



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL
COVID – 19 EN HIPERBODEGA PRECIO UNO
PISCO – 2020”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:
YANET ROCIO HUAMAN EUGENIO

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

DOCENTE ASESOR
MG. CESAR AUGUSTO CABRERA GARCÍA
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0002-1946-8717

CHINCHA, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, lunes 29 de noviembre 2021

MG. SUSANA ATUNCAR DEZA
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la bachiller: HUAMAN EUGENIO YANET ROCIO, de la Facultad DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION del programa Académico ADMINISTRACIÓN y FINANZAS, ha cumplido con presentar su tesis titulada: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID – 19 EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO - 2020, que fue:

APROBADA

17

Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. César Augusto Cabrera García.
CODIGO ORCID: 0000-0002-1946-8717

Declaratoria de autenticidad de la investigación

Yo, HUAMAN EUGENIO YANET ROCIO, identificado(a) con DNI N°76541698, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de administración de la Facultad de ingeniería, ciencias y administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO - 2020”**, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

20%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 19 de octubre del 2022



DNI N°76541698

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo a mi querida madre por estar siempre conmigo cuando más lo necesito en los buenos y malos momentos de mi vida. Por mostrarme en cada momento su apoyo incondicional y el interés para que estudie y me desarrolle ya que es para mí la base fundamental. Gracias a su esfuerzo su comprensión y apoyo puedo lograr mi sueño.

A todas las personas cercanas durante este proceso de desarrollo doy gracias por su apoyo para así lograr el éxito.

Rocio Huamán.

Agradecimiento

Ante todo, agradecer a la Universidad Autónoma de Ica, en especial a la escuela de Administración y Finanzas por brindarnos el apoyo necesario para la realización de nuestra tesis, asimismo agradecer de manera particular a nuestro asesor Cesar Augusto Cabrera García, quien con su dedicación y conocimientos nos ayudó a la elaboración, desarrollo y culminación de nuestro trabajo de investigación.

Al mismo tiempo, agradecer a nuestros padres y familiares, ya que siempre estuvieron ahí con palabras de aliento y ánimo, quienes fueron nuestra motivación constante para culminar nuestra tesis.

Resumen

El presente trabajo desarrollado tiene por objetivo la finalidad de Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020. Para lo cual se ejecutó un tipo de investigación básica cuantitativa y de un diseño de tipo no experimental, a la vez transversal, descriptivo y finalmente correlacional, la cual se trabajó con el total de la población que asciende a 62 trabajadores de dicha institución mencionada y una muestra de 54 trabajadores. Empleando para la recolección de información a base de un cuestionario con un total de 15 ítems proporcionando 30 ítems por cada variable, las cuales fueron validados por el juicio de expertos en la materia, siendo tratada para su validez y confiabilidad se usó el método de Cronbach, dando como resultado un 0.856 estimando una fiabilidad alta en relación a las variables. En base a los resultados de la prueba Rho de Spearman, se logró alcanzar un coeficiente de correlación de 0.799, de este modo representa una correlación positiva considerable, sin embargo, se obtuvo un valor de significancia a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y así admite la alterna, esto indica la existencia clara de una relación significativa en el Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Palabras claves: clima laboral, desempeño de los trabajadores, comunicación, involucramiento, trabajo en equipo, supervisión y COVID-19.

Abstract

The objective of the present work developed is to determine the influence of the Organizational Climate on work performance during Covid-19 in the workers of Hiperbodega Precio Uno Pisco - 2020. For which a type of quantitative basic research and a non-experimental design, at the same time transversal, descriptive and finally correlational, which was worked with the total population that amounts to 62 workers of said institution and a sample of 54 workers. Using for the collection of information based on a questionnaire with a total of 15 items providing 30 items for each variable, which were validated by the judgment of experts in the field, being treated for its validity and reliability, the Cronbach method was used. , resulting in a 0.856 estimating a high reliability in relation to the variables. Based on the results of the Spearman's Rho test, a correlation coefficient of 0.799 was achieved, thus representing a considerable positive correlation, however, a significance value of 0.001 was obtained, therefore the hypothesis is rejected. null and thus admits the alternative, this indicates the clear existence of a significant relationship in the organizational climate and work performance during Covid-19 in the workers of Hiperbodega Precio Uno Pisco - 202.

Keywords: work environment, worker performance, communication, involvement, teamwork, supervision and COVID-19.

Índice general

Contenido	
Portada	i
Constancia de aprobación de tesis.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
Índice de tablas académicas	x
Índice de figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1 <i>Descripción del Problema</i>	14
2.2 <i>Pregunta de investigación general</i>	17
2.3 <i>Pregunta de investigación específica</i>	17
2.4 <i>Objetivo general</i>	17
2.5 <i>Objetivos específicos</i>	17
2.6 <i>Justificación e importancia</i>	18
2.7 <i>Alcances y limitaciones</i>	21
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1 ANTECEDENTES	22
3.2 <i>Bases teóricas</i>	26
3.3 <i>Marco conceptual</i>	34
IV. METODOLOGÍA	38
4.1 <i>Tipo y nivel de investigación</i>	38

4.2	<i>Diseño de investigación.</i>	38
4.3	<i>Hipótesis General y Específicas.</i>	39
4.4	<i>Identificación de las variables</i>	39
4.5	<i>Matriz de operacionalización de Variables.</i>	41
4.6	<i>Población y muestra Población</i>	43
4.7	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de información</i>	44
4.8	<i>Técnicas de análisis y procesamiento de datos</i>	46
V.	RESULTADOS	47
5.1	<i>Presentación de Resultados.</i>	47
5.2	<i>Interpretación de Resultados</i>	56
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:	60
6.1	<i>Análisis inferencial</i>	60
VII.	DISCUSION DE RESULTADOS	66
7.1	<i>Comparación de resultados</i>	66
	CONCLUSIONES	72
	RECOMENDACIONES	74
	<i>Referencias</i>	75
	ANEXOS	84
	Anexo 1- Matriz de consistencia	84
	ANEXO 2 – Instrumentos De Recolección De Datos – V1	85
	ANEXO 3 – Instrumentos De Recolección De Datos - V2	88
	Anexo 4 - Ficha de validación Juicio de experto	92
	Anexo 5 - Ficha de validación Juicio de experto	94
	Anexo 6 - Base de datos	96
	Anexo 7- Aportes	102
	Anexo 8 - turnitin	112

Índice de tablas académicas

TABLA 1 VARIABLE INDEPENDIENTE	19
TABLA 2 VARIABLE DEPENDIENTE	20
TABLA 3 CUANTIFICACIÓN DE LA ESCALA VALORATIVA	23
TABLA 4 <i>NIVEL DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH</i>	24
TABLA 5 RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	25
TABLA 6 RESULTADOS DE LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL	26
TABLA 7 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO EMPRESARIAL.....	27
TABLA 8 <i>RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN EMPRESARIAL</i>	28
TABLA 9 RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	29
TABLA 10 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO.....	30
TABLA 11 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN.....	31
TABLA 12 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO.....	32
TABLA 13 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN RELACIÓN LABORAL CON LOS SUPERIORES	33
TABLA 14 INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO.....	34
TABLA 15 INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO.....	35
TABLA 16 RELACIÓN ENTRE EL INVOLUCRAMIENTO EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO	36
TABLA 17 RELACIÓN ENTRE LA SUPERVISIÓN EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO.....	37
TABLA 18 <i>PRUEBA DE NORMALIDAD DE VARIABLES Y DIMENSIONES</i>	38
TABLA 19 COEFICIENTE DE SPEARMAN DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	40
TABLA 20 COEFICIENTE DE SPEARMAN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIÓN COMUNICACIÓN EMPRESARIAL.....	41
TABLA 21 COEFICIENTE DE SPEARMAN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO EMPRESARIAL.....	42
TABLA 22 COEFICIENTE DE SPEARMAN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIÓN SUPERVISIÓN EMPRESARIAL.....	43

Índice de figuras

FIGURA 1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	25
FIGURA 2 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL INVOLUCRAMIENTO EMPRESARIAL.....	27
FIGURA 3 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN EMPRESARIAL	28
FIGURA 4 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	29
FIGURA 5 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO.....	30
FIGURA 6 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN.....	31
FIGURA 7 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO.....	32
FIGURA 8 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN RELACIÓN LABORAL CON LOS SUPERIORES	33
FIGURA 9 HISTOGRAMA DE DISTRIBUCIÓN DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	34
FIGURA 10 HISTOGRAMA DE DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN EMPRESARIAL.....	35
FIGURA 11 HISTOGRAMA DE DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y LA DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO EMPRESARIAL	36
FIGURA 12 HISTOGRAMA DE DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN EMPRESARIAL.....	37

I. INTRODUCCIÓN

La coyuntura del COVID-19 (SARS-CoV2) llegó a Perú a inicios de marzo del 2020 afectó a las empresas principalmente a nivel del clima laboral y el desempeño de los trabajadores. El Estado peruano tomó medidas para disminuir el avance e impacto del COVID-19, declarando Estado de Emergencia Nacional a partir del 15 de marzo de 2020 con el Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM.

El COVID-19 es una de las enfermedades con mayor ascendencia en el país por ello nuestro país decidió prestarle más importancia. En primera instancia el estado peruano, al inicio de la pandemia, fomento la cuarentena como un medio para evitar contagios, norma que se estableció en todo el país para así evitar el contagio, así mismo se estableció protocolos de bioseguridad donde el personal tenía que cumplir con el fin de preservar la salud y desarrollar un buen desempeño laboral.

La presente investigación está basada en: “Determinar qué relación existe entre la influencia del COVID-19 en el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020”.

Con el objetivo de encontrar las mejores alternativas e informaciones para sí mejorar un buen clima laboral y desempeño de los trabajadores dentro de la Hiperbodega Precio Uno, dicho proyecto será útil para futuras investigaciones porque servirá como una fuente de consulta así poder generar un mejor desarrollo para la Hiperbodega.

La satisfacción de los empleados relacionado con sus actividades laborales tiene relación con el Clima laboral. Si el ambiente es estimulante para los trabajadores es factible desarrollar equipos eficientes y de alto rendimiento involucrados con las propósitos y alcances de la organización.

Los cambios que se dieron tienen que ver con la inestabilidad de las condiciones laborales, autorrealización, incertidumbre y temor al compromiso laboral, con el suministro de elementos de protección entre otros. Así mismo, en cuanto al desempeño de los trabajadores, también se han producidos cambios que tienen que ver con motivaciones, la responsabilidad que ocasionan estrés laboral, falta de líder nato en los equipos de trabajo y la formación y desarrollo personal. Además, la investigación se presenta de la siguiente manera:

En el CAPITULO I, la investigación del estudio describe la problemática, formulación de la problemática, objetivos generales y específicos, justificación, limitación y factibilidad del trabajo de investigación.

En el CAPITULO II, llamado Marco Teórico, detalla los principios y bases teóricas vinculadas a la influencia del clima laboral en el desempeño durante el Covid-19 de los trabajadores en la Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

En el CAPITULO III, La metodología de investigación se considerará en términos del tipo de investigación que cubre el enfoque, alcance o nivel, diseño, población y métodos de muestreo y herramientas para la recolección de datos y métodos de procesamiento y análisis de la información.

En el CAPITULO IV, La presentación de resultados con tablas, gráficos y explicaciones revela la presentación y análisis de resultados, así como la comparación y prueba de hipótesis.

En el CAPITULO V, Denominados debates sobre los resultados obtenidos, la contracción de los resultados se revela por la relación bibliográfica entre los principios teóricos, así como la contracción de la hipótesis general con la prueba de hipótesis. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del Problema

La coyuntura del COVID-19 (SARS-CoV2) afectó a nivel mundial a las empresas, principalmente en el clima laboral y el desempeño de sus trabajadores; por lo cual tuvo un efecto devastador en la economía y finanzas de los países. Según (CEPAL) Las seis economías con mayores caídas en 2020 son Venezuela (-30%), Perú (-12,9%), Panamá (-11%), Argentina (-10,5%), México (-9%) y Ecuador, Seúl (- 9%). Integral. Se afectan cuarentenas, cierres de fronteras, suspensiones del comercio nacional e internacional, los negocios y el ambiente laboral de las pequeñas, medianas y grandes empresas. Por lo que se concluye que esta pandemia afecta de forma global en la economía mediante tres formas principales: Afectando directamente a la producción, Creando trastornos en la cadena de suministro y en el mercado, Impacto en las empresas y los mercados financieros. Asimismo, podemos mencionar cómo la coyuntura del COVID-19 afectó a las empresas y el nivel de adquisición de la república popular de china, presentando un retroceso de seis por ciento en el trimestre del 2020; es la primera vez que cae la economía en ese país.

La Oficina Nacional de Estadísticas (ONE). Señaló que tres indicadores económicos tuvieron una disminución drástica a nivel mundial, la fabricación industrial descendió un 13,5% interanual, la primera reducción general en la producción industrial desde inicio del año 1990. Las salidas al por menor, disminuyeron un 20,5% interanual. Por otro lado, la inversión principalmente en activos fijos (propiedades, equipo, maquinaria e infraestructura disminuyó en un 24,5%); estos indicaron un récord de caída.

Por otro lado, Estados Unidos perdió más de 22 millones de empleos debido a la pandemia de Covid-19, con 8,4 millones de empleos aún por restaurar. Sin embargo, las estadísticas del mercado laboral de marzo

confirmaron que la economía se está recuperando gradualmente. En abril de 2020, la tasa de desempleo subió al 14,7%.

Podemos mencionar que el entorno laboral ha cambiado drásticamente en todas las empresas: por un lado, algunas instituciones continúan operando en sus instalaciones y tienen que tomar más medidas para proteger a sus empleados; en cambio, quienes dejaron de trabajar hoy se están adaptando a la nueva normalidad. Esto va más allá del ambiente laboral, que es uno de los valores más importantes, porque solo así pueden estar preparados para superar la crisis y aprovechar las nuevas oportunidades de manera rigurosa.

Se sabe que 2,7 millones de empresas latinoamericanas, o el 19% de todas las empresas, se han cerrado debido a Covid-19 en América Latina. Para las microempresas, esta proporción puede llegar al 21%. En términos de empleo, destruiría más de 8,5 millones de puestos de trabajo: el 8,1% del empleo formal total en el sector empresarial y más de una quinta parte de los puestos de trabajo creados por las microempresas.

El primer caso de COVID-19 en Perú se confirmó el 6 de marzo de 2020 en la ciudad de Lima. En marzo de ese año, debido a la pandemia de Covid-19, la economía peruana se contrajo un 19 por ciento, el peor desempeño en tres décadas. Esta reducción, junto con la suspensión de operaciones en casi todos los sectores, ha tenido un impacto muy negativo en el mercado laboral.

La informalidad laboral en el Perú es una característica que identifica a este país, por lo cual las diferentes formas de prevenir la propagación del COVID-19 afecta al sector empresarial. Los riesgos de planificación y operaciones estratégicas fueron algunos de los problemas a los que se tuvieron que enfrentar las empresas, entre ellos el desabastecimiento de las materias primas; que ocasionaron una disminución en la distribución y demoras en las entregas; por otro lado, el comportamiento del consumidor

que se vio afectado, los gastos que se incrementaron, la problemática de seguridad y protección en la salud para los trabajadores, la falta de mano obra tuvieron relación con la exportación e importación comercial la cual fue afectada.

