



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Indicadores de productividad y eficacia organizacional en la
Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Calcina Valdivia, Rolando (ORCID: [0000-0002-0991-7638](https://orcid.org/0000-0002-0991-7638))

ASESOR:

Mgr. Díaz Torres, William Ricardo (ORCID: [0000-0003-2204-6635](https://orcid.org/0000-0003-2204-6635))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico inmensamente esta tesis a mi DIOS de los cielos que me dio la vida y por ser mi guiador en esta fase de mi formación profesional.

A mis adorados PADRES por el apoyo que me brindaron con su amor, paciencia y su esfuerzo incentivándome a ser una persona que logre mis metas de ser un gran profesional.

Con todo apego a mi FAMILIA por quienes fueron mi gran causa de aspiración para seguir adelante y con consejos valiosos para mi desarrollo personal.

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a mi padre celestial que me dió la bendición de tener la vida.

Un profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por esta oportunidad que nos da de obtener nuestro título profesional, de igual manera quiero expresar mi agradecimiento a nuestro asesor Mgtr. Díaz Torres, William Ricardo quien con su paciencia y enseñanza fortalecieron mis capacidades y exitosamente concluyo este trabajo.

Agradecerle a la Cooperativa Agro Industrial Ltda. Cabana y a la alta dirección por la confianza hacia mi persona brindándome toda información requerida para alcanzar la progresión en este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tabla	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación	16
3.1.2. Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.2.1. Variable 1: Indicador de Productividad	16
3.2.2. Variable 2: eficacia organizacional.....	17
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	20
3.3.1. Población	20
3.3.2. Muestra.....	20
3.3.3. Muestreo.....	21
3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	21
3.4.1. Técnicas	21
3.4.2. Instrumentos	21
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21

3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	44

Índice de tabla

Tabla 1 Regla de interpretación del coeficiente de correlación.....	27
Tabla 2 Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y Eficacia Organizacional en la Dimensión Sistemática	27
Tabla 3 Determinar la Relación que Existe Entre el Indicador de Productividad y Eficacia Organizacional en la Dimensión Económica	28
Tabla 4 Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y Eficacia Organizacional en la Dimensión Psicosocial	29
Tabla 5 Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y la Eficacia Organizacional en la Dimensión Ecológica.....	29
Tabla 6 Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y la Eficacia Organizacional en la Dimensión Política	30
Tabla 7 Contrastar hipótesis de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional	31

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de Productividad de la Muestra en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022.....	23
Figura 2 Niveles de Productividad Según los Indicadores en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022	24
Figura 3 Niveles de Productividad Según las Dimensiones en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022	24
Figura 4 Niveles de Eficacia Organizacional de la Muestra en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022	25
Figura 5 Niveles de Eficacia Organizacional según los Indicadores en la Muestra en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022	26
Figura 6 Niveles de Eficacia Organizacional Según las Dimensiones en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022.....	26

Resumen

En esta investigación que tiene como título "Indicadores de productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022" con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022 con un diseño de investigación no experimental – correlacional, el tipo de investigación fue de tipo aplicada, con una población de 35 trabajadores, por ende se le empleó un cuestionario.

En conclusión, con los resultados obtenidos se puede decir que existe relación entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022. Fueron calificadas con un nivel "Bueno" la cual esto indica que el 79.3 % de los datos están relacionados. Con un error de 0.01; siendo menor a 0.05. Se puede decir que la confiabilidad es del 99 %.

Palabras clave: indicadores de productividad, eficacia organizacional, Relación.

Abstract

In this research entitled "Indicator of productivity and organizational effectiveness in the agroindustry cooperative Cabana Ltda. 2022" with the objective of determining the relationship that exists between the indicator of productivity and organizational effectiveness in the agroindustry cooperative Cabana Ltda. 2022 with a non-experimental research design - correlational, type of research is applied, the population was 35 workers, therefore a questionnaire was applied.

In conclusion, with the results obtained, it can be said that there is a relationship between the productivity indicator and organizational effectiveness in the agro-industrial cooperative Cabana Ltda. 2022. They were qualified with a "Good" level, this indicates that 79.3% of the data are related. With an error of 0.01; being less than 0.05. We can say that the reliability is 99%.

Keywords: productivity indicators, organizational effectiveness, Relationship..

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática a nivel internacional, en los últimos años en América latina y en los países de desarrollo, en cuanto a la calidad del empleado a deslumbrado en aumento la atención de los responsables de los países desarrollados en función a la política, así mismo ha incrementado la conciencia de que el crecimiento en la economía mejora las condiciones de empleo (Gonzales y Mendez, 2019). Sin embargo, los encargados en la política han sido informados de que es imposible aumentar la eficacia y fuerza laboral de la productividad, desarrolla una medida de calidad en sus competencias laborales.

Según Pérez (2014) en Colombia las empresas de servicios, industrial y comercialización, el indicador de