



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Clima laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la Ciudad de Huacho año 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras

Luz Tatiana Vilchez Palacios
Yanina Ventocilla Juan De Dios

Asesor

Dr. Guillermo Percy Aliaga López

Huacho – Perú
2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

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

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Luz Tatiana Vilchez Palacios	71125839	3/07/2024
Yanina Ventocilla Juan De Dios	72882842	3/07/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Guillermo Percy Aliaga López	15590569	0000-0003-3081-2205
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
M(o). Ider Walter Alor Bellon	15737214	0000-0001-8355-7960
M(o). Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672

CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SODIMAC DE LA CIUDAD DE HUACHO AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

17%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**Clima laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la Ciudad de
Huacho año 2022**

Bach. Luz Tatiana Vilchez Palacios

Bach. Yanina Ventocilla Juan De Dios

Tesis Pregrado

Asesor:

Dr. Guillermo Percy Aliaga López

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela Profesional de Administración

Huacho – Perú

2024

DEDICATORIA

En especial a mi mamá Maribel, quien persistentemente me enseñó a nunca rendirme y siempre confió en mi durante todo el proceso de mi etapa universitaria, por ser mi pilar fundamental para ser mejor cada día y creer que todo es posible con la voluntad de Dios. A mi hermana Estrella, por sus orientaciones y continuo respaldo. A mi compañero de vida Aldair, por impulsarme a ser mejor cada día y su amor incondicional.

Luz Tatiana Vilchez Palacios

A mis padres, a mis hermanos, mi tío Arturo, abuelitos maternos y mis dos angelitos en el cielo quienes han sido parte fundamental para no rendirme y poder seguir adelante y estar cumpliendo cada meta propuesta.

Yanina Ventocilla Juan de Dios

AGRADECIMIENTO

A la universidad, compañeros y a nuestros profesores quienes nos han brindado la oportunidad de aprender una serie de conocimientos que nos servirá para nuestra vida profesional en la que ya estamos involucrados.

A nuestras familias que fueron pacientes durante el periodo de aprendizaje en la universidad y que fueron gran soporte para culminar nuestra exitosa carrera de Administración.

A la UNJFSC por su digna labora de formación profesional y permitirnos culminar con nuestra formación universitaria en la carrera de Administración.

A la empresa Sodimac por contribuir por intermedio de sus colaboradores para la obtención de datos que nos permitió concluir el presente trabajo.

Finalmente, a todos los que se han sumado para la formación y conclusión de este estudio.

ÍNDICE DE GENERAL

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2.Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3.Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4.Justificación de la investigación	3
1.5.Delimitaciones del estudio.....	4
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación.....	5
2.2.Investigaciones internacionales	5
2.3 Investigaciones nacionales.....	5
2.3.1 Bases teóricas	6
2.3.2 Bases filosóficas.....	10
2.3.3 Definiciones de términos básicos.....	11
2.4.Hipótesis de investigación	12
2.4.1. Hipótesis general	12

2.4.2. Hipótesis específicas.....	12
2.4.3. Operacionalización de las variables	13
CAPÍTULO III	14
METODOLOGÍA	14
3.1 Diseño metodológico	14
3.2 Población y muestra.....	14
3.2.1 Población.....	14
3.2.2 Muestra	14
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	14
3.3.2 Instrumento	14
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	14
CAPÍTULO IV RESULTADOS	16
4.1 Análisis de los resultados.....	16
4.2 Contrastación de hipótesis	23
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....	25
5.1 Discusión de resultados	25
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	26
6.1 Conclusiones.....	26
6.2 Recomendaciones	26
CAPÍTULO VII REFERENCIAS	27
7.1 Fuentes bibliográficas	27
7.2 Fuentes hemerográficas	28
7.3 Fuentes electrónicas.....	28
ANEXOS	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Clima laboral	16
Tabla 2.	Liderazgo.....	17
Tabla 3.	Motivación	18
Tabla 4.	Participación.....	19
Tabla 5.	Productividad	20
Tabla 6.	Eficacia.....	21
Tabla 7.	Eficiencia.....	22
Tabla 8.	Contrastación de hipótesis general.....	23
Tabla 9.	Contrastación de hipótesis específica 1.....	23
Tabla 10.	Contrastación de hipótesis específica 2	24
Tabla 11.	Contrastación de hipótesis específica 3	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Clima laboral.....	16
Figura 2.	Liderazgo	17
Figura 3.	Motivación	18
Figura 4.	Participación.....	19
Figura 5.	Productividad	20
Figura 6.	Eficacia	21
Figura 7.	Eficiencia	22

RESUMEN

La investigación actual se instauró el objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022. El estudio se basó en la aplicación de una investigación aplicada, utilizando un enfoque cuantitativo, y adoptando un diseño de corte transversal no experimental con un nivel correlacional, asimismo, se refirió como población a 30 trabajadores de la Empresa Sodimac, donde todos los participantes formaron parte de la muestra, que se recopiló mediante una encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Según lo obtenido, se identificó una correlación entre las variables analizadas, siendo de 0.792, contando también con un Sig.<0.05, en base a ello se indica que ésta fue positiva alta significativa.

PALABRAS CLAVE: Clima laboral, productividad y trabajadores.

ABSTRACT

The current research established the objective: Determine the relationship that exists between the work environment and the productivity of the workers of the Sodimac Company in the city of Huacho in 2022. The study was based on the application of applied research, using an approach quantitative, and adopting a non-experimental cross-sectional design with a correlational level, the population was also referred to as 30 workers from the Sodimac Company, where all participants were part of the sample, which was collected through a survey using a questionnaire such as instrument. According to what was obtained, a correlation was identified between the variables analyzed, being 0.792, also having a Sig. <0.05, based on this it is indicated that this was highly positive and significant.

KEYWORDS: Work environment, productivity and workers.

INTRODUCCIÓN

El actual estudio se realizó en Sodimac de la ciudad de Huacho, la cual opera en el rubro retail y ofrece una variedad de productos para mejorar la imagen del hogar, siendo en este rubro en el cual ha logrado un posicionamiento líder. Sin embargo, se perciben problemas con los trabajadores en relación al clima laboral que se desarrolla y con lo que se les orienta, siendo con el liderazgo, la motivación y la participación, los cuales estarían trayendo como consecuencias problemas en la empresa con respecto a la productividad, siendo en la eficacia y en la eficiencia.