Si bien estas empresas no son ellas mismas responsables de la crisis provocada por el coronavirus, sino víctimas de sus consecuencias, decidieron enfrentar la pandemia del COVID-19. La expansión de la pandemia también afecto a la Hiperbodega Precio Uno Pisco, Sin embargo, sigue funcionando porque son comerciantes de productos de primera necesidad, y es importante recalcar que para que siga funcionando es necesario que la gente siga trabajando en el Hiperbodega a diario, para ser más receptivo a la propagación. virus. porque están constantemente en contacto con personas que quieren comprar. A raíz del COVID-19 se tuvieron distintos problemas, como la falta de mercadería en abarrotes, productos de limpieza y papel higiénico, las góndolas se quedaron vacías debido a la demanda de estos productos, así mismo se tomaron medidas necesarias para cumplir con los protocolos sanitarios, como abastecimiento de alcohol en gel, mascarillas y termómetros para protección de sus colaboradores.

El problema fue el estrés y ansiedad de los trabajadores por el riesgo al contagio del COVID-19 en tienda, la pandemia a nivel mundial dejaba a su paso muchas muertes y los trabajadores temían por su vida y la de sus familiares. Por lo cual llegamos a la conclusión que los problemas generados en Hiperbodega Precio Uno Pisco por la influencia del COVID-19 son:

Actitud negativa de los trabajadores, Queja de los trabajadores por la recarga laboral, Preocupación y estrés por exposición a riesgos de COVID-19 en el lugar de trabajo, incertidumbre sobre el futuro del trabajo debido a

COVID-19, Problemas de comunicación interna, Falta de compromiso por parte del personal, Baja satisfacción laboral.

2.2 Pregunta de investigación general.

¿Cómo influye el Clima organizacional en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?

2.3 Pregunta de investigación específica.

PE1: ¿Cómo influye la Comunicación empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?

PE2: ¿Cómo influye el Involucramiento empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?

PE3: ¿Cómo influye la Supervisión Empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?

2.4 Objetivo general

Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

2.5 Objetivos específicos

OE1: Determinar la influencia de la Comunicación empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

OE2: Determinar la influencia del Involucramiento empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

OE3: Determinar la influencia de la Supervisión Empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

2.6 Justificación e importancia

La finalidad de la presente investigación consiste en determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020, así mismo aportar con recomendaciones positivas para solucionar la situación de la influencia del COVID-19 en Hiperbodega Precio Uno y mejorar el grado del desempeño laboral de los trabajadores que lo conforman. De acuerdo al contexto durante el COVID-19, Mantener un buen ambiente de trabajo durante la pandemia ha cambiado en un reto para las empresas que hacen negocios en el país debido a la inestabilidad e incertidumbre creada por la crisis sanitaria.

Referente a la justificación teórica la investigación pretende a través de la aplicación de teorías, conceptos y desde la óptica administrativa, encontrar el nivel de influencia entre las variables, además de mermar la afectación del COVID-19 en las empresas, determinado factores de riesgo, medidas de protección saludables, hábitos saludables; relacionados con el clima y como afecta desempeño laboral en los colaboradores de organización Hiperbodega Precio Uno Pisco-2020. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se podrá verificar los diferentes conceptos abordados en la investigación de acuerdo con la realidad actual, para finalmente alcanzar los objetivos propuestos, a través de técnicas y procedimientos, tales como la encuesta realizada durante el confinamiento 2020. El resultado obtenido permitirá encontrar alternativas viables de salud ocupacional de los

colaboradores en las empresas, y mermar el impacto negativo que se tuvo durante la pandemia COVID-19 (Castagnola, Cotrina y Aguinaga, 2021).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2020) Cuando estalló la pandemia en Perú a mediados de marzo, el gobierno reaccionó rápidamente y adoptó una de las medidas de cuarentena más estrictas de la región. Al mismo tiempo, destina del 9% al 12% del PIB para ayudar a las personas que han perdido su trabajo o (los trabajadores por cuenta propia) y las empresas que no tienen ingresos debido al estancamiento económico.

El MINSA y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), La evolución de la pandemia de SARS-Cov2 en Perú entre el 5 de abril y el 30 de septiembre de 2020. Resultados: Durante el período se contagiaron un total de 818.297 personas, fallecieron 32.535 y se recuperaron 690.528. La tasa de mortalidad fue de 3,34%, y la tasa de mortalidad por Sudamérica. Aumentó hasta agosto, luego disminuyó gradualmente (Garmendia, 2021).

Con respecto a la justificación práctica, todas las empresas o Hiperbodegas toman diversas medidas para que el entorno laboral en el que cada empleado se desempeñe sea óptimo y adecuado con el único fin de fijarse objetivos de forma responsable y satisfacer sus necesidades personales y profesionales. Por ello, se realizó este estudio para develar la problemática entre el impacto del COVID-19 en el ambiente laboral y el desempeño de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Pisco - 2020, la falta de valores de unidad, trabajo en equipo, compromiso con las funciones ejecutivas, individualismo, verticalidad Cuando las doctrinas y las relaciones se rompen, utilice primero soluciones alternativas.

El estudio también tiene un significado práctico ya que ayudará a resolver los problemas encontrados entre estas variables, delinear una línea de ayuda, mejorar aspectos como la proactividad, la disciplina, el conocimiento del trabajo, el trabajo en equipo, la motivación personal y así promover la

intimidad y el compromiso de los empleados. en su institución y así crear mayores expectativas para que consideren su ambiente de trabajo como parte integral de sus vidas.

Para la justificación metodológica el objetivo de este estudio es sumar al conocimiento existente sobre el impacto del COVID-19 en el clima laboral y desempeño de los empleados de Hiperbodega Precio Uno, un tema de actualidad y de gran relevancia para las empresas que buscan mejorar su clima laboral, tomando en cuenta el ambiente de trabajo. y los factores humanos son esenciales. Los resultados de la investigación son una propuesta que puede ser incluida como conocimiento administrativo, ya que expone como los trabajadores reconocen su entorno laboral. La investigación también tiene una repercusión práctica, ya que ayudará a solucionar los problemas localizados entre las variables señalando una guía de ayuda en temas como la pro actividad, disciplina, compromiso y desarrollo de equipos de trabajos eficientes, creando así en el trabajador un vínculo especial con la organización porque la considera como parte importante en su vida.

Finalmente, con respecto a la Importancia se tiene en cuenta el desempeño laboral en Hiperbodega Precio Uno debido a que requiere del rendimiento del personal adecuado, que depende en gran medida de su motivación y compromiso con la organización. Ya que si se tiene al personal idóneo y motivado este tendrá un buen desempeño laboral, ayudando al logro de los objetivos de la Hiperbodega, por ello es importante el tener que cumplir de acuerdo con las normas para prevenir contagios, esto genera recursos de mucho valor para el personal, que tendrán un buen desempeño dentro de la Hiperbodega. El trabajo de investigación servirá como base de conocimiento para futuras investigaciones.

2.7 Alcances y limitaciones

Referente al alcance se considera que va dirigido al mejoramiento del Clima laboral y Desempeño de los trabajadores en Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Teniendo en cuenta las limitaciones, se consideró que el tiempo del trabajo de investigación se delimitó a estudiar la influencia del COVID-19 en el Clima laboral y Desempeño de los trabajadores en Hiperbodega Precio Uno Pisco durante el periodo 2020. Además, se cuenta con poca información, ya que es un suceso reciente.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

Pérez, García y García (2021) en su trabajo de investigación titulado La empresa española ante la COVID-19: factores de adaptación al nuevo escenario, el estudio de investigación se aplicó en España, teniendo como objetivo primordial es investigar, en el ámbito territorial, buscar soluciones a la interrogante de que factores determinan que las empresas estén dotadas de la capacidad de adaptación necesaria a las nuevas y cambiantes decisiones del entorno no competitivo provocadas por la pandemia, metodológicamente se plantea el enfoque de redundancia validada de forma cruzada, de alcance exploratorio, teniendo una muestra presente de 527 trabajadores, utilizando la encuesta como instrumento. Teniendo como principal resultado que las 4 hipótesis planteadas tienden a ser relaciones significativas, finalmente como se concluyó en el desarrollo de las TIC ha permitido resolver de forma más eficiente los problemas de información y coordinación de las organizaciones, lo que incide directamente en la adaptación de las organizaciones al entorno competitivo.

Pedraza (2020) en su artículo de investigación denominada El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas, siendo aplicada en México, tuvo como principal propósito analizar desde el punto de vista de los colaboradores y la relación de las variables, asimismo la investigación tiene un enfoque empírico racional y causal, sin manipulación de las variables por parte del investigador, sino que los datos son recogidos en un tiempo específico. por otro lado, el instrumento de investigación que se utilizó fue la encuesta mediante una muestra no probabilística de ochenta sujetos se hizo uso de Se analizaron las estadísticas descriptivas de las características

demográficas y las variables fueron moderadamente significativas. Finalmente, en un aporte empírico al análisis de las dependencias de las dos variables, se concluyó que las organizaciones públicas y privadas tampoco incluyen prácticas adecuadas de clima laboral que generen oportunidades de desarrollo y bienestar.

Bárcenas (2020) en su investigación denominada Influencia de la pandemia por COVID-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Córdoba, estudio realizado en Argentina. Tuvo como principal propósito es el desarrollo de medidas para mejorar el clima organizacional en el Laboratorio Clínico del Municipio de Chino Córdoba durante la pandemia del COVID-19, el enfoque del estudio fue exploratorio y cuantitativo, teniendo como principales instrumentos la observación, encuestas. Tipo de investigación descriptiva transversal, se tomo como muestra un total de 45 trabajadores. La investigación tuvo como resultado que el clima organizacional, la cual fue afectado por el COVID-19, se observó desde diferentes dimensiones evaluadas: como liderazgo, seguridad, gestión de conflicto, comunicación, trabajo en equipo y recursos institucionales en donde la empresa ha actuado de manera eficiente frente a la coyuntura del COVID-19. Además, teniendo como conclusión principal que en la institución los colaboradores se sienten más confiados y seguros al momento de llevar a cabo sus actividades laborales, además de contar medidas sanitarias adecuadas para enfrentar a un posible contagio mediante el contacto directo con personas infectas por el COVID-19.

Correa y Llanos (2022) en su artículo de investigación denominado La pandemia por COVID-19 y su efecto en el clima laboral de la clínica NEFRODIAZ, período 2020-2021. Realizada en Ecuador, teniendo como objetivo primordial Para analizar el impacto de la pandemia del Covid-19 en el clima laboral en las clínica NEFRODIAZ en el periodo 2020 al 2021, el método es mixto, cuantitativo y cualitativo, el instrumento es una encuesta cuestionario, y se concluye que las estrategias de solución son

relacionados con Integrar medidas Seminarios relacionados La optimización de los protocolos de seguridad biológica y la mejora de los métodos y horarios de trabajo inciden positivamente en la productividad de los empleados.

NACIONALES

Castillo (2020) en investigación exploratoria titulada Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020. Se planteo como principal propósito Determinar la relación entre el clima y los resultados laborales durante el Covid-19 en dos centros médicos I-3 EsSalud de la red de salud de Huaraz en el año 2020. El tipo de estudio fue transversal relativamente descriptivo con una muestra actual de 55 colaboradores. Los principales resultados fueron 78,2% ambiente de trabajo normal y 52,7% resultados de trabajo promedio. De acuerdo con el nivel medio, se concluyó que el nivel general del clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Canales, López y Napán (2021) en su estudio de investigación denominado Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19, presento como objetivo primordial Determinar la relación entre el clima organizacional y Ferreyros S.A. por los resultados del trabajo de los socios comerciales del área comercial. 2021 durante la pandemia de Covid-19 en Lima. Se propone un enfoque cuantitativo de los métodos no experimentales descriptivos correlativos. Apto para una selección de 58 socios comerciales del espacio comercial de la empresa. El principal resultado obtenido es que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es decir, a mayor percepción de un buen clima organizacional, mayor desempeño laboral del socio.

Domínguez (2022) de acuerdo con su investigación titulada Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una

UGEL,2021. Expone como principal objetivo Determinación del impacto del clima organizacional en el desempeño del servicio civil en la UGEL durante la pandemia de Covid-19, 2021. Tipo de investigación aplicada, diseño transversal causal no experimental. Se muestra un ejemplo de 59 socios de cooperación. La técnica utilizada es una encuesta y el instrumento es un cuestionario. Esto da como resultado coeficientes de confiabilidad de 0.880 para la variable organización y 0.924 para la variable desempeño laboral. Finalmente, se concluye que existen correlaciones directas, significativas y moderadas entre las variables durante la pandemia de Covid-19 en la UCEL 2021.

Flores y otros (2021) de acuerdo con su investigación denominada Gestión del estrés antes-durante el confinamiento Covid-19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular. Teniendo como principal propósito determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes, de tipo cuasi experimental, aplicada y considerando una muestra de 42 individuos. Obteniendo como principal resultado evidenciar una correlación significativa, aceptando El propósito de la hipótesis es reducir el estrés mediante la introducción de seminarios de autorregulación y manejo del estrés entre los profesores I.E. Cruz de charpón. Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño docente. Recomendar la implementación de programas que consideren el liderazgo para optimizar el estrés laboral de los docentes y mejorar su desempeño.

Gutiérrez (2021) en su investigación titulada teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa durante el Covi-19 Lima, 2021. Considerando como objetivo primordial determinar El desempeño laboral de los colaboradores de la empresa durante el Covid-19 en la región Lima en el 2021. Investigación tipo aplicada, diseño no experimental con métodos cuantitativos, los resultados son visibles en

correlación de Pearson 82.3% El efecto es positivo y alto, por lo que el teletrabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

3.2 Bases teóricas

En concordancia con los antecedentes expuestos, se considera las bases teóricas de la primera variable, acentuando que el clima organizacional o también llamado cultura organizacional es establecido mediante la importancia, comportamiento y percepciones establecidas por cada empresario, teniendo como propósito el alineamiento con las políticas preestablecidas por cada organización o instituciones de acuerdo a cada entorno o contexto (Brunet, 2016)

De acuerdo al componente o dimensión denominada como comunicación, se entiende como la participación, partiendo desde la confianza y la optimización de recursos para llevar a cabo dicha comunicación, teniendo como principal puente a los canales de comunicación, asegurando que la información sea transmitida a todas las áreas involucradas. Teniendo como referencia la comunicación horizontal y de libre participación, además de tener canales menos formales que pueden sobrepasar los niveles de jerarquía, teniendo que ser evitados en todo momento (Charry, 2018).

Considerando lo antes expuesto, para Pérez (2015) la forma de comunicación distorsionada en toda institución tienden a crear desconfianza respecto de los colaboradores, teniendo frecuentemente barreras de comunicación o interferencias, teniendo como resultado gran nivel de dificultad al momento de cumplir objetivos de la institución, considerando esto; se debe tener un mensaje claro y preciso para evitar malas interpretaciones, concluyendo en una comunicación exitosa y fluida y como consecuencia generando un buen clima organizacional para beneficio de los colaboradores.

