores.

Por último, Chiavenato (2009) enfatiza que el desempeño laboral en entidades e instituciones se somete a varias probabilidades y que cambia de un colaborador a otro. Resalta mucho las recompensas y la percepción determinando el esfuerzo personal que cada trabajador está dispuesta a lograr en beneficio de la organización, comprometidos en alcanzar resultados óptimos en beneficio personal y organizacional.

5.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

5.2.1 Justificación Teórica

La ejecución de este estudio su finalidad fue ofrecer conocimientos sobre cómo el clima laboral influye en el desempeño laboral en Sodimac, Sullana 2021, además de proporcionar resultados para resolver si se necesita mejorar un buen desempeño laboral, ya que se estaría proporcionando información veraz.

5.2.2 Justificación Práctica

El estudio fue dirigido para evaluar dimensiones de la primera variable y evaluar el nivel de influencia en la segunda variable, con la finalidad de brindar sugerencias a la organización, para que se tomen las correctas decisiones que originar estimación para los colaboradores.

5.2.3 Justificación Metodológica

El desarrollo de este estudio aplicó técnicas del análisis de clima laboral que nos permitió alcanzar resultados para que sean considerados por la organización. Por otro lado, la información ofrecida fue de gran relevancia pues permitió confrontar la información lograda al final del estudio con la averiguación anterior.

5.3 PROBLEMA

¿De qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021?

5.4 CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

5.4.1 Conceptualización

Clima Laboral

Definición Conceptual

Chiavenato (2015) afirma que cada trabajador suele adaptarse en todo momento a una serie de momentos o situaciones con la finalidad de lograr satisfacer cada una de sus necesidades y permanecer con su equilibrio emocional.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2013), afirmaron que para que haya un ambiente de trabajo agradable se tiene que participar frecuentemente dentro de la organización, permitiendo a cada trabajador sentir como es el clima de trabajo que se da en la empresa.

Así mismo Hernández (2011), indica que es el ambiente de trabajo en el que los colaboradores ejecutan las diversas tareas o actividades del día a día. Cabe precisar que un clima laboral favorable incrementa la productividad de cada uno de los trabajadores para lograr los resultados esperados.

Finalmente, Aguilar (2016), manifiesta que es una serie de comportamientos, actitudes y desempeño del trabajador en la organización donde labora; lo cual

relaciona los valores, capacidades y acciones dentro del trabajo y en toda la organización.

Definición Operacional:

Un agradable clima laboral es primordial para lograr la satisfacción plena y de esta manera te permita alcanzar niveles altos de productividad en beneficio de la empresa e institución de la que formes parte, es así que se recomienda tener un buen clima laboral ya que es la clave para que la empresa mantenga trabajadores eficientes y contentos con la mejor predisposición de trabajar.

Definición conceptual de las dimensiones.

Adaptación, Hernández (2011), señala que lo que siempre debe prevalecer en las empresas es que los trabajadores deben estar adaptados al estilo de trabajo de la empresa, para que así ejecuten sus labores al cien por ciento.

Satisfacer necesidades, Hernández (2011), indica que para lograr satisfacer las necesidades es necesario tener en claro los deseos y necesidades que tiene cada cliente por determinado producto o servicio. Es así que satisfacer las necesidades, hace mención a alcanzar las inquietudes que surgen en el mercado de acuerdo a la variedad de clientes.

Equilibrio emocional, Hernández (2011), afirma que es la aptitud que posees para mantener la estabilidad de tu cuerpo contra la gravedad, en otras palabras es contener nuestros sentidos controlados en su totalidad de manera razonable, y así ejecutar reacciones moderadas.

Desempeño Laboral

Definición Conceptual

De acuerdo a Chiavenato (2000), considera que el desempeño laboral se puede evaluar como una noción trascendental, debido a que las empresas evalúan permanentemente a sus colaboradores, para medir sus niveles de rendimiento y productividad que contribuyan para alcanzar el éxito esperado.

Por otro lado, Stephen y Coulter (2005) plantean que los gerentes de todas las organizaciones deben saber si sus colaboradores cumplen de manera eficiente sus funciones y actividades o si existe la posibilidad de mejorar o corregir en su desempeño laboral.

Finalmente, de acuerdo a Chiavenato (2009) enfatiza que el desempeño laboral en entidades e instituciones se somete a varias probabilidades y que cambia de un colaborador a otro. Resalta mucho las recompensas y la percepción determinando el esfuerzo personal que cada trabajador está dispuesta a lograr en beneficio de la organización, comprometidos en alcanzar resultados óptimos en beneficio personal y organizacional.

Definición Operacional:

Hoy en día las empresas evalúan mucho el desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores, con la finalidad que estos se sientan comprometidos en desarrollar de manera eficiente cada actividad o función que se le asigne, permitiéndole a la empresa alcanzar los resultados esperados en beneficio para ambos.

Definición conceptual de las dimensiones.

Conocimiento del Puesto, teniendo en cuenta a Alles (2007) señala que se refiere indica el nivel de conocimientos y habilidades. Indaga según las tendencias y modas que pueden impulsar en la mejora de la capacidad para desempeñarse de manera productiva.

Características de la Tarea, citando a Alles (2007) afirma que se relaciona con su puesto, ofreciéndole la documentación suficiente cuando sea necesario, califica y mide virtudes y deficiencias. Produciendo y realizando sus tareas de la mejor manera posible, evaluado de acuerdo a sus condiciones y perfil,

Relaciones, tomando en cuenta a Alles (2007) señala a las capacidades que posee el colaborador para involucrarse con sus compañeros; mostrando estrechos lazos de amistad, trabajando en equipo y mostrando empatía y compañerismo.

Creatividad e Innovación, según Alles (2007), indica que hoy en día todas las empresas imponen una nueva pauta del comportamiento de sus trabajadores que pueden ser ingeniosos e innovadores.

Liderazgo, como señala Alles (2007), afirma que es una de las habilidades primordiales que se puede adquirir en el día a día, apoyando a tus compañeros de trabajo en las dificultades que se les puedan presentar, fijando objetivos y hacer un monitoreo continuo y el potencial de otorgar feedback, considerando los puntos de vista de varios trabajadores.

5.4.2 Operacionalización de las Variables

Variable 01: Clima Laboral

Variable 02: Desempeño Laboral

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM
CLIMA LABORAL	<p>Chiavenato (2015) afirma que cada trabajador suele adaptarse en todo momento a una serie de momentos o situaciones con la finalidad de lograr satisfacer cada una de sus necesidades y permanecer con su equilibrio emocional. Es así que se precisa como un estado de adaptación y que no solo se enfoca en la satisfacción de cada necesidad sino también busca permanecer dentro de los grupos sociales de autorrealización.</p>	<p>Un agradable clima laboral es primordial para lograr la satisfacción plena y de esta manera te permita alcanzar niveles altos de productividad en beneficio de la empresa e institución de la que formes parte, es así que se recomienda tener un buen clima laboral ya que es la clave para que la empresa mantenga trabajadores eficientes</p>	Adaptación	Acción	1
				Efecto	2
				Flexibilidad	3
			Satisfacer las Necesidades	Comportamiento	4
				Clientes	5
				Estrategia y Objetivos	6
			Equilibrio Emocional	Ambiente	7
				Emociones	8
				Actitudes	9

