



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR
S.A, CALLAO, 2018”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

QUEZADA HUAMANI, SHIRLEY JHOSELYN

ASESOR

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTION DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 74 de 76
--	---------------------------------------	---


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Shirley Jhoselyn Quezada Huamani, cuyo título es: "PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR S.A, CALLAO, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) DIECISIETE(letras).

Lugar y fecha, 06 de Julio del 2018.


.....
Dr. Víctor Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Pedro Castilla Castillo
SECRETARIO


.....
Dr. Edwin Arce Alvarez
VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a Dios y a mis padres por apoyarme siempre e inculcarme con buenos valores para mi formación profesional y a mis amigos por su comprensión y apoyo.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial Dios y a mi familia por apoyarme en todo los momentos en especial a mi papá y mamá por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y a mis compañeros por guiarme en cada paso durante este período .

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Quezada Huamaní Shirley Jhoselyn**, con **DNI N° 70143820**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR S.A. CALLAO, 2018” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 julio del 2018



SHIRLEY JHOSELYN QUEZADA HUAMANI

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A.A, Callao, 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.



Shirley Jhoselyn Quezada Huamaní

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
I.-INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1. Antecedentes internacionales	14
1.2.2. Antecedentes Nacionales	17
1.2.3 Antecedentes de Libros	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Variable: Productividad laboral	21
1.3.2 Variable 2: Desempeño	22
1.4 Formulación del problema	22
1.4.1 Problema General	23
1.4.2 Problemas Específicos	23
1.5 Justificación del estudio	23
1.6 Hipótesis	24
1.6.1 Hipótesis General	24
1.6.2 Hipótesis Específicas	25
1.7 Objetivos	25
1.7.1 Objetivo General	25
1.7.2 Objetivos Específicos	25
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación	26
2.2 Variables Operacionalización	27
2.3. Población y muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	37
2.4.1. Técnica de recolección de datos	37
2.4.2. Instrumento	38
2.4.3. Validación del instrumento	38
2.4.4. Confiabilidad del instrumento	38

2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	42
Interpretación:	44
Tabla N°8 Dimensión Evaluación de Desempeño (agrupada)	44
Interpretación:	45
3.2. Prueba de Normalidad	48
Interpretación:	49
3.3. Contraste de hipótesis	49
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Matriz de operacionalización	36
Tabla N°2: Validación de expertos	39
Tabla N°3: Tabla Categórica del coeficiente Alfa de Cronbach	40
Tabla N°4: Fiabilidad general	40
Tabla N°5: Estadísticos de fiabilidad	41
Tabla N°6 Dimensión Actitud y Compromiso (agrupada).	43
Tabla N°7 Dimensión Trabajo en Equipo (agrupada)	44
Tabla N°8 Dimensión Evaluación de Desempeño (agrupada)	46
Tabla N°9: Dimensión Eficacia (agrupada)	47
TablaN°10: Dimensión Eficacia Laboral (agrupada)	48
Tabla N°11 Dimensión Calidad Administrativa (agrupada)	49
Tabla N°12 Prueba de normalidad	50
Tabla N°13 correlación de productividad laboral y desempeño	51
Tabla N° 14 Correlación de actitud, compromiso y desempeño	52
Tabla N°15 Correlación trabajo en equipo y desempeño	53
Tabla N°16 Correlación de evaluación de desempeño y desempeño	54

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°1: Actitud y compromiso	45
Gráfico N°2: Trabajo en Equipo	46
Gráfico N°3: Evaluación de desempeño	48
Gráfico N° 4: Eficacia	49
Gráfico N°5: Eficiencia laboral	50
Gráfico N°6: Calidad Administrativa	51

RESUMEN

El presente trabajo: Determinar la relación entre la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018. El tipo de estudio en la investigación fue descriptivo-correlacional la población objeto de estudio fueron los colaboradores de la empresa, contando con una muestra de 40 colaboradores, dicha muestra fue establecida a través del muestreo censal. Además de ello, la técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 34 preguntas para ambas variables, para la medición se utilizó la Escala de Likert. Para el procesamiento de la información se utilizó la herramienta estadística SPSS 24 y se pudo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach, asimismo para medir la correlación de las variables se utilizó el método Spearman. Finalmente se determinó que la evaluación de desempeño tiene relación significativamente con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A, distrito Callao año 2018. Palabras claves: desempeño y productividad laboral, eficacia y evaluación de desempeño.

ABSTRACT

The general objective of the research was to: Determine the relationship between labor productivity and the performance of the employees of the fishing company Exalmar SA Callao, 2018. The type of study in the research was the correlational description of the population under study. The company, with a sample of 40 collaborators, said sample was established through the census route. In addition, the technique was used for the measurement, taking into account the 15 questions of the independent variable, "labor productivity" and 18 questions of the dependent variable "performance", for the measurement the Likert Scale was used. For the processing of the information with the statistical tool, SPSS 24 and it was possible to determine the reliability of the instrument through the use of the Cronbach alphabet, as well as the correlation of the variables, the spearman method was used. Finally, it was determined that the performance evaluation is related to labor productivity in the employees of the fishing company Exalmar S.A, Callao 2018. Key words: performance and labor productivity, efficiency and performance evaluation.

I.-INTRODUCCIÓN

La indagación tiene como título “La productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar, Callao 2018”, la cual a lo largo de la historia, las compañías necesitan estar en un buen lugar donde exigen competitividad y se buscan cambios en la corporación, que tiene en aplicar de manera adecuada a diferentes cambios en el entorno con el tiempo y así pueda implementarse opciones herramientas de producción y desempeño.

Por ello el actual trabajo de investigación examinó la relación entre la variable productividad laboral y variable desempeño y sus dimensiones: eficacia, eficiencia laboral, calidad administrativa, actitud y compromiso, trabajo en equipo, evaluación de desempeño. El objetivo general fue determinar cómo se relaciona la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018. Así mismo los objetivos específicos fueron: Determinar cómo se relaciona actitud y compromiso con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018; determinar cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018; determinar cómo se relaciona la evaluación de desempeño con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Para alcanzar los objetivos propuestos de la indagación se ha constituido en VI Capítulos. En el Capítulo I se muestra la introducción, realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problemas, justificación, hipótesis y objetivos.; en el Capítulo II se ha abordado el método, tipo , diseño y nivel de investigación, variables, validez, población, muestra, recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos ; en el Capítulo III se ha desarrollado los resultados , que contiene la prueba de normalidad, prueba de hipótesis y las gráficas de frecuencia, en el Capítulo IV se abordado la discusión contrastando los resultados como los objetivos, hipótesis, antecedentes, libros y teorías; en el Capítulo V las conclusiones, así mismo en el Capítulo VI se agrega las recomendaciones, por último se agrega la bibliografía y los anexos.

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad la productividad laboral genera desafíos o hábitos del colaborador frente a sus funciones pues, el trabajo de un individuo no solo consiste en escribir, digitar, archivar documentación o esperar a un cliente u otras, requiere tener una buena comunicación con sus compañeros y jefes, de seguir los reglamentos y hábitos que la empresa u organización establece, sino, es efectuar de diversos modos de desempeño a situaciones laborales que no son las ideales.

Por lo tanto podemos decir que, la productividad siempre desarrollará un papel fundamental, en la cual interviene e influye en cada colaborador de manera positiva o negativa para la realización de sus labores.

A la vez, subsistimos en un mundo globalizado lleno de nuevos cambios, que contribuyan con nuevos conocimientos y que estos estén actualizados constantemente en el desempeño que realicen o vayan a realizar, sin embargo existe la posibilidad de que todas estas cualidades no vayan de la mano con un buen liderazgo, motivación, reconocimiento y beneficios, las cuales se verán reflejadas más adelante en futuros conflictos dentro de la empresa; ocasionando ausentismo, deficiencia del servicio, baja productividad, e inclusive problemas disciplinarios.

Por consiguiente, dentro de la empresa pesquera Exalmar S.A., cuenta con diversos problemas, las cuales obstaculiza el progreso y/o expansión, ya que la informalidad de uno de sus rubros dentro de esta empresa le restringe un óptimo desempeño, dado que el rubro de tal empresa es el ámbito industrial, mas no el artesanal, pues este abarca ambos rubros la cual les dificulta gestionar sus recursos eficientemente.

Lamentablemente, también tolera con un enemigo global, puesto que en épocas cuando las aguas son calientes, la producción aumenta considerablemente, muy diferente, cuando las aguas son frías; ya que en este caso la producción disminuye, afectando así la producción y con ello la rentabilidad de la empresa.

También, se ha verificado no tiene un régimen adecuado de servicio ambiental que le apruebe reducir su impacto medio ambiental, y con ello minimizar costos en sus actividades de producción lo cual es una pérdida, porque hoy en día existen empresas u organizaciones muy altamente capacitadas en el rubro administrativo en el sector ambiental ya que certifica que tal empresa es responsable con su medio.

Se observa en el contexto específico de la investigación: la escasa eficacia, inadecuada eficiencia laboral, insuficiente calidad administrativa, baja actitud y compromiso, deficiente trabajo en equipo e inadecuada evaluación de desempeño.

1.2. Trabajos previos

En la investigación, fue obligatorio recopilar antecedentes relacionados con dichas variables que se está analizando: Productividad Laboral y el Desempeño.

SE encontró los siguientes antecedentes nacionales e internacionales para la primera variable en estudio:

1.2.1. Antecedentes internacionales

Avellón, B. y Prieto, M. (2015), en la tesis titulada “La productividad de la comunidades autónomas y la eficiencia en la gestión tributaria: estudio envolvente de datos” de la Universidad de Valladolid, para designar el Grado de Doctora por la Universidad de Valladolid en España.

La investigación obtuvo como principal objetivo determinar el cambio productivo en la gestión tributaria autónoma en la consistencia de la eficiencia y aplicación empírica, en el periodo 2012-2004. La metodología que utilizó fue en diferentes partes: En la primera parte, menciona la evaluación tributaria de gestión donde se realiza en varios capítulos, concluyendo que la evaluación del ámbito tributario por la función primordial que gestionan gasto público donde otorgan a los gobiernos que gestionan en diferentes comportamientos. En la Parte II, denominada Análisis Empírico de la Gestión Tributaria, se ha realizado la estimación de la eficiencia, la determinación del cambio productivo y el esclarecimiento de los posibles factores determinantes del grado de eficiencia en la gestión tributaria tocado por las Administraciones tributarias autonómicas, mediante la elaboración de dos Capítulos empíricos de reducción de la dimensión de las variables y los análisis de sensibilidad posteriores, que se pueden realizar variando los escenarios. En dicha indagación se ofrece varios puntos de escenario para analizar la eficiencia de gestión autonómica tributaria, donde el objetivo propuesto de tesis muestra en su medida.

Pozo (2015), refirió a la investigación revista de la Universidad Juárez de Tabasco España con los artículos relacionados Hitos de ciencias económico Administrativo titulado “relación de productividad, motivación y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de seguros y su líder” quien propuso como general objetivo equilibrar el grado de productividad, motivación que poseen los empleados y qué manera influye la percepción que se tienen de su líder”. Para lograr la productividad las organizaciones deben propiciar el ambiente motivador, y participativo con un ambiente motivador y justificado con la compañía considerando sus necesidades como capital humano, para alcanzar índices de productividad y eficacia para lograr el desempeño de los colaboradores en el procesamiento industrial del sector pesquero. Ambos objetivos se han discutido teniendo en cuenta los resultados de la investigación por lo que se ratifican. También los objetivos específicos se relacionan directamente con la investigación por lo que proporcionan un refuerzo a la indagación.