De la misma manera para Rivera, Rojas y Ramírez (2015) Toda empresa debe construirse sobre una base sólida de información y comunicación. Este tipo de comunicación que conecta a todos en la organización se llama comunicación interna. Para que la organización funcione correctamente, tome decisiones claras y logre sus objetivos, es fundamental un sistema de comunicación interna que proporcione a las personas la información y las explicaciones necesarias para realizar su trabajo y proporcione herramientas para promover la motivación, la cooperación y la satisfacción laboral. requisitos de actitud.

Para Valenzuela (2021) con respecto de la segunda dimensión (involucramiento), hace referencia que es un componente relevante para diagnosticar un problema en una institución, debido a que este componente evidencia el contexto en el que se encuentra los colaboradores de la institución, de la misma manera las condiciones sobresalen en la institución, ya que tendrán un impacto en los recursos y la noción de empleo, debido a que si la institución presenta un clima optimo, será notorio en los resultados de la institución, a diferencia de un clima institucional desfavorable, este perjudicaría y impediría las mejoras en la institución.

Así mismo la dimensión supervisión laboral, es considerada como el vínculo que tiene los supervisores o jefes con los trabajadores en una institución, ya que sobre los trabajadores caerá la responsabilidad de sostén y guía para el desarrollo óptimo de cada proceso y actividad en sus labores, además en la actualidad se considera que los trabajadores califiquen con ciertos parámetros para tener una mayor productividad eficaz (Rocha, Barroso y Rodríguez, 2021).

De acuerdo con el primer indicador de la primera variable, Acceso constante y oportuno a la información en la organización se considera como la trasmisión de forma estandarizada, oportuna y adecuada, así como también proporciona información actualizada a los colaboradores para un

buen desempeño dentro de la organización y sus diferentes áreas. Influyendo de forma positiva para una mayor integración, además de mecanismos mas actualizados (Gopinath, 2020).

Para Radovic y Salamzadeh (2018) la comunicación horizontal es considerada un indicador fundamental y primordial en cualquier institución, además se considera una herramienta de gran relevancia en los negocios, teniendo en cuenta que se puede considerar diferentes caminos para administrar así como solucionar problemas, la comunicación horizontal, ascendente, y descendente facilita que se tenga cierta certeza en el desarrollo de actividades de los trabajadores, supervisores y directivos de las instituciones, por lo tanto la comunicación horizontal se considera como subcomponente esencial y necesario para ser una institución eficaz.

Suziwana (2019) expone que la responsabilidad y el compromiso en las actividades laborales son elementales, debido a que los trabajadores son piezas fundamentales en una institución, ya que los trabajadores controlaran el manejo de los procesos y actividades, entonces si un trabajador quiere dejar la institución se considera una falta a la responsabilidad en la institución, incluso al tener en cuenta la relevancia de la responsabilidad en los trabajadores, esta tendrá consecuencias en sus actitudes en un futuro.

La compensación salarial o remuneración por haber prestado servicio o una empresa, se considera como una retribución del empleador al colaborador por haber prestado servicios a una empresa, además se considera que la compensación salarial se propuso con el fin de tener una mayor productividad en los colaboradores y evitar la interrupción de una relación laboral, incluso teniendo un impacto positivo en la satisfacción y la motivación de los colaboradores (Wulansari, 2018).

Con respecto al nivel de inducción y retroalimentación, se considera como base fundamental para el ingreso y desarrollo de actividades diarias respectivamente. Además permite dar a conocer información esencial de la

empresa, tales como proyección a largo y mediano plazo, incluso los objetivos y el camino que la organización presenta, en consideración. Esto permitirá que el colaborador pueda tener claro su puesto y sus funciones, sintiendo mayor seguridad e identificarse con la empresa al momento de ejecutar sus actividades de formas más productiva y autosuficiente (Aldi, 2018).

Para Sánchez y Calderón (2012) el grado de conocimiento de los procedimientos y actividades diarias en una organización, consideran que la información debe ser abierta a los trabajadores con el fin de elaborar diferentes soluciones ante interrogantes, planteadas como estrategias para una toma de decisión. Los supervisores o jefes inmediatos de cada área de la organización debe incentivar el trabajo colaborativo con el propósito de alcanzar las metas propuestas, siendo indispensable una evaluación de las destrezas de cada trabajador, teniendo que generar cambios internos de acuerdo al resultado de cada evaluación y su capacidad para desarrollarse en determinado puesto.

Abordando la segunda variable, desempeño laboral, está estructurada por diferentes componentes, con el fin de generar un impacto positivo sobre la institución, desde la realización y ejecución de procedimientos y actividades de forma constante y en un trabajo conjunto en coordinación con otros trabajadores, de la misma manera se hace especial enfoque en dos componentes conocidos como trabajado conjunto desarrollado en cada area y la eficiencia de los colaboradores (Pedraza, Amaya, y Conde, 2010).

Para Pérez, Caiche, Benavides y Bohórquez (2020) el desempeño laboral es considerado como la competencia y el resultado que posee cada trabajador en el instante que cumple con sus obligaciones laborales y actividades programadas en la organización, la facilidad con la que se ejecuta cada tarea u objetivo propuesto, es el motivo de las empresas para realizar evaluaciones de desempeño, con el fin de cuantificar la eficiencia y eficacia de cada trabajador orientado a cumplir las metas trazadas.

Seguidamente se expone las dimensiones de la variable desempeño laboral. De acuerdo con Naranjo (2016) Indica que el trabajo en equipo en un grupo de trabajadores que tienen como propósito un objetivo en común de acuerdo a su contexto laboral, debido a esto los colaboradores deben interrelacionarse y formar una situación o contexto laboral óptimo, teniendo presente la finalidad propuesta por la institución, teniendo en cuenta la optimización de recursos, productividad, constancia y logro de metas de acuerdo a cada toma de decisión, estrategia y soluciones de problemas.

Asimismo el trabajo en equipo es la interrelación de un grupo de individuos con el fin de alcanzar una meta en común, teniendo como enlace la seguridad emocional al momento de trabajar en conjunto, además de seguridad y autosuficiencia. Además la posibilidad de tener una planificación óptima, y con la distribución de actividades entre todos los colaboradores es posible el cumplimiento de los objetivos a partir de la planificación. Alcanzando la visión de la empresa y los resultados esperados (Sanyal y Wamique, 2018).

La motivación como dimensión es relevante en el desempeño laboral, debido a que mantiene a los trabajadores entusiastas al inicio, proceso y término de las actividades laborales, de acuerdo con las asesorías motivacionales, además funciona como un factor de calidad del resultado del trabajo de cada colaborador destacando esfuerzo, calidad y la capacidad para llegar a un objetivo específico para influir en los otros colaboradores (Sugeng y Hapzi, 2020). Así mismo el proceso de motivación generalmente empieza o parte de un colaborador no satisfecho, teniendo que establecer un objetivo para lograr, teniendo que cubrir sus necesidades de esta forma. Incluso se considera que debe motivar de manera adecuada para adquirir

estándares altos de desempeño, y contribuir a la empresa, además puede ser de forma interna o externa (Syamsir, 2020).

El reconocimiento es el principio para premiar y valorar el desempeño de todos los trabajadores con el fin de mejorar la empresa o la institución en la que desarrolla las actividades laborales, uno de los propósitos del reconocimiento es cimentar y felicitar compromiso con la implementación de las metas, proyecciones y tareas establecidas por la agencia, el reconocimiento mejora las acciones realizadas por los empleados, lo que puede ser financiera o emocionalmente (Carrasco, 2017). Además para Montoya (2019) señala que el reconocimiento es un impulso para los trabajadores debido a que servirá para la búsqueda de nuevas destrezas de constante mejora en el desempeño laboral. Reconocer el sacrificio que desarrolla los trabajadores de forma adecuada, contribuye en el desempeño para lograr los objetivos trazados por la organización, enviando en forma de mensaje el resultado obtenido a través de los resultados obtenidos, además que cualquier trabajador puede llegar a alcanzar las metas trazadas y obtener una recompensa igual o superior.

De acuerdo con Chiavenato (2009) señala que la relación con los supervisores y jefes fomenta que el colaborador tenga una comunicación horizontal fluida con los diferentes colaboradores de todas las áreas, puestos y niveles de trabajo, desencadenando una mejor situación laboral en la empresa, además la constante ejecución de evaluaciones genera que los colaboradores presenten una óptima con sus compañeros que están en continuo contacto, así como clientes internos y externos. Para tener una relación óptima y adecuada con los supervisores y jefes, se requiere una situación laboral óptima y agradable, entendiéndose que debe ser adecuado con el fin de motivar a los colaboradores a desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaz, es de suma importancia que los supervisores y jefes se encuentren al mismo nivel que sus subordinados y teniendo que generar una adaptación en su estilo de liderazgo de tal forma

que los colaboradores se encuentren mas comprometidos con la organización (Al-Dmour, 2019).

Con respecto al indicador identidad con la organización de la variable desempeño laboral esta se va desarrollando de acuerdo con los valores, ética y sus convicciones alineadas con la institución, permitiendo un sentido de corresponder hacia la institución, debido a que se trasluce en los resultados obtenidos, respecto del comportamiento de cada colaborador al momento de ejecutar sus actividades (Zhang, 2019).

Para Anwar y Hussein (2017) la cooperación como un medio para lograr las metas propuestas, se considera como un indicador que forma parte importante de los factores para un buen desempeño en una institución, debido a que permite encontrar el nivel con el que se encuentran comprometidos y el nivel que presenta cada colaborador al momento de desertar en la institución, debido a que si se presenta un nivel alto de falta en la cooperación se tendrá una fuga importante de talento dentro de la institución o tendrán un desempeño laboral deficiente.

Con respecto a los valores y ética institucional son de carácter relevante para administración adecuada de una organización, partiendo desde el uso de estrategias y tácticas para tener un adecuado desempeño laboral y desenvolvimiento al momento de realizar sus actividades y relacionarse con otros colaboradores, teniendo en cuenta que un colaborador se encuentre satisfecho en la institución, se debe implementar formas que aumenten la productividad, respecto de los valores establecidos dentro de las organizaciones (Jara y Asmat, 2019).

Para la Oficina Internacional de Trabajo (2016) los incentivos son una herramienta de impacto positivo dentro de una empresa, resultando en una empresa con amplio posicionamiento y con colaboradores satisfechos y dispuestos para desarrollar sus actividades laborales, entendiendo que se podrá alcanzar niveles altos de eficiencia de los colaboradores, además se

tendrá motivados a desempeñar sus funciones y tener una mayor productividad.

El apoyo y la retroalimentación son de vital importancia, ya que las organizaciones dependen de los resultados de los colaboradores, teniendo como ventajas, si se llega a tener una retroalimentación satisfactoria, ya que se tomaría en cuenta los puntos débiles y se podrá elaborar un plan de mejora, además se pondrá en valor el desarrollo de actividad de cada colaborador disminuyendo así el ausentismo de los trabajadores, teniendo como estrategia de vital importancia la recompensa por alcanzar las metas propuestas por la organización, teniendo como recíproco el esfuerzo realizado por los trabajadores (Pilligua y Arteaga, 2019).

Considerando el contexto de la investigación para Godoy, Cendales y Curvelo (2021) las empresas desempeñan un papel muy importante ante escenario de la pandemia COVID -19, su papel es fundamental y clave para la economía. Las empresas han sido muy afectadas frente a esta crisis provocado por la pandemia lo cual, ha generado retraso en el suministro de materias primas, disminución de demanda de clientes, aumento de los costes, reducciones logísticas, dificultades en la importación y exportación, disminución de mano de obra y sobre todo problemas de protección y seguridad de la salud de los trabajadores. Teniendo como reto la implementaron y capacitaciones para mantener Informar a los empleados sobre: políticas de mitigación de Covid-19, prueba de síntomas, higiene general, limpieza y desinfección, uso de equipo de protección personal - prácticas de trabajo seguras, manejo del estrés.

3.3 Marco conceptual

Robbins y Judge (2013) Consideran que el involucramiento organizacional evalúa el grado de relación entre la identificación psicológica y su empleo de una persona, considerando el grado de desempeño.

Wanyonyi Lubakaya (2014). Existe un grado de relación entre el involucramiento laboral y la existencia de estructuras o mecanismos organizacionales, los cuales tienen en cuenta el talento humano para la toma de decisiones en su lugar de trabajo.

Henry Fayol (2012) Define la supervisión como un proceso continuo y sistemático por una persona con conocimientos y experiencias suficientes para dirigir a otras personas y obtener resultados positivos para el logro de los objetivos.

Chiavenato (2015) Definición Del Clima Laboral, se cree que las personas tienen la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Es decir, se refiere a un estado de adaptación que satisface necesidades tanto psicológicas como de seguridad, así como de autorrealización y pertenencia a un grupo social.

Fernández y Paravic (2012) El clima laboral es considerado el principal indicador del trabajo de la empresa, en el cual influyen varios factores: aspectos ergonómicos del puesto de trabajo, disponibilidad de equipos y normas internas, condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, calidad de los jefes y jefes, remuneración y satisfacción. niveles de trabajo del trabajador.

Hernández (2013), Considero que los siguientes factores tales como: las expectativas del trabajador sobre su trabajo sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía influyen en el desempeño laboral por lo que se

concluye que el desempeño se encuentra vinculado con los conocimientos y habilidades del empleado, para el logro de los objetivos de la empresa.

Chiavenato (1999), La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño de un individuo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es el proceso de motivar o evaluar el valor, el conocimiento o la calidad de alguien. La evaluación de las personas que desempeñan sus funciones en una organización se puede realizar utilizando una serie de métodos conocidos como evaluaciones de desempeño, evaluaciones de desempeño, evaluaciones de empleados, informes de progreso, evaluaciones de efectividad personal, etc.

Wong (2015). Indicó que, “el valor es una cualidad, virtud, talento personal, coraje de una persona, así como también a la validez, precio o utilidad de una cosa”. Desde el punto de vista empresarial se refiere al valor del producto es decir precio, así como valor de la parte operativa.

Mengual, Juárez, Sempere y Rodríguez (2012). Consideraron que el tiempo ligado a la información y/o el dinero es uno de los recursos primordiales y existentes al mismo tiempo, afirman que se debe controlar el tiempo de manera correcta para aprovechar al máximo y sacar el mayor partido posible de los recursos. Por consiguiente, se considera al tiempo como un valioso recurso. Por otro lado, se debe tener en cuenta que el tiempo es un recurso no almacenable, no se puede prestar ni comprar, es decir, es un recurso limitado-todas las personas disponemos 24hrs diarias de tiempo.

El talento es una cualidad que diferencia a una persona de otras la mayoría tarda en descubrirla. Mora (2012). Destaca que la gestión del talento es una herramienta estratégica imprescindible para afrontar los nuevos retos del entorno. Se trata de desarrollar las habilidades individuales hasta un nivel de competencia que satisfaga las necesidades operativas, garantizando así

el potencial para desarrollar y gestionar lo que las personas "saben hacer" o saben hacer.

Las competencias motivan a prepararse y reforzar puntos débiles por lo que esto nos genera ventaja para un resultado positivo y así lograr el desarrollo.

Según Kobinger (1996). La competencia es el conjunto de comportamientos socioemocionales y habilidades cognitivas, mentales, sensoriales y motrices que posibilitan el desempeño adecuado de un rol, función, actividad o tarea.