La investigación contiene seis capítulos y está organizado de la subsiguiente manera:

En el primer capítulo, se describió el planteamiento del problema, el cual tiene la descripción del problema en el trabajo, se formuló el problema y objetivos del presente trabajo.

En el segundo capítulo, se describió el marco teórico, el cual abarca los antecedentes del trabajo, bases teóricas, significado de los términos básicos, hipótesis de trabajo y la operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo, se describió la metodología, abordando el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para recopilar datos y las técnicas para el análisis de la información.

En el cuarto capítulo, se describió los hallazgos, llevándose a cabo los análisis correspondientes mediante el respaldo del software SPSS y la verificación de la hipótesis.

En el quinto capítulo, se describió la discusión, contiene la discusión de los hallazgos obtenidos del presente estudio.

En el sexto capítulo, se explicó la conclusion y recomendaciones, incluye las deducciones y sugerencias derivadas de los hallazgos conseguidos.

Finalmente, se muestra las referencias y anexos correspondientes del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A escala global, Bustamante (2022) manifiesta que, según registros, el porcentaje de empleados que dejaron la empresa aumentó en un 23%. durante los últimos años. Con respecto a ello, menciona que una solución pertinente es lograr la mejora incesante del clima laboral en el personal; debido a que este es un aspecto intangible muy importante para la empresa, pero que no muchas le dan la debida atención o preocupación. Al no tratarse o solucionarse esta problemática se pueden generar estragos en la productividad de la empresa.

Asimismo, si en una organización se cuenta con un ambiente de trabajo inestable ocasionará que los trabajadores quieran irse. Esa es la instancia donde se lleva a cabo la toma de decisiones para tratar de remediar las dificultades encontradas y que puedan a partir de ello generar una adecuada comunicación entre el personal. Para ello la empresa requiere saber qué significa el ambiente organizacional, y como este impacta en la composición y rendimiento de los trabajadores. En base a ello la empresa podrá analizar la situación y podrá proceder a elaborar estrategias para mejorar las deficiencias encontradas.

A nivel internacional, Thao y Huang (2015) manifiestan que, durante el último tiempo, las organizaciones con mayor poder han enfatizado su preocupación en medir el rendimiento de los trabajadores, debido a que al medirse también pueden controlarlo y mejorarlo. Considerando ello la medición es muy importante para analizar la situación y para investigar formas para incrementar el desempeño hasta llevarlo al nivel más alto. Es por ello que este factor con el pasar del tiempo ha ido ganando su relevancia como elemento a considerar para lograr el éxito para cualquier organización en entornos de mercado con competencia intensa.

A nivel nacional, Szeinman (2015) mencionó que en el Perú se tiene un porcentaje demasiado escaso sobre empresas que hayan cambiado la mentalidad de los gerentes para enfocarse y darle la debida relevancia al clima organizacional. Además, sostiene que alcanzar el contento del equipo de trabajo y el valor económico de la empresa en sí se da a partir de contar con un adecuado clima organizacional, basándose en la calidad en el servicio, eficiencia y eficacia, y productividad obtenida en un determinado periodo de tiempo.

El actual estudio se realizó en Sodimac de la ciudad de Huacho, la cual opera en el rubro retail y ofrece una variedad de productos para mejorar la imagen del hogar, siendo en este rubro en el cual ha logrado un posicionamiento líder. Sin embargo, se perciben problemas con los trabajadores en relación al clima laboral que se desarrolla y con lo que se les orienta, siendo con el liderazgo, la motivación y la participación, los cuales estarían trayendo como consecuencias problemas en la empresa con respecto a la productividad, siendo en la eficacia y en la eficiencia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la participación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

Determinar la relación que existe entre la participación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica: Considera aportes de autores relacionados a las variables de estudio, para consolidar un marco teórico y se pueda tratar a la problemática a mayor profundidad.

Justificación práctica: La investigación se concentra en recopilar las opiniones de los trabajadores sobre la problemática para proponer recomendaciones a la empresa para tratar de solucionarla.

Justificación metodológica: Se explicó en el capítulo 3 la metodología que se llevó a cabo.

Justificación de relevancia social: La investigación al tratar de solucionar la problemática podrá ser de referencia a la empresa para que a través de la toma de elecciones pertinente pueda brindar un mejor clima laboral, para que el personal pueda sentirse cómodo y pueda mostrar un mejor rendimiento.

1.5.Delimitaciones del estudio

- ***Delimitación conceptual:*** Clima laboral - productividad.
- ***Delimitación social:*** Trabajadores de la Empresa.
- ***Delimitación espacial:*** Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho.
- ***Delimitación temporal:*** 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.2. Investigaciones internacionales

En el contexto internacional, se tiene en primer lugar a Prada, Rueda y Ocampo (2020) donde se trazaron como objetivo investigar el impacto de la primera variable sobre la segunda en empresas de tecnología. Con respecto a la metodología, contó con enfoque mixto, se utilizó como instrumento al cuestionario. Según lo obtenido, se evidenció una conexión significativa entre las variables.

En segundo lugar, se tiene a Murillo (2020), quien en su estudio asignó con la intención de establecer la relación entre las variables consideradas de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A. Fue descriptiva, correlacional, refirió con enfoque mixto, se empleó el cuestionario y consideró como muestra a 350 colaboradores. Se logró establecer una correlación entre las variables, con un valor específico: 0.901, con lo cual se concluyó que fue positiva muy fuerte.

Finalmente, tenemos a Martínez y González (2017) quienes en su estudio consideraron como objetivo investigar la primera variable y su impacto sobre la segunda del Hotel Sheraton ubicado en la Ciudad de Guayaquil. Su naturaleza fue descriptiva y correlacional, mientras que, en términos de diseño, fue de tipo no experimental, asimismo se tomó en cuenta a 63 trabajadores. Se descubrió que ambas variables fueran manifestadas como favorables para la empresa, con lo cual concluyeron que la primera variable influye sobre la segunda.