Sum (2015), se refirió a la investigación “Desempeño laboral y motivación efectuado en los contribuyentes del área administrativa de dicha compañía de zona 2 de Quetzaltenango” de la Universidad Rafael Landívar, para designar el Grado de Licenciada. El principal objetivo de la indagación fue constituir el desempeño laboral y la motivación con los colaboradores de administración de alimentos zona 2 Quetzaltenango. La metodología utilizada fue la fiabilidad y significación de la media aritmética. La autora concluye: Como los resultados alcanzados de la actual investigación determinó que el desempeño se relaciona con la motivación con los colaboradores administrativos en dicha compañía de zona 1 Quetzaltenango. La medición de escala de motivación es concernida con el personal para efectuar la variable de motivación y diferentes factores como son autodesarrollo, seguridad, social, autoestima, donde se obtuvo distintas puntuaciones en su gran mayoría altas donde se tomaron aspectos calificar e incentivo en la satisfacción de resultados donde se proporciona dichos factores, reconocimiento social, autoestima, auto concepto, autodesarrollo, poder y seguridad. El desempeño y motivación produce con la compañía administrativa de alimentos, dichas actividades en cada área con un buen entusiasmo y se sientan conforme al poder tener un incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Venutolo (2009), se refirió a la investigación “Clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires” de la Universidad de Valencia, para nombrar el grado de Doctora por la facultad Politécnica de Valencia. El objetivo principal es establecer la relación de productividad entre el clima laboral del sector de transportistas de Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. La metodología donde utilizó fue la investigación aplicada, descriptivo correlacional. Dicho autor concluye: Según las consecuencias obtenidos de la presente investigación determina que la productividad laboral y el clima laboral de las Pymes se ha decidido aplicar las técnicas del muestreo probabilístico y se comprobó que consta una actitud desfavorable hacia el clima laboral donde implicaría productivo que los directivos del sector establezcan verdaderos líderes y resuelvan con creatividad propia .

Esta investigación nos permite comprender que el conocimiento obtenido que favorezca a la optimización de resultados y acreciente la realidad económica y maximizar los recursos y esfuerzos de mejora en la productividad y clima laboral.

Guasti (2011), en su investigación titulada “La producción pesquera en el Ecuador y la elaboración de harina de pescado en la producción económica de los pequeños productores” de la Universidad de Guayaquil, para designar el nivel de Especialista de la facultad de culturas Económicas, el cual tuvo como objetivo investigar de qué modo favorece la elaboración de harina de pescado del sector industrial en la producción pesquera en el Ecuador dentro de los pequeños productores. La metodología donde se utilizó es descriptiva correlacional donde el autor concluyó como las deducciones obtenidas de la actual indagación establece que la producción pesquera y la transformación de harina de pescado es la primordial fuente de abastecimiento de bienes en el mercado central en el procesamiento y comercialización donde el objeto es impulsar el desarrollo sustentable de sección. Concluyó que Guaspi Pincay en Ecuador los recursos pesqueros se conservan y los mercados exportadores suben más del 90% de población pesquera industrial y el ámbito de protección de recurso marino es muy significativo.

Rivilla (2014), en su investigación propuso “Análisis de relación que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito” de la Universidad Salesiana Quito, para designar el grado de Especialista de Contabilidad. El cual tuvo como objetivo que se evaluó para dicha investigación fue la capacidad de un procedimiento como estrategia para la elaboración de los productos de una empresa sin dejar de lado el nivel de utilización y ahorro de los recursos necesarios para la producción. La metodología utilizada fue la analítica deductiva ya que con el primero se logra un análisis y síntesis de los procesos. El autor concluyó: Como los resultados logrados de la presente investigación determinó que la productividad laboral permite conocer el rendimiento de los colaboradores por ello es importante el talento humano, donde el sector industrial ha tenido altas y bajas. Entre los factores externos, afectan de manera negativa a la producción desde la perspectiva de los administradores en el retraso de materiales. Finalmente se puede decir que abarca en los factores donde se investigó el nivel de satisfacción de los colaboradores de fabricación y selección con relación a sus beneficios.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Cruz, (2014), en la tesis titulada “Determinación del costo de producción de harina de pescado en la empresa pesquera industrial Clajoma Seafood” de la Universidad Nacional de Piura, para designar el Título Profesional de Contador Público. Su objetivo que fue es establecer apropiadamente el precio de elaboración de harina de pescado en la empresa pesquera Clajoma Seafood. El método que utilizada es no experimental puesto que se compara diferentes las variables. Asimismo, es una indagación de tipo longitudinal. La autora concluyó: en el cual la empresa no se utilizó los formatos para el control de los costos, donde no hay una adecuada determinación de costo de productividad que permita tomar decisiones correctas al propietario. Por concluir nos dice que el dueño de la compañía del sector pesquero no tiene cálculo de precio de fabricación que van a partir el punto de extracción del recurso y venta de dicho producto hidrobiológico

Velásquez (2015), en la investigación “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote” de la Universidad Nacional

de Trujillo, para designar el Grado de Doctor Contable y Finanzas. Su objetivo fue establecer en qué régimen la gestión de motivación laboral que emplean las empresas industriales del sector pesquero industrial intervienen en mejorar su productividad en la ciudad de Chimbote, 2013. La metodología que utilizó es no experimental porque se estudia y justifica las variables. También, es una investigación de tipo longitudinal. La autora concluyó: Luego medio el estudio que los análisis de motivación laboral concluyeron que dicha compañía la gran mayoría del personal en estudio proporciona que los factores de causa son la motivación laboral como: trabajo en equipo desarrollo profesional, calidad administrativa, relación de jefe subordinado pero el punto más importante fue los incentivos económicos dentro de la organización.

Machaca, Joaquín. (2015), se refirió a la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en el municipio provincial de, Andahuaylas, 2015” de la Universidad Nacional José María, para obtener el Título Profesional de Bachiller Gestión de Empresas. El cual tuvo pues que el objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. La metodología utilizada encima de tal investigación fue empírica analítica, la cual utiliza una prueba estadísticas para el estudio de datos. La autora concluyó: Con relación al primer objetivo específico:

Establecer la relación de productividad laboral y dimensión entre la comunicación interpersonal laboral del municipio distrital de Pacucha, Andahuaylas .Asimismo, el nivel de significancia es baja dado que la realidad estadística evidencia un resultado que relación a mayor a 0.01.

Larico, (2014), se refirió a la investigación “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román – Juliaca 2014” de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, para optar el Grado Académico en Administración. El cual tuvo como objetivo establecer la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román – Juliaca en el 2014. La metodología utilizada en tal investigación fue hipotético deductivo, y el esquema de investigación fue descriptivo correlacional. La autora concluyó: donde se aprueba la vinculación de significancia entre los factores de desempeño laboral y motivación del municipio provinciano de San Ron. Se evidenció un valor de significancia con el cumplimiento de responsabilidad y las remuneraciones del mínimo de los trabajadores de esta manera el desempeño laboral del personal de dicha empresa influye una manera de significancia estadísticamente baja.

Velásquez (2015), en su investigación de título “Gestión de Motivación Laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote” de la Universidad Nacional de Trujillo, para designar el grado de Doctor en Contabilidad y Finanzas.

Su objetivo fue determinar que las empresas industriales del sector pesquero influyan en mejorar su productividad y en qué medida de gestión laboral pueden aplicarlo en la compañía del distrito de Chimbote, 2013. La metodología utilizada en tal investigación fue la que describe Keith Davis y John Newstran. La autora concluyó fundamentalmente que la organización formada no percibe un área adecuadamente donde se encarguen de motivar y tener unas capacitaciones laborales mensuales. Por lo tanto no se evidencia herramientas, estrategias motivacionales donde genera insatisfacción laboral en la gran mayoría del personal. Finalmente la importancia que tiene el recurso humano para la empresa y tomar acciones que permitan fomentar el reconocimiento de los colaboradores y tenga una mayor producción e identificación con la empresa.

1.2.3 Antecedentes de Libros

Harvard Business Essentials. (2007)." *Gestión del desempeño: evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores"* (1ra Ed.) España: Ediciones Deusto 2007.

El autor definió el desempeño laboral como principio en el establecimiento de objetivos y metas trazadas dentro del organización que se le delegan en cada área y conseguir resultados que aumente la producción donde se evalúa la planificación, el reconocimiento de la labor. El autor concluye que toda empresa, debería tener metas, tanto a nivel empresa, como el trabajador para lograr el desempeño laboral adecuado.

Arias, F. (1989). *Administración de Recursos Humanos: El Alto Desempeño.* (4ª Ed.). México: Editorial Trillas:

El autor definió el alto desempeño laboral en las empresas en el cual debe ser aplicado a los trabajadores de una empresa, para que logren adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y competencias. Sin embargo, se evalúa una información, es importante que la información este estructurada correctamente porque este es el punto que se pueda desarrollar las habilidades, las capacitaciones deben enfocarse directamente aquí ya que se considera que abarca conocimientos y destrezas que se relacionan con el desempeño laboral en el trabajo; eliminar actitudes negativas y ser proactivo en sus desempeños. El autor propuso finalmente de desarrollar que la empresa tenga una capacitación para los trabajadores y obtener un buen desempeño laboral, tener la actitud para sus labores (p.30).

Chiavenato, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos: Desarrollar la Evolución*

en los Planteles. (5ª Ed.). Colombia: Editorial McGraw Hill:

El autor definió desarrollar la evolución de los planteles en la empresa la el cual debe ser aplicado a los trabajadores en una empresa, estar bien informado en las evoluciones de la planta de producción como se están efectuando en la empresa. El incremento de su personal, cada empresa tiene siempre convocatoria para diferentes áreas que se requiera. El autor propuso una finalidad que tener una evolución positiva, tener mayor presencia en la estructura manufacturera (p.50).

1.3 Teorías relacionadas al tema

La investigación estudió dos teorías que se relacionan con el tema planeado y estas teorías son:

1.3.1. Variable: Productividad laboral

Drucker, P (2012), define que:

“La productividad Laboral se entiende a la relación que existe con la producción obtenida y los recursos manipulados para conseguirla, en síntesis, es el uso eficiente de los recursos en la producción de bienes y servicios; generalmente se constituye así $\text{Productividad} = \frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}} = \text{Resultados} / \text{Recursos}$ ”.

Chiavenato, (2009) sostiene que:

“Si bien es cierto la productividad se entiende como el cociente entre la producción y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión). En tanto regenerar la productividad para el simboliza mejorar la eficiencia, es decir el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos.(...) La productividad es discutir de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es igual a la producción ya que una organización puede formar el doble de los productos en relación al año anterior pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo”. (p.240).

Robbins y Judge (2013) consideran que:

“La productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente” (p.28).

1.3.2 Variable 2: Desempeño

Chiavenato (2002): definió: “Como las acciones o conductas observadas en los trabajadores que son notables en el producto de los objetivos de la organización. En consecuencia, pueden ser medidos en términos de cada individuo y su nivel, la evaluación de desempeño es sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y su potencial de desarrollo” (p.202).

Según Bitel (2002) definió: “Que el desempeño es el comportamiento del colaborador en la averiguación de los objetivos establecidos; donde cada sociedad posee una cultura y tienen vínculos con cada trabajador sobre todo en relaciones de la institución”. (p.172).

Chiavenato (2001) sostuvo la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado"(p.192).

Chiavenato (2006) define al desempeño laboral como “la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos en el trabajo. El desempeño, como comúnmente se dice es el balance de las personas en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales” (p.202).

Por otro lado, Bitel (2006) enfatizó sobre la relación del desempeño a “la manera de cómo un empleado realiza sus tareas y cómo ante los demás empleados superan los resultados de producción en la organización, básicamente su aporte y cumplimiento en los requisitos que su puesto le exige” (p.232).

1.4 Formulación del problema

El estudio se aplicó en el distrito del Callao en el año 2018, el cual aportó al análisis de la “Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la Empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018”, para lo cual nos plantearon las siguientes preguntas:

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la productividad laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la actitud y compromiso con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018?

¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018?

¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La investigación llevada a cabo fue un tema de actualizad; por lo tanto, se justificó la realización del trabajo mediante:

Valor Teórico

El estudio ofreció un contexto beneficioso en lo relacionado a las variables Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A, debido a que adquirirá diferentes perspectivas referentes a las variables en estudio, que pueden utilizarse de sustento para investigaciones futuras.

Implicaciones Prácticas

Esta indagación utilizó recursos de apoyo para el estudio de la Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018, por otro lado fue usado por personas de interés en la investigación y aquellas que busquen una solución a través de productividad laboral y la relación de desempeño.

El autor propuso de solución a la Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la compañía pesquera Exalmar S.A. A sujeto a la evaluación de las autoridades, y público en general. La investigación demostró cómo se relaciona la Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. A, Callao, 2018.