Capacidad para resolver problemas, así como entender, saber, razonar y aprender. Howard Gardner (1987). Consideró que la inteligencia es la capacidad mental la cual se manifiesta como una habilidad, razonamiento, resolución, eligiendo las posibilidades más ventajosas.

(Hernández, 2011). El interés ayuda a ejecutar actividades y/o tareas con compromiso, es un indicador.

(Antonio Damasio 2010). Afirma que las emociones se expresan en respuesta a la respuesta de una persona hacia algo o alguien, que puede asociarse con gusto o disgusto. Las emociones son percepciones de lo que sucede cuando nuestros cuerpos y mentes expresan emociones.

Satisfacción del cliente externo: El nivel de atención al usuario final cuando el cliente está satisfecho con el servicio prestado por la organización.

Trabajo en equipo: Es trabajar juntos para lograr los objetivos principales de la organización.

Liderazgo constructivo: Es el grado de dominio de una persona sobre el equipo como líder del equipo, que afecta positivamente todas las actividades del equipo, por lo que la construcción activa es buena para el logro de los objetivos de la empresa.

Resultados del trabajo: Son el progreso individual de cada colaborador, el cual es una recompensa por su arduo trabajo y dedicación para realizar funciones específicas, así como por el buen desempeño de los demás.

Crecimiento personal: fortalecer las virtudes de cada individuo en beneficio del grupo de trabajo y de toda la institución.

Cultura organizacional: Son todos los hábitos, costumbres y formas diferentes de hacer las cosas que conforman el día a día del trabajo en la empresa. También incluye factores como el clima organizacional y el ambiente de trabajo.

Retroalimentación: Un flujo constante de información positiva entre los miembros del equipo (gerente y empleado) promueve resultados positivos.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

Referente al tipo de investigación en concordancia con su objetivo o propósito trazado, se considera como una investigación de tipo básica, ya que este tipo de investigación se engendra en el marco teórico y se centra en él. Considerado siempre un crecimiento positivo y significativo de erudición, pero sin la intervención de forma práctica (Muntané, 2016).

se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo la cual permitirá recolectar datos, buscar objetivos acerca de las variables. En cuanto a la investigación será de tipo básica, ya que permitirá buscar soluciones para la institución (Vega y otros, 2014).

la investigación tendrá un carácter de tipo descriptiva, considerando el nivel de detalle en que se ahonda la información, ya que se pretende detallar particularidades, caracteres y rasgos de diferentes individuos, equipos de trabajo o cualquier otro tipo de asociación laboral considerado como un fenómeno de investigación (Esteban, 2018).

Asimismo, la investigación será de nivel correlacional, ya que es estudio pretende la evaluación de la interrelación existente entre dos o más supuestos, componentes o variables en una determina situación. Un estudio cuantitativo correlacionales cuantifica el nivel de significancia entre los dos supuestos. Estas correlaciones están presentes en la comprobación de las hipótesis sometidas a pruebas (Medina y Gonzáles, 2021).

4.2 Diseño de investigación.

El tipo de investigación de acuerdo con el manejo de las variables, se consideró una investigación de tipo no experimental, ya que sustenta en la revisión de información elaborada con anterioridad por diferentes

investigadores. Además de que no se realiza ningún tipo de alteración con respecto de las variables (Muntané, 2016).

4.3 Hipótesis General y Específicas.

Hipótesis General

El Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Hipótesis Específicas

HE1: la Comunicación empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

HE2: la Supervisión Empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

HE3: la Supervisión Empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

4.4 Identificación de las variables

A). Variable independiente:

- Clima Organizacional
 - Comunicación Empresarial
 - Involucramiento Empresarial
 - Supervisión Empresarial

B). Variable dependiente:

- Desempeño laboral:
 - Trabajo en equipo
 - Motivación
 - Reconocimiento
 - Relación con los superiores

4.5 Matriz de operacionalización de Variables

Tabla 1
Variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Clima organizacional Se define como un entorno organizacional determinado por el valor, la actitud y las declaraciones personales de cada empleador, y esta es una forma de adaptarse a las pautas que determinan las organizaciones e instituciones en su entorno (Brunet, 2016)	La primera variable estará formada por tres dimensiones, entre ellas: comunicación empresarial, participación empresarial y seguimiento empresarial, y sus respectivos indicadores, utilizando para ello métodos de encuesta, utilizando para ello un instrumento basado en cuestionarios basados en escalas de medición tipo Likert. 5 puntos de 5.	Comunicación Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso constante y oportuno a la información en la organización • Comunicación horizontal 	Ordinal, Cuestionario
			Involucramiento Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de responsabilidad y compromiso con sus actividades laborales • Remuneración acorde al trabajo realizado 	
			Supervisión Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de inducción y retroalimentación • grado de faltas, tardanzas y horas extras. • Grado de conocimiento de los procedimientos y actividades diarias 	

Nota: elaborado por el autor

Tabla 2
Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Conforme Hordos (2018) el desempeño laboral Es la participación de varios componentes, por ejemplo, un aumento significativo en el valor de la organización a través de actividades activas y relaciones con colegas. También enfatiza dos factores, a saber, la eficiencia de los empleados y el otro factor son las relaciones en el lugar de trabajo.	La segunda variable constará de 4 dimensiones, entre ellas: trabajo en equipo, motivación, reconocimiento, relación con los superiores y sus respectivos indicadores, para lo cual se realiza una encuesta mediante un instrumento tipo cuestionario basado en una escala de 5 puntos técnica de medición tipo Likert.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad con la organización • Cooperación para lograr las metas propuestas 	Ordinal, Cuestionario
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y ética institucional • Retribución por alcanzar metas 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Asensos y reconocimientos progresivos (línea de carrera) • Capacitación e incentivo constante 	
			Relación laboral con los superiores	<ul style="list-style-type: none"> • Generar autoconfianza de los superiores hacia los colaboradores • Apoyo y retroalimentación 	

Nota: elaborado por el autor

4.6 Población y muestra

Población

De acuerdo con Moreno y otros (2018) Define una población como el conjunto de todos los casos que cumplen con ciertas especificaciones. Asimismo, un conjunto finito o infinito de componentes con propiedades similares se define como el conjunto de procesamiento de datos que finalmente se utilizará para las conclusiones de la investigación (Arias, 2012).

FUNCIÓN O CARGO	SEXO		CANTIDAD DE TRABAJADORES
	F	M	
Gerente de tienda	1		1
Gestor Administrativo y de Personas	1		1
Jefes de Sección	1	1	2
Tesorero	1		1
Controller de Existencias		1	1
Supervisor de Seguridad Integral y Mantenimiento		1	1
Colaboradores	28	27	55
Total	32	30	62

Muestra

En consideración respecto de la muestra, de acuerdo con (Otzen y Manterola, 2017) señala que facilita la extrapolación y en consecuencia generaliza todo resultado obtenido de acuerdo a la población accesible, considerando que no todos los individuos tienen el mismo grado de selección para la muestra y como resultado ser incluido en el estudio; así mismo la cantidad de individuos elegidos simbolizan la población de investigación de acuerdo con las variables de estudio.

De acuerdo con Badii, Castillo y Guillen (2008) para determinar la muestra con la que se va trabajar cuando el muestreo se aplica para poblaciones finitas o de cantidades medibles, y de cantidades pequeñas, se considera la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Nz^2p \cdot q}{d^2(N - 1) + z^2p \cdot q}$$

Donde n es muestra, N es población, z es el nivel de confianza, p es la probabilidad que ocurra el evento, q es 1-p y d margen de error.

Para el presente estudio consideramos un nivel de confianza de 1,96, la población es de 62 colaboradores un margen de error de 5%, p del 50% y q del 50%

$$n = \frac{(62)1,96^2(0,5)(0,5)}{0,05^2(62 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,05 \cdot 0,5}$$

$$n = 53,504 = 54 \text{ colaboradores}$$

Criterios de inclusión, adultos, personas mentalmente estables, personas que deseen participar en el estudio, criterios de exclusión, menores de edad, personas mentalmente inestables, personas que no deseen participar en este estudio.

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la presente investigación se empleará la herramienta tecnológica, a través de la encuesta virtual, teniendo como ventaja la recolección de información de manera eficiente y adecuándose a los tiempos de cada colaborador. De la misma manera para Mengual, Lloret y Roig (2015) los cuestionarios virtuales es una herramienta eficiente para encontrar de forma

rápida información acerca de la muestra estudiada, teniendo múltiples recursos para lograr el objetivo, teniendo impedimentos o barreras como las restricciones, pero que cumplen con los estándares requeridos para el procesamiento de información de calidad.

Teniendo en consideración el instrumento cuestionario, de forma anónima, se consideró 15 ítems para la variable clima organizacional y 30 para la variable desempeño laboral, teniendo en cuenta que los instrumentos son propios del autor filtrados por el juicio de expertos y su confiabilidad a través de la prueba de alfa de Cronbach, además se tiene como escala valorativa para los colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno Pisco la siguiente representación:

Tabla 3

Cuantificación de la escala valorativa

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	(5)
Casi Siempre	(4)
A Veces	(3)
Casi Nunca	(2)
Nunca	(1)

Respecto de la confiabilidad, Oviedo y Campo (2005) se realizó mediante el estadístico alfa de Cronbach, habiendo obtenido 0.856 considera como un nivel

bueno respecto de la confiabilidad del instrumento, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4

Nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.856	45

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

El tratamiento de los datos recogidos consta de las siguientes fases: clasificación, codificación, tabulación, análisis e interpretación de los datos, incluida esta última. Análisis Estadístico Descriptivo: Variables Principales y Análisis Dimensional.

Para el desarrollo de la información recopilada a través de los datos recopilados, se utilizó el software de procesamiento estadístico SPSS 22.0 al mismo tiempo se plasmó la información en tablas y gráficos en Word y Excel. Utilizando tablas de frecuencia y barras de clasificación estadística, que facilitan la representación de las variables de estudio. Se utilizó el análisis estadístico inferencial para determinar los objetivos propuestos, además se utilizó Rho Spearman para la aceptación o rechazo de la hipótesis, de acuerdo con el nivel de significancia presente y el valor $p < 0,05$.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados.

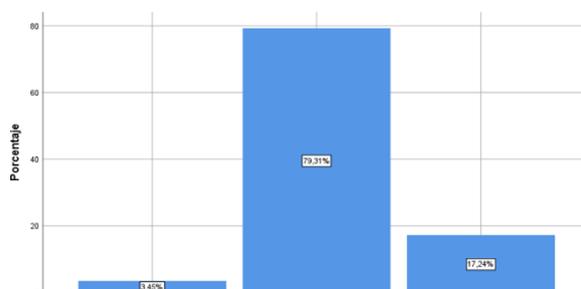
En el siguiente apartado, se expondrá los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los colaboradores relacionados con la influencia de Clima Organizacional en el desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de la Hiperbodega Precio Uno Pisco, 2020, en relación a la variable Clima Organizacional y a través de sus diferentes dimensiones.

Tabla 5
Resultados de la Variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	40	79	79	79
	REGULAR	2	17	17	96
	DEFICIENTE	12	4	4	100

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 1
Distribución de Frecuencia Variable Clima Organizacional



Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación del análisis: en los resultados que se muestran en la Tabla 5, se puede observar que el 17% de los socios encuestados cree tener un buen clima organizacional. Por otro lado, el 17% de los encuestados afirma que el clima de la organización es normal y el 79% cree que el clima de la organización es insuficiente. Clima organizacional insuficiente, posiblemente durante el Covid-19 en Hiperbodega Precio Uno 2020.

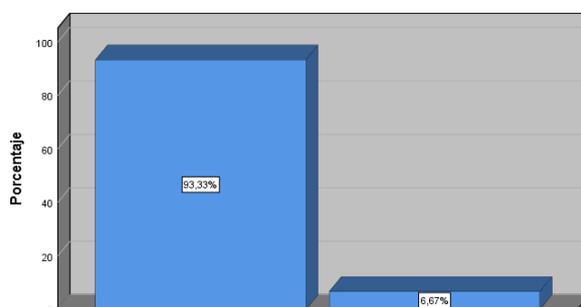
Dimensión: Comunicación Empresarial

Tabla 6
Resultados de la Comunicación Empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	50	93	93	93
	REGULAR	4	7	7	100,0
Total		54	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Distribución de Frecuencia Dimensión Implementación



Fuente: Elaborado por el autor

Análisis de Interpretación

Según los resultados que se muestran en la Tabla 6, está claro que la mayoría (50 empleados) en las pruebas probadas representan el 93 % de los encuestados y creen que su comunicación comercial es mala. Por otro lado, 4 encuestados afirmaron tener una comunicación comercial normal y el 7 % de los estimados. Sin embargo, nadie calificó la comunicación empresarial como "buena". Teniendo en cuenta los indicadores de la dimensión comunicación empresarial y de acuerdo a los resultados presentados, se dice que la comunicación empresarial es débil durante el periodo Covid-19, y la gestión de la comunicación es mal realizada por las actividades corporativas de Hiperbodega Precio Uno, 2020. y apropiado.

Dimensión: Involucramiento Empresarial

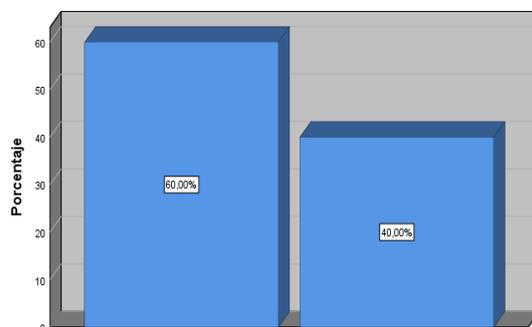
Tabla 7

Resultados de la Dimensión Involucramiento Empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	33	60	60	60
	REGULAR	21	40	40	100
Total		54	100	100	

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 2
Distribución de Frecuencia del Involucramiento Empresarial



Fuente: Elaborado por el autor

Análisis de Interpretación

En referencia a la Dimensión Involucramiento empresarial, se registró resultados levemente diferenciados para los niveles de Bueno y Regular. teniendo el sesenta por ciento de los trabajadores cree que el Involucramiento Empresarial es Bueno, así mismo el cuarenta por ciento de los trabajadores lo considera como Regular.

De acuerdo con el indicador Involucramiento Empresarial, se puede indicar que, tanto la Identificación de los colaboradores con la empresa se encuentra en niveles óptimos, pero pueden ser mejorados mediano y largo plazo.

Dimensión: Supervisión Empresarial

Tabla 8

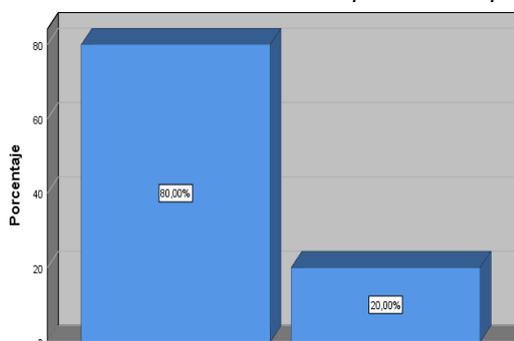
Resultados de la Dimensión Supervisión Empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	45	80	80	80
	DEFICIENTE	9	20	20	100
	Total	54	100	100	

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 3

Distribución de Frecuencia de la Dimensión Supervisión Empresarial



Fuente: Elaborado por el autor

Análisis de Interpretación

En cuanto a la dimensión de la supervisión corporativa, los resultados que se muestran en la Tabla 8 muestran que el 80% de los empleados (representados por 45 asociados) cree que la supervisión corporativa se realiza regularmente, y solo el 20% cree que los empleados consideran la supervisión corporativa. es incompleto y el efecto no es obvio en esta dimensión. Teniendo en cuenta lo anterior sobre esta dimensión y los resultados obtenidos, es claro que Hiperbodega Precio Uno, 2020. Las acciones preventivas y correctivas de las actividades realizadas se llevan a cabo de manera adecuada y oportuna de acuerdo a lo determinado por la institución.