2.3 Investigaciones nacionales

En el contexto nacional, se tiene a Rodríguez y Sánchez (2022), quienes en su investigación consideraron el objetivo de hallar la relación entre las variables de una clínica privada de Lima, 2022. Con lo que respecta a la metodología utilizada, el estudio se caracterizó por ser aplicada, correlacional y adoptó un diseño no experimental transversal. Se emplearon encuestas y cuestionarios dirigidos a una muestra de 30 trabajadores. Se detectó una relación entre las variables, con un valor de: 0.623 y $p=0.000$, concluyendo que la mencionada fue significativa.

Asimismo, se tiene a Vargas (2021), quien tuvieron como objetivo determinar la relación entre las variables en el restaurante campestre fundo palmira, santa maría, 2019. Se trató de un estudio descriptivo correlacional causal, transversal. Se utilizó un diseño que no incluía experimentos, se concibió la encuesta y se empleó el cuestionario como instrumento y consideró como muestra a 120 colaboradores. Se identificó una correlación entre las variables, siendo de 0.876 y $p=0.000$, concluyendo que fue positiva y alta.

Finalmente, se tiene a Sánchez (2020) donde estableció como objetivo identificar la relación entre las variables en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019. La investigación fue aplicada, transversal, correlacional, en adición se basó en un diseño que no implicó experimentación, refirió como técnica a la encuesta, junto con el cuestionario, consideró como muestra a 30 trabajadores. Se halló una conexión entre las variables, con un valor de: 0.760 y $p=0.000$, concluyendo que fue positiva alta.

2.3.1 Bases teóricas

Clima laboral

Definiciones

Robbins y Coulter (2014) lo precisan como el conjunto de interacciones e intercambio de opiniones, pensamientos, emociones de personas en un determinado entorno, lo cual si se tiene un adecuado clima se propiciará que se sientan cómodos y puedan aumentar su participación en una empresa.

Palma (2004) refiere a la percepción de los empleados acerca del ambiente que impera dentro de la empresa. sobre lo cual también influye la supervisión que se lleva a cabo, también la coordinación y administración del personal, de recursos, condiciones laborales, etc.

Características

Brunet (2011) enfatiza las siguientes:

- Varía según particularidades de cada situación.
- Puede cambiar el clima si se realizan determinadas acciones o medidas.

- Se determina por los comportamientos, actitudes, capacidades, expectativas y rasgos sociológicos de cada trabajador.
- El trabajador es un elemento que conforma y que su participación genera cambios en el clima laboral.
- Se pueden observar diferentes climas durante la realización de tareas por parte de los trabajadores.
- Se forja a partir de la percepción de la persona sobre la realidad que se vive.
- Se puede describir mediante evaluaciones a los trabajadores para una identificación más sencilla.
- Influye sobre el comportamiento del personal.

Importancia

La Universidad en Internet (2021) menciona que un adecuado clima laboral permite:

- Promover el trabajo en equipo en la organización.
- Incrementar la motivación en los trabajadores.
- Aumentar el compromiso y rendimiento del personal.
- Propiciar una comunicación interna.
- Propiciar una adecuada relación entre los trabajadores y jefes.
- Mejorar la imagen corporativa de la empresa.
- Propicia retener talentos.
- Puede ser un determinante para que un trabajador acepte la oferta de trabajo de una empresa.

Estructura organizacional

Martínez (2013) indica que todas las organizaciones emplean mecanismos coherentes que abarcan la realización de procedimientos para su accionar empresarial. Asimismo, implica la legalización de trabajos, jerarquías, mandos y diligencias.

Los supuestos en los que se basa la estructura organizacional son los siguientes:

- Se utiliza el mecanismo para dividir puestos de trabajo y asignar al personal correspondiente.
- Es parte del trabajo relacionarse con determinados contextos, indicando que son combinados, y que se deben establecer los equipos de trabajo y procedimientos correspondientes.

- Se debe asignar a un supervisor o jefe que inspeccione el accionar de los equipos de trabajo basado en las responsabilidades asignadas o resultados esperados.
- Se fijan niveles de jerarquía, de dominio y de habilidad para actuar y decidir ante determinados contextos laborales, con lo cual se representa el poder en la organización.

Dimensiones

Iglesias y Torres (2018) proponen las siguientes:

- **Liderazgo:** Es el rasgo que implica poder comunicarse de manera fluida con un equipo de trabajo, también de respetar a los miembros, considerarlos, ser empático con ellos y de motivarlos para que realicen las actividades correspondientes y puedan lograr la meta en común establecida. Asimismo, implicar orientarlos y convencerlos de seguir adelante.
- **Motivación:** Abarca el conjunto de estímulos tanto internos como externos a la persona que ocasiona que ésta realice determinadas actividades y esforzarse para lograr una meta.
- **Participación:** Es el involucramiento de los trabajadores con respecto a las actividades que realiza la organización.

Productividad

Definiciones

Robbins y Coulter (2014) la consideran como el aporte generado por el personal en términos de eficacia y eficiencia con respecto al logro de los resultados esperados.

Bernal y Sierra (2013) la conceptualizan como la habilidad de las empresas, que, mediante los trabajadores, logra los objetivos establecidos, produciendo la mayor cuantía de productos y /o servicios utilizando la mínima cuantía de recursos materiales necesarios y menor tiempo.

Estrategias para elevar la productividad

Cáceres (2019) considera las siguientes:

- Es requerido realizar una adecuada selección de personal, para saber cómo son los trabajadores y cómo se les puede regular o guiar en el cumplimiento de sus labores.
- Proponer objetivos claros y realizables.
- Motivar a los trabajadores mediante ciertos estímulos o recompensas.

- Enfatizar la equidad en el trabajo y que cada trabajador tiene oportunidad de lograr los objetivos asignados.

Importancia

Griffin (2011) enfatiza que los jefes o dueños de las organizaciones saben lo importante que es demostrar una imagen alta de productividad.

Ello debido a que mediante la productividad se demuestra la capacidad de poder mantenerse en el mercado y de no desaparecer. Asimismo, una empresa que tenga una mayor productividad dispondrá de más productos para venderlos a menor precio y lograr una mayor utilidad, para destinarla a la inversión para la mejora de las demás áreas de la empresa.