Relevancia Social

La investigación sirvió como antecedente a otros entes que se identificaron con la problemática, el cual les fue utilidad ya que se les brindó soluciones para llevar un adecuado uso de la evaluación de productividad y desempeño en la organización.

Utilidad Metodológica

El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, ya que se presentará una descripción minuciosa de la relación entre la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la compañía pesquera Exalmar S.A., y posee un diseño no experimental, puesto que no hubo variación de ninguna de las variables en esta averiguación, y finalmente es transversal, ya que se dio en un determinado tiempo y espacio por única vez.

Viabilidad

La ejecución de la investigación es viable, porque se presenta con los medios de información necesarios para el completo de tema desarrollado propuesto.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao.

1.6.2 Hipótesis Específicas

La actitud y compromiso se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao 2018.

El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao 2018.

El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar cómo se relaciona la actitud y compromiso con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Determinar cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Determinar cómo se relaciona la evaluación de desempeño con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

II. MÉTODO

El método utilizado fue hipotético –deductivo debido a que la investigación llevó acabo de lo general a lo específico.

Según Bernal (2010) “Este método se encuentra basado en fórmulas que son parte de afirmaciones en cualidades de hipótesis que busca rechazar o afirmar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben comparar con los sucesos” (p.60).

2.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, se centra en la solución de problemas con el fin de generar bienestar al colaborador.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos indica:

“Se basa en resolver problemas prácticos. De este modo genera pocos aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico”.

La investigación aplicó el diseño No experimental – corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos indicó:

“No experimental es aquella que no hacemos variar intencionalmente las variables, no se manipula ni se altera variables y es de corte transversal porque los datos serán acumulados en un momento determinado, tiempo único” (Pág.3).

En la investigación utilizamos este método no experimental porque no se manipula ni se altera las variables y transversal porque se realiza en un tiempo único.

Nivel de Estudio

La investigación fue de nivel descriptivo – correlacional con enfoque cuantitativo porque el objetivo es describir cada elemento a investigar como son y especificar las características más importantes donde se medirán y evaluaran los aspectos, dimensiones

o componentes.”(Rodríguez ,2010).

Descriptiva, según Sampieri, R. (1997) “Tiene como objetivo poder describir ciertas circunstancias, a través de cómo se expresan los fenómenos, así mismo se encarga de medir y evaluar componentes o dimensiones de lo que se pretende explorar” (p.60),

Correlacional, según Bernal, C. (2010) “La exploración correlacional se basó fundamentalmente en evidenciar o analizar el nexo entre las variables o el producto de variables. Además, existen aspectos resaltantes, referente a la exploración correlacional” (p.114)

2.2 Variables Operacionalización

En la investigación posee dos variables:

. X1: Productividad Laboral

Y2: Desempeño

X: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Drucker, P (2012), definió que:

“La productividad Laboral se entendió a la relación que existe con la producción obtenida y los recursos manipulados para conseguirla, en síntesis, es el uso eficiente de los recursos en la producción de bienes y servicios; generalmente se constituye así $Productividad = \frac{Productos}{Insumos} = \frac{Resultados}{Recursos}$ ”

“Si bien es cierto la productividad se entendió como el cociente entre la producción y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión). En tanto regenerar la productividad para el simboliza mejorar la eficiencia, es decir el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos (...) discernir la productividad es discutir de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es igual a la producción ya que una

organización puede formar el doble de los productos en relación al año anterior pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo” (p.240).

Definición conceptual:

La investigadora planteó como definición conceptual de la productividad laboral como los servicios de productos, consumos y resultados y actividades con el desempeño para satisfacer necesidades dentro de la organización.

Definición operacional:

Es el proceso mediante el cual se considera de manera sistemática la productividad laboral dentro de la organización obteniendo los resultados obtenidos dentro del puesto de labor en cada área.

Dimensiones 1: Productividad laboral

Eficacia

Chiavenato (2008) definió a la eficacia: “El hacer las cosas correctas, es decir con las actividades de trabajo que se realicen de manera correcta se lograra alcanzar los objetivos de la organización”. La eficacia es concerniente con el beneficio de los objetivos formulados, por lo tanto indica con la elaboración de actividades que asientan obtener las metas establecidas” (p.120).

En cuanto Drucker (1985) afirmó que “la eficacia se revela a sí misma como crucial para el autodesarrollo de la persona, el desarrollo de la organización y la realización y viabilidad de la sociedad moderna” (p.150).

Según Chiavenato (2005) definió que “la eficacia es la actividad para efectuar los objetivos sabidos, es decir es la expresión administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva” (pag.162)

Chiavenato (2006), mencionó que:

“Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

Definición operacional: es la etapa de realización de actividades, acciones que se efectúan la organización para un buen ambiente productivo por parte del colaborador. ” (pag.180).

INDICADORES:

Resultado

Se trató de la salida o el producto, real de todo tipo de categoría

genérica, Según la RAE

Producto final, tangible de cualquier categoría genérica, fruto de un proceso o conjunto de procesos y actividades,

Satisfacción

Según Hoffman, y Bateson, J (2011), definió que: “la satisfacción es una función de la opinión del consumidor de que fue tratado justamente. La mayoría de los expertos coincide que la satisfacción del cliente es una medida específica de las operaciones a corto plazo”. (Pág. 289).

Producto

Los productos se pueden diferenciar según el ciclo de vida que tengan, es decir, de utilidad algunos productos tienen un período de uso extenso.

Dimensión Eficiencia laboral

Chiavenato (2000) define la eficiencia como “la utilización ideal de los recursos disponibles. La define mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados” (p.76-77).

En adición a ello, Chiavenato (2010) lo definió como “el producto de las metas con la menor cantidad de recursos. Se sostiene que la efectividad es el nivel en que se consiguen

los objetivos. Es decir la manera en que se adquiere un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que el perfil en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia” (p.173).

INDICADORES:

Recursos

Permite su uso, de adaptación y redistribución por otros sin ninguna restricción o con restricciones limitadas,

Optimización

Las empresas que son del área de servicios de alimentación deben de tener una mejora continua de sus recursos y administración para obtener una calidad adecuada de sus servicios ya que esta está en constante interacción con las personas. Como estas se dedican a dar un servicio, la adecuada calidad de sus recursos le permitirá atender de manera adecuada y eficiente.

Dimensión Calidad administrativa

Chiavenato (2003), nos señaló:

Es el esmero que un trabajador brindó a la empresa mostrando su mejor actividad humana de la empresa y cada vez incursiona en otras áreas .Ya este cometa errores pero se tome el esfuerzo de cambiarla o corregir esto hace que tenga una buena calidad de trabajo y no pierda el tiempo buscando contras si no es esmerarse cada día más para obtener mejores resultados (p.203).

Drucker (2007) afirmó: “Que una de las grandes dificultades que se presenta a la administración de una organización es transmitir las estrategias que se plantean en la alta gerencia, lo cual impacta poderosamente el desempeño de los empleados”. Sin embargo, afirma que, una vez que se haya logrado romper la barrera de comunicación, permitirá un desempeño elevado trayendo beneficios a corto y mediano plazo, tales como una comunicación bilateral más abierta, al igual que dar un éxito alto a la organización(p.220).

INDICADORES:

Proceso

Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos, como por ejemplo en el ámbito jurídico, en el de la informática o en el de la empresa.

Servicios: Un servicio es un conjunto de actividades que buscan satisfacer las necesidades de un cliente. Los servicios incluyen una diversidad de actividades que se pueden planificar desempeñadas por un gran número de personas (funcionarios, empleados, empresarios) que trabajan para el estado (servicios públicos) o para empresas particulares.

Cliente: Un cliente es aquella persona que a cambio de un pago recibe servicios de alguien que se los presta por ese concepto.

Y: DESEMPEÑO

Chiavenato (2002): definió: “Como las acciones o conductas observadas en los trabajadores que son notables en el producto de los objetivos de la organización. En consecuencia, pueden ser medidos en términos de cada individuo y su nivel, la evaluación de desempeño es sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y su potencial de desarrollo” (p.202).

Según Bitel (2006) definió: “Que el desempeño es el comportamiento del colaborador en la averiguación de los objetivos establecidos; donde cada sociedad posee una cultura y tienen vínculos con cada trabajador sobre todo en relaciones de la institución. (p.172).

Chiavenato (2006) nos señaló:

Que el desempeño laboral es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos en el trabajo. El desempeño, como comúnmente se dice es el balance de las personas en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales (p.202).

Bitel (2006) nos señala:

Menciona que el desempeño también está referido a la manera de cómo un empleado realiza sus tareas y cómo ante los demás empleados superan los resultados de producción

en la organización, básicamente su aporte y cumplimiento en los requisitos que su puesto le exige (p.232).

Dimensiones de Actitud y compromiso

Salas (2004) definió:

En la actualidad, la vieja y tradicional fidelidad del empleado por la empresa que lo emplea se está volviendo pieza clave ya que debido a los cambios en el concepto de empleo en que las organizaciones esperan dedicación y compromiso sin importar la temporalidad y ubicación del trabajo, siendo este factor una limitación de estudio del tema en cuestión (p.197).

El escritor nos mencionó que la actitud y compromiso es un factor importante para el desempeño laboral en la organización donde busca una mejora continua y adaptación de nuevos colaboradores e ideas novedosas.

Las personas deben sentir que están involucradas en el cambio. El cambio requiere información proporcionada por las personas (p.255).

INDICADORES:

Efectividad

SegúnPalacios(2015):Eficiencia es la consecución de resultados con el mínimo de recursos. Todas las entradas al sistema pueden ser sometidas a evaluación de eficiencia. (p. 19).

Satisfacción laboral

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1998).

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, estudió la forma como se desenvuelven las personas dentro de una determinada organización y de cómo este comportamiento influye en el desempeño de esta (Robbins-Judge, 2009) citado por Enciso (2014).

Dimensión Trabajo en equipo:

Según Chiavenato (2009) definió:

Según una de las dimensiones importantes del desempeño se debe a la capacidad de actitud y compromiso que se encarga en regular y mejorar el servicio. Poseer la capacidad de prever los cambios del mercado y de responder los desafíos en equipo de trabajo como así también muy importante una buena comunicación en todos los niveles (p.371). Organizar en base la capacidad de trabajo y desempeño laboral.

Fue necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito; a) Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias en la organización; b) Instalar un sistema administrativo interno y externo; c) Ejercer el liderazgo en equipo, aplicar los valores, innovaciones, y normas dentro y fuera de la empresa.

Chiavenato (2007) menciona que:

El monitoreo del desempeño del personal es de gran importancia dado que éste sirve para definir y desarrollar políticas acordes con las necesidades de la organización. Asimismo es una herramienta que permitirá el mejoramiento de la empresa (p.271).

Drucker (2005), señala que:

Declaran que existen diversos métodos para evaluar el desempeño del personal; la selección de alguno de ellos depende del propósito que se quiera alcanzar, los cuales son selección del personal para promoción, capacitación y aumento (p.322).

INDICADORES

Desarrollo en equipos de trabajo

Podemos ver que mediante equipos de trabajo en la organización la realización fué eficaz con eficiencia y una buena productividad.

Criterios de éxito

Es una herramienta que se emplea en cada realización de un proyecto dentro interno y

externo con diferentes criterios para tener un buen resultado en todo sentido positivo.

Compañerismo y ayuda

Un factor importante en la organización con los empleados y jefes tener un acto de compañerismo y ayuda uno con el otro en la realizaciones dentro de la empresa.

Dimensión Evaluación de desempeño

Drucker (2011), nos señaló:

Es el esmero que un trabajador brinda a la empresa mostrando su mejor actitud, habilidades, ya este cometa errores pero se tome el esfuerzo de cambiarla o corregir esto hace que tenga una buena calidad de trabajo y no pierda el tiempo buscando contras si no es esmerarse cada día más para obtener mejores resultados (p.229).

Bitel (2007) define:

Si bien es cierto el desempeño laboral puede transformarse en una unión o un impedimento para cada trabajador de la empresa, puede ser un elemento de influencia en la conducta de los trabajadores, la capacidad del criterio de cada trabajador se forma la empresa a la que corresponden (p.340).