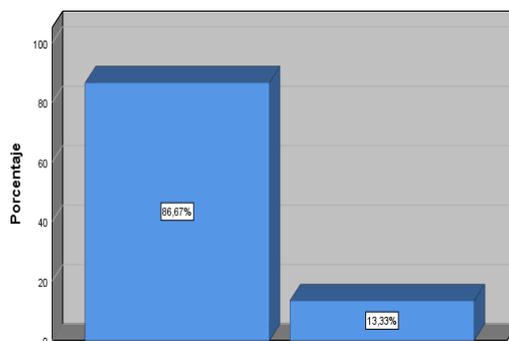
En el siguiente apartado, se detalla los resultados procesados en el cuestionario aplicado a los trabajadores relacionados el desempeño laboral y desarrollo de actividades en la Hiperbodega Precio Uno, 2020. en relación a la variable Desempeño laboral mediante sus diferentes dimensiones.

Tabla 9
Resultados de la Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	49	87	87	87
	BUENO	5	13	13	100
	Total	54	100	100	

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 4
Distribución de Frecuencia de la Variable Desempeño Laboral



Fuente: Elaborado por el autor

Análisis de Interpretación

Los resultados que se muestran en la Tabla 9 muestran que el 87% de la muestra encuestada considera que la gestión del desempeño se encuentra en un nivel normal. Por otro lado, el 13% de los empleados afirmaron que la gestión del desempeño se encuentra en un buen nivel y el 0% de los encuestados manifestó que está incompleta. Se dice que Hiperbodega Precio Uno tiene un óptimo nivel de gestión del desempeño, además de contar con colaboradores dedicados que asumen el trabajo y desarrollan sus actividades.

Dimensión: Trabajo en Equipo

Tabla 10

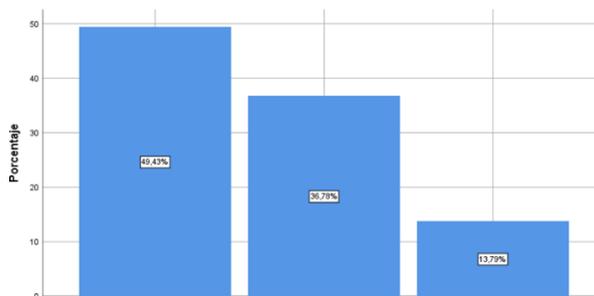
Resultados de la Dimensión Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	19	37	49	49
	REGULAR	27	49	37	86
	DEFICIENTE	8	14	14	100
	total	54	100	100	

Fuente: *Elaborado por el autor*

Figura 5

Distribución de Frecuencia de la Dimensión Trabajo en Equipo



Fuente: *Elaborado por autor*

Interpretación

Los resultados que se muestran en la Tabla 10 muestran que todos (19 socios) (37% de los encuestados) en la muestra del estudio creían que tenían un buen espíritu de equipo. Por otro lado, el 49% de los encuestados afirmó que el trabajo en equipo está funcionando con normalidad y el 8% confirmó que el trabajo en equipo está incompleto. Teniendo en cuenta la dimensión de la colaboración del equipo y los resultados obtenidos, se informa que en Hiperbodega precio Uno 2020. Existe el trabajo en equipo y activo.

Dimensión: Motivación

Tabla 11

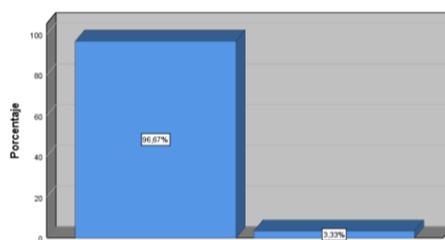
Resultados de la Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	52	97	97	97
	REGULAR	2	3	3	100
Total		54	100	100	

Fuente elaborado por el autor

Figura 6

Distribución de Frecuencia de la Dimensión Motivación



Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación

Los resultados que se muestran en la Tabla 11 reflejan que 52 de los 54 empleados de la muestra encuestada los calificaron como de buena motivación, lo que representó el 97% de los encuestados. Por otro lado, la motivación regular fue identificada por 2 encuestados, lo que representa el 3% de los encuestados. Aunque ninguno de los encuestados consideró que la motivación fuera insuficiente. Teniendo en cuenta los indicadores de la dimensión motivación y los resultados obtenidos, es claro que Hiperbodega Precio Uno Pisco 2020 presenta los mejores valores, ética y remuneración.

Dimensión: Reconocimiento

Tabla 12

Resultados de la Dimensión Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	45	80	80	80
	REGULAR	9	20	20	100
	Total	54	100	100	

Fuente: *Elaborado por el autor*

Figura 7

Distribución de Frecuencia de la Dimensión Reconocimiento



Fuente: *Elaborado por el autor*

Interpretación

En cuanto a la dimensión identificación, los resultados que se muestran en la Tabla 12 permiten observar que el 80% de los encuestados (representados por 45 colaboradores) cree que la identificación se realizó de manera insuficiente, y solo el 20% de los encuestados (representados por 9 colaboradores) opinan que el reconocimiento es regular y, a su vez, no muestran evidencia de resultados erróneos para esta dimensión. Teniendo en cuenta lo anterior sobre esta dimensión y los resultados obtenidos, es claro que Hiperbodega Precio Uno Pisco, 2020. Actividades de promoción y capacitación insuficientes e infrecuentes basadas en los requisitos y necesidades de la agencia.

Dimensión: Relación laboral con los Superiores

Tabla 13

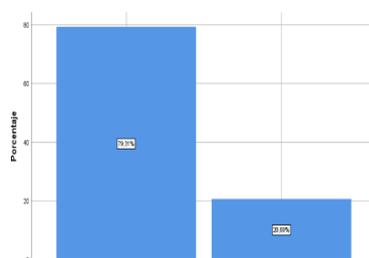
Resultados de la Dimensión Relación laboral con los superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	43	79	79	79
	REGULAR	11	21	21	100
	Total	54	100	100	

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 8

Distribución de Frecuencia de la Dimensión Relación laboral con los superiores



Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación

En cuanto a la dimensión relación laboral con los superiores, los resultados se muestran en la tabla 13, se puede observar que el 79% de los encuestados (representados por 43 colaboradores) creían que el reconocimiento se realizaba con regularidad, y solo el 21% de los encuestados. los encuestados (representados por 9 colaboradores) consideraron buena la relación laboral con los superiores y, por otro lado, no se evidenció malos resultados en esta dimensión. Considerando lo anterior sobre esta dimensión y los resultados obtenidos, es seguro que en Hiperbodega Precio Uno Pisco, 2020. Confianza y retroalimentación continua y óptima en base a lo que la agencia ha creado y lo que necesita.

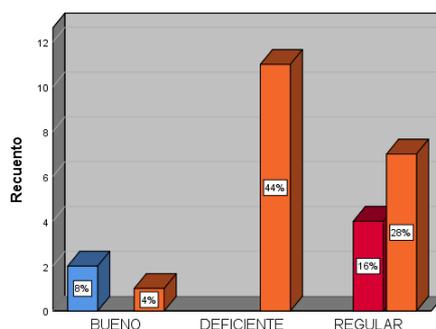
5.2 Interpretación de Resultados

Tabla 14
Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral durante el Covid-19 en Hiperbodega Precio Uno Pisco

			Clima Organizacional			
			BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	Total
Desempeño Laboral	BUENO	Recuento	4	0	2	6
		% del total	8,0%	0,0%	4,0%	12,0%
	DEFICIENTE	Recuento	0	0	18	24
		% del total	0,0%	0,0%	44,0%	44,0%
	REGULAR	Recuento	0	9	12	24
		% del total	0,0%	16,0%	28,0%	44,0%
Total		Recuento	4	9	41	54
		% del total	8,0%	16,0%	76,0%	100,0%

Nota: elaborado por el autor

Figura 9
Histograma de distribución de las Variables Clima Organizacional y Desempeño laboral



Nota: elaborado por el autor

Interpretación:

De acuerdo con los datos de la Tabla 14 y la Figura 9, es claro que el 8% de los encuestados cree que el clima organizacional y el desempeño laboral son buenos. Por otro lado, el 28% de los encuestados afirmó que las variables de investigación fueron normales, mientras que el 0% las consideró inadecuadas.

Tabla 15

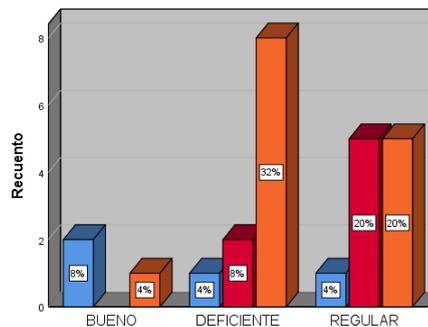
Influencia de la Comunicación Empresarial en el desempeño laboral durante el Covid-19 en Hiperbodega Precio Uno Pisco

			Comunicación Empresarial			Total
			BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	
Desempeño laboral	BUENO	Recuento	1	0	0	6
		% del total	8,0%	0,0%	4,0%	12,0%
	DEFICIENTE	Recuento	0	1	10	24
		% del total	4,0%	8,0%	32,0%	44,0%
	REGULAR	Recuento	0	3	6	24
		% del total	4,0%	20,0%	20,0%	44,0%
Total		Recuento	9	15	30	54
		% del total	16,0%	28,0%	56,0%	100,0%

Nota: elaborado por el autor

Figura 10

Histograma de distribución de la Variable Desempeño laboral y la Dimensión Comunicación Empresarial



Nota: elaborado por el autor

Interpretación:

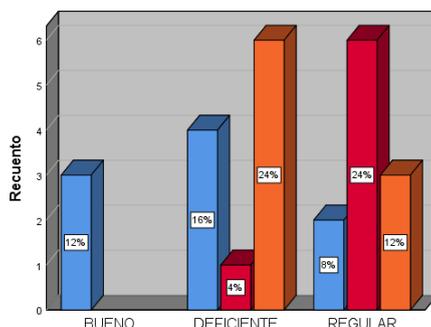
Con base en los datos que se muestran en la Tabla 15 y la Figura 10, se puede decir con seguridad que el 8 % de los encuestados calificó la comunicación comercial y el desempeño laboral como buenos. Por otro lado, el 20% de los encuestados afirmó que la comunicación empresarial y el desempeño laboral es regular, y el 8% consideró que la relación entre la variable dependiente y la primera dimensión es insuficiente.

Tabla 16
Relación entre el Involucramiento empresarial y el Desempeño laboral durante el Covid-19 en Hiperbodega Precio Uno
 Pisco

		Involucramiento Empresarial			Total	
		BUENO	DEFICIENTE	REGULAR		
Desempeño Laboral	BUENO	Recuento	2	0	0	6
		% del total	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	DEFICIENTE	Recuento	3	1	5	24
		% del total	16,0%	4,0%	24,0%	44,0%
	REGULAR	Recuento	2	4	2	24
		% del total	8,0%	24,0%	12,0%	44,0%
Total		Recuento	19	16	19	54
		% del total	36,0%	28,0%	36,0%	100,0%

Nota: elaborado por el autor

Figura 11
Histograma de distribución de la variable Desempeño laboral y la Dimensión Involucramiento Empresarial



Nota: elaborado por el autor

Interpretación:

De los datos de la Tabla 16 y la Figura 11, se puede observar que el 12% de la implicación empresarial encuestada se encuentra en un buen nivel. Asimismo, el 12% de los encuestados afirma que la influencia de la variable dependiente y la dimensión compromiso empresarial es normal, y el mismo 4% cree que existe un nivel insuficiente entre la variable dependiente y la dimensión compromiso empresarial.

Tabla 17

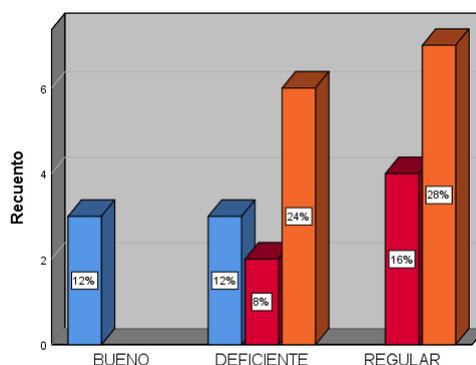
Relación entre la Supervisión empresarial y el Desempeño laboral durante el Covid-19 en Hiperbodega Precio Uno Pisco

			Supervisión Empresarial			Total
			BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	
Desempeño laboral	BUENO	Recuento	2	0	0	6
		% del total	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	DEFICIENTE	Recuento	2	1	7	24
		% del total	12,0%	8,0%	24,0%	44,0%
	REGULAR	Recuento	0	2	8	24
		% del total	0,0%	16,0%	28,0%	44,0%
Total	Recuento		13	13	28	54
	% del total		24,0%	24,0%	52,0%	100,0%

Nota: elaborado por el autor

Figura 12

Histograma de distribución de la Variable Desempeño Laboral y la Dimensión Supervisión Empresarial



Nota: elaborado por el autor

Interpretación:

De acuerdo con los datos de la Tabla 17 y la Figura 12, ciertamente el 12% de los encuestados cree que la supervisión y el esfuerzo de trabajo de la empresa están en un buen nivel. Por otro lado, el 28% de los encuestados afirma que el seguimiento y el esfuerzo de trabajo de la empresa son regulares, y el 8% de los encuestados también cree que el grado de influencia entre la variable independiente y la tercera dimensión de la variable dependiente es insuficiente.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS:

6.1 Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

Planteamiento Hipótesis de Normalidad

Ha: Los datos tienen distribución normal

H₀: Los datos No tienen distribución normal

Nivel de significancia

NC = 0,95 $\alpha = 0,05$

Regla de decisión

Si p – Valor < 0,05 se rechaza la H₀ o Si p – Valor $\geq 0,05$ se acepta la H₀
y se rechaza la H_a

Estadístico de prueba

Si n > 50 se aplica Kolmogorov - Smirnov o Si n ≤ 51 se aplica Shapiro -
Wilk

Tabla 18
Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,478	54	,000	,582	54	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,540	54	,000	,567	54	,000
Comunicación Empresarial	,534	54	,000	,600	54	,000
Involucramiento Empresarial	,503	54	,000	,557	54	,000
Supervisión Empresarial	,345	54	,000	,809	54	,000
Trabajo en Equipo	,324	54	,000	,587	54	,000
Motivación	,332	54	,000	,602	54	,000
Reconocimiento	,452	54	,000	,642	54	,000
Relación laboral con los supervisores	,305	54	,000	,809	54	,000

Nota: elaborado por el autor

Interpretación:

En la tabla 18 se puede observar que las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, así como, sus respectivas dimensiones; comunicación empresarial, involucramiento empresarial, supervisión empresarial, trabajo en equipo, motivación, reconocimiento y relación laboral con los supervisores. Su nivel de significación es $p = 0,000 < 0,05$. Así, el rechazo de la hipótesis alternativa (H_a) confirma que las variables y dimensiones no siguen una distribución normal. También se justifica el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

La siguiente sección presenta los datos obtenidos durante la comparación hipotética. El procedimiento se realiza aplicando estadística inferencial a los datos obtenidos de los instrumentos utilizados. Además, utilizando la prueba de normalidad y la prueba de Shapiro-Wilk, se puede confirmar que no se puede utilizar el método del parámetro de Pearson, por lo que se utilizó el método de Rho Spearman. Los detalles de los requisitos previos generales y los requisitos previos específicos se enumeran por separado a continuación.