VARIABLES	DIMENSION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2000), considera que se puede evaluar como una noción trascendental, debido a que la organización evalúa permanentemente a sus colaboradores, para medir sus niveles de rendimiento y productividad en la entidad alcanzando el éxito esperado.	Hoy en día las empresas evalúan mucho la productividad de sus trabajadores, con la finalidad que estos se sientan comprometidos en desarrollar de manera eficiente cada actividad o función que se le asigne, permitiéndole a la empresa alcanzar los resultados esperados en beneficio para ambos.	Conocimiento del Puesto	Principios	10
				Habilidades	11
				Requisitos	12
			Características	Orientación a Resultados	13
				Responsabilidad	14
				Liderazgo	15
			Relaciones	Relaciones de Trabajo	16
				Conducta	17
				Labor en Equipo	18
			Creatividad	Tecnología	19
				Innovación en el Trabajo	20
			Liderazgo	Relaciones Interpersonales	21
Toma de Decisiones	22				

5.5 HIPÓTESIS

H1: El clima laboral, si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

H0: El clima laboral, no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021

5.6 OBJETIVOS

5.6.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

5.6.2 Objetivos Específicos

- Describir el clima laboral, de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

- Mostrar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

- Detallar la influencia de la dimensión adaptación, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

- Identificar la influencia de satisfacer las necesidades, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

- Describir la influencia del equilibrio emocional, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

6 METODOLOGÍA

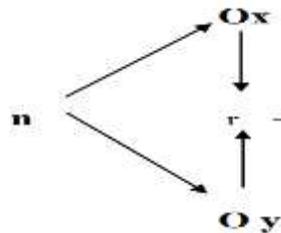
6.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo:

Según el problema propuesto y los objetivos planteados fue no experimental, ya que se observó y se describió las conductas de ambas variables sin influenciar en ellas.

Diseño:

Fue descriptivo, correlacional, de corte transversal. Descriptivo, se describió al detalle cada variable; correlacional, porque se estableció la asociación, relación o influencia entre ambas; y transversal, recolectándose la información en un solo momento, aplicando la misma técnica e instrumento, sin alterar sus condiciones existentes.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima Laboral)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

6.2 Población y Muestra

Población: Se consideró la totalidad de 94 colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Muestra: Como muestra se consideró al total de la población; es decir los 94 colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

6.3 Técnicas e Instrumentos de investigación

Técnicas:

Se aplicó la encuesta, la misma que fue aplicada al total de colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Instrumentos:

Se utilizó el cuestionario, con preguntas debidamente estructuradas y relacionadas. Este fue validado por expertos, mediante la planilla de juicio de expertos; así como su confiabilidad fue mediante el Alfa de Cronbach.

6.4 Procesamiento y análisis de la información

Los resultados se elaboraron en el software SPSS - 25. Los resultados se tabularon, analizaron e interpretaron en figuras y tablas estadísticas; los mismos que fueron apoyados por el programa Microsoft Excel, para su presentación. Permittiéndonos obtener conclusiones y proponer recomendaciones. Determinado influencia positiva, entre ambas, la técnica utilizada Chi Cuadrado y el estadístico de Tau b de Kendall para la correlación de variables.

7 RESULTADOS

7.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Describir el clima laboral, de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	28	29.8	29.8
NIVEL MEDIO	37	39.4	69.1
NIVEL ALTO	29	30.9	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 39.40% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que el clima laboral tiene un nivel medio; el 30.90% opinan que tienen un nivel alto y el 29.80% opinan que tienen un nivel bajo.

Tabla 2

Detallar la influencia de la dimensión adaptación, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	47	50.0	50.0
NIVEL REGULAR	28	29.8	79.8
NIVEL BUENO	19	20.2	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 50% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. indican que la adaptación presenta un nivel malo; el 29.80% opinan que tienen un nivel regular y el 20.20% señalan que tienen un nivel bueno.

Tabla 3

Identificar la influencia de satisfacer las necesidades, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	37	39.4	39.4
NIVEL REGULAR	37	39.4	78.7
NIVEL BUENO	20	21.3	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 39.40% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que satisfacer las necesidades presenta un nivel malo; el 39.40% opinan que tienen un nivel regular y el 21.30% opinan que tienen un nivel bueno.

Tabla 4

Describir la influencia del equilibrio emocional, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	28	29.8	29.8
NIVEL REGULAR	09	9.6	39.4
NIVEL BUENO	57	60.6	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 60.60% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que el equilibrio emocional tiene un nivel bueno, el 29.80% presentan un nivel malo y el 9.60% opinan que tienen un nivel regular.

Tabla 5

Mostrar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	28	29.8	29.8
NIVEL REGULAR	27	28.7	58.5
NIVEL BUENO	39	41.5	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 41.50% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que el desempeño laboral tiene un nivel bueno; el 29.80% opinan que tienen un nivel malo y el 28.70% opinan que tienen un nivel regular.

Tabla 6

Descripción del conocimiento del puesto de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	19	20.2	20.2
NIVEL REGULAR	37	39.4	59.6
NIVEL BUENO	38	40.4	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 40.40% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que el conocimiento del puesto presenta un nivel bueno, el 39.40% indican que tienen un nivel regular y el 20.20% señalan que tienen un nivel malo.

Tabla 7

Descripción de las características de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	10	10.6	10.6
NIVEL REGULAR	37	39.4	50.0
NIVEL BUENO	47	50.0	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 50% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que las características presentan un nivel bueno, 39.40% indican que tienen un nivel regular y el 10.60% opinan que tienen un nivel malo,

Tabla 8

Descripción de las relaciones de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	37	39.4	39.4
NIVEL REGULAR	28	29.8	69.1
NIVEL BUENO	29	30.9	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 39.40% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que las relaciones manifiestan un nivel malo, 30.90% indican que tienen un nivel bueno y el 29.80% opinan que tienen un nivel regular.

Tabla 9

Descripción de la creatividad de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	36	38.3	38.3
NIVEL REGULAR	9	9.6	47.9
NIVEL BUENO	49	52.1	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 52.10% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que la creatividad presenta un nivel bueno, 38.30% indican que tienen un nivel malo y el 9.60% opinan que tienen un nivel regular.

Tabla 10

Descripción del liderazgo de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	10	10.6	10.6
NIVEL REGULAR	45	47.9	58.5
NIVEL BUENO	39	41.5	100.0
Total	94	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 47.90% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que el liderazgo muestra un nivel regular, el 41.50% indican que tienen un nivel bueno y el 10.60% opinan que tienen un nivel malo.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y CORRELACIÓN

Tabla 11

Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Prueba de Chi – cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	432,630 ^a	35	0.000
Razón de verosimilitud	293,654	35	0.000
Asociación lineal por lineal	57,192	1	0.000
N de casos válidos	94		

a. 46 casillas (95,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,86.