Esto incumbe el acercamiento o distancia que puedan toar los líderes, trabajadores, compañeros de trabajo que esto esta expresado en recompensas cordialidad, apertura y sobre todo el apoyo, entre otros (p.343)

Chiavenato (2007) “Comentan que los empleados deben recibir la orientación y la capacitación y luego reconocer lo que la empresa espera de ello en función de desarrollo y productividad por medio del plan de la evaluación del desempeño” (p.193)

Es necesario para ello que los administradores les informen lo que esperan de ellos, haciéndoles de su conocimiento programas laborales, objetivos laborales y los requisitos de la calidad del producto o el servicio. El evaluador debe realizar tareas de evaluación y supervisión periódicamente, mientras el empleado realiza sus labores (p.277).

INDICADORES

Metas logradas

Este punto es importante mediante el cual en la empresa se desarrolla para tener un logro meta dentro de cada área y realizarlo con esfuerzo y dedicación en un punto determinado.

Calidad de trabajo

La calidad de vida en el trabajo es un concepto difícil de definir por la alta complejidad y gran variedad de indicadores involucrados: niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad del medio ambiente laboral, grado de motivación, satisfacción laboral, identificación organizacional, bienestar de los trabajadores.

Beneficio

El concepto de beneficio es un concepto genérico que puede hacer referencia, a su vez, a varios significados. En contabilidad se habla de beneficio contable o beneficio neto o se lo identifica directamente con el de ganancia.

Para evitar equívocos y vaguedades, nos centraremos en los beneficios dentro de un ciclo contable o ejercicio económico de una empresa.

TABLA N° 01 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Drucker (20122), afirmó que la productividad se entiende a la relación que existe con la producción obtenida y los recursos manipulados para conseguirla, en síntesis, es el uso eficiente de los recursos en la producción de bienes y Servicios” (p.230).	La variable Productividad Laboral es una variable cualitativa analizada con las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia laboral y calidad administrativa.	EFICACIA	Resultado	1.1	Nominal Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Siempre (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal -Razón
				Satisfacción	1.2		
			Producto	1.3			
PRODUCTIVIDAD LABORAL			EFICIENCIA LABORAL	Recursos	1.4		
				Optimización	1.5		
			CALIDAD ADMINISTRATIVA	Proceso	1.6		
Servicios	1.7						
Cliente	1.8						
DESEMPEÑO	Chiavenato (2002), definió: “Precisa al desempeño “Como las acciones o conductas observadas en los trabajadores que son notables en el producto de los objetivos de la organización. En consecuencia, pueden ser medidos en términos de cada individuo y su nivel, la evaluación de desempeño es sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y su potencial de desarrollo” (p.202).	Esto se mide a través de la evaluación de actitud y compromiso, trabajo en equipo y evaluación de desempeño Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.	ACTITUD Y COMPROMISO	Efectividad	2.8	Nominal Tipo Likert	Ordinal-Razón
				Satisfacción Laboral	2.9		
				Compromiso Organizacional	2.10		
			TRABAJO EN EQUIPO	Desarrollo en equipo de trabajo	2.11	(1) Nunca (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
				Criterios de Éxito	2.12		
				Compañerismo y Ayuda	2.13		
EVALUACION DE DESEMPEÑO	Metas Logradas	2.15					
	Calidad de Trabajo	2.16					
	Beneficio	2.17					

2.3. Población y muestra

Población

La investigación se realizó de la empresa Pesquera Exalmar S.A que cuenta con 40 principales colaboradores, por tal motivo esa fue la población de estudio.

Según Carrasco (2005): “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p.236)

Dentro de la investigación es importante identificar a la población de estudio:

Muestra y Muestreo

Hernández Fernández (2005) Nos indicó que, “La muestra es toda fracción representativa de una población”. (p.261).

El método fue censal ya que la población es pequeña.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

La técnica que se empleó en este trabajo fue la recopilación de datos es establecer un detallado de encuesta, con un total de 34 preguntas, que tiene relación con las dimensiones de cada variable, la cual obtendremos la información necesaria que conduzca un objetivo trazado.

Según Carrasco (2013, p.318) los cuestionarios se presentan a los encuestados en una hoja conteniendo una serie de preguntas formulas siendo estas coherentes, concretas, con claridad, exactitud y objetividad, para que sean contestadas de la misma manera.

2.4.2. Instrumento

El instrumento fue definida por:

Fernández, Hernández y Baptista (2006) un instrumento de medición:” es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente.” (p. 276)

Para la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario.

Según Carrasco (2005), el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p. 318)

2.4.3. Validación del instrumento

La validez del instrumento fue definida como el grado en que este cumple realmente la función de medir lo que pretende (Hernández, 2010, p. 201).

El cuestionario fue sometido a juicios de expertos, de la escuela profesional de administración de empresas quienes validaron el instrumento con su respectiva firma, concluyendo como opinión “si cumple”. Dichos expertos son:

Tabla 2: Validación de expertos

EXPERTO	GRADO	RESULTADO
Rosales Domínguez Edith	Magister	Aplicable
Costilla Castillo, Pedro	Doctor	Aplicable
Arce Álvarez, Edwin	Doctor	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

El alfa de Cronbach se utilizó para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición.

Hernández, Fernández, (2014), se refiere a la confiabilidad como grado en que el instrumento es aplicada al mismo individuo u objeto, genera resultados consistentes y coherentes. (p.200).

Tabla N° 3: Tabla Categórica del coeficiente Alfa de Cronbach

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa >.9 es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa >.8 es bueno	
-Coeficiente alfa >.7 es aceptable	INCONSISTENTE, INESTABLE
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable	
- Coeficiente alfa >.5 es pobre.	
-Coeficiente alfa <.5 es inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	No confiable.

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor a; < menor a

Según Sampieri R. (20, P. 221) “el alfa de Cronbach exhorta: de 0,80 hacia arriba es altamente confiable”.

El criterio de confiabilidad del instrumento se realizó a la muestra, que corresponde a 40 trabajadores a quienes se les administró los referidos instrumentos de recolección de datos y sus resultados se procesaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad. Apoyado por el programa estadístico informático SPSS - 24.

Las siguientes tablas muestran la Confiabilidad de la variable X y Y productividad laboral y el desempeño.

Tabla N°4: Fiabilidad general

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	40	100.0
Casos Excluidos ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla N°5: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	34

En la tabla N° 5, muestra los resultados obtenidos con el SPSS 24, se puede apreciar que el análisis de confiabilidad para las variables la productividad laboral y el desempeño, tiene un índice de valor 0.951, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es consistente según la tabla 3 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Fernández, Hernández y Baptista (2006): “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos” (p.410).

Para la validez se utilizó el juicio de expertos, según Fernández, Hernández y Baptista (2006): “En ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema” (p.566).

Coeficiente Alfa de Cronbach. “Este coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach requirió una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (Hernández, et al., 2003c).

Análisis Descriptivo

La indagación fue cuantitativa por lo que se utilizó la estadística descriptiva aplicada al conjunto de procesos y métodos como la distribución de frecuencias que tienen por objeto la obtención, tratamiento e interpretación de datos con observancia a un grupo de individuos o unidades aplicando modelos matemáticos a los fenómenos reales con razonamiento deductivo (de lo general a lo particular) e inductivo (de lo particular a lo general) los que dieron lugar a la Estadística descriptiva y a la Inferencial:

La estadística descriptiva aplicada en la investigación desarrollo la obtención, recuento, ordenación, clasificación, descripción, análisis de datos obtenidos por los procedimientos de construcción de tablas y representación gráfica, medidas de dispersión y análisis descriptivos de datos, así como las pruebas de normalidad y correlación.

La estadística inferencial que aplicó métodos y procedimientos por medio de la inducción con análisis de las propiedades de la población, teniendo como objetivo: resumir, obtener información del análisis de la muestra, generando inferencias predicciones y conclusiones haciendo deducciones sobre la totalidad de la muestra o población.

Análisis ligado a la Hipótesis:

Con respecto a la contrastación de la hipótesis general se ha utilizado la correlación de Pearson. La correlación permite saber si las variables en estudio de la presente tesis guardan algún tipo de relación entre ellas, Así mismo se ha utilizado la prueba no paramétrica “Coeficiente rho de Spearman”

2.6 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la tesis tomó en cuenta valores fundamentales que toda persona debe de poseer, entre estos valores se encuentran la honestidad, perseverancia, decisión y con la ética necesaria para realizar la investigación.

Además de ello aseveró que los datos consignados son verídicos ya que los resultados conseguidos fueron obtenidos con total confianza en el desarrollo del ejercicio.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

La estadística de los resultados se realizó con 40 encuestados, realizadas a los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar, Callao 2018. El resultado obtenido con respecto a cada dimensión fue el siguiente:

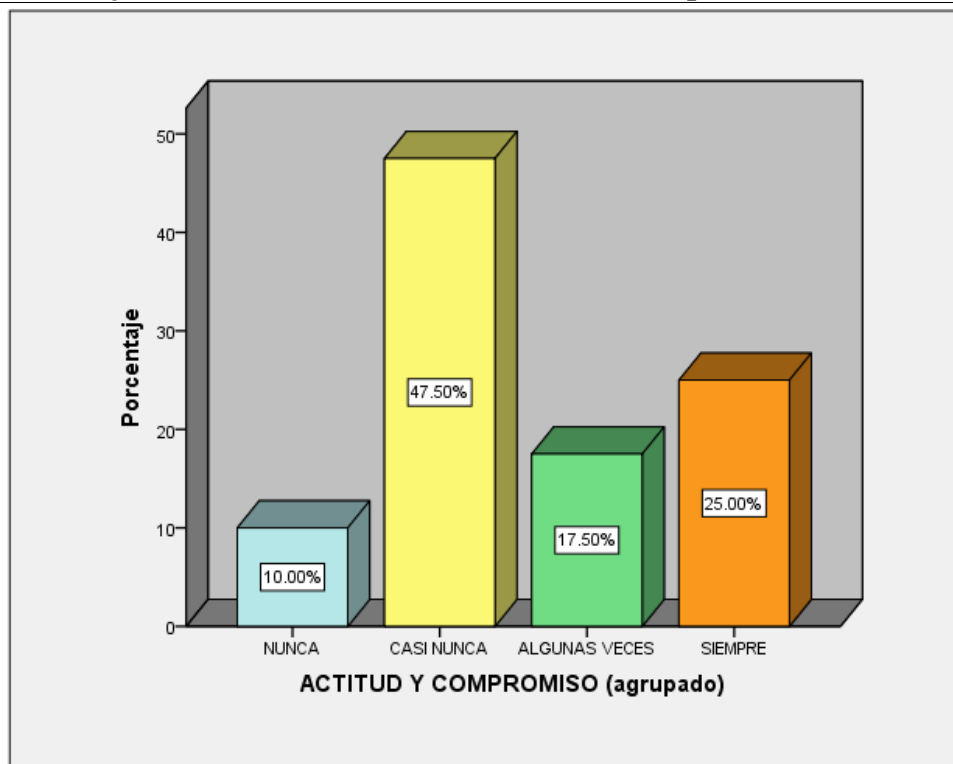
Tabla N°6 Dimensión Actitud y Compromiso (agrupada).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10.0	10.0	10.0
Casi nunca	19	47.5	47.5	57.5
Válidos Algunas veces	7	17.5	17.5	75.0
Siempre	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafico N° 1: Actitud y Compromiso

¿Promueve la actitud valorativa del desempeño laboral?