Hipótesis General

Hipótesis General alterna: El Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Hipótesis General Nula: El Clima Organizacional no influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de Decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis Alternativa

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis Alternativa

Tabla 19

Coefficiente de Spearman de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,799
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,799	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Fuente: *Elaborado por el autor*

Así, la relación entre cambio de clima organizacional y desempeño laboral alcanzó un coeficiente de Spearman de $Rho = 0,799$. Según el rango de escalas de valores, los resultados indican una correlación con un nivel positivo alto. Con significación $p = 0,000$, es decir $p < 0,05$, lo que significa que la relación es significativa, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Conclusión: El clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Pisco durante el Covid-19 - 2020.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Específica alterna: la Comunicación empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Hipótesis Específica Nula: la Comunicación empresarial no influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$)

Regla de Decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis Alternativa

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis Alternativa

Tabla 20

Coefficiente de Spearman de la Variable Desempeño Laboral y Dimensión Comunicación Empresarial

			Desempeño Laboral	Comunicación Empresarial
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,645
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Comunicación Empresarial	Coefficiente de correlación	,645	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

Fuente: Elaborado por el autor

Por tanto, la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión comunicación empresarial alcanzó el coeficiente Rho de Spearman = 0,645. Dependiendo del rango de valores, los resultados indican una relación con un nivel moderado de correlación positiva. En términos de significación, $p = 0,002$, es decir $p < 0.05$, lo que significa que la relación es significativa, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Conclusión: la comunicación empresarial afecta significativamente los resultados laborales de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Pisco durante el Covid-19 - 2020.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Específica Alternativa: la Supervisión Empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Hipótesis Específica Nula: la Supervisión Empresarial no influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de Decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis Alterna

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis Alterna

Tabla 21

Coefficiente de Spearman de la Variable Desempeño Laboral y Dimensión Involucramiento Empresarial

			Desempeño Laboral	Involucramiento Empresarial
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,642
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Involucramiento Empresarial	Coefficiente de correlación	,642	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Fuente: *Elaborado por el autor*

Así, la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión participación profesional se obtuvo con el coeficiente Rho de Spearman = 0,642. Dependiendo del rango de valores, los resultados indican una relación con un nivel moderado de correlación positiva. En términos de significación, $p = 0,001$, es decir $p < 0,05$, lo que significa que la relación es significativa, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En conclusión, cabe decir que el seguimiento operativo afecta significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Pisco durante el Covid-19 - 2020.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Específica Alterna: la Supervisión Empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Hipótesis Específica Nula: la Supervisión Empresarial no influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de Decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis Alternativa

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis Alternativa

Tabla 22

Coefficiente de Spearman de la Variable Desempeño Laboral y Dimensión Supervisión Empresarial

			Desempeño Laboral	Supervisión Empresarial
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,675
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Supervisión Empresarial	Coefficiente de correlación	,675	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: *Elaborado por el autor*

Esto resultó en una relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión seguimiento corporativo, coeficiente Rho de Spearman = 0,675. Dependiendo del rango de valores, los resultados indican una relación con un nivel moderado de correlación positiva. Con significación $p = 0,000$, es decir $p < 0,05$, lo que significa que la relación es significativa, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Conclusión: El seguimiento del desempeño tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados de Hiperbodega Precio Uno Pisco durante el Covid-19 - 2020.

VII. DISCUSION DE RESULTADOS

7.1 Comparación de resultados

Richard y Nieves (2021) muestra que la pandemia del Covid-19 ha cambiado significativamente las reglas del juego para las empresas españolas. En su artículo, muestra que el desarrollo de las TIC, la flexibilidad de la fuerza laboral y las capacidades de innovación son tres factores que facilitarán la adaptación de las organizaciones al nuevo entorno competitivo creado por la crisis sanitaria del Covid-19. Lo afirmado por los autores resonó con la idea de la Figura 4, que ilustra especialmente los carteles sobre la prevención del Covid-19, donde el 84,21% dijo "siempre" y el 2,63% - "a veces". Cuando se trata de seguir las normas y protocolos introducidos por el gobierno para combatir el Covid-19 en sus organizaciones, se entendió que el 84,21% mencionó "siempre" y el 2,63% mencionó "a veces". Se puede mencionar que es muy importante adaptarse a los cambios que suceden en el entorno, de hecho, Hiperbodega Precio Uno Pisco ha realizado cambios oportunos e inmediatos durante la pandemia del COVID- 19 2020 que han ayudado a mantener un buen ambiente laboral desde el 80 % del personal respondió que los protocolos de bioseguridad se siguen "siempre" cuando se responde a una pandemia.

De acuerdo con Pedraza (2020) señala que el clima organizacional y la satisfacción laboral son aspectos intangibles de interés para la gestión del capital humano. El propósito de la declaración es analizar la relación entre los dos constructos desde la perspectiva de los empleados. Se repiten cinco factores a la hora de determinar dónde crear un entorno de trabajo. El estado de ánimo en el trabajo confirma patrones de satisfacción intrínseca y extrínseca. De igual forma, para la satisfacción intrínseca y extrínseca, existen tres factores que mostraron correlaciones significativas y positivas. Lo mencionado por el investigador lo confirma el cronograma vigésimo sexto, que indica que los problemas laborales de Hiperbodega Precio Uno están efectivamente solucionado. El 60,53% lo mencionó siempre y el 7,89% lo mencionó alguna vez. Además, según Figura XXIX, indicó que le animó mucho la operación de

Hiperbodega Precio Uno. El 73,68% dijo "siempre" y el 2,63% dijo "a veces". Asimismo, en el diagrama no. 30 indicando que sienten que los problemas emocionales de Hiperbodega Precio Uno son atendido adecuadamente, el 52,63% respondió "siempre" y el 2,63% "casi nunca".

Podemos mencionar que el aspecto emocional repercute de manera contundente en la satisfacción de los trabajadores. En efecto dentro de Hiperbodega Precio Uno-Pisco, la satisfacción laboral se encuentra en un estado regular, ya que este se vio afectado durante la pandemia. Por eso es de vital importancia tener énfasis en este punto con el fin desarrollar actividades que ayuden a mejorar el entorno y condiciones de trabajo para los colaboradores.

Bárceñas (2020) el estudio permitió identificar el efecto del Covid-19 en el Clima organizacional de la empresa estudiado desde distintas dimensiones: como seguridad, gestión de conflicto, comunicación, trabajo en equipo y recursos institucionales en donde la empresa ha actuado de forma adecuada ante los cambios producidos por la pandemia. Los trabajadores indican que la organización ha generado estrategias que han ayudado de manera eficiente el fortalecimiento del clima organizacional. Lo afirmado por el autor se afirma con el grafico quince, en el que indica que, en la Hiperbodega Precio Uno existen estrategias claras en cuanto a la supervisión para el cumplimiento de los protocolos por el COVID-19, se observó que el 65.79% refiere que "Siempre" y el 5.26% "A veces".

Además, según el grafico número cuarenta en lo que respecta a que el jefe encargado del área de trabajo muestra liderazgo ante los trabajadores. Se obtuvo que el 73.68% indica que "Siempre" y el 2.26% indica que "A veces",

Se puede mencionar que en el contexto de los cambios provocados por la crisis del Covid-19, la gerencia ha tenido una fuerte influencia en los empleados. En la comunicación empresarial de Hiperbodega Precio Uno Pisco, el 70% de los colaboradores respondió que la empresa cuenta con una estrategia de gestión que ayuda a empoderar al equipo para lograr los objetivos de la empresa. El

estudio de Granda (2020) da una idea de cómo los negocios de servicios de belleza en Guayaquil, ante esta emergencia sanitaria, se organizaron para responder a la pandemia y concluye que el negocio adoptó un liderazgo autocrático debido a decisiones impuestas por la gerencia. Debido a la incertidumbre, la centralización de la toma de decisiones tiene un efecto negativo en su clima organizacional, ya que afecta directamente a los colaboradores. El objetivo del estudio es resolver los problemas organizacionales y la toma de decisiones en relación con la comunicación.

Lo manifestado por el investigador se reafirma con el gráfico dieciséis, en lo que respecta a que en Hiperbodega Precio Uno Pisco existe un ambiente de trabajo agradable, se obtuvo que el 76.32% indica que “Siempre” y el 7.89% indica que “A veces”. Además, según el gráfico número diecisiete en lo que respecta a que recibe un informe apropiado para desempeñarse adecuadamente en el trabajo, se obtuvo que el 76.32% indica que “Siempre” y el 2.63% indica que “A veces”.

Para que Hiperbodega realice capacitaciones virtuales para mejorar su trabajo relacionado con la atención al cliente, el 65,79% de las personas dijo “siempre” y el 2,63% dijo “casi nunca”. Se puede mencionar que la comunicación es un factor importante en la empresa, lo que facilita crear un ambiente fluido y agradable para los empleados. De hecho, la comunicación de Hiperbodega Precio Uno Pisco se considera demasiado alta; porque se presenta de manera segura, el mensaje sobre la crisis sanitaria provocada por la pandemia se presenta de forma clara y concreta. También se puede señalar que a pesar del COVID-19, la comunicación no se ha visto afectada, sino que se ha fortalecido.

De acuerdo con Castillo (2020) debido a la agresiva crisis causada por la pandemia de Covid-19, el entorno laboral y los resultados laborales de los proveedores de atención médica en todo el mundo cambian constantemente. En este contexto, se realizó una propuesta para determinar la relación entre el clima y los resultados laborales frente al Covid-19 en dos centros médicos I-3 Es Salud de la red de salud de Huaraz, 2020. Se concluyó que el nivel general del ambiente de trabajo se relacionó significativamente con el desempeño laboral.

Lo mencionado por los investigadores se confirma en los Anexos 5, 9, 16 y 29, que se describen a continuación respectivamente.

En cuanto a la adherencia a las normas y protocolos gubernamentales para el manejo del Covid-19 en la organización, se encontró que el 84,21% mencionó “siempre” y el 2,63% “a veces”. En cuanto a que Hiperbodega Precio Uno cuenta con un ambiente laboral agradable, se reveló que el 76,32% declara “siempre” y el 7,89% “a veces”. En cuanto a que se sienten motivados a desarrollar sus actividades en Hiperbodega Precio Uno, se encontró que el 73,68% indicó que “siempre” y el 2,63% indicó que “a veces”.

Podemos mencionar que existe relación significativa entre el Clima laboral y el Desempeño de los trabajadores porque brinda una estructura adecuada para que se generen las actividades de forma eficaz. En efecto en Hiperbodega Precio Uno Pisco el clima laboral genero una perspectiva positiva en los trabajadores, ya que contestaron con un 70% que “Siempre” existe un buen ambiente de trabajo dentro de las empresas. Para Ortiz (2018). Actualmente, el Covid-19 ha creado un ambiente difícil para los trabajadores de la salud en Perú, dejando sus vidas a salvo para los demás. El comunicado tiene como objetivo analizar los resultados del estudio, que especifican el impacto de los factores de riesgo relacionados con la motivación laboral de los trabajadores de la salud en situación de crisis provocada por la pandemia, con el fin de elaborar estrategias y protocolos de protección de la salud. los empleados también determinan elementos motivacionales.

Lo que el científico mencionó se confirma con la descripción de los diagramas cinco y doce a continuación. En cuanto a la adherencia a las normas y protocolos gubernamentales para el manejo del Covid-19 en la organización, se encontró que el 84,21% mencionó “siempre” y el 2,63% “a veces”. También debido a que durante la erradicación del COVID-19, la empresa realizó pruebas a todo el personal de Hiperbodega Precio Uno para prevenir contagios, se encontró que el 60,53% de las palabras “siempre” y el 2,63% indican “nunca”. Se puede mencionar que los factores de riesgo afectan la motivación laboral, Hiperbodega

Precio Uno Pisco implementó de manera efectiva los protocolos desarrollados por el Ministerio de Salud para la protección de empleados y clientes; con un 80% respondiendo que “siempre” siguen los protocolos de bioseguridad, se encontró que el pequeño porcentaje que no está satisfecho con las decisiones tomadas por la empresa para reducir los factores de riesgo, es donde se debe revisar y analizar para mejorarlas.

García y Rodríguez (2020) El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las variables de satisfacción laboral y las condiciones laborales hospitalarias durante la pandemia en enfermeras de un hospital escuela del municipio de Trujillo. El estudio fue un estudio transversal descriptivo correlacional. Colaboración con 56 enfermeras que respondieron prácticamente dos cuestionarios. El 61% califica su satisfacción laboral como medianamente satisfecho y el 31% admite que está satisfecho. Por otro lado, el 68% de los hospitales tenían condiciones de trabajo normales, 21% buenas y 11% malas. Se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas entre las variables satisfacción laboral y condiciones laborales hospitalarias.

En cuanto a que Hiperbodega cuenta con una infraestructura de seguridad en funcionamiento, el 78,95% respondió "siempre" y el 21,05% - "casi siempre". En cuanto a que Hiperbodega reconoce y valora el trabajo duro con su trabajo, el 73,68% respondió "siempre" y el 2,63% respondió "nunca". Se puede mencionar que las condiciones físicas de trabajo afectan la satisfacción de los empleados. Dependen de factores como la higiene, la iluminación, la ventilación y la temperatura. De hecho, los empleados de Hiperbodega Precio Uno Pisco suelen estar satisfechos. Buenas condiciones de trabajo en la empresa, ya que el 70% respondió "siempre".

Fernández (2020) El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión y el desempeño docente en la institución educativa “Andenes de Chilina”, Arequipa, 2020. Es una investigación de tipo pura (básica). Los estudios de correlación son válidos porque existe una relación entre las dos variables mencionadas. Entre los resultados obtenidos se trazó una relación un tanto

positiva, la cual estuvo relacionada con el desempeño de la administración y pedagogos en la institución educativa “Andenes de Chilina”, Arequipa, 2020.

Respecto a cuál cree que sería más adecuado el enfoque regulatorio de Hiperbodega Precio Uno durante la crisis de la pandemia del Covid-19, el 65,79% respondió "siempre" y el 7,89% "a veces". En cuanto a la función principal de la organización para orientar a los empleados hacia las metas establecidas, se observó que el 81,58% dijo "siempre" y el 2,63% dijo "a veces". Podemos mencionar que la administración incide en el desempeño de los empleados y es de vital importancia ya que nos ayuda a lograr los objetivos de la empresa. De hecho, al interior de Hiperbodega Precio Uno Pisco, es claro que el nivel de administración es alto y que el trabajo es coordinado entre gerencia y trabajadores, pues el 80% de las personas “siempre” respondió que los gerentes orientan a los trabajadores hacia sus metas.

CONCLUSIONES

Se determinó que la comunicación, a pesar de la pandemia no fue alterada. la comunicación es fundamental para hacer frente a esta pandemia se ha convertido en un criterio muy relevante para la ejecución de las labores, realizándose de manera oportuna y eficiente dentro de la Hiperbodega, los trabajadores dan a conocer sus puntos de vista, opiniones acerca de las actividades laborales las cuales son tomadas en cuenta, a través de la comunicación se ayudó a teletrabajar a los empleados, se les ha mantenido motivados y comprometidos, así mismo la información proporcionada sobre el COVID-19 es clara y precisa para que el personal pueda entenderla, aplicarla y ponerla en acción sin problema.

Se determinó que el Involucramiento es muy importante dentro de la organización ya que refleja un impacto muy a favor en el mejoramiento dentro de ella, brindando muchos beneficios tales como: reduce el ausentismo, permite la rotación del personal, reduce accidentes, errores, fallas en el trabajo; asimismo, mejora el trabajo cooperativo. Por lo que cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. y tener en cuenta que, los trabajadores están comprometidos con la organización y así poder desarrollar eficazmente su trabajo.

Se determinó que la supervisión es una de las actividades prioritarias desarrollada por el personal administrativo dentro de la Hiperbodega Precio Uno, con el fin de lograr eficiencia-eficacia laboral, ya que el supervisor brinda apoyo para poder superar los obstáculos que se presentan en cada área de trabajo de la Hiperbodega Precio Uno. Por otro lado, el monitoreo permanente ayudara a evaluar el trabajo que se realiza de manera cotidiana dentro de la organización. Asimismo, esto ayudo a lograr la satisfacción en el desempeño de los trabajadores; por ello es muy importante tener en cuenta que, al no existir una supervisión dentro de la empresa no se logrará con los objetivos propuestos en la planificación de trabajo de la Hiperbodega Precio Uno.

La encuesta recibió un índice de importancia alto para la comunicación, participación y seguimiento en el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados, ya que contribuyen a una respuesta adecuada a la pandemia de Covid-19. Por lo tanto, por el momento los trabajadores no se ven particularmente afectados, pues tomando medidas cautelares pueden continuar realizando las tareas que les fueron asignadas dentro de Hiperbodega Precio Uno, lo que al realizar una investigación en el primer trimestre de 2021 permitirá a los empleados realizar sus labores diarias y enfrentando un alto riesgo de infección en contacto directo con una persona que puede estar infectada con COVID-19, el empleado se siente más seguro mientras realiza la misión, porque aprende todos los días al contactar a los clientes que pueden estar infectados . La exposición a la propagación de la infección no significa que la empresa no deba corregir y tomar medidas para mejorar ciertas actividades en la organización para que esta funcione correctamente, por lo que se presenta y recomienda aplicar un plan de acción 100% Hiperbodega Precio Uno Pisco, así mejorando la calidad interna de la ejecución de la dimensión de análisis.

RECOMENDACIONES

La propuesta Hiperbodega precio uno considera la comunicación como un criterio importante para el clima laboral y el desempeño de los empleados; porque una buena comunicación aumenta la productividad, promueve la motivación y el compromiso, ayuda a adaptarse a los cambios del entorno y facilita la consecución de los objetivos de la empresa.

Durante la pandemia del Covid-19, la participación laboral ha tenido un impacto decisivo en el clima laboral y el desempeño de los empleados en Hiperbodega Precio Uno, por lo que se recomienda tener en cuenta esta dimensión constantemente para evitar problemas en la organización y crear actividades laborales en el equipo formado.

Propuesta de supervisión de Hiperbodega Precio Uno, que incluye planificar, organizar, dirigir, ejecutar y proporcionar retroalimentación constante a las actividades laborales internas de los asociados para evaluar la eficacia, eficiencia y eficacia del trabajo del personal con el fin de promover el desarrollo y el éxito de Hiperbodega Precio Uno.

Referencias

- Aldi, H. (2018). Inducción y Desempeño laboral. *Universidad Rafael Landívar*, 78. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>
- Al-Dmour, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 23. doi:DOI: 10.5171/2019.354277
- Anwar, K., & Hussein, G. (2017). A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 1102-1110. doi:<https://dx.doi.org/10.24001/ijaems.3.12.3>
- Badii, M., Castillo, J., & Guillen, A. (2008). Tamaño Óptimo de la muestra. *Innovaciones*, 53-65. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/12491/1/A5.pdf>
- Bárcenas, I. (2020). Influencia de la pandemia por COVID-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Cordoba. *Universidad de Cordoba*, 101. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3759/BarcenasIsela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (2016). El clima de trabajo en las Organizaciones. *Desarrollo de recurso humanos*, 61. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada*

- Carrasco, J. (2017). RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, AUTOEFICACIA GENERAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN PACIENTES AMBULATORIOS DEL SERVICIO DE PSICOLOGÍA DE UNA CLÍNICA DEL LIMA METROPOLITANA. *UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA*, 164. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/984/Relacion_CarrascoTacuri_Jennifer.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castagnola, C., Cotrina, J., & Aguinaga, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos y Representaciones*, 18. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1044>
- Castillo, R. (2020). Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 88. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/58227/Castillo_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 25-34. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional - la dinámica del éxito en las organizaciones. 546. Obtenido de <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Correa, A., & Llanos, M. (2022). La pandemia por COVID-19 y su efecto en el clima laboral de la clínica Nefrodiaz, período 2020-2021. *RES*

- Dominguez, R. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021. *Universidad Cesar Vallejo*, 119. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/101093/Dominguez_CRT%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 4. Obtenido de <http://190.117.99.173/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N., & Salazar, M. (2021). Gestión del estrés antes-durante el confinamiento Covid-19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular. *Revista Hacedor*, 107-118. doi:<https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>
- Garmendia, F. (2021). La evolución y características de la pandemia de Covid-19 en el Perú. *Diagnostico*, 117-122. Obtenido de <http://142.44.242.51/index.php/diagnostico/article/view/233/237>
- Godoy, M., Cendales, J., & Curvelo, J. (2021). GESTIÓN Y PRÁCTICAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN AMÉRICA LATINA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. *Revista Republicana*, 261-275. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2021.v31.a115>
- Gopinath, R. (2020). Investigation of Relationship between Self-Actualization and Job Satisfaction among Academic Leaders in Tamil Nadu Universities. *International journal of advanced science and technology*, 4780-4789. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/342392628_Investigation_of_Relationship_between_Self-Actualization_and_Job_Satisfaction_among_Academic_Leaders_in_Tamil_Nadu_Universities

Gutierrez, J. (2021). Teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa durante el Covid-19 Lima,2021. *Universidad Cesar Vallejo*, 74. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68584/Gutierrez_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jara, A., & Asmat, N. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Universidad del Zulia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Medina, I., & Gonzáles, C. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Universidad de Murcia*, 22. doi:<https://doi.org/10.6018/educatio.451971>

Mengual, S., Lloret, C., & Roig, R. (2015). Validación del cuestionario de evaluación de calidad de cursos virtuales adaptados a MOOC. *AIESAD*, 25. Obtenido de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/51723/108853.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya, C. (2019). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO. *Revista Científica Visión de Futuro*, 22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>

Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista*

clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación, 184-186.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>

Muntané, J. (2016). Introducción a la investigación básica. *Revisiones temáticas*, 7. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf

Naranjo, R. (2016). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento y Gestión*, 32. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>

Oficina Internacional de Trabajo. (2016). Mejore sunegocio: El Recurso Humano y la Productividad. *IMESUN*, 124. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Oganización Internacional del Trabajo. (2020). Mercado Laboral Peruano: Impacto por Covid-19 y Recomendaciones de política - Informe Final. *Instituto Peruano de Economía*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt

Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios-aproximación al uso del coeficiente alfa de

Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-579. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 9-24. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A., & Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 385-390. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Pérez, R., García, N., & García, J. (2021). La empresa española ante la COVID-19: factores de adaptación al nuevo escenario. *Retos Revista de ciencias de la Administración y Economía*, 5-24. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.01>

Pérez, W. (2015). Divide y vencerás: distorsión de la Comunicación en Redes y Poder Político. *Cuestiones Económicas*, 8-37. Obtenido de <http://repositorio.bce.ec:8080/bitstream/32000/87/1/02PEREZ.pdf>

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Universidad el Bosque*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Radovic, M., & Salamzadeh, A. (2018). The importance of communication in business management. *International Scientific Conference on Employment*, 11-28. Obtenido de <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=563006110027084020083091106109079110102013067092070087126001110100017083077079117113099122116002019025028003087110120025092078126032013032039095007123126020084002095057039003090071122064124026104074121109072001>

Rivera, A., Rojas, L., & Ramirez, F. (2015). LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL. *Ciencias Gerenciales*, 32-48. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78212103.pdf>

Rocha, I., Barroso, C., & Rodriguez, A. (2021). Impacto de la supervisión clínica en la satisfacción laboral y en la competencia emocional de los enfermeros. *Revista Brasileira de Enfermagem*. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0125>

Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y Gestión*, 54-82. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>

Sanyal, S., & Wamique, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR journal of Business and Management*, 15-22. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Shouvik-Sanyal/publication/325287860_The_Impact_of_Teamwork_on_Work_Performance_of_Employees_A_Study_of_Faculty_Members_in_Dhofar_University/links/5b040753a6fdccf9e4f7cdfd/The-Impact-of-Teamwork-on-Work-Performance-of-

- Sugeng, P., & Hapzi, A. (2020). The Influence of Work Motivation, Entrepreneurship Knowledge and Advocate Independence on Advocate Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 147-164. Obtenido de https://www.ijicc.net/images/vol12/iss3/12319_Prayetno_2020_E_R.pdf
- Suziwana, N. (2019). Employees Perception on Corporate Social Responsibility Practices and Affective Commitment. *Journal of Accounting Reseach, organization and Economics*, 41-53. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333554436_Employees'_Perception_on_Corporate_Social_Responsibility_Practices_and_Affective_Commitment
- Syamsir, R. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of the Village ("Nagari") Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 1337-1350. Obtenido de http://repository.unp.ac.id/26930/1/3%20Competence%20Job%20Satisfaction_IJAST%20%20Vol.%2029%20No.%2008%20%282020%29.pdf
- Valenzuela, L. (2021). Crear un social Media Plan para una empresa a distancia: reto de trabajo colaborativo y de aprendizaje. *Revista Panamericana de Comunicación*, 154-160. doi:DOI: <https://doi.org/10.21555/rpc.vi1.2423>
- Vega, G., Ávila, J., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014). Paradigmas en la investigación. enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 6. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/236413540.pdf>

- Vergheese, S., Bedi, S., & Kango, M. (2012). Hippo signalling controls Drosophila activity to regulate organ size in *Drosophila*. *Cell Death and Differentiation*, 1664-1676. Obtenido de <https://www.nature.com/articles/cdd201248>
- Wulansari, N. (2018). SISTEMA DE GESTIÓN DE RECOMPENSAS DE REMUNERACIÓN COMO UN FACTOR IMPULSADO DEL DESEMPEÑO DEL EMPLEADO. *International Journal of Business and Society*, 535-545. Obtenido de <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-S4-paper3.pdf>
- Zhang, N. (2019). Probabilistic duck curve in high PV penetration power system: Concept, modeling, and empirical analysis in China. *Elsevier*, 205-215. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2019.03.067>

ANEXOS

Anexo 1- Matriz de consistencia

TEMA: INFLUENCIA DEL COVID-19 EN EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO - 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>General PG: ¿Cómo influye el Clima Organizacional en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?</p> <p>Específicos PE1: ¿Cómo influye la Comunicación empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el Involucramiento empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?</p> <p>PE3: ¿¿Cómo influye la Supervisión Empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020?</p>	<p>General OG: Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p> <p>Específicos OE1: Determinar la influencia de la Comunicación empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p> <p>OE2: Determinar la influencia de la Supervisión Empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p> <p>OE3: Determinar la influencia de la Supervisión Empresarial en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p>	<p>General HG: el Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p> <p>Específicos HE1: la Comunicación empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p> <p>HE2: la Supervisión Empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p> <p>HE3: la Supervisión Empresarial influye significativamente en el Desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno Pisco – 2020.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Comunicación Empresarial</p> <p>Involucramiento Empresarial</p> <p>Supervisión Empresarial</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Motivación</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Relación con los superiores</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental correlacional.</p> <p>Área de estudio:</p> <p>Hiperbodega Precio Uno-Pisco</p> <p>Población: 62 trabajadores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento de Investigación:</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 2 – Instrumentos De Recolección De Datos – V1

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO - 2020

Presentación

Señor(a) participante, el presente trabajo tiene como objetivo Establecer de qué manera influencia el clima organizacional en el desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio uno pisco - 2020. Por tal motivo se le pide su ayuda contestando la siguiente encuesta. La información que brindarás será totalmente confidencial y anónima. Se le agradece anticipadamente su apoyo en esta encuesta.

Dirigido: Administración, jefatura y colaboradores

Variable: desempeño laboral

Instrucciones

A continuación, usted tiene un grupo de preguntas, la cual ser respondida marcando un aspa (x) en la respuesta que usted crea conveniente.

(S) Siempre; (CS) Casi siempre; (A) A veces; (CN) Casi nunca; (N) Nunca

VARIABLE 1: COYUNTURA DEL COVID 19	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN EMPRESARIAL					
1. ¿Existe una comunicación interna sobre el uso adecuado de EPP de bioseguridad para prevenir el contagio del COVID-19?					
2. ¿Se le brindo información acerca de cuantos días de licencia tendría si daría positivo al COVID-19 para su aislamiento respectivo?					
3. ¿Se le informo si en caso algunas áreas quedan sin personal tendrían que cubrir las responsabilidades por el personal que no se encuentra en tienda?					
4. ¿Se colocó afiches sobre las medidas preventivas sobre el COVID-19?					
5. ¿Considera que se están cumpliendo los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno para el manejo de la pandemia dentro de la empresa?					
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO EMPRESARIAL					
6. ¿Realiza usted trabajo remoto con el fin de cumplir con todas sus actividades dentro de Hiperbodega precio uno?					
7. ¿A pesar de la coyuntura del COVID-19 cumplió con asistir en su horario correspondiente?					
8. ¿Debido a que tuvo un familiar contagiado con COVID-19 no pudo cumplir de manera adecuada sus actividades en Hiperbodega?					
9. ¿Ayudó a algún compañero en sus actividades dentro de Hiperbodega Precio Uno, por motivo del COVID-19?					
10. ¿Ha realizado nuevas estrategias durante la pandemia del COVID-19 para mejorar sus actividades dentro de Hiperbodega?					

DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN EMPRESARIAL					
11. ¿Hiperbodega Precio Uno realizó un control a todos los trabajadores sobre el uso adecuado del EPP de bioseguridad?					
12. ¿La empresa realizó pruebas de descarte del COVID-19 para todo el personal de Hiperbodega Precio Uno con el fin de evitar contagios?					
13. ¿Se supervisó la correcta desinfección en Hiperbodega Precio Uno?					
14. ¿Considera usted que los métodos de supervisión en Hiperbodega son los más adecuados durante la crisis de la pandemia por del COVID-19?					
15. ¿Cree usted que en Hiperbodega Precio Uno existen estrategias claras en cuanto a la supervisión para el cumplimiento de los protocolos por el COVID-19?					