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Según la tabla 11, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); aceptándose la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula, afirmándose que el clima laboral influye significativamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Tabla 12

Correlación del clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

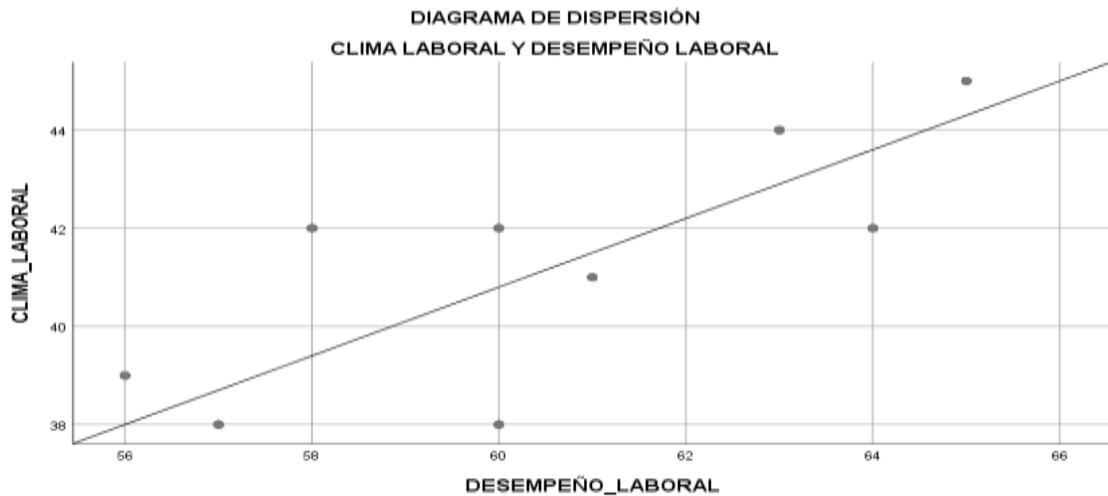
CORRELACIONES DE VARIABLES		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.612
		Sig. (bilateral)		0.000
	DESEMPEÑO LABORAL	N	94	94
		Coefficiente de correlación	0.612	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	94	94

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Así mismo en la tabla 12 se demuestra que el coeficiente de correlación es 0.612, lo que significa que entre las variables clima laboral y desempeño laboral existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), concluyendo que el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Figura 1



Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración El autor

Interpretación:

Según la figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio; clima laboral y desempeño laboral; es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 13

Análisis de la influencia de la adaptación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Prueba de Chi - cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	205,293 ^a	21	0.000
Razón de verosimilitud	205,915	21	0.000
Asociación lineal por lineal	40,609	1	0.000
N de casos válidos	94		

a. 28 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,82.

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Según la tabla 13, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la dimensión adaptación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Tabla 14

Correlación de la adaptación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

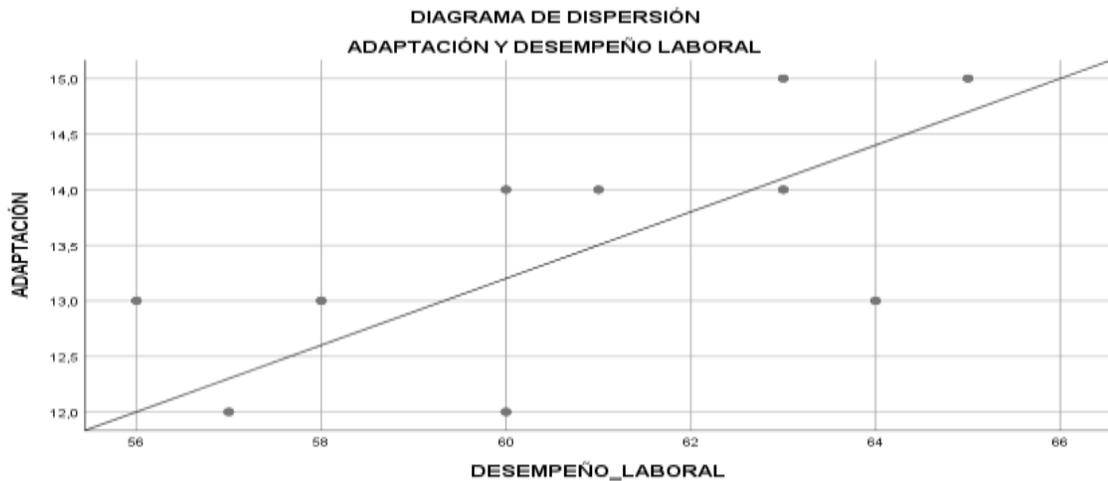
CORRELACIONES		ADAPTACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	ADAPTACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	94
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	0.527
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	94

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Así mismo en la tabla 14 se demuestra que el coeficiente de correlación es 0.527, lo que significa que entre la adaptación y el desempeño laboral existe correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se concluye que la adaptación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Figura 2



Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación:

Según la figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio; adaptación y el desempeño laboral; es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 15

Análisis de la influencia de satisfacer necesidades en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Prueba de Chi - cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	247,703 ^a	21	0.000
Razón de verosimilitud	214,662	21	0.000
Asociación lineal por lineal	61,333	1	0.000
N de casos válidos	94		

a. 28 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,86.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: El investigador

Interpretación:

Según la tabla 15, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); indicando que la dimensión satisfacer necesidades influye significativamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Tabla 16

Correlación de satisfacer necesidades y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

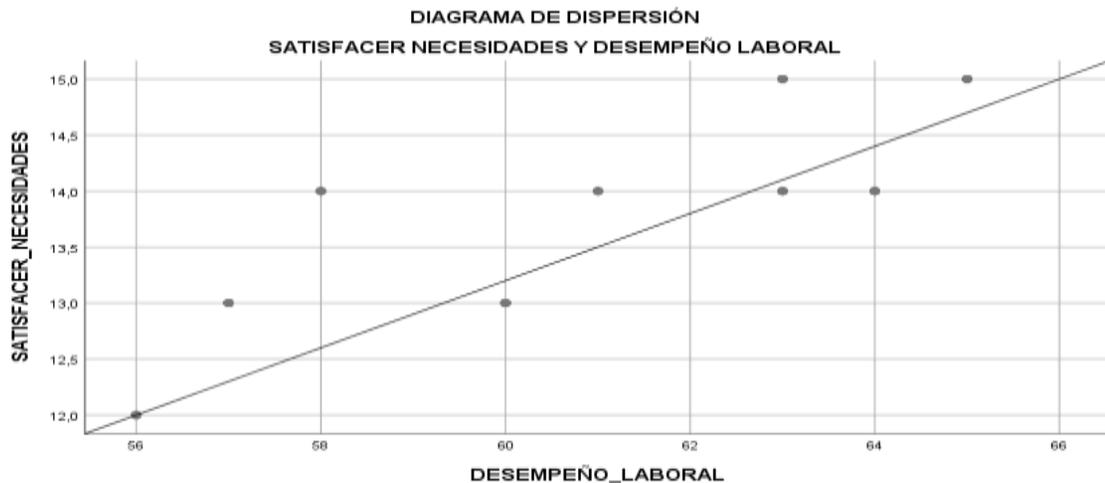
CORRELACIONES		SATISFACER NECESIDADES	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall		Coefficiente de correlación	1.000
			0.724
	SATISFACER NECESIDADES	Sig. (bilateral)	0.000
		N	94
		Coefficiente de correlación	0.724
	DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	0.000
	N	94	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Así mismo en la tabla 16 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.724, lo que significa que entre la dimensión satisfacer necesidades y el desempeño laboral existe correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que satisfacer necesidades influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Figura 3



Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación:

Según la figura 3, se verifica que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio; satisfacer necesidades y el desempeño laboral; es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 17

Análisis de la influencia del equilibrio emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Prueba de Chi - cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	165,472 ^a	14	0.000
Razón de verosimilitud	142,125	14	0.000
Asociación lineal por lineal	24,810	1	0.000
N de casos válidos	94		

a. 14 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,86.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: El investigador

Interpretación:

Según la tabla 17, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, la dimensión equilibrio emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Tabla 18

Correlación del equilibrio emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