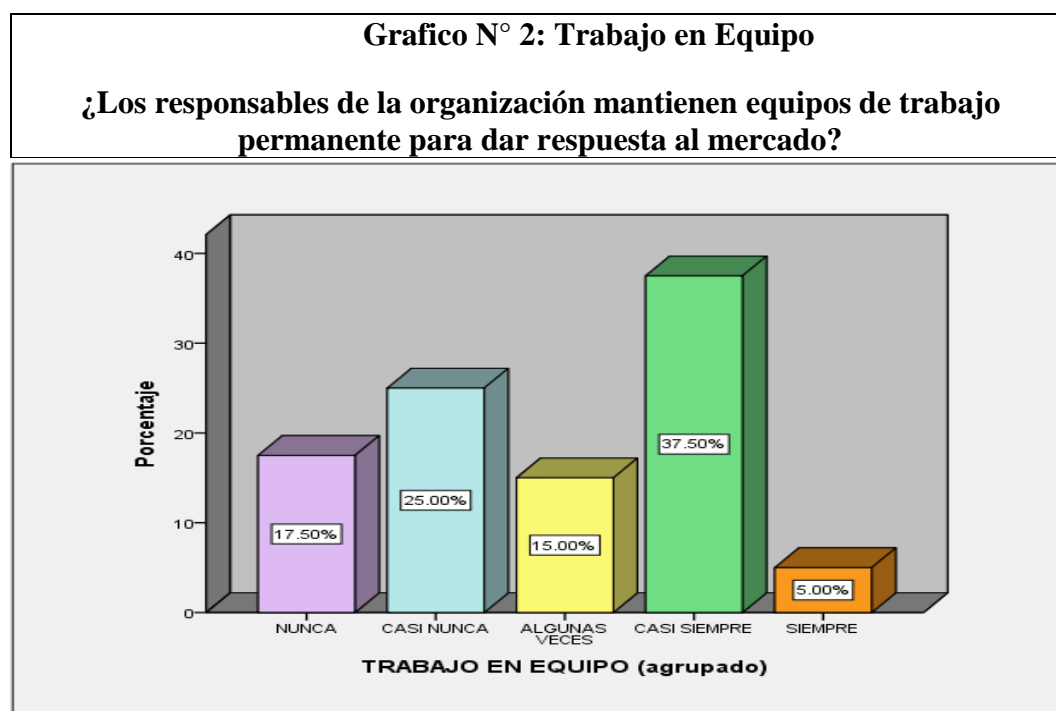
Interpretación:

Según los resultados de la tabla N°6 , observamos de un total 40 colaboradores el 47.5% de los encuestados, es decir 19 de total de la muestra respondieron que casi nunca promueve la actitud valorativa del desempeño laboral, así también 10 de los encuestados que representan al 25% de la muestra respondieron siempre, mientras que 7 de los encuestados que representan 17.5% de la muestra respondieron algunas veces, y el 10% de los encuestados respondieron nunca con la dimensión estudiada en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018.

Tabla N°7 Dimensión Trabajo en Equipo (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	17.5	17.5	17.5
Casi nunca	10	25.0	25.0	42.5
Algunas veces	6	15.0	15.0	57.5
Casi siempre	15	37.5	37.5	95.0
Siempre	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados de la tabla N° 7 ,observamos de un total de 40 colaboradores el 37.5% de los encuestados, es decir 15 de total de la muestra respondieron que casi siempre los responsables de la organización mantiene equipos de trabajo permanente para dar respuesta al mercado, así también 10 de los encuestados que representan el 25% de la muestra respondieron casi nunca, mientras que 7 de los encuestados que presentan al 17.5% de la muestra respondieron nunca, luego 6 de los encuestados que representan 15% de la muestra respondieron alguna veces y 5% de los encuestados respondieron siempre con la dimensión estudiada en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018.

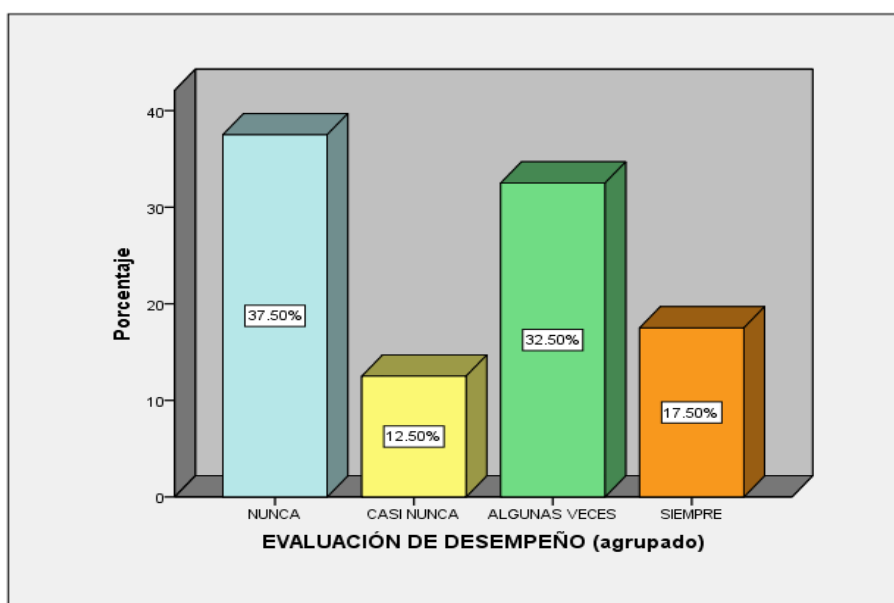
Tabla N°8 Dimensión Evaluación de Desempeño (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	37.5	37.5	37.5
Casi nunca	5	12.5	12.5	50.0
Válidos Algunas veces	13	32.5	32.5	82.5
Siempre	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 3: Evaluación de desempeño

¿Se aplica evaluaciones de desempeño laboral dentro de las áreas de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados de la tabla N°8 , de un total de 40 colaboradores el 37.5% de los encuestados, es decir 15 de total de la muestra respondieron que nunca se aplica evaluaciones de desempeño laboral dentro de las áreas de trabajo, así también 13 de los encuestados que representan el 32,5 % de la muestra respondieron alguna veces, mientras que 7 de los encuestados que representan el 17.5% de la muestra respondieron siempre, y el 12.5% de los encuestados respondieron casi nunca con la dimensión estudiada en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018.

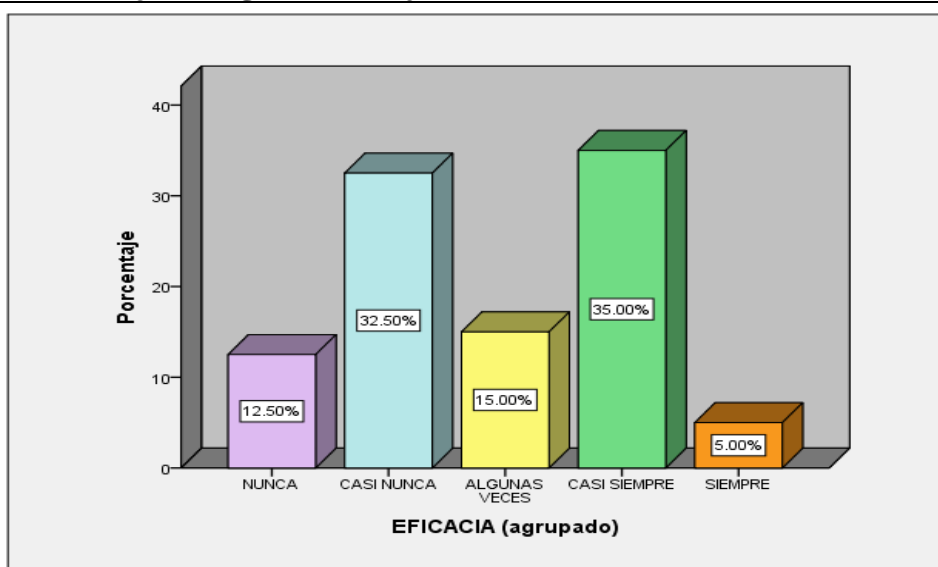
Tabla N°9 Dimensión Eficacia (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	5	12.5	12.5	12.5
Casi nunca	13	32.5	32.5	45.0
Algunas veces	6	15.0	15.0	60.0
Casi siempre	14	35.0	35.0	95.0
Siempre	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 4: Eficacia

¿Han logrado los objetivos trazados con eficiencia?



Interpretación:

Según los resultados de la tabla N°9, de un total de 40 colaboradores el 35% de los encuestados, es decir 14 de total de la muestra respondieron que casi siempre han logrado los objetivos trazados con eficiencia, así también 13 de los encuestados que representan 32.5% de la muestra respondieron casi nunca, mientras 6 de los encuestados que representan el 15% de la muestra respondieron alguna vez, luego 5 de los encuestados que representan 12.5% de la muestra respondieron nunca y 5% de los encuestados respondieron siempre con la dimensión estudiada en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018.

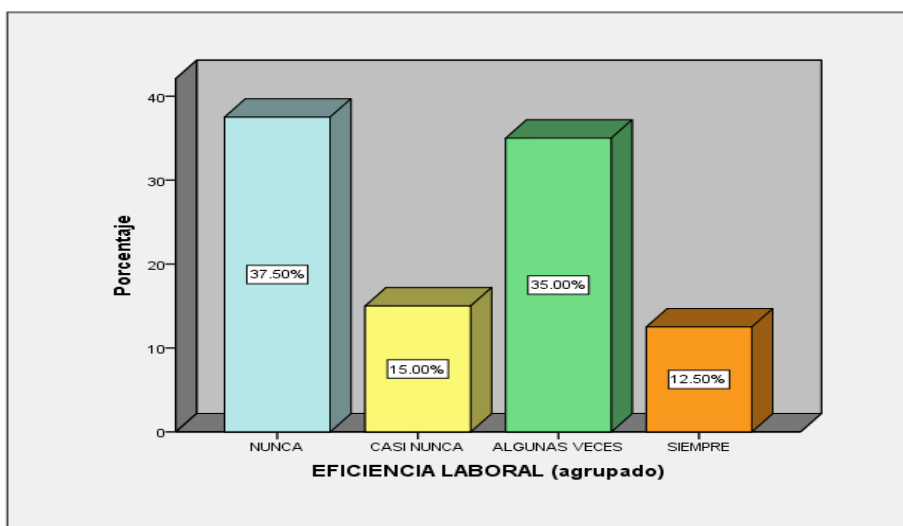
Tabla N°10 Dimensión Eficacia Laboral (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	37.5	37.5	37.5
Casi nunca	6	15.0	15.0	52.5
Válidos Algunas veces	14	35.0	35.0	87.5
Siempre	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 5: Eficiencia Laboral

¿Utilizan un adecuado proceso que facilitan una productividad eficiente?



Fuente: Elaboración propia

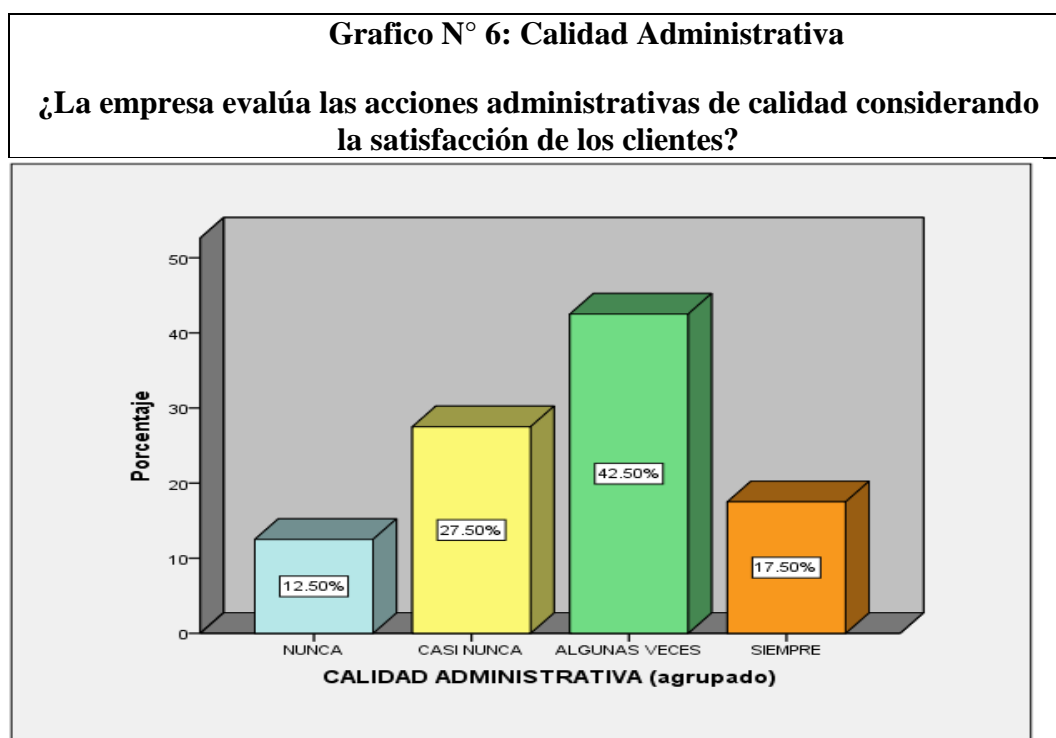
Interpretación:

Según los resultados de la tabla N°10 , de un total de 40 colaboradores el 37.5% de los encuestados, es decir 15 de total de la muestra respondieron que nunca utilizan un adecuado proceso que facilitan una productividad eficiente, así también 14 de los encuestados que representan 35% de la muestra respondieron alguna vez, mientras que 6 de los encuestados que representan el 15% de la muestra respondieron casi nunca, y 12.5% de los encuestados respondieron siempre con la dimensión estudiada en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018.