Asimismo, representa el estándar de vida de los trabajadores o de los ciudadanos, ya que mientras mejor sean elaborados los productos y servicios puede representar una adecuada producción o exportación de estos. En adición representa que las personas dispondrán de una mayor diversidad de bienes para compensar sus necesidades.

La exportación aporta en términos financieros al país, con lo cual los ciudadanos de países con una alta productividad podrán tener una mejor calidad de vida que aquellos que existen en países con una menor productividad nacional.

Productividad y estrategia de empresa

Carro y Gonzáles (2010) afirman que en cualquier empresa es necesario enfatizar la importancia de la estrategia formulada, y de asegurarse que pueda ser eficaz con respecto al logro de los objetivos. Ello debido a que si no se tienen objetivos claros se puede crear confusiones en el personal y no se podrá tener una estrategia adecuada ni se logrará lo que se pretende lograr. También manifiestan que existen empresarios que se basan en que solo ellos tienen que conocer y elaborar la estrategia empresarial, ya que los demás trabajadores o jefes no tienen los conocimientos o capacidades pertinentes. Sin embargo, existen otros empresarios que comparten con los demás directivos para elaborar conjuntamente la estrategia, teniendo así un panorama más extenso y una superior toma de decisiones para elaborar una estrategia adecuada. Asimismo, se puede mencionar que la estrategia que elabore la empresa será el medio con el cual podrá lograr el éxito esperado.

Toda empresa debe tener una visión a futuro, y para lograr ese escenario tiene que realizar ciertos procedimientos y tomar decisiones que se orienten al logro de los resultados esperados y debe contar con el personal competente adecuado para lograr una productividad óptima.

Dimensiones

Chiavenato (2009) considera las siguientes:

- **Eficacia:** Abarca la capacidad para lograr los resultados esperados de manera correcta, en términos organizacionales, significa la capacidad de las organizaciones para lograr compensar las necesidades de los usuarios o clientes.
- **Eficiencia:** Abarca la capacidad de las organizaciones para lograr determinados resultados de manera correcta y utilizando la menor cantidad de recursos necesarios pertinentes.

2.3.2 Bases filosóficas

Likert (1967) manifiesta que existen 3 tipos de variables que al medirse se pueden evaluar determinadas situaciones, siendo: Variables causales, con las cuales se puede observar resultados, Variables intermedias, con las cuales se puede calcular los contextos internos, y Variables finales, las cuales relacionan a los dos tipos de variables mencionadas.

Luthans (2008) indica que con prevalencia la gestión del personal se lleva a cabo de una manera inadecuada, ya que se ofrecen sueldos altos, pero no se logra tener trabajadores motivados. Considerando la teoría de Herzberg, se determinó que asegurando condiciones higiénicas en los ambientes de trabajo no motivaba significativamente a los trabajadores.

En las organizaciones, se tienen trabajadores que se sienten conformes por los salarios que perciben, mientras que otros no están contentos por ello, con lo cual, brindar condiciones higiénicas no representa un elemento motivador relevante en proporción que el salario percibido, mencionando que pueden disminuir esa molestia, pero no pueden eliminarla o ser objeto de satisfacción. Con lo cual se puede decir que

con esta teoría se puede determinar que no por conceder condiciones higiénicas los trabajadores se sentirán motivados, sino que se requiere de brindar un adecuado salario, oportunidades de desarrollo, ascenso, y de reconocimiento de su talento o rendimiento; ya que con estos elementos el trabajador se sentirá más motivado.

2.3.3 Definiciones de términos básicos

- **Actitud amistosa:** Decisión e interés en mostrar una adecuada disposición para tratar a los demás.
- **Actividades:** Son diferentes tareas o acciones realizadas de manera estructurada y organizada para lograr un objetivo establecido.
- **Admitir errores:** Corresponde a la disposición para aceptar errores, siendo humilde y con capacidad para mejorar en esos errores.
- **Capacidad de gestión:** Se logra cuando una organización puede administrar de manera eficiente y puede monitorear los recursos que dispone, como los financieros, materiales, humanos, para la correcta realización de actividades orientadas al beneficio de los resultados esperados.
- **Compromiso:** Abarca el sentido de responsabilidad u obligación de una persona con situaciones, tareas o acciones que le competen.
- **Condiciones laborales:** Representa los factores que pueden propiciar en los trabajadores una comodidad o incomodidad al realizar sus labores.
- **Disposición a escuchar:** Abarca la decisión de escuchar con atención a una persona o un grupo al momento de la conversación.
- **Estímulo al trabajo en equipo:** Abarca brindar condiciones favorables a los trabajadores, que propicien autoestima, seguridad y compromiso para que puedan colaborar y esforzarse conjuntamente para mantener una adecuada comunicación y puedan realizar las tareas para lograr una meta en común.
- **Logro de objetivos:** Abarca cumplir los resultados esperados por una organización, considerando los procedimientos, recursos, toma de decisiones y lineamientos que emplee la misma, en un determinado periodo de tiempo.
- **Maquinas:** Son los aparatos o equipos que se utilizan para realizar determinadas tareas o procedimientos, facilitando la labor al ser humano.

- **Procesos:** Es el conjunto de diligencias estructuradas y organizadas que se orientan en cumplir alguna elaboración o transformación.
- **Racionalización del trabajo:** Abarca la repartición de tareas, recursos, disposiciones y comunicación entre diferentes grupos para lograr una meta reduciendo costos y tiempo.
- **Realización personal:** Abarca lograr el máximo nivel de logro de una persona, es decir, realizar actividades para sentirse que ha logrado sus ambiciones o metas personales.
- **Reconocimiento al logro:** Trata que los jefes o directivos de una organización sepan reconocer o felicitar a los trabajadores por su esfuerzo o logro conseguido.
- **Recursos humanos:** Abarca a los trabajadores que realizan diferentes tareas y se organizan en áreas o departamentos.
- **Solución de problemas:** Abarca la capacidad y disposición de poder analizar problemas, detectar las causas y elaborar estrategias para solucionarlas.
- **Tiempo:** Es la duración de un determinado evento, situación, etc.
- **Ventas:** Abarca la confirmación de compra de ciertos productos o servicios, por parte de clientes que los adquieren para satisfacer sus necesidades, lo que se traduce como ingresos para el vendedor.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

El liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

La motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

La participación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.