ANEXO 3 – Instrumentos De Recolección De Datos - V2

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO - 2020

Presentación

Señor(a) participante, el presente trabajo tiene como Establecer de qué manera influencia el clima organizacional en el desempeño laboral durante el Covid-19 en los trabajadores de Hiperbodega Precio uno pisco - 2020. Por tal motivo se le pide su ayuda contestando la siguiente encuesta. La información que brindarás será totalmente confidencial y anónima. Se le agradece anticipadamente su apoyo en esta encuesta.

Dirigido: Administración, jefatura y colaboradores

Variable: desempeño laboral

Instrucciones

A continuación, usted tiene un grupo de preguntas, la cual ser respondida marcando un aspa (x) en la respuesta que usted crea conveniente.

(S) Siempre; (CS) Casi siempre; (A) A veces; (CN) Casi nunca; (N) Nunca

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LO TRABAJADORES	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Trabajo en Equipo					
1. ¿En Hiperbodega Precio Uno, existe un ambiente de trabajo agradable?					
2. ¿Recibe una información adecuada para desempeñarse correctamente en el trabajo?					
3. ¿En Hiperbodega consideran las opiniones y sugerencias de los trabajadores?					
4. ¿Puede relacionarse y comunicarse fácilmente en su área de trabajo?					
5. ¿Muestra disposición para adaptarse con facilidad a los cambios y mejorar la calidad de su trabajo dentro de la empresa?					
6. ¿Hiperbodega reconoce y valora el esfuerzo de trabajo mediante su desempeño laboral?					
7. ¿Hiperbodega realiza charlas o capacitaciones virtuales para reforzar su trabajo en cuanto a la atención al cliente?					
8. ¿La empresa ofrece bonificaciones como estrategia de motivación?					
9. ¿La organización cumple la función principal de guiar a los colaboradores en cumplir con los objetivos propuestos?					
10. ¿Hiperbodega cuenta con una infraestructura segura para realizar su labor?					
DIMENSIÓN: Motivación					

11. ¿Los problemas de trabajo dentro de Hiperbodega Precio Uno se soluciona de manera eficaz?					
12. ¿Usted realiza sus actividades bajo condiciones limitadas de tiempo					
13.- Tiene libertad para realizar su trabajo dentro de la empresa?					
14. ¿Se siente con mucho ánimo de poder desarrollar sus actividades dentro de Hiperbodega Precio Uno?					
15. ¿Siente que los problemas emocionales dentro de Hiperbodega precio Uno son tratados de forma adecuada?					
DIMENSIÓN: Reconocimiento					
16. ¿La jefatura tiene los conocimientos necesarios para dirigir el trabajo su cargo dentro de Hiperbodega Precio Uno?					
17. ¿Su jefe le mantiene informado acerca de asuntos y cambios importantes?					
18. ¿Tiene definidas claramente las funciones de su puesto y sus responsabilidades?					
19. ¿Se encuentra adecuadamente capacitado para desempeñar su labor?					
20. ¿Hiperbodega suele medir constantemente su productividad mediante indicadores que reflejan su desempeño como colaborador?					

DIMENSIÓN: Relación Laboral con los supervisores					
21. ¿Cuándo le asignan una actividad, puede realizarlo antes del tiempo establecido?					
22. ¿Considera usted que tiene la habilidad de trabajar en equipo?					
23. ¿Tiene usted la habilidad de manejar el estrés laboral?					
24. ¿Puede desarrollar sus habilidades profesionales dentro de la organización?					
25. ¿Plantea alternativas de solución de problemas dentro de la empresa?					
26. ¿Está de acuerdo usted que la remuneración que recibe es adecuada, de acuerdo con la labor que desempeña?					
27. ¿Te esfuerzas en realizar un trabajo de calidad y eficiente?					
28. ¿Te sientes comprometido con la organización?					
29. ¿El jefe del área de trabajo muestra liderazgo ante los Colaboradores?					
30. ¿Su jefe estimula el trabajo en equipo dentro de Hiperbodega Precio Uno?					

Anexo 4 - Ficha de validación Juicio de experto



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “INFLUENCIA DEL COVID - 19 EN EL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO – 2020”.

Nombre del Experto: Mg. César Augusto Cabrera García

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	

4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: Mg. César Augusto Cabrera García

No. DNI: 41347783

Anexo 5 - Ficha de validación Juicio de experto



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “INFLUENCIA DEL COVID - 19 EN EL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN HIPERBODEGA PRECIO UNO PISCO - 2020”

Nombre del Experto: Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	

4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta

No. DNI: 06408486

Anexo 6 - Base de datos

VARIABLE 1: COYUNTURA DEL COVID 19															VARIABLE 2: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES																																							
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO					DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN					DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN					DIMENSIÓN: SATISFACER LAS NECESIDADES					DIMENSIÓN: EQUILIBRIO EMOCIONAL					DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO					DIMENSIÓN: HABILIDADES					DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN														
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45										
S	S	S	S	S	N	S	CS	S	S	S	CN	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	S	S	S	CN	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	N	N	CN	S	S	S	S					
SS	S	S	S	S	S	S	N	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	S	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	AV	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	AV	S	S	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CN	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	AV	AV

CS	S	CS	CS	S	CS	S	CN	AV	AV	AV	AV	CS	CS	CS	S	S	CS	S	S	S	AV	S	S	S	CS	AV	S	S	CS	S	S	S	AV	CS	S	S	CS	CS	CS	CS	S	S	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	CS	S	S	S	N	S	S	CN	CS	S	S	S	S	S	AV	AV	N	CS	S	S	CS	CS	
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	
CS	S	S	S	S	N	S	CN	CN	AV	CS	CS	CS	CS	CS	CS	S	S	S	S	S	AV	S	CS	CS	CS	AV	CS	S	CS	S	CS	S	CS	S	CS	AV	CS	S	S	CS	S				

LEYENDA	COMUNICACION					INVOLUCRAMIENTO					SUPERVISION					ADAPTACION					SATISFACER NECESIDADES					EQUILIBRIO EMOCIONAL					CONOCIMIENTO					HABILIDADES					MOTIVACION				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Siempre (S)	29	29	27	32	32	23	34	9	23	21	30	23	28	25	25	29	29	27	33	32	28	25	26	31	30	23	13	25	28	20	26	25	33	32	26	23	30	18	18	16	13	35	34	28	25
Casi siempre (CS)	8	8	10	5	5	7	4	5	8	14	5	9	10	10	11	6	8	9	4	6	6	8	10	6	8	12	10	11	9	14	11	10	4	4	10	14	7	18	13	12	15	3	4	8	11

Anexo 7- Aportes

PLAN DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE “HIPERBODEGA PRECIO UNO” – PISCO 2020, EN TIEMPOS DE COVID-19



PLAN DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE “HIPERBODEGA PRECIO UNO” - PISCO 2020, EN TIEMPOS DE COVID-19

1.- INTRODUCCIÓN.

El Plan de capacitación al personal de la “Hiperbodega precio uno” - Pisco 2020, se concibe como el conjunto de estrategias, procesos y acciones para seguir brindando su servicio adecuado a los clientes, así como también tener en cuenta las medidas preventivas en tiempo de Covid 19. Y de esta manera proteger al personal y clientes de la Hiperbodega, por lo cual la empresa debe seguir generando utilidades para su normal sostenibilidad.

La capacitación se realiza con el fin de actualizar y profundizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en la atención al cliente en tiempo de Covid 19 y de esa manera poder brindar una atención de calidad, innovación y alto sentido de compromiso con las necesidades del cliente.

Este plan fija su atención en las necesidades de capacitación y expectativas de formación del personal cuyo su propósito fundamental es contribuir al mejoramiento de la calidad del servicio al cliente en tiempos de pandemia y responder a las necesidades del cliente frente a esta situación crítica del Covid 19 teniendo en cuenta los protocolos establecidos, que protegen tanto al cliente como al personal que labora en la Hiperbodega.

2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE LA “HIPERBODEGA PRECIO UNO” – PISCO 2020, EN TIEMPOS DE COVID-19.

GENERALES:

- Implementar el Plan de Capacitación al personal de la “Hiperbodega Precio Uno” – pisco 2020, en tiempos de covid-19.

- Actualizar y profundizar sus conocimientos, habilidades y destrezas del personal que labora en la “Hiperbodega Precio Uno” en la atención al cliente en tiempo de Covid 19.

ESPECÍFICOS:

- Mantener una visión de la atención de calidad que se brinda a los clientes en tiempo de pandemia.
- Implementar estrategias de trabajo para lograr eficacia y eficiencia en el desempeño de los trabajadores.
- Utilizar adecuadamente las herramientas virtuales para coordinaciones e informes de trabajo en la “Hiperbodega Precio Uno”
- Promover y mantener un clima laboral adecuado dentro de la “Hiperbodega Precio Uno”.

3.- METAS:

- Las metas al 2021 es del total del personal que labora en “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.
- Al finalizar el primer semestre, deben estar capacitados en el I Módulo programado, el 100% de Personal que labora en “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.
- Al finalizar el segundo semestre, deben estar capacitados en el I Módulo programado, el 100% de Personal que labora en “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.

4.- CRITERIOS DE SELECCIÓN.

Debemos tomar los siguientes criterios:

- Ser personal que labora en “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.
- Haber demostrado compromiso adquirido con el desempeño de sus actividades en la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.

- No haber sido sancionado dentro de los dos años anteriores a la fecha de capacitación.
- El personal de la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco, no deben tener un alto índice en su récord de faltas cotidianas.
- El Trabajador de la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco debe demostrar interés de manera activa en el desarrollo de sus actividades asignadas en la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.

5.- ESTRATEGIAS.

- Realizar un trabajo de sensibilización con los trabajadores de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco para entender y trabajar teniendo en cuenta los protocolos establecidos de la atención del cliente en tiempos de pandemia.
- Promover alianzas estratégicas con el sector sanitario, empresarial y/o productivo, para el apoyo y coordinación en el proceso de capacitación al personal sobre el desempeño de sus labores dentro de “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco, frente al Covid 19.
- Lograr el financiamiento y su ejecución presupuestaria de la “Hiperbodega Precio Uno”, dentro del rubro de capacitación al personal.
- Realizar los planes de capacitación sobre servicio de calidad al cliente al iniciar el año.

PLAN DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL EN HIPERBODEGA PRECIO UNO – PISCO 2020, EN TIEMPOS DE COVID-19

ACTIVIDADES	2021											RESPONSABLES
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E		
Identificación de necesidades de capacitación del personal que labora en la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.												Coordinador del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.
Elaboración del Plan Anual de capacitación del personal que labora en la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.												Coordinador del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.
Ejecución del Plan Anual de del personal que labora en la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.												Coordinador del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.
Evaluación de resultados												Coordinador del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.

TEMARIO PARA CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE LA “HIPERBODEGA PRECIO UNO”-PISCO.

Área estratégica	Tema	Duración	Fecha	Responsable	Presupuesto
Procesos académicos Módulo I	Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.	05 horas.	Octubre	Coordinador del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.	150,00
	Limpieza y desinfección de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.	05 horas.	Octubre	Coordinador del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco..	150,00
	Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del Covid-19.	05 horas.	Octubre	Coordinador del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.	150,00

Procesos académicos Módulo II	Medidas de protección del personal contra el Covid 19.	05 horas.	Noviembre	Coordinador del área de Contratación de personal de la "Hiperbodega Precio Uno"- Pisco.	150,00
	Medidas preventivas contra el Covid 19, de aplicación colectiva.	05 horas.	Noviembre	Coordinador del área de Contratación de personal de la "Hiperbodega Precio Uno"- Pisco.	150,00
	Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso al centro de trabajo ("Hiperbodega Precio Uno"- Pisco.)	05 horas.	Noviembre	Coordinador del área de Contratación de personal de la "Hiperbodega Precio Uno"- Pisco..	150,00

TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

ÁREA ESTRATÉGICA	TEMA	OBJETIVOS	BENEFICIARIOS
Módulo I	Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.	Sensibilizar sobre la importancia de reportar tempranamente la presencia de sintomatología de contraer el Covid-19.	100% del personal.
	Limpieza y desinfección de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.	Capacitar al personal que realiza la limpieza y desinfección de las instalaciones de la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.	100% del personal.
	Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del Covid-19.	Aplicar de ficha de sintomatología del Covid 19 a todo personal que ingrese a la “Hiperbodega Precio Uno”- Pisco.	100% del personal.
	Medidas de protección del personal contra el Covid 19.	Capacitar al personal que utilice adecuadamente los equipos de protección personal para prevenir el contagio del Covid-19.	100% del personal.

Módulo II	Medidas preventivas contra el Covid 19, de aplicación colectiva.	Adoptar las medidas preventivas de bioseguridad, distanciamiento social, equipos de protección personal y lavado de manos.	100% del personal.
	Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso al centro de trabajo ("Hiperbodega Precio Uno"- Pisco.)	Asegurar que el trabajador ha debido cumplir su cuarentena antes de reincorporarse a sus labores en la "Hiperbodega Precio Uno"- Pisco.	100% del personal.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Indicador	Valores/Índices	Fuente de información	Responsable
Informe Semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente	Si/ No	Informe	Supervisor del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Supervisor del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.
Cobertura de la Capacitación	N° trabajadores capacitados.	Informe	Supervisor del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.
Grado de Satisfacción	N° trabajadores satisfechos, capacitados, actualizados	Informe	Supervisor del área de Contratación de personal de la “Hiperbodega Precio Uno”-Pisco.

Anexo 8 - turnitin

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	6%
2	Internet	repositorio.upagu.edu.pe	3%
3	Internet	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.autonmadeica.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.uss.edu.pe	1%
6	Internet	repositorio.pedagogica.edu.co	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Autónoma del Peru on 2019-07-17	<1%
8	Internet	umppbi.com	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Internet	virtual.urbe.edu	<1%
11	Internet	legis.state.nm.us	<1%
12	Publicación	Ricardo Diego Pérez-Calle, Nieves García-Casarejos, Javier García-Bernal. "La emp...	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-04	<1%
14	Internet	repositorio.puce.edu.ec	<1%
15	Internet	sired.udenar.edu.co	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-25	<1%
17	Internet	1library.co	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-16	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-13	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-06-15	<1%

21	Publicación	Cajigas, Rubner Mijael Chaparro Marin, Javier Roberto Pereyra. "Impacto de la E...	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-12	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Santo Tomas on 2021-11-15	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2022-06-23	<1%
25	Internet	repositorio.unicordoba.edu.co	<1%
26	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-08	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2024-02-19	<1%
28	Internet	www.slideshare.net	<1%
29	Trabajos entregados	Escuela Superior Politécnica del Litoral on 2022-03-30	<1%
30	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-08-18	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-12	<1%
33	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
34	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad de San Martin de Porres on 2024-10-20	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-10	<1%
38	Internet	jni.ejournal.unri.ac.id	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14	<1%
40	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-11-23	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2024-02-03	<1%
42	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2024-07-11	<1%
43	Trabajos entregados	uncedu on 2024-07-09	<1%