Tabla N°11 Dimensión Calidad Administrativa (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12.5	12.5	12.5
Casi nunca	11	27.5	27.5	40.0
Válidos Algunas veces	17	42.5	42.5	82.5
Siempre	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados de la tabla N°11 , de un total de 40 colaboradores el 42.5% de los encuestados, es decir 17 de total de la muestra respondieron que algunas veces

la empresa evalúa las acciones administrativas de calidad considerando la satisfacción de los clientes, así también 11 de los encuestados que representan el 27.5% de la muestra respondieron casi nunca, mientras que 7 de los encuestados que representan al 17.5 de la muestra respondieron siempre, y 12.5% de los encuestados respondieron nunca con la dimensión estudiada en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018.

3.2. Prueba de Normalidad

Según Bernal (2010) “El análisis de regresión y correlación es un método estadístico usado para calcular la relación entre dos o más variables y su grado de relación” (p. 216).

El cálculo se realizó con la finalidad de determinar si tiene o no, una distribución normal; además se determinó la hipótesis, de la siguiente manera:

Planteamiento de hipótesis de normalidad. Ho: La distribución es normal.

Ha: La distribución no es normal.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)
- Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0 $p > \alpha$: se acepta H_0
- Cálculo de la significancia: $p = Si$

Tabla N°12 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Productividad laboral (agrupado)	.227	40	.000	.857	40	.000
Desempeño (agrupado)	.212	40	.000	.880	40	.001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°12 se observa que para contrastar la hipótesis de normalidad se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk porque la muestra utilizada es menor a 50, el resultado nos muestra que $p = sig = .000$ por lo tanto el valor p es menor al valor de significancia 0.05, aceptamos la hipótesis alterna. La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

3.3. Contraste de hipótesis

Para la realización de la prueba de hipótesis se ratificó que los datos de las variables y dimensiones no tienen una distribución normal, por ello se aplicó las pruebas no paramétricas, bajo el análisis de Rho Spearman.

Nivel de significancia:

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0,05$

Valor significativo

Sig.= p

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H_0

$p > \alpha$: Se acepta H_0

Hipótesis General:

HG.- La productividad laboral se relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

H₀. La productividad laboral no se relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

H_a. La productividad laboral si se relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N° 13 Correlación de productividad laboral y el desempeño

		Productividad		
			Laboral (agrupado)	Desempeño (agrupado)
Rho de	Productividad	Coefficiente de correlación	1.000	.810**
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	.	.000
	(agrupado)	N	40	40
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.810**	1.000
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa en la tabla 13 se observa que la significancia encontrada es de 0,000 (Sig. E=0,000) la cual es menor a la significación de investigación 0.05 (Sig. T=0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre la productividad laboral y el desempeño en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de .810 presentando una correlación positiva alta según los rangos presentados en la tabla 14.

Tabla N° 14 Coeficiente de correlación por Rangos de Spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja

0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Hipótesis específica 1:

HG.- La actitud y compromiso se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Ho.- La actitud y compromiso no se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

.Ha.- La actitud y compromiso si se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza Ho

$p > \alpha$: se acepta Ho

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N° 15 Correlación de actitud, compromiso y desempeño

		ACTITUD Y COMPROMIS		
		O (agrupado)		Desempeño (agrupado)
Rho de	ACTITUD Y	Coefficiente de correlación	1.000	.627**
Spearman	COMPROMIS	Sig. (bilateral)	.	.000
	O (agrupado)	N	40	40
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.627**	1.000
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa en la tabla 15 se observa que la significancia encontrada es de 0,000 (Sig. E=0,000) la cual es menor a la significación de investigación 0.05 (Sig. T=0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre la actitud y compromiso y el desempeño en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de .627 presentando una correlación positiva moderado según los rangos presentados en la tabla 14.

Hipótesis específica 2:

HG.- El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Ho.- El trabajo en equipo no se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Ha.- El trabajo en equipo si se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Significancia y decisión

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Regla de decisión

a) $p < \alpha$: se rechaza H_0

b) $p > \alpha$: se acepta H_0 Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N°16 Correlación trabajo en equipo y desempeño

			TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)	Desempeño (agrupado)
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.801**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Desempeño (agrupado)	Coeficiente de correlación	.801**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa en la tabla 16 se observa la significancia encontrada es de 0,000 (Sig. E=0,000) la cual es menor a la significación de investigación 0.05 (Sig. T=0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de .801 presentando una correlación positiva alta según los rangos presentados en la tabla 14.

Hipótesis específica 3

HG.- La evaluación de desempeño se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Ho.- La evaluación de desempeño no se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

Ha.- La evaluación de desempeño si se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

.Significancia y decisión

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

.Regla de decisión:

a) $p < \alpha$: se rechaza Ho

b) $p > \alpha$: se acepta Ho Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N°17: Correlación de evaluación de desempeño y desempeño

		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (agrupado)		
		Desempeño (agrupado)		
Rho de Spearman	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.837**
	Desempeño (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.837**	1.000
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa en la tabla 17 que el valor de se observa que la significancia encontrada es de 0,000 (Sig. E=0,000) la cual es menor a la significación de investigación 0.05 (Sig.

T=0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre la evaluación desempeño y el desempeño en la empresa Pesquera Exalmar S.AA, Callao, 2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de .837 presentando una correlación positiva alta según los rangos presentados en la tabla 14.

IV. DISCUSIÓN

La investigación confirma la hipótesis planteada de conformidad a los resultados encontrados, Así mismo se han respondido a los objetivos, por lo que se presenta la discusión; a continuación.

DISCUSIÓN POR OBJETIVOS

La investigación ha verificado la hipótesis cuyos resultados ratifican que la variable productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. También ha respondido a los objetivos generales y específicos lo último refuerza el trabajo. Se tiene como objetivo general: “Determinar cómo se relaciona la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018; como objetivo específico uno es: determinar cómo se relaciona actitud y compromiso con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018; como objetivo específico dos: es determinar cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018; como objetivo tres: es determinar cómo se relaciona la evaluación de desempeño con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva excelente, se observa que la significancia encontrada es de 0,000 (Sig. E=0,000) la cual es menor a la significación de investigación 0.05 (Sig. T=0.05), ($0.00 < 0.05$, con un nivel de aceptación = al 95%, $Z=1.96$), para la contrastación de hipótesis general se tiene como resultado del método RH de Pearson muestra 0.951, que de acuerdo a los niveles de correlación de la tabla N° 12 existe una correlación positiva alta, con una población de 40 colaboradores. Por lo tanto podemos decir que existe correlación entre la variable Productividad laboral y la variable desempeño.

El resultado de la investigación tiene relación con lo propuesto en la revista cuatrimestral enero abril 2018, Año 24, N° 68 – ISSN 2448-4733 de Pozo Pérez Alejandra (2018) Revista de la Universidad Juárez autónoma de tabasco España en los artículos relacionados Hitos de ciencias económico Administrativo titulado “relación de

productividad, motivación y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de seguros y su líder” quien propuso como objetivo general identificar el grado de productividad, motivación que tienen los empleados y de qué manera influye la percepción que se tienen de su líder”. Para lograr la productividad las organizaciones deben propiciar el ambiente motivador, y participativo con un personal altamente motivado e identificado con la organización considerando sus necesidades como capital humano, para alcanzar índices de productividad y eficacia para lograr el desempeño de los colaboradores en el procesamiento industrial del sector pesquero. Ambos objetivos se han discutido teniendo en cuenta los resultados de la investigación por lo que se ratifican. También los objetivos específicos se relacionan directamente con la investigación por lo que proporcionan un refuerzo a la indagación.

DISCUSIÓN POR HIPÓTESIS

La investigación tiene como hipótesis general: Existe relación la productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao,2018; como hipótesis específica uno: La actitud y compromiso se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao,2018, hipótesis específica dos: El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao,2018; como hipótesis específica tres : El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao,2018.

Los resultados de la investigación se han ratificado porque se discutieron contra los resultados del trabajo y muestran su utilidad en la resolución de la situación problemática y para el estudio, porque ratifica la relación de la productividad, y la satisfacción laboral de los empleados. Así mismo es coherente con la hipótesis de la investigación realizada por Pozo Pérez Alejandra (2018) que plantea propositivamente la relación de la productividad, motivación y la satisfacción laboral con la motivación por parte del líder que puede estimular para lograr la identificación y servicio eficiente de los empleados hacia la empresa, para satisfacer requerimientos de la variedad de productos que ofrece para los clientes, cuyo logro de metas, objetivos y resultados permiten el desarrollo de la empresa. Estos resultados ratifican la hipótesis de la investigación siendo conforme a los resultados.

DISCUSIÓN POR TEORÍA

La investigación tiene como base teórica principal a Robbins y Judge (2013, p. 28) consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente. A diferencia de Robbins que plantea que la productividad requiere de la eficacia y eficiencia, Judge menciona que el desempeño laboral es producido por la eficiencia y eficacia.

La Teoría de la investigación se acepta porque es coherente con la realidad de la empresa y los resultados de la investigación, porque corroboran en la utilidad de los constructos que servirá para la empresa; la cual se admite la similitud planteada por Pozo Pérez Alejandra (2018) que refiere Robbins (2004) quien señala “Los empleados satisfechos se inclinan más a hablar positivamente de la organización, ayudan a los demás y superar las expectativas normales de su puesto. Asimismo son más proclives a esforzarse más allá de su deber, pues quieren pagar sus experiencias positivas”,

Así mismo es similar la teoría de (Vaquero, 1998) quien indica “la actitud que tome cada empleado es importante. Sentirse bien con uno mismo y con el trabajo que se desempeña, es una de las mayores satisfactores de la vida y nadie lo puede hacer por nosotros; sin embargo, es mucho más fácil realizarla si se cuenta con la disposición y el ambiente adecuado”, por lo tanto, “las actitudes individuales y grupales son muy importantes para definir y crear un ambiente de trabajo y crecimiento sano; ya que puede permitir o bloquear el diálogo, la confianza y las posibilidades de satisfacción que se deriva del trabajo

Los autores reconocen la importancia de la productividad para lograr los resultados organizacionales se debe motivar a los empleados para lograr la productividad puesto que un empleado que logra mayor productividad, por desarrolla con eficiencia su labor diaria, y lograra la satisfacción para ello se puede motivar un buen desempeño laboral. Ambas teorías se aceptan porque son similares y permitieron el desarrollo de la investigación con resultados.

DISCUSIÓN POR MÉTODO

Los métodos utilizados en la investigación son: hipotético deductivo, del tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal estos métodos son complementarios con el estudio realizado por Pozo Pérez Alejandra (2018) publicación cuatrimestral enero abril 2018, Año 24, N° 68 – ISSN 2448-4733, Revista de la Universidad Juárez autónoma de tabasco España en los artículos relacionados “Hitos de ciencias económico Administrativo” con el título “relación de productividad, motivación y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de seguros y su líder”. El estudio fue cualitativo y se realizó con la participación de los empleados de cada departamento quien recalca que la empresa al implementar reconocimientos a los empleados que cumplen los objetivos trazados, desplacen mayor esfuerzo, aplica comunicación asertiva se desempeñaran eficientemente en la labor diaria y lograran la productividad.

DISCUSIÓN POR CONCLUSIÓN

La investigación ha determinado como conclusión que existe relación entre la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa por es el uso eficiente de los recursos en la producción de bienes y servicio. Evaluando la situación problemática se formula un plan de acción para mejorar las deficiencias encontradas en la motivación de la productividad y desempeño. Guardando relación con la conclusión de Pozo Pérez Alejandra (2018), para que las organizaciones puedan lograr un grado de eficiencia es necesario trabajar en un ambiente sumamente motivador, participativo con un personal altamente motivado e identificado con la organización. Es por ello que el empleado debe ser considerado como un capital dentro de la empresa; los directores deben tener en cuenta la complejidad del ser humano para alcanzar índices de eficacia y productividad.