2.4.3. Operacionalización de las variables

Clima laboral	Liderazgo Motivación Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de gestión • Estímulo al trabajo en equipo • Compromiso • Realización personal • Reconocimiento al logro • Condiciones laborales • Disposición a escuchar • Admitir errores • Actitud amistosa 	Likert
Productividad	Eficacia Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades • Solución de problemas • Logro de objetivos • Ventas • Máquinas • Recursos humanos • Racionalización del trabajo • Procesos • Tiempo 	Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Se categorizó aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que estas investigaciones generan conocimientos inéditos o refuerzan los que ya se tienen sobre una determinada problemática, para así poder elaborar alternativas de solución para la mencionada. Además, refieren que se utiliza valores numéricos para realizar la medición de los datos recolectados mediante el instrumento, asimismo con ello se permite establecer patrones de comportamiento para caracterizar a la muestra, de igual manera es la investigación en la que no se lleva a cabo la modificación de las variables consideradas, ya que se analizan tal en la manera como se presentan o suceden. Y que la recopilación de datos se realiza una única vez y que este nivel se enfoca en hallar la relación entre dos o más variables que se pretende aprender.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

30 trabajadores de Sodimac.

3.2.2 Muestra

30 trabajadores de Sodimac.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Encuesta, considerado para compilar los datos sobre la problemática considerada.

3.3.2 Instrumento

Se aplicó un cuestionario que se basó en el tipo Likert. La confiabilidad para la primera variable fue 0,888 y para la segunda 0,850.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Se esgrimió el SPSS v. 25 para la elaboración de las tablas y figuras estadísticas con las que se organizó y presentó los resultados obtenidos con su respectiva interpretación.

CAPÍTULO IV

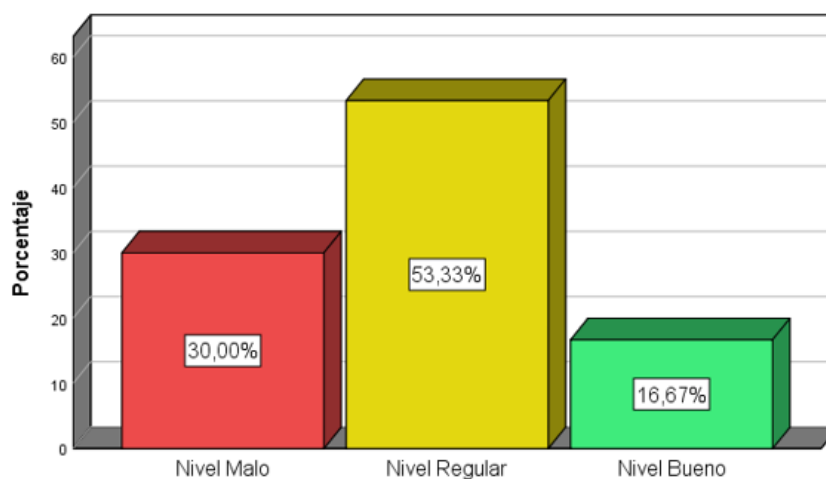
RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Tabla 1. *Clima laboral*

	f	%
Nivel Malo	9	30,0
Nivel Regular	16	53,3
Nivel Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 1. *Clima laboral*

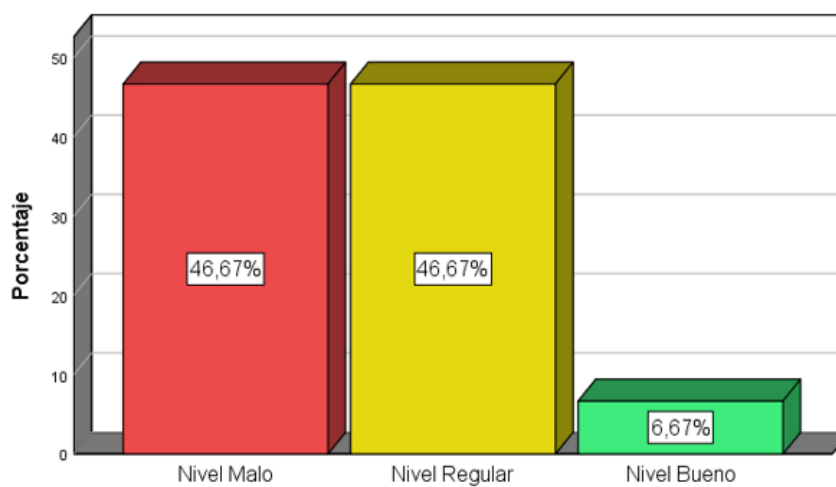


Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: El 30,00% indican que el clima laboral es malo, mientras que el 53,33% lo calificaron como regular, y un 16,67% lo evaluaron como bueno.

Tabla 2. *Liderazgo*

	f	%
Nivel Malo	14	46,7
Nivel Regular	14	46,7
Nivel Bueno	2	6,7
Total	30	100,0

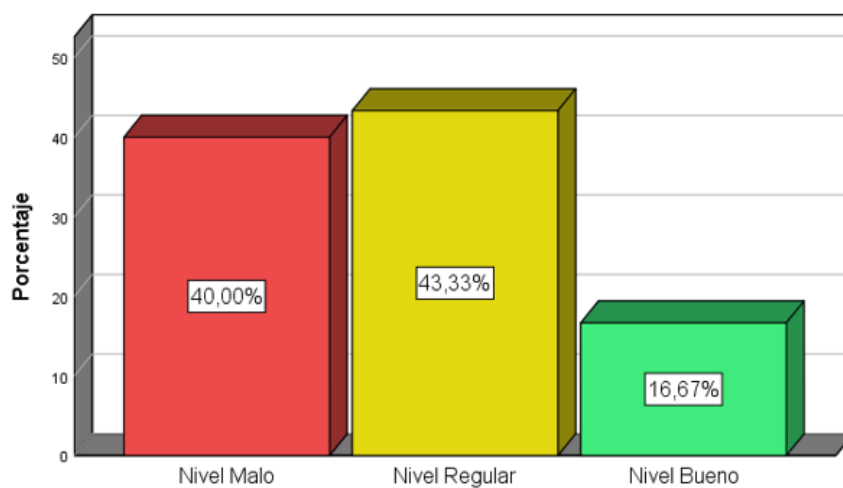
Figura 2. *Liderazgo*

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: El 46,67% indican que el liderazgo es malo, mientras que el 46,67% lo calificaron como regular, y un 6,67% lo evaluaron como bueno.

Tabla 3. *Motivación*

	f	%
Nivel Malo	12	40,0
Nivel Regular	13	43,3
Nivel Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

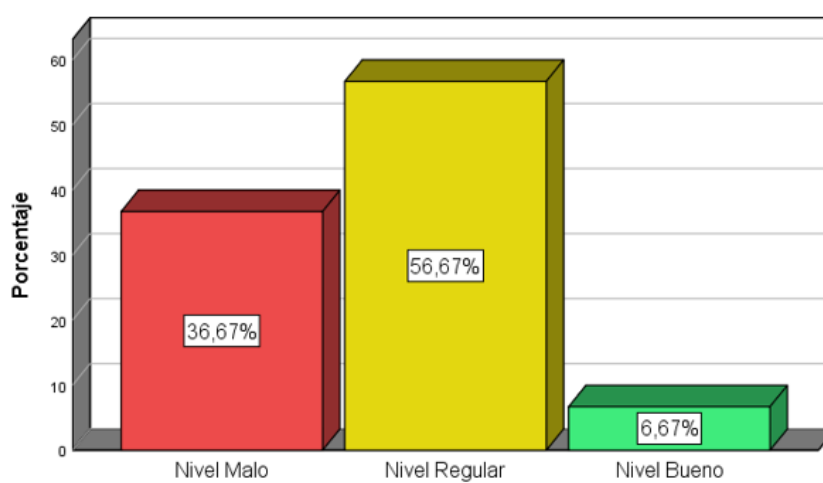
Figura 3. *Motivación*

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: El 40,00% indican que la motivación es malo, mientras que el 43,33% lo calificaron como regular, y un 16,67% lo evaluaron como bueno.

Tabla 4. *Participación*

	f	%
Nivel Malo	11	36,7
Nivel Regular	17	56,7
Nivel Bueno	2	6,7
Total	30	100,0

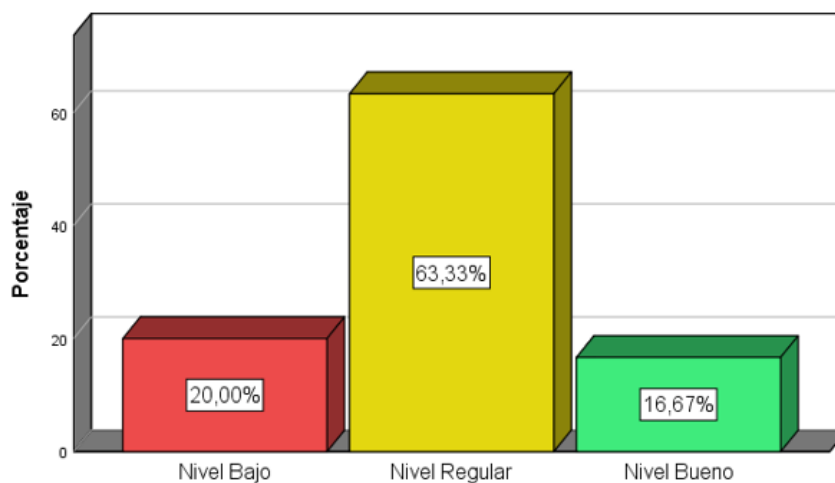
Figura 4. *Participación*

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: El 36,67% indican que la participación es malo, mientras que el 56,67% lo calificaron como regular, y un 6,67% lo evaluaron como bueno.

Tabla 5. *Productividad*

	f	%
Nivel Bajo	6	20,0
Nivel Regular	19	63,3
Nivel Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

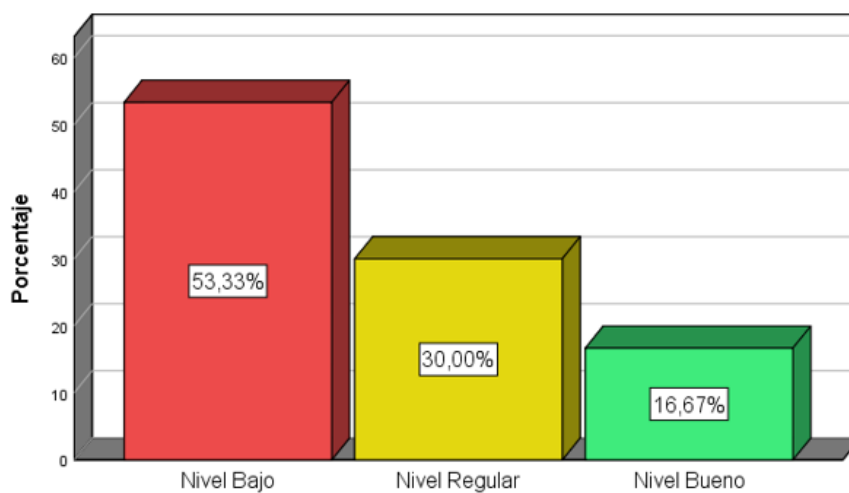
Figura 5. *Productividad*

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: El 20,00% indican que la productividad es bajo, mientras que el 63,33% lo calificaron como regular, y un 16,67% lo evaluaron como bueno.

Tabla 6. *Eficacia*

	f	%
Nivel Bajo	16	53,3
Nivel Regular	9	30,0
Nivel Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

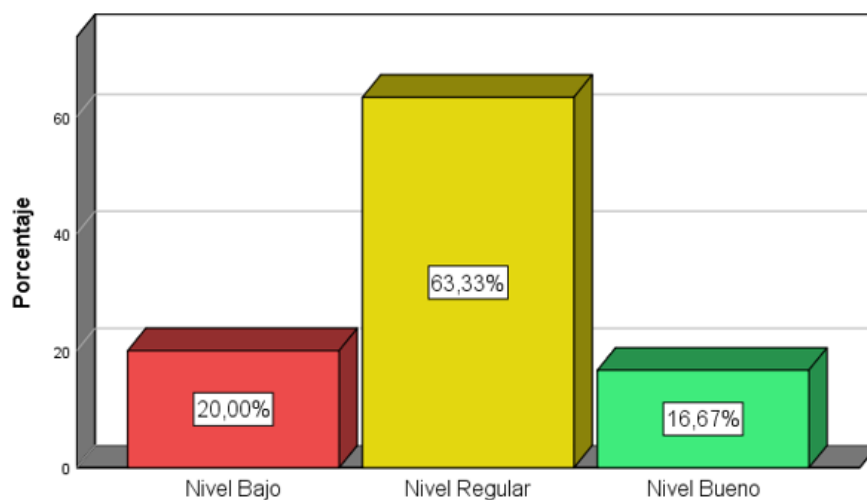
Figura 6. *Eficacia*

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: El 53,33% indican que la eficacia es bajo, mientras que el 30,00% lo calificaron como regular, y un 16,67% lo evaluaron como bueno.

Tabla 7. *Eficiencia*

	f	%
Nivel Bajo	6	20,0
Nivel Regular	19	63,3
Nivel Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 7. *Eficiencia*

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: El 20,00% indican que la eficiencia es bajo, mientras que el 63,33% lo calificaron como regular, y un 16,67% lo evaluaron como bueno.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 8. *Contrastación de hipótesis general*

			Clima Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación: Se consiguió como resultado un 0,792 y un sig. de 0,000 siendo < al 5%.

Tabla 9. *Contrastación de hipótesis específica 1*

			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación: Se consiguió como resultado un 0,613 y un sig. de 0,000 siendo < al 5%.

Tabla 10. *Contrastación de hipótesis específica 2*

			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación: Se consiguió como resultado un 0,684 y un sig. de 0,000 siendo < al 5%.

Tabla 11. *Contrastación de hipótesis específica 3*

			Participación	Productividad
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

Interpretación: Se consiguió como resultado un 0,509 y un sig. de 0,004 siendo < al 5%.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El clima laboral tiene relación con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022, dado que se demostró que la correlación fue positiva alta significativa, se obtuvo un valor de correlación de 0.792, con un $p=0.000$. Ello concuerda con las investigaciones de Prada, Rueda y Ocampo (2020), Murillo (2020), Martínez y González (2017), Rodríguez y Sánchez (2022), Vargas (2021) y Sánchez (2018) independientemente el grado de relación.

Ello sustentado en Palma (2004) donde relata que el clima laboral describe a la percepción de los empleados acerca del ambiente que impera dentro de la empresa. sobre lo cual también influye la supervisión que se lleva a cabo, también la coordinación y administración del personal, de recursos, condiciones laborales, etc.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) consideran la productividad como el aporte generado por el personal en términos de eficacia y eficiencia con respecto al logro de los resultados esperados.

También se obtuvo que el liderazgo tiene relación con la productividad de los trabajadores. Dicha conclusión se relaciona en parte con Rodríguez y Sánchez (2022) porque el aprecio y gratitud se relacionan con la productividad y Vargas (2021) porque la autorrealización tiene relación con la productividad.

Además, se consiguió que la motivación tiene relación con la productividad de los trabajadores. Dicha conclusión se relaciona en parte con Rodríguez y Sánchez (2022) porque la comunicación se relaciona con la productividad y Vargas (2021) porque la supervisión tiene relación con la productividad.

Finalmente, la participación tiene relación con la productividad de los trabajadores. Dicha conclusión se relaciona en parte con Rodríguez y Sánchez (2022) porque el desempeño se relaciona con la productividad y Vargas (2021) porque el involucramiento laboral tiene relación con la productividad.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Respecto a los trabajadores de Sodimac ubicada en la ciudad de Huacho:

- El clima laboral tiene relación con la productividad, enseñando que fue positiva alta significativa.
- El liderazgo tiene relación con la productividad, demostrando que fue considerablemente positiva moderada significativa.
- La motivación tiene relación con la productividad, demostrando que fue considerablemente positiva moderada significativa.
- La participación tiene relación con la productividad, demostrando que fue considerablemente positiva moderada significativa.

6.2 Recomendaciones

- Promover el respeto y comunicación entre los trabajadores, para que se pueda tener un adecuado clima laboral, y mediante este se pueda mejorar la productividad.
- Capacitar a los jefes o supervisores para que puedan demostrar un mejor liderazgo, para en base a ello dirigir y apoyar a los trabajadores a que realicen sus labores correctamente.
- Brindar estímulos como ingresos extra por logro de objetivos, estudiar cursos de carrera, asegurar condiciones higiénicas de los ambientes de trabajo y una adecuada supervisión para motivar a los trabajadores, y mediante ello se puedan esforzar para lograr una mayor productividad.
- Fomentar o desarrollar una cultura organizacional que considere el esfuerzo del personal, considerarlos en la toma de decisiones organizacionales, para así propiciar un mayor rendimiento y se pueda mejorar la productividad empresarial.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). Colombia: Pearson.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Carro, R. y Gonzáles, D. (2010). *Productividad y Competitividad*. Mar de Plata: Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). México: McGrawHill Educación
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México: Mc Graw Hill Education
- Likert, R. (1967). *The human Organization*. Nueva York: Mc Graw Hill
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (11 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. España: Díaz de Santos.
- Martínez, Y. y González, S. (2017). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad y en el desempeño del Hotel Sheraton ubicado en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Título, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]
- Murillo, D. (2020) *asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. (1 ed.). Lima.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, E. y Sánchez, E. (2022). *Clima Laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022*. [Tesis de Título, Universidad César Vallejo]

- Sánchez, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
- Thao, L. y Hwang, C. (2015). Factors affecting employee performance - Evidence from petrovietnam engineering consultancy J.S.C
- Vargas, P. (2021). *Clima laboral y productividad de los colaboradores en el restaurante campestre fundo palmira, Santa María, 2019*. [Tesis de Título, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

7.2 Fuentes hemerográficas

- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1),197-209
- Prada, R., Rueda, M. y Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41 (45), 57-75.