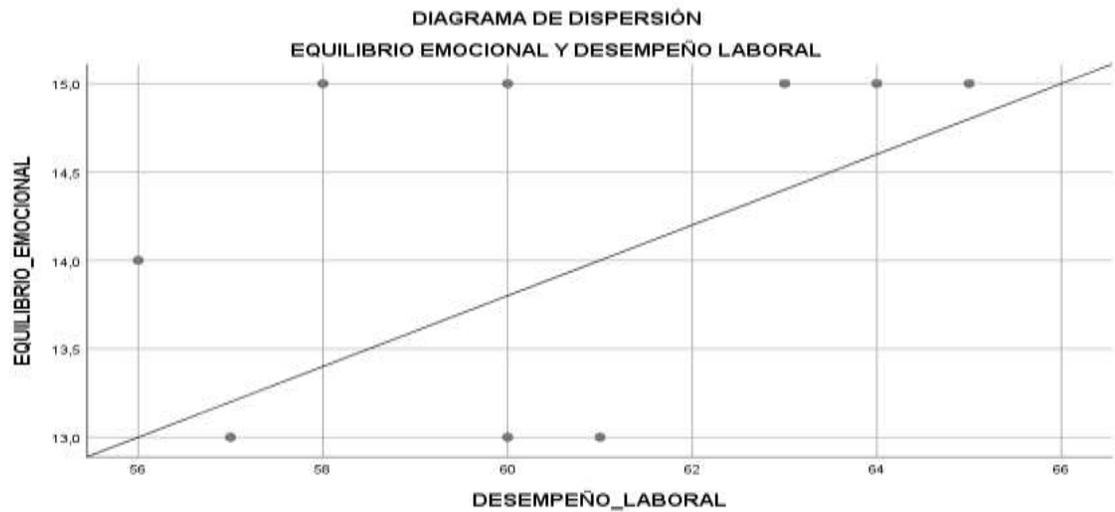
CORRELACIONES		EQUILIBRIO EMOCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	EQUILIBRIO EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	94
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	0.430
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	94

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Así mismo en la tabla 18 se demuestra que el coeficiente de correlación es 0.430, señalando que entre el equilibrio emocional y el desempeño laboral existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se concluye que el equilibrio emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Figura 4



Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación:

Según la figura 4, se verifica que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio; equilibrio emocional y el desempeño laboral; es positiva débil; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 19

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA, SEGÚN SEXO Y EDAD.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA		CLIMA LABORAL													
		NIVEL BAJO			NIVEL MEDIO			NIVEL ALTO			Total				
		Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna		
Sexo	Masculino	Edad 18 a 28	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		29 a 38	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		39 a 48	10	29.4%	100.0%	16	47.1%	100.0%	8	23.5%	100.0%	34	100.0%	100.0%	
		49 a 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		Más de 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		Total	10	29.4%	100.0%	16	47.1%	100.0%	8	23.5%	100.0%	34	100.0%	100.0%	
	Femenino	Edad	18 a 28	5	27.8%	27.8%	6	33.3%	28.6%	7	38.9%	33.3%	18	100.0%	30.0%
			29 a 38	6	37.5%	33.3%	6	37.5%	28.6%	4	25.0%	19.0%	16	100.0%	26.7%
			39 a 48	3	33.3%	16.7%	2	22.2%	9.5%	4	44.4%	19.0%	9	100.0%	15.0%
			49 a 58	4	23.5%	22.2%	7	41.2%	33.3%	6	35.3%	28.6%	17	100.0%	28.3%
			Más de 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Total			18	30.0%	100.0%	21	35.0%	100.0%	21	35.0%	100.0%	60	100.0%	100.0%	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

Según los colaboradores de sexo masculino entre el rango de las edades de 39 a 48 años, el 47.1% de los encuestados opinan que el clima laboral se encuentra en un nivel medio, en la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Por otro lado, según las colaboradoras de sexo femenino entre el rango de las edades de 49-58 años, el 41.2% de las encuestadas opinan que el clima laboral presenta un nivel medio y entre el rango de las edades de 29-38 años, el 37.5% coinciden en su opinión, en la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Tabla 20

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA, SEGÚN SEXO Y EDAD.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA		DESEMPEÑO LABORAL													
		NIVEL BAJO			NIVEL MEDIO			NIVEL ALTO			Total				
		Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna		
SEXO	Masculino	Edad	18 a 28	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
		29 a 38	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		39 a 48	11	32.4%	100.0%	11	32.4%	100.0%	12	35.3%	100.0%	34	100.0%	100.0%	
		49 a 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		Más de 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		Total	11	32.4%	100.0%	11	32.4%	100.0%	12	35.3%	100.0%	34	100.0%	100.0%	
	Femenino	Edad	18 a 28	5	27.8%	29.4%	4	22.2%	25.0%	9	50.0%	33.3%	18	100.0%	30.0%
			29 a 38	6	37.5%	35.3%	5	31.3%	31.3%	5	31.3%	18.5%	16	100.0%	26.7%
			39 a 48	3	33.3%	17.6%	1	11.1%	6.3%	5	55.6%	18.5%	9	100.0%	15.0%
			49 a 58	3	17.6%	17.6%	6	35.3%	37.5%	8	47.1%	29.6%	17	100.0%	28.3%
			Más de 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Total	17	28.3%	100.0%	16	26.7%	100.0%	27	45.0%	100.0%	60	100.0%	100.0%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

Según los colaboradores de sexo masculino entre el rango de las edades de 39 a 48 años, el 35.3% de los encuestados opinan que el desempeño laboral presenta un nivel alto, en la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Así mismo según las colaboradoras de sexo femenino entre el rango de las edades de 39-48 años, el 55.6% de las encuestadas opinan que el desempeño laboral presenta un nivel alto y entre el rango de las edades de 18-28 años, el 50% de las encuestadas coinciden en su opinión, en la empresa Sodimac, Sullana 2021.

8 ANALISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo General:

Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

De acuerdo a la tabla 11, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir, el clima laboral influye significativamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021. Así mismo, según la tabla 12, se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.612, lo que significa que entre el clima laboral y desempeño laboral existe una correlación positiva media. Estos resultados se asemejan con lo hallado por Rubio (2018), en su estudio realizado en Ambato – Ecuador, concluyendo que si hay influencia entre las variables, siendo importante y necesario que exista un adecuado clima para su correcto desempeño, logrando de esta manera la satisfacción plena de los trabajadores. De igual manera, Gutiérrez (2016) en su estudio de investigación elaborada en Quito afirma que se relacionan favorablemente, debiéndose trabajar algunos indicadores del ambiente de trabajo para alcanzar mejores resultados en la institución y tener en consideración las falencias que se presentan en la evaluación del desempeño para tomar las medidas necesarias y lograr los resultados esperados. Según Chiavenato (2015) “afirma que cada trabajador suele adaptarse en todo momento a una serie de momentos o situaciones con la finalidad de lograr satisfacer cada una de sus necesidades y permanecer con su equilibrio emocional”. Así mismo Chiavenato (2000), considera que “se puede evaluar como una noción trascendental, debido a que la organización evalúa permanentemente a sus colaboradores, para medir sus niveles de rendimiento y productividad que contribuyan con el logro de resultados positivos, alcanzando el éxito esperado”. De acuerdo a mi experiencia profesional para todas las empresas es primordial ofrecer a sus trabajadores un clima laboral agradable, ya que esto influirá de manera favorable en la productividad de cada uno de los trabajadores, por otro lado, se recomienda identificar los problemas

que puedan perjudicar un clima de trabajo ameno y tomar las medidas correctivas para que este buen clima permanezca en el tiempo.

Objetivo específico 1: Describir el clima laboral, de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Según la tabla 1, el 39.40% de los colaboradores encuestados, en la empresa Sodimac, Sullana 2021; señalan que el clima laboral presenta un nivel medio; el 30.90% opinan que tiene un nivel alto; y el 29.80% manifiestan que tiene un nivel bajo. Coinciden los resultados con lo encontrado por Criollo (2019), en su estudio ejecutada en Trujillo - Perú, concluye, que se encontró influencia entre ambas variables prevaleciendo que la satisfacción laboral presenta un nivel regular y sus dimensiones señalan el mismo comportamiento, no siendo esto un beneficio para la empresa. Mientras que Robbins y Coulter (2013), afirmaron que “se debe estar involucrado dentro de la organización, permitiendo que los trabajadores sientan como es el clima de trabajo que se da en la empresa”. Desde mi punto de vista la empresa debe considerar al clima laboral como un factor primordial, debido a que este tiene relaciones favorables o desfavorables en la producción y, por otro lado, la organización debe evitar crear alguna enemistad entre los directivos y los operarios por una actitud autoritaria.

Objetivo específico 2: Mostrar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Según la tabla 5, el 41.50% de los colaboradores entrevistados, en la empresa Sodimac, Sullana 2021; señalan que el desempeño laboral presenta un nivel alto; el 29.80% afirman que tiene un nivel bajo; y el 28.70% opinan que tiene un nivel medio. Mientras que Tamayo y Romero (2019), en su tesis desarrollada en Lima - Perú, concluyeron que se correlacionan las variables; provocando un enfoque agradable en los trabajadores, logrando el reconocimiento de sus labores, brindándole una correcta estructura para el adecuado desempeño de sus funciones que ejecutan en el día a día. Mientras que Stephen y Coulter (2005) plantean que “los gerentes de todas las

organizaciones deben saber si sus colaboradores cumplen de manera eficiente sus funciones y actividades o si existe la posibilidad de mejorar o corregir en su desempeño laboral para lograr los objetivos fijados por la empresa”. Debo señalar que en cualquier organización o institución independientemente de su tamaño, evalúan constantemente que el desempeño de sus trabajadores sea el más óptimo y de esta manera puedan ofrecer un rendimiento efectivo, logrando los objetivos fijados por la entidad a un corto, mediano y largo plazo.

Objetivo específico 3: Detallar la influencia de la dimensión adaptación, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Según la tabla 13, la dimensión adaptación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021, debido a que el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por otro lado, según la tabla 14, se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.527, es así que entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral existe una correlación positiva media. De tal manera, los resultados obtenidos, coinciden con aquellos que encontró Rabanal (2017), en su investigación ejecutada en Tarapoto llegó a la conclusión que se presenta una relación directa entre ambas variables, esto es necesario para que los trabajadores se identifiquen e integren con la empresa basándose en las decisiones que se tomen; por otro lado los trabajadores ejecutan las normas establecidas por la empresa y están comprometidos en lograr las metas fijadas en un corto, mediano y largo plazo. Según Hernández (2011), señala que la adaptación “se entiende como la acción de ser flexible, hace mención a acomodarse a algo respecto a otra cosa. Lo que siempre debe prevalecer en las empresas es que los trabajadores deben estar adaptados al estilo de trabajo de la empresa”. De acuerdo a mi experiencia hoy en día es primordial para las empresas alcanzar la adaptación de cada uno de los trabajadores debido a que esos buscan satisfacer cada una de sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, permitiéndole a la empresa ser más eficiente, crecer y sobrevivir en el mercado competitivo.

Objetivo específico 4: Identificar la influencia de satisfacer las necesidades, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Según la tabla 15, la dimensión satisfacer las necesidades influye significativamente en el desempeño laboral de colaboradores de empresa Sodimac, Sullana 2021, debido a que el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$). Así mismo, de acuerdo a la tabla 16, se evidencia que el coeficiente de correlación es 0.724, lo que significa que entre la dimensión satisfacer las necesidades y el desempeño laboral existe una correlación positiva media. Para lo cual estos resultados coinciden con aquellos que encontró Núñez (2019), en su tesis desarrollada en Piura concluyó que existe asociación entre la las variables estudiadas. Por lo tanto, se debe generar una adecuada relación con la comunicación, las capacitaciones constantes con todos los colaboradores de la institución, esto es porque mientras mejor comunicación haya entre todos los miembros el desempeño laboral será el adecuado. Mientras que Chiavenato (2015) afirma “que para lograr satisfacer las necesidades es necesario tener en claro los deseos y necesidades que tiene cada cliente por determinado producto o servicio y hace mención a alcanzar las inquietudes que surgen en el mercado de acuerdo a la variedad de clientes”. De acuerdo a mi experiencia profesional debo resaltar que cumplir con las necesidades de cada uno de los trabajadores resulta primordial para la empresa, ya que esto nos permite tener una energía positiva, desarrollar nuestra imaginación y tener motivación elevada alcanzando así el éxito personal y organizacional.

Objetivo específico 5: Describir la influencia del equilibrio emocional, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

Según la tabla 17, la dimensión equilibrio emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021, debido a que el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$). Así mismo, la tabla 18, demuestra que el coeficiente de correlación es 0.430, por lo tanto entre la dimensión equilibrio emocional y el desempeño laboral existe una correlación positiva débil. Los resultados coinciden con aquellos que encontró Huaripoma y Rosado (2018), en su

estudio ejecutado en Lima – Perú, los autores concluyen que existe influencia significativa; por otro lado, se aprecia que existen mejoras de crecimiento para los colaboradores de la organización y un salario acorde con lo que realizan viéndose manifestado en alcanzar cada uno de los objetivos de la entidad. Mientras que Zapata (2018), en su tesis desarrollada en Piura – Perú, concluyó que se evidencio que existe una influencia favorable, pero su intensidad es baja y significativa entre estas, por otro lado, se evidencia que hay correlación de acuerdo a la índole de trabajo, características estructurales, ambiente social y características personales. Por otro lado, Aguilar (2016), manifiesta “que es la aptitud que posees de asumir cualquier posición del cuerpo, así indicando la sostenibilidad de contener totalmente controlados nuestros sentidos de manera razonable y actuar de forma moderada.”. Desde mi punto de vista para la empresa en estudio contar con un equilibrio emocional en cada uno de sus trabajadores, le permite ver su entorno laboral de manera positiva, enfrentando los desafíos del día a día; por lo tanto, el equilibrio emocional en la empresa es una buena forma de mejorar el entorno de los trabajadores y aprovechar las oportunidades que se presenten en el día a día.

9 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

- PRIMERA:** El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** El 39.40% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que el clima laboral tiene un nivel medio; el 30.90% opinan que tienen un nivel alto y el 29.80% opinan que tienen un nivel bajo.
- TERCERA:** El 41.50% de los colaboradores encuestados en la empresa Sodimac, Sullana 2021. opinan que el desempeño laboral tiene un nivel bueno; el 29.80% opinan que tienen un nivel malo y el 28.70% opinan que tienen un nivel regular.
- CUARTA:** La adaptación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); a través del estadístico Tau b de Kendall, entre esta dimensión y la variable de estudio, existe una correlación positiva media (nivel de significación 0.527).
- QUINTA:** Satisfacer las necesidades influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa

Sodimac, Sullana 2021; según el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); a través del estadístico Tau b de Kendall, entre esta dimensión y la variable de estudio, existe una correlación positiva media (nivel de significación 0.724).

SEXTA: El equilibrio emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); a través del estadístico Tau b de Kendall, entre esta dimensión y la variable de estudio, existe una correlación positiva débil (nivel de significación 0.430).

9.2 RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se le recomienda a la empresa Sodimac, centrarse más en el clima laboral, teniendo de esta manera el control y conocimiento del estado físico y mental de cada uno de sus colaboradores.

SEGUNDA: La empresa Sodimac deberá incorporar programas de recreación para incrementar el nivel de motivación de sus colaboradores, permitiendo generar el compromiso y productividad de los mismos.

TERCERA: Sodimac deberá considerar el aumento de los estímulos, provocando un mejor reconocimiento frente a la efectividad de las labores diarias de sus colaboradores, generando en ellos, la identificación por la empresa.

- CUARTA:** Se recomienda a la empresa Sodimac ejecutar evaluaciones constantes a sus colaboradores con el propósito de perfeccionar los grados de desempeño, ofreciéndoles un agradable clima de trabajo.
- QUINTA:** La empresa Sodimac permitirá que sus colaboradores aporten ideas y estrategias con la finalidad de ir perfeccionando el ambiente de trabajo actual y así generar un desempeño laboral efectivo.
- SEXTA:** Se recomienda a la empresa Sodimac continuar desarrollando talleres de recreación, fortaleciendo las relaciones entre los compañeros de trabajo y dando solución a los diversos problemas que se presenten en el día a día.

10 AGRADECIMIENTO

A Dios, por ofrecerme la vida, la inteligencia y fortaleza para alcanzar uno de mis propósitos, a mis padres por su soporte constante hacia mi persona, a mis familiares, docentes y a todos los que contribuyeron en la ejecución de esta investigación.

El Autor

11 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Primera Edición. Argentina: Ediciones Granica S.A. Recuperado de [https://www.academia.edu/33494469/Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias de Alles Martha](https://www.academia.edu/33494469/Desarrollo_del_Talento_Humano_Basado_en_Competencias_de_Alles_Martha)

Aguilar, R. (2016). *Valores hacia el trabajo del personal de enfermería*. Colombia: Abante

Andrade, M. J. (2019) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo*. (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30216/1/0925451833%20Johanny%20Ayrton%20Andrade%20Monteros.pdf>

Criollo, D. S. (2019) *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019*. (Tesis de Postgrado) Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37853/criollo_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. Sexta Edición. México: Mc Graw-Hill.

Espinosa, K, J. (2016) *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación*. (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24549/1/Espinosa%20Karis%20Jonathan%20Marcelo.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc. Graw Hill.

Chiavenato. I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S. A. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato. I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. Recuperado de <https://es.slideshare.net/LUDEXIAULAR/chiavenato-gestion-del-talento-humano>

Cucchi, D. (2011). *Herramientas de Management para enfrentar la incertidumbre*. Ecuador: Ecuador.

Freire, G. N. (2016) *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Gad Municipal de Tisaleo*. (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24722/1/Nancy%20Viviana%20Freire%20Guevara.pdf>

Gutiérrez, P. A (2016) *El clima laboral y el desempeño de los servidores del Servicio de Acreditación Ecuatoriano – SAE, Institución Pública*. (Tesis de Grado) Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7467/1/T-UCE-0007-246i.pdf>

Hernández, S. (2011). *Introducción a la administración*. Quinta Edición. México D.F.:
Mc Graw-Hill

Heredia, R. J. y Vásquez, O. S. (2019) *Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez - Yantaló – 2019* (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo, Moyobamba – Perú.
Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47684/Heredia_RJSF-V%c3%a1squez_OSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaripoma, C. M. (2018) *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017*. (Tesis de Grado) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. Recuperado de
http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3731/1/2018_Huaripoma-Coronado.pdf

Inglessi, L. D. y Mimbela, C. K. (2017) *El clima laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Tai Loy S.A. local el Golf de la Ciudad de Trujillo en el I trimestre del Año 2017*. (Tesis de Grado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú. Recuperado de
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2996/1/RE_ADMI_DIEGO.INGLESSI_KARINA.MIMBELA_CLIMA.LABORAL_DATOS.PDF

Lobatón, Ñ. L. (2017). *El clima laboral de los colaboradores de una tienda de Supermercados en el distrito de Jesús María, Lima 2017*. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27927/B_Lobaton_%c3%91LP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rabanal, B. J. (2017) *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rimach y Sánchez Negocios S.R.L, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2016*. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23439/rabanal_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. Décimo Segunda Edición. México D.F.: Pearson
- Rubio, A. D. (2018) *Análisis de clima laboral y el desempeño de los trabajadores del sector asegurador en la ciudad de Ambato*. (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28878/1/524%20O.E..pdf>
- Stephen, P. R y Coulter. M (2005). *Administración*. Octava Edición. México: Pearson Educación de México, SA. Recuperado de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Núñez, M. J. (2019) *Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en Provincia los Ríos 2019*. (Tesis de Postgrado) Universidad César Vallejo, Piura – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43032/Nu%c3%b1ez_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tamayo, W. Ñ. y Romero, P. C. (2019) *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores Enero - Agosto 2018*. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Educación, Lima - Perú. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trelles, CH. J. y Varas, C. A. (2017) *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L, en la Ciudad de Trujillo, en el Año 2017*. (Tesis de Grado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo- Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3497/1/RE_ADMI_JA_VIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%c3%91O_DATOS.pdf
- Zapata, Z. A. (2018) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Posta Médica de la Urb. San José – Piura, 2016*. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Piura – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1216/ADM-ZAP-ZAP-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12 ANEXOS Y APENDICES

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA				
Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.	¿De qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021?	<p>Hi: El clima laboral, si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.</p> <p>Ho: La motivación laboral, no influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el clima laboral, de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021. - Mostrar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021. - Detallar la influencia de la dimensión adaptación, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021. - Identificar la influencia de satisfacer las necesidades, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021. - Describir la influencia del equilibrio emocional, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021. 	<p>1.-Tipo y diseño de investigación:</p> <p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo, correlacional, transversal.</p> <p>2.- Población – Muestra</p> <p>Población: 94 colaboradores de la empresa Sodimac.</p> <p>Muestra: 94 colaboradores de la empresa Sodimac.</p> <p>3.-. Técnicas e instrumentos:</p> <table border="0"> <tr> <td>Técnica</td> <td>Instrumento</td> </tr> <tr> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> </table>	Técnica	Instrumento	Encuesta	Cuestionario
Técnica	Instrumento							
Encuesta	Cuestionario							



Anexos 02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente al clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos una serie de preguntas acerca de usted. Por favor considere con una (X), el número o la alternativa que crean correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 - 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Más de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

Se presenta un conjunto de preguntas referidas al clima laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Se le sugiere marcar con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CLIMA LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Cree que la empresa implementa alguna acción sugerida por algún trabajador, permitiéndoles sentirse importantes y valorados en su entorno laboral.					
2	Considera que un clima laboral favorable (buenas relaciones, comunicación, liderazgo, etc.) tiene efecto positivo para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores.					
3	Cree que la flexibilidad que posee la organización se adecua a los cambios que se originan en el entorno actual o futuro.					
4	Considera que la empresa tiene un comportamiento favorable reconociendo y valorando el esfuerzo de trabajo que realiza.					
5	Cree que la empresa utiliza charlas y constantes reforzando su gestión de información en el afecto a los clientes.					
6	Considera que la empresa le brinda incentivos y bonos como estrategia de motivación y de esta alcanzar los objetivos trazados.					
7	Cree que la empresa cuenta con un ambiente e infraestructura adecuada en el centro de trabajo, permitiéndole de esta manera sentirse cómodo.					
8	Considera que en se entidad dan solución a los problemas que se suscitan en las jornadas laborales, sabiendo controlar sus emociones.					

9	Cree que se familiariza y ejecuta sus actividades del día a día bajo presión, mostrando actitudes y aptitudes de mucho profesionalismo, compromiso y productividad.					
---	---	--	--	--	--	--

III PARTE

Se detalla un conjunto de preguntas referidas al desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
10	Considera que los principios, valores, creencias, normas, entre otros son compartidos y respetados entre todos los miembros de la organización.					
11	Creer que desarrollas en su totalidad tus habilidades y destrezas para contribuir en la productividad y crecimiento de la empresa.					
12	Considera que la empresa hace prevalecer los requisitos básicos para el cumplimiento del perfil del puesto y/o cargo que desempeña.					
13	Cree que la orientación a resultados que posee cada trabajador le permite tener los conocimientos y aptitudes necesarias para lograr un desempeño eficaz y eficiente.					
14	Considera que sus jefes precisan con claridad la responsabilidad que tendrá cada trabajador en la ejecución de las actividades y funciones programadas en el día a día.					
15	Cree que el supervisor demuestra liderazgo con todos los trabajadores, apoyándoles en todo momento a resolver sus inquietudes y/o necesidades.					
16	Considera que las relaciones de trabajo tienen la capacidad suficiente para intervenir en el equipo, y de esta manera alcanzar los resultados esperados.					

17	Cree que las recompensas no monetarias repercuten como motivador de valoración y satisfacción individual en cada uno de ustedes con la finalidad de influir en su conducta.					
18	Considera que tiene la libertad suficiente para desarrollar una buena labor en equipo, demostrando en todo momento mucho compañerismo.					
19	Cree que la empresa cuenta con tecnología actualizada y eficiente que les facilite el trabajo en el menor tiempo posible.					
20	Considera que trabajan en equipo, de manera proactiva y consientes de las decisiones que se tomen para garantizar la efectividad, confianza e innovación en el trabajo					
21	Cree que el lugar donde labora, el ambiente físico y las relaciones interpersonales se relacionan favorablemente en el desempeño de sus actividades.					
22	Considera que la empresa los hace participes en la toma de decisiones durante la realización óptima del trabajo y en las disposiciones que orientaran el futuro de la entidad.					

APENDICE

APENDICE 1

Estadísticas de fiabilidad

CLIMA LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
.928	9

APENDICE 2

Estadísticas de total de elemento

CLIMA LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	37,00	5,556	,179	,800
2	36,90	4,544	,666	,721
3	37,10	4,767	,552	,741
4	37,30	5,122	,512	,749
5	36,60	5,822	,233	,781
6	36,90	4,544	,666	,721
7	36,70	5,122	,512	,749
8	36,80	4,844	,564	,739
9	36,70	5,567	,268	,780

APENDICE 3

BASE DE DATOS VARIABLE: CLIMA LABORAL

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
6	4	5	5	4	5	5	5	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	4	5	5
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5

APENDICE 4

Estadísticas de fiabilidad

DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	12

APENDICE 5**Estadísticas de total de elemento
DESEMPEÑO LABORAL**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
10	51,00	9,111	,000	,765
11	51,10	7,656	,498	,706
12	50,90	7,656	,648	,693
13	51,00	9,111	,000	,765
14	51,00	7,111	,776	,670
15	51,20	6,178	,759	,653
16	50,90	8,544	,252	,735
17	51,20	8,622	,144	,751
18	51,20	7,733	,455	,711
19	51,10	7,656	,498	,706
20	51,30	8,456	,207	,743
21	50,80	8,622	,335	,729
22	51,00	9,111	,000	,765

APENDICE 6:

BASE DE DATOS VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

ID	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22
1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5
10	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5

APENDICE 7

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad – Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Adaptación	Cree que la empresa implementa alguna acción sugerida por algún trabajador, permitiéndoles sentirse importantes y valorados en su entorno laboral.	4	4	4	4	
	Considera que un clima laboral favorable (buenas relaciones, comunicación, liderazgo, etc.) tiene efecto positivo para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores.	4	4	4	4	
	Cree que la flexibilidad que posee la organización se adapta a los cambios que se puedan presentar en el entorno actual o futuro.	4	4	4	4	
Satisfacer las Necesidades	Considera que la empresa tiene un comportamiento favorable reconociendo y valorando el esfuerzo de trabajo que realiza usted mediante su desempeño.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa utiliza charlas y capacitaciones para reforzar su gestión de información en la atención a los clientes.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda incentivos y bonos como estrategia de motivación y de esta alcanzar	4	4	4	4	

	los objetivos trazados.					
Equilibrio Emocional	Cree que la empresa cuenta con un ambiente e infraestructura adecuada en el centro de trabajo, permitiéndole de esta manera sentirse cómodo.	4	4	4	4	
	Considera que en el trabajo solucionan los problemas o inconvenientes que se dan en las actividades de trabajo, sabiendo controlar sus emociones.	4	4	4	4	
	Cree que se adapta y realiza sus actividades de trabajo bajo presión, mostrando actitudes y aptitudes de mucho profesionalismo, compromiso y productividad.	4	4	4	4	
Conocimiento del Puesto	Considera que los principios, valores, creencias, normas, entre otros son compartidos y respetados entre todos los miembros de la organización.	4	4	4	4	
	¿Crees que desarrollas en su totalidad tus habilidades y destrezas para contribuir en la productividad y crecimiento de la empresa.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa hace prevalecer los requisitos básicos para el cumplimiento del perfil del puesto y/o cargo que desempeña.	4	4	4	4	
	Cree que la orientación a resultados que posee cada trabajador le permite tener los conocimientos y aptitudes	4	4	4	4	

Características	necesarias para lograr un desempeño eficaz y eficiente.					
	Considera que sus jefes precisan con claridad la responsabilidad que tendrá cada trabajador en la ejecución de las actividades y funciones programadas en el día a día.	4	4	4	4	
	Cree que el supervisor del área de trabajo muestra liderazgo ante los trabajadores, apoyándoles en todo momento a resolver sus inquietudes y/o necesidades.	4	4	4	4	
Relaciones	Considera que las relaciones de trabajo tienen la capacidad suficiente para intervenir en el equipo, y de esta manera alcanzar los resultados esperados.	4	4	4	4	
	Cree que la recompensa no monetaria actúa como motivador de valoración y satisfacción personal en cada uno de ustedes con la finalidad de influir en su conducta.	4	4	4	4	
	Considera que tiene la libertad suficiente para desarrollar una buena labor en equipo, demostrando en todo momento mucho compañerismo.	4	4	4	4	
Creatividad	Cree que la empresa cuenta con tecnología actualizada y eficiente que les facilite el trabajo en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	

	Considera que trabajan en equipo, de manera proactiva y consientes de las decisiones que se tomen para garantizar la efectividad, confianza e innovación en el trabajo	4	4	4	4	
Liderazgo	Cree que el lugar donde labora, el ambiente físico y las relaciones interpersonales influyen de manera favorable en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa los hace partícipes en la toma de decisiones durante la realización óptima del trabajo y en las disposiciones que dirigirán el futuro de la organización.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 15-07-2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOSEFINA LUCY SOJO SOSA

FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENCIA UNIVERSITARIA

TIEMPO: 9 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIA

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021".

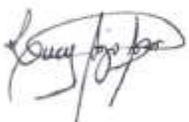
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Adaptación	Cree que la empresa implementa alguna acción sugerida por algún trabajador, permitiéndoles sentirse importantes y valorados en su entorno laboral.	4	4	4	4	
	Considera que un clima laboral favorable (buenas relaciones, comunicación, liderazgo, etc.) tiene efecto positivo para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores.	4	4	4	4	
	Cree que la flexibilidad que posee la organización se adapta a los cambios que se puedan presentar en el entorno actual o futuro.	4	4	4	4	
Satisfacer las Necesidades	Considera que la empresa tiene un comportamiento favorable reconociendo y valorando el esfuerzo de trabajo que realiza usted mediante su desempeño.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa utiliza charlas y capacitaciones para reforzar su gestión de información en la atención a los clientes.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda incentivos y bonos como estrategia de motivación y de esta alcanzar	4	4	4	4	

	los objetivos trazados.					
Equilibrio Emocional	Cree que la empresa cuenta con un ambiente e infraestructura adecuada en el centro de trabajo, permitiéndole de esta manera sentirse cómodo.	4	4	4	4	
	Considera que en el trabajo solucionan los problemas o inconvenientes que se dan en las actividades de trabajo, sabiendo controlar sus emociones.	4	4	4	4	
	Cree que se adapta y realiza sus actividades de trabajo bajo presión, mostrando actitudes y aptitudes de mucho profesionalismo, compromiso y productividad.	4	4	4	4	
Conocimiento del Puesto	Considera que los principios, valores, creencias, normas, entre otros son compartidos y respetados entre todos los miembros de la organización.	4	4	4	4	
	Creer que desarrollas en su totalidad tus habilidades y destrezas para contribuir en la productividad y crecimiento de la empresa.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa hace prevalecer los requisitos básicos para el cumplimiento del perfil del puesto y/o cargo que desempeña.	4	4	4	4	
	Cree que la orientación a resultados que posee cada trabajador le permite tener los conocimientos y aptitudes	4	4	4	4	

Características	necesarias para lograr un desempeño eficaz y eficiente.					
	Considera que sus jefes precisan con claridad la responsabilidad que tendrá cada trabajador en la ejecución de las actividades y funciones programadas en el día a día.	4	4	4	4	
	Cree que el supervisor del área de trabajo muestra liderazgo ante los trabajadores, apoyándoles en todo momento a resolver sus inquietudes y/o necesidades.	4	4	4	4	
Relaciones	Considera que las relaciones de trabajo tienen la capacidad suficiente para intervenir en el equipo, y de esta manera alcanzar los resultados esperados.	4	4	4	4	
	Cree que la recompensa no monetaria actúa como motivador de valoración y satisfacción personal en cada uno de ustedes con la finalidad de influir en su conducta.	4	4	4	4	
	Considera que tiene la libertad suficiente para desarrollar una buena labor en equipo, demostrando en todo momento mucho compañerismo.	4	4	4	4	
Creatividad	Cree que la empresa cuenta con tecnología actualizada y eficiente que les facilite el trabajo en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	

	Considera que trabajan en equipo, de manera proactiva y consientes de las decisiones que se tomen para garantizar la efectividad, confianza e innovación en el trabajo	4	4	4	4	
Liderazgo	Cree que el lugar donde labora, el ambiente físico y las relaciones interpersonales influyen de manera favorable en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa los hace partícipes en la toma de decisiones durante la realización óptima del trabajo y en las disposiciones que dirigirán el futuro de la organización.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: JOSEFINA LUCY SOJO SOSA		Fecha: 16/07/2021	
Firma: 	Teléfono:	Email: josefina.sojos@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Gissella Graciela Alarcón Javier.

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg. Gestión del Talento Humano

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Financiero, Pesquero, Hidrocarburo y Educación.

TIEMPO: 10 Años.

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: SENATI - Paíta

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera el clima laboral, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac, Sullana 2021".

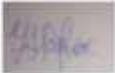
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Adaptación	Cree que la empresa implementa alguna acción sugerida por algún trabajador, permitiéndoles sentirse importantes y valorados en su entorno laboral.	4	4	4	4	
	Considera que un clima laboral favorable (buenas relaciones, comunicación, liderazgo, etc.) tiene efecto positivo para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores.	4	4	4	4	
	Cree que la flexibilidad que posee la organización se adapta a los cambios que se puedan presentar en el entorno actual o futuro.	4	4	4	4	
Satisfacer las Necesidades	Considera que la empresa tiene un comportamiento favorable reconociendo y valorando el esfuerzo de trabajo que realiza usted mediante su desempeño.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa utiliza charlas y capacitaciones para reforzar su gestión de información en la atención a los clientes.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda incentivos y bonos como estrategia de motivación y de esta alcanzar	4	4	4	4	

	los objetivos trazados.					
Equilibrio Emocional	Cree que la empresa cuenta con un ambiente e infraestructura adecuada en el centro de trabajo, permitiéndole de esta manera sentirse cómodo.	4	4	4	4	
	Considera que en el trabajo solucionan los problemas o inconvenientes que se dan en las actividades de trabajo, sabiendo controlar sus emociones.	4	4	4	4	
	Cree que se adapta y realiza sus actividades de trabajo bajo presión, mostrando actitudes y aptitudes de mucho profesionalismo, compromiso y productividad.	4	4	4	4	
Conocimiento del Puesto	Considera que los principios, valores, creencias, normas, entre otros son compartidos y respetados entre todos los miembros de la organización.	4	4	4	4	
	Creer que desarrollas en su totalidad tus habilidades y destrezas para contribuir en la productividad y crecimiento de la empresa.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa hace prevalecer los requisitos básicos para el cumplimiento del perfil del puesto y/o cargo que desempeña.	4	4	4	4	
	Cree que la orientación a resultados que posee cada trabajador le permite tener los conocimientos y aptitudes	4	4	4	4	

Características	necesarias para lograr un desempeño eficaz y eficiente.					
	Considera que sus jefes precisan con claridad la responsabilidad que tendrá cada trabajador en la ejecución de las actividades y funciones programadas en el día a día.	4	4	4	4	
	Cree que el supervisor del área de trabajo muestra liderazgo ante los trabajadores, apoyándoles en todo momento a resolver sus inquietudes y/o necesidades.	4	4	4	4	
Relaciones	Considera que las relaciones de trabajo tienen la capacidad suficiente para intervenir en el equipo, y de esta manera alcanzar los resultados esperados.	4	4	4	4	
	Cree que la recompensa no monetaria actúa como motivador de valoración y satisfacción personal en cada uno de ustedes con la finalidad de influir en su conducta.	4	4	4	4	
	Considera que tiene la libertad suficiente para desarrollar una buena labor en equipo, demostrando en todo momento mucho compañerismo.	4	4	4	4	
Creatividad	Cree que la empresa cuenta con tecnología actualizada y eficiente que les facilite el trabajo en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	

	Considera que trabajan en equipo, de manera proactiva y consientes de las decisiones que se tomen para garantizar la efectividad, confianza e innovación en el trabajo	4	4	4	4	
Liderazgo	Cree que el lugar donde labora, el ambiente físico y las relaciones interpersonales influyen de manera favorable en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa los hace partícipes en la toma de decisiones durante la realización óptima del trabajo y en las disposiciones que dirigirán el futuro de la organización.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Gissella Graciela Alarcón Javier		Fecha: 08/07/2021	
Firma: 	Teléfono: 953635325	Email: gisse2506@hotmail.com	