V. CONCLUSIONES

Posteriormente de la evaluación de los resultados obtenidos, y de acuerdo a los objetivos planteados, la correlación de la hipótesis alcanzamos las siguientes conclusiones.

Como primera conclusión se ha determinado que existe relación entre la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa por el uso eficiente de los recursos en la producción de bienes y servicio, ya que la producción de recursos, pueda ser evaluada y así poder tomar nuevas soluciones, con un plan de acción para el personal para generar un buen desempeño laboral, y lograr competitividad para satisfacer necesidades de los clientes logrando objetivos, metas y resultados finales.

Como segunda conclusión se ha determinado que existe relación entre la actitud y compromiso con el desempeño de los colaboradores de los procesos realizados en cada área, por ende hubo Satisfacción Laboral.

En la tercera conclusión se ha determinado que existe relación entre la actitud y compromiso en equipo con el desempeño de los colaboradores en la empresa, donde podemos obtener información relevante para mejoras en la empresa.

En la cuarta conclusión se ha determinado que existe relación entre la evaluación de desempeño con el desempeño de los colaboradores en la empresa donde así la productividad acrecienta en la realización de procesos de cada área.

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo como base los resultados conseguidos por la investigación, podemos manifestar las siguientes sugerencias:

Se recomienda mejorar la productividad laboral mediante un desempeño eficiente en los colaboradores para lograr competitividad y satisfacer a los clientes y así lograr los objetivos y resultado final.

Se recomienda motivar constantemente a los colaboradores con la finalidad de poder optimizar la productividad y con ello obtener resultados efectivos, llegando a superar los objetivos estratégicos de la empresa.

Se recomienda fortalecer el trabajo en equipo para desarrollar un mejor desempeño en la organización, aplicando Criterios de Éxito y Compañerismo para un buen servicio al cliente para lograr metas trazadas.

Se recomienda evaluar el desempeño de los colaboradores para lograr calidad de trabajo y beneficios en la empresa.

MATRIZ DE CONSISTENCIA
Proyecto de Investigación Descriptiva – Correlacional

Título: Productividad Laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A, Callao, 2018

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo se relaciona la productividad laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.</p>	<p>Hipótesis General La productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao.</p>	<p>VARIABLE 1 Productividad laboral</p> <p>Dimensiones: Eficacia Eficiencia laboral Calidad Administrativa</p>	<p>Tipo de investigación Aplicativo</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo- correlacional</p> <p>Diseño de investigación Diseño no experimental con corte transversal</p> <p>Población Representada por colaboradores de la empresa pesquera Exalmar, los cuales se constituyen 40 colaboradores.</p> <p>Muestra La muestra de la investigación está representada por 40 colaboradores.</p>
<p>¿Cómo se relaciona la actitud y compromiso con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar cómo se relaciona actitud y compromiso con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la evaluación de desempeño con el desempeño de los colaboradores en la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao, 2018.</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>La actitud y compromiso se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao 2018.</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao 2018.</p> <p>La evaluación de desempeño se relaciona con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A. Callao 2018.</p>	<p>VARIABLE 2 Desempeño</p> <p>Dimensiones: Actitud y compromiso Trabajo en equipo Evaluación de desempeño</p>	<p>Técnica - Encuesta</p> <p>Instrumentos - Guía de observación. - Guía de encuesta.</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- MEJÍA, Y. *Evaluación de desempeño con enfoque en las competencias laborales [en línea].* Quetzaltenango: 2012. [Consulta: 22 abril 2015]. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Aarons GA, Sawitzk AC. *Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research.*
- Alfaro, F. & Alfaro, M. (2000). *Diagnósticos de Productividad por Multimomentos (3ra edición ed.)* España, Productiva.
- Chiavenato, I (2009). *Desempeño Laboral 2da ed.* México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano.* Bogotá: McGraw- Hill (2002).
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos.* Editorial Mac Graw Hill. México.
- Drucker, P. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices.*
- Hernández, C Y Fernández, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw-Hill. 6^{ta} edición.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Andalia, R. C. (2009). *Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral.* *Acimed*, 20(4), 67-75. Retrieved from.
- Palma Carrillo, Sonia. (2002). *Tesis: "Motivación y clima organizacional en trabajadores de entidades universitarias"*.

- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: teoría y práctica*. (7ª. Ed.). México: Editorial Prentice-Hall.
- Sandoval Caraveo, María del Carmen. (2009) *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional* *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.
- García, A. y Edel, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. 1. Veracruz; México.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. 1ª ed. Barcelona; España.
- Carlos O. Figueroa Pérez. (2014). *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción Laboral en organizaciones estresantes: El caso de la policía de puerto rico*. Obtenido de: http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios-Doctorales/Tesis_Doctorales/2014/CFigueroa.pdf
- Peter, F Drucker (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la formación del especialista* (13ª. Ed.) España: Editorial LEX NOVA.
- Hernández, R; FERNÁNDEZ, C Y BAPTISTA, P. *Metodología de la Investigación*. 4ta ed. México: McGraw-Hill, (2006)
- Mejía, Y. *Evaluación de desempeño con enfoque en las competencias laborales [en línea]*. Quetzaltenango: 2012. [Consulta: 22 abril 2015]. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad (tesis de maestría)* Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723>.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Lagos, E. (2014). La motivación en la productividad laboral. Voz Zootécnica, 4, pp. 25 – 30.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Jone, G. y Geoge, J. (2010). Administración contemporánea. México D.F: McGraw-Hill.

Bernal, C. Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación (2010)

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer: “**La productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A, Callao 2018**”.

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:


1 = Nunca 2 = Muy pocas veces 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre
5 = Siempre

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
Variable Productividad laboral						
Dimensión Eficacia						
01	La productividad industrial alcanza metas diseñadas en la empresa.					
02	El ambiente laboral de la empresa ayuda a desarrollar actividades con eficacia.					
03	Las acciones para lograr metas se hicieron con eficacia.					
04	Los costos de producción se han reducido por los procesos ejecutados con eficacia					
05	Se han logrado los objetivos trazados con eficacia.					
06	La eficacia se relaciona con la actitud y el compromiso de los colaboradores en la empresa.					

Dimensión Eficiencia laboral						
07	Los colaboradores realizan sus actividades con eficiencia.					
08	Se incrementaron las metas productivas por acciones con eficiencia.					
09	Se han mejorado la producción pesquera por la eficiencia en los procesos industriales					
10	Los procesos que utilizan en su empresa facilitan la productividad con eficiencia					
11	La productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores en la empresa.					
12	La eficiencia y el trabajo en equipo se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa					
Dimensión calidad administrativa						
13	La calidad administrativa y evaluación se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa					
14	En la empresa donde labora brinda un servicio de calidad a los clientes.					
15	Los clientes se encuentran fidelizados por la calidad de servicio en la empresa					
16	Las acciones administrativas de calidad efectuadas ayudan en la satisfacción de los clientes					
17	Las necesidades de los clientes se resuelven con la calidad de servicio administrativo en la empresa.					
18	La calidad administrativa ayuda el afianzamiento de los clientes.					
Variable desempeño		1	2	3	4	5
Dimensión Actitud y compromiso						
19	Los trabajadores desarrollan sus labores en equipo con actitud colaborativa.					
20	Se siente satisfecho en la labor que desempeña en la empresa					
21	Están comprometidos los colaboradores para alcanzar las metas trazadas					
22	Los colaboradores están obligados a cumplir tareas productivas en la organización.					
23	Se han innovado los procesos de producción de acuerdo a los compromisos de la gerencia					
24	La actitud valorativa del desempeño laboral promovida por la empresa.					

Dimensión trabajo en equipo						
25	Los trabajadores cumplen su labor asignado en equipo					
26	Los colaboradores despliegan sus conocimientos para resolver problemas administrativos en equipo					
27	La organización mantiene equipos de trabajo permanente para dar respuesta al mercado					
28	Los trabajadores forman equipos en campañas de producción del sector pesquero industrial					
29	El capital humano de la empresa cumple con las metas establecidas					
Dimensión evaluación de desempeño						
30	La producción industrial de la empresa se evalúa periódicamente.					
31	El desempeño de los trabajadores se evalúa por indicadores de cumplimiento					
32	Se evalúan los procesos productivos para corregir errores en las diferentes áreas.					
33	Los equipos de trabajo son evaluados por su desempeño laboral.					
34	Las estrategias de trabajo se evalúan para incrementar la producción en la empresa.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la Empresa Pesquera Exalmar S.A., Callao 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Quezada Huamani Shirley Jhoselyn							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. COSTA CASANO PEDRO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Productividad Laboral	Eficacia	Resultado	1. La productividad industrial alcanza metas diseñadas en la empresa.	Likert 1=Nunca . 2=Muy pocas veces . 3=Algunas veces 4=Casi siempre. 5=Siempre	/		
		Satisfacción	2. El ambiente laboral de la empresa ayuda a desarrollar actividades con eficacia.		/		
		Producto	3. Las acciones para lograr metas se hicieron con eficacia.		/		
			4. Los costos de producción se han reducido por los procesos ejecutados con eficacia		/		
			5. Se han logrado los objetivos trazados con eficacia.		/		
			6. La eficacia se relaciona con la actitud y el compromiso de los colaboradores en la empresa.		/		
	Eficiencia Laboral	Recursos	7. Los colaboradores realizan sus actividades con eficiencia.		/		
			8. Se incrementaron las metas productivas por acciones con eficiencia		/		
		Optimización	9. Se han mejorado la producción pesquera por la eficiencia en los procesos industriales		/		
			10. Los procesos que utilizan en su empresa facilitan la productividad con eficiencia		/		
			11. La productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores en la empresa.		/		
			12. La eficiencia y el trabajo en equipo se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa		/		
			13. La calidad administrativa y evaluación se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa		/		
			14. En la empresa donde labora brinda un servicio de calidad a los clientes.		/		
Calidad Administrativa	Proceso	15. Los clientes se encuentran fidelizados por la calidad de servicio en la empresa.	/				
		16. Las acciones administrativas de calidad efectuadas ayudan en la satisfacción de los clientes.	/				
	Servicios	17. Las necesidades de los clientes se resuelven con la calidad de servicio administrativo en la empresa.	/				
		18. La calidad administrativa ayuda el afianzamiento de los clientes.	/				
		19. Los trabajadores desarrollan sus labores en equipo con actitud colaborativa.	/				
		20. Se siente satisfecho en la labor que desempeña en la empresa.	/				
		21. Están comprometidos los colaboradores para alcanzar las metas trazadas.	/				
		22. Los colaboradores están obligados a cumplir tareas productivas en la organización.	/				
Desempeño	Actitud y Compromiso	Efectividad	23. Se han innovado los procesos de producción de acuerdo a los compromisos de la gerencia	/			
		Satisfacción Laboral	24. La actitud valorativa del desempeño laboral promovida por la empresa.	/			
		Compromiso Organizacional	25. Los trabajadores cumplen su labor asignado en equipo	/			
		Desarrollo en equipo de trabajo	26. Los colaboradores despliegan sus conocimientos para resolver problemas administrativos en equipo	/			
	Trabajo en equipo	Criterios de éxito	27. La organización mantiene equipos de trabajo permanente para dar respuesta al mercado	/			
		Compañerismo y ayuda	28. Los trabajadores forman equipos en campañas de producción del sector pesquero industrial	/			
		Metas Logradas	29. El capital humano de la empresa cumple con las metas establecidas	/			
	Evaluación de desempeño	Calidad de Trabajo	30. La producción industrial de la empresa se evalúa periódicamente	/			
		Beneficio	31. El desempeño de los trabajadores se evalúa por indicadores de cumplimiento	/			
			32. Se evalúan los procesos productivos para corregir errores en las diferentes áreas.	/			
33. Los equipos de trabajo son evaluados por su desempeño laboral.			/				
Firma del Experto: 			Fecha: 26-06-18				
34. Las estrategias de trabajo se evalúan para incrementar la producción en la empresa.							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la Empresa Pesquera Exalmar S.A., Callao 2018"