7.3 Fuentes electrónicas

- Bustamante, C. (5 de enero de 2022). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://bigtalent.com.ec/2022/01/05/mundialmente-el-descuido-del-clima-laboral-provoca-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Cáceres, M. (13 de agosto de 2019). *10 características de la productividad*. <https://es.linkedin.com/pulse/10-caracter%20características-de-la-productividad-coach-mario-caceres-mir>
- La Universidad en Internet (20 de julio de 2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/#:~:text=La%20importancia%20del%20clima%20laboral%20en%20la%20empresa&text=Incrementa%20la%20motivaci%C3%B3n.,Facilita%20la%20comunicaci%C3%B3n%20interna>.
- Szeinman, P. (2015). *Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286-noticia/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS El liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.</p>	CLIMA LABORAL	Liderazgo	Capacidad de gestión Estímulo al trabajo en equipo Compromiso	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Población 30 trabajadores</p> <p>Muestra 30 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p>
				Motivación	Realización personal Reconocimiento al logro Condiciones laborales	
Participación	Disposición a escuchar Admitir errores Actitud amistosa					
			PRODUCTIVIDAD	Eficacia	Actividades de solución de problemas Logro de objetivos Ventas	
				Eficiencia	Máquinas Recursos humanos Racionalización del trabajo	

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?	Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.	La motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.			Procesos Tiempo	Instrumento Cuestionario Escala Likert
¿Cuál es la relación que existe entre la participación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022?	Determinar la relación que existe entre la participación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.	La participación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la ciudad de Huacho año 2022.				

2. Instrumentos

CLIMA LABORAL		Escala				
N°	Preguntas	1 (N)	2 (CN)	3 (AV)	4 (CS)	5 (S)
	LIDERAZGO					
01	La Gerencia de la empresa demuestra capacidad de gestión en sus operaciones					
02	Considera que la empresa fomenta el trabajo en equipo en el personal					
03	Considera que la empresa fomenta el compromiso en sus trabajadores					
	MOTIVACIÓN					
04	Considera que la empresa logra motivar a los trabajadores hasta lograr su realización personal					
05	La empresa reconoce una buena acción o logro de los trabajadores					
06	Considera que la empresa ofrece buenas condiciones laborales que fomenta su motivación					
	PARTICIPACIÓN					
07	Usted escucha sugerencias de sus compañeros para realizar sus labores de mejor manera					
08	Usted admite sus errores ante sus compañeros					
09	Usted muestra una actitud amistosa con sus compañeros durante la realización de sus labores en la empresa					

PRODUCTIVIDAD		Escala				
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	EFICACIA					
01	Logra realizar sus labores de manera eficaz					

02	Usted logra solucionar sus problemas con facilidad					
03	Usted logra sus objetivos de la manera esperada por la empresa					
04	Usted tiene la capacidad de persuadir rápidamente a los clientes para que compren los productos ofrecidos por la empresa.					
	EFICIENCIA					
05	Usted tiene los conocimientos necesarios para utilizar las máquinas sin demorarse mucho tiempo					
06	Considera que sus compañeros son eficientes en cumplir sus labores					
07	Considera que la empresa racionaliza el trabajo por hacer asignando una adecuada cantidad de trabajadores					
08	Considera que la empresa supervisa cada etapa de sus procesos para evitar errores y solucionarlos lo más rápido posible					
09	Usted administra su tiempo para cumplir con sus labores en el menor tiempo posible					

3. Base de datos

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V1: CLIMA LABORAL									
DIMENSIONES	LIDERAZGO			MOTIVACIÓN			PARTICIPACION		
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	1	3	1	4
3	1	2	1	3	3	3	3	1	4
4	1	2	1	3	3	3	3	1	4
5	1	2	1	3	3	3	3	1	4
6	1	2	1	3	3	3	3	1	4
7	2	3	2	3	3	3	3	2	3
8	2	3	2	3	3	3	3	2	3
9	2	3	2	3	3	3	3	2	3
10	2	3	2	3	3	3	3	2	3
11	2	3	2	3	3	3	3	2	3
12	2	3	2	3	3	3	3	2	3
13	2	3	2	3	3	3	3	2	3
14	2	3	2	3	3	3	3	2	3
15	2	3	2	3	3	3	3	2	3
16	1	2	1	2	1	1	1	1	1
17	1	2	1	2	1	1	1	1	1
18	1	2	1	2	1	1	1	1	1
19	1	2	1	2	1	1	1	1	1
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1
21	1	2	1	2	1	1	1	1	1
22	1	2	1	2	1	1	1	1	1
23	1	2	1	2	1	1	1	1	1
24	3	4	3	2	1	1	1	1	1
25	3	4	3	2	1	1	1	1	1
26	3	2	1	4	5	4	4	3	4
27	3	2	1	4	5	4	4	3	4
28	3	2	1	4	5	4	4	3	4
29	3	2	1	4	5	4	4	3	4
30	3	2	1	4	5	4	4	3	4

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V2: PRODUCTIVIDAD									
DIMENSIONES	EFICACIA				EFICIENCIA				
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
3	1	2	1	1	2	2	2	1	1
4	1	2	1	1	2	2	2	1	1
5	1	2	1	1	2	2	2	1	1
6	1	2	1	1	2	2	2	1	1
7	3	3	2	3	3	3	3	2	2
8	3	3	2	3	3	3	3	2	2
9	3	3	2	3	3	3	3	2	2
10	3	3	2	3	3	3	3	2	2
11	3	3	2	3	3	3	3	2	2
12	3	3	2	3	3	3	3	2	2
13	3	3	2	3	3	3	3	2	2
14	3	3	2	3	3	3	3	2	2
15	3	3	2	3	3	3	3	2	2
16	1	2	1	1	2	2	2	1	4
17	1	2	1	1	2	2	2	1	4
18	1	2	1	1	2	2	2	1	4
19	1	2	1	1	2	2	2	1	4
20	1	2	1	1	2	2	2	1	4
21	1	2	1	1	2	2	2	1	4
22	1	2	1	1	2	2	2	1	4
23	1	2	1	1	2	2	2	1	4
24	1	2	1	1	2	2	2	1	4
25	1	2	1	1	2	2	2	1	4
26	4	5	3	5	4	1	4	5	1
27	4	5	3	5	4	1	4	5	1
28	4	5	3	5	4	1	4	5	1
29	4	5	3	5	4	1	4	5	1
30	4	5	3	5	4	1	4	5	1