Apellidos y nombres del investigador: Quezada Huamani Shirley Jhoselyn

Apellidos y nombres del experto: Arce Alvarez, Edwin

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Productividad Laboral	Eficacia	Resultado	1. La productividad industrial alcanza metas diseñadas en la empresa.	Likert	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacción	2. El ambiente laboral de la empresa ayuda a desarrollar actividades con eficacia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Las acciones para lograr metas se hicieron con eficacia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Producto	4. Los costos de producción se han reducido por los procesos ejecutados con eficacia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Se han logrado los objetivos trazados con eficacia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. La eficacia se relaciona con la actitud y el compromiso de los colaboradores en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	7. Los colaboradores realizan sus actividades con eficiencia.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Eficiencia Laboral	Recursos	8. Se incrementaron las metas productivas por acciones con eficiencia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. Se han mejorado la producción pesquera por la eficiencia en los procesos industriales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Optimización	10. Los procesos que utilizan en su empresa facilitan la productividad con eficiencia .		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. La productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. La eficiencia y el trabajo en equipo se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13. La calidad administrativa y evaluación se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Calidad Administrativa	Proceso	14. En la empresa donde labora brinda un servicio de calidad a los clientes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Servicios	15. Los clientes se encuentran fidelizados por la calidad de servicio en la empresa .		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. Las acciones administrativas de calidad efectuadas ayudan en la satisfacción de los clientes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cliente	17. Las necesidades de los clientes se resuelven con la calidad de servicio administrativo en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. La calidad administrativa ayuda el afianzamiento de los clientes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Desempeño		Actitud y Compromiso	Efectividad	19. Los trabajadores desarrollan sus labores en equipo con actitud colaborativa.	1=Nunca , 2=Muy pocas veces , 3=Algunas veces , 4=Casi siempre, 5=Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Satisfacción Laboral		20. Se siente satisfecho en la labor que desempeña en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			21. Están comprometidos los colaboradores para alcanzar las metas trazadas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso Organizacional		22. Los colaboradores están obligados a cumplir tareas productivas en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			23. Se han innovado los procesos de producción de acuerdo a los compromisos de la gerencia.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	24. La actitud valorativa del desempeño laboral promovida por la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Trabajo en equipo	Desarrollo en equipo de trabajo	25. Los trabajadores cumplen su labor asignado en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Criterios de éxito	26. Los colaboradores despliegan sus conocimientos para resolver problemas administrativos en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			27. La organización mantiene equipos de trabajo permanente para dar respuesta al mercado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compañerismo y ayuda	28. Los trabajadores forman equipos en campañas de producción del sector pesquero industrial.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			29. El capital humano de la empresa cumple con las metas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		30. La producción industrial de la empresa se evalúa periódicamente	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Evaluación de desempeño	Metas Logradas	31.El desempeño de los trabajadores se evalúa por indicadores de cumplimiento	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Calidad de Trabajo	32. Se evalúan los procesos productivos para corregir errores en las diferentes áreas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			33. Los equipos de trabajo son evaluados por su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Beneficio	34. Las estrategias de trabajo se evalúan para incrementar la producción en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			

Firma del Experto:


Edwin Arce Alvarez
Dr. Econ. Reg. CEC 404

Fecha: 22/06/18

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la Empresa Pesquera Exalmar S.A., Callao 2018"					OPINIÓN DEL EXPERTO			
Apellidos y nombres del investigador: Quezada Huamani Shirley Jhoselyn					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES	
Apellidos y nombres del experto: <i>Mgtr. CASHA BARRATE, CARLOS</i>								
ASPECTO POR EVALUAR								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA				
Productividad Laboral	Eficacia	Resultado	1. La productividad industrial alcanza metas diseñadas en la empresa.	Likert 1=Nunca 2=Muy pocas veces 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre				
		Satisfacción	2. El ambiente laboral de la empresa ayuda a desarrollar actividades con eficacia.					
		Producto	3. Las acciones para lograr metas se hicieron con eficacia.					
			4. Los costos de producción se han reducido por los procesos ejecutados con eficacia					
			5. Se han logrado los objetivos trazados con eficacia.					
			6. La eficacia se relaciona con la actitud y el compromiso de los colaboradores en la empresa.					
	Eficiencia Laboral	Recursos	7. Los colaboradores realizan sus actividades con eficiencia.					
		Optimización	8. Se incrementaron las metas productivas por acciones con eficiencia					
			9. Se han mejorado la producción pesquera por la eficiencia en los procesos industriales					
			10. Los procesos que utilizan en su empresa facilitan la productividad con eficiencia					
			11. La productividad laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores en la empresa.					
			12. La eficiencia y el trabajo en equipo se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa					
			13. La calidad administrativa y evaluación se relacionan con el desempeño de los colaboradores de la empresa					
Calidad Administrativa	Proceso	14. En la empresa donde labora brinda un servicio de calidad a los clientes.						
	Servicios	15. Los clientes se encuentran fidelizados por la calidad de servicio en la empresa.						
	Cliente	16. Las acciones administrativas de calidad efectuadas ayudan en la satisfacción de los clientes.						
		17. Las necesidades de los clientes se resuelven con la calidad de servicio administrativo en la empresa.						
Desempeño	Actitud y Compromiso	Efectividad	18. La calidad administrativa ayuda el afianzamiento de los clientes.					
		Satisfacción Laboral	19. Los trabajadores desarrollan sus labores en equipo con actitud colaborativa.					
			20. Se siente satisfecho en la labor que desempeña en la empresa.					
	Trabajo en equipo	Compromiso Organizacional	21. Están comprometidos los colaboradores para alcanzar las metas trazadas.					
		Desarrollo en equipo de trabajo	22. Los colaboradores están obligados a cumplir tareas productivas en la organización.					
			23. Se han innovado los procesos de producción de acuerdo a los compromisos de la gerencia					
			24. La actitud valorativa del desempeño laboral promovida por la empresa.					
	Evaluación de desempeño	Calidad de Trabajo	25. Los trabajadores cumplen su labor asignado en equipo					
			26. Los colaboradores despliegan sus conocimientos para resolver problemas administrativos en equipo					
			27. La organización mantiene equipos de trabajo permanente para dar respuesta al mercado					
		Beneficio	28. Los trabajadores forman equipos en campañas de producción del sector pesquero industrial					
			29. El capital humano de la empresa cumple con las metas establecidas					
			30. La producción industrial de la empresa se evalúa periódicamente					
Firma del Experto:		31. El desempeño de los trabajadores se evalúa por indicadores de cumplimiento						
		32. Se evalúan los procesos productivos para corregir errores en las diferentes áreas.						
		33. Los equipos de trabajo son evaluados por su desempeño laboral.						
		34. Las estrategias de trabajo se evalúan para incrementar la producción en la empresa.						
Fecha: <i>22/05/18</i>								

datos JHOSELYN QUEZADA HUAMANI 28-05-18 MODIF.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
26	P26	Numérico	8	0	26.-¿La product...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0	27.-¿La eficaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numérico	8	0	28.-¿La eficien...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numérico	8	0	29.-¿La calidad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Numérico	8	0	30.-¿En la emp...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Numérico	8	0	31.-¿Los client...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Numérico	8	0	32.-¿Las accio...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Numérico	8	0	33.-¿Las neces...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Numérico	8	0	34.-¿La calidad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Suma	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
36	SumActi	Numérico	8	2	Actitud y Comp...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
37	SumTrab	Numérico	8	2	Trabajo en Equi...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
38	SumEval	Numérico	8	2	Evaluación de ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
39	Var1	Numérico	8	2	PRODUCTMD...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
40	SumEfic	Numérico	8	2	Eficacia	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
41	SumElab	Numérico	8	2	Eficiencia Laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
42	SumCali	Numérico	8	2	Calidad Admini...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
43	Var2	Numérico	8	2	DESEMPEÑO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
44	ACTI	Numérico	8	2	ACTITUD Y CO...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
45	TRAB	Numérico	8	2	TRABAJO EN ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
46	EVAL	Numérico	8	2	EVALUACIÓN ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
47	varinde	Numérico	8	2	productividad la...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
48	EFIC	Numérico	8	2	EFICACIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
49	ELAB	Numérico	8	2	EFICIENCIA LA...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
50	CALI	Numérico	8	2	CALIDAD ADML	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo

datos JHOSELYN QUEZADA HUAMANI 28-05-18 MODIF.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	1.-¿Los trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	2.-¿Se siente s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	3.-¿Están com...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	4.-¿Los colabor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	5.-¿Se han inn...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	6.-¿La actitud v...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	7.-¿Los trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	8.-¿Los colabor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	9.-¿La organiza...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	10.-¿Los trabaj...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	11.-¿El capital ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	12.-¿La produc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	13.-¿El desem...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	14.-¿Se evalúa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	15.-¿Los equip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	16.-¿Las estrat...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	17.-¿La product...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	18.-¿El ambien...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	19.-¿Las accio...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	20.-¿Los costo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	21.-¿Se han lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	22.-¿Los colab...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	23.-¿Se increm...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	24.-¿Se han m...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	25.-¿Los proce...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo

datos JHOSELYN QUEZADA HUAMANI 28-05-18 MODIF.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	ELAB	Numérico	8	2	EFICIENCIA LA...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
50	CALI	Numérico	8	2	CALIDAD ADMI...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
51	vardepe	Numérico	8	2	desempeño	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
52	AGRUPACTI	Numérico	5	0	ACTITUD Y CO...	{1, NUNCA}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
53	AGRUPTRAB	Numérico	5	0	TRABAJO EN ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
54	AGRUPEVAL	Numérico	5	0	EVALUACIÓN ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
55	AGRUPVA...	Numérico	5	0	productividad la...	{1, NUNCA}...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
56	AGRUPEFIC	Numérico	5	0	EFICACIA (agr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
57	AGRUPELAB	Numérico	5	0	EFICIENCIA LA...	{1, NUNCA}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
58	AGRUPCALI	Numérico	5	0	CALIDAD ADMI...	{1, NUNCA}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
59	AGRUPVA...	Numérico	5	0	desempeño (ag...	{1, NUNCA}...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la Empresa Pesquera Exalmar S.A, Callao, 2018".

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

QUEZADA HUAMANI, SHIRLEY JHOSELYN

ASESOR

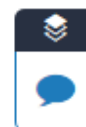
Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTION DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

24 %



Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
3	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	1 %	>
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
6	revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR S.A, CALLAO,
2018”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

QUEZADA HUAMANI, SHIRLEY JHOSELYN

ASESOR

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES



LIMA - PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 75 de 76
--	--	---

Yo, EDWIN ARCE ALVAREZ, docente de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo Lima Norte (Precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada "PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR S.A, CALLAO, 2018" del (de la) estudiante Shirley Jhoselyn Quezada Huamani, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 06 de Julio del 2018.



Dr. Edwin Arce Alvarez
DNI N° 23833025

Elaboró:	Dirección de Investigación	Revisó:	Responsable de SGC:	Aprobó:	Vicerrectorado de Investigación:
-----------------	-----------------------------------	----------------	----------------------------	----------------	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la Empresa Pesquera Exaltmar S.A., Callao, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

QUEZADA HUAMANI, SHIRLEY JOSELYN

ASESOR

Dr. ARCE ALVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias X

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	1 %
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

24

24 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Shirley Jhoselyn Quezada Huamaní, identificado con DNI N° 70143820, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR,S.A,CALLAO,2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



[Handwritten Signature]

FIRMA

DNI: 70143820

FECHA:12 de Febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 74 de 76
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Shirley Jhoselyn Quezada Huamani, cuyo título es: "PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR S.A, CALLAO, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) DIECISIETE(letras).

Lugar y fecha, 06 de Julio del 2018.


.....
Dr. Víctor Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Pedro Castilla Castillo
SECRETARIO


.....
Dr. Edwin Arce Alvarez
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Srta. QUEZADA HUAMANÍ SHIRLEY JHOSELYN

Trabajo de Investigación titulado:

“PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PESQUERA EXALMAR S.A, CALLAO, 2018”

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 06/07/2018

NOTA O MENCIÓN : 17



Lima, ... 12./02../19

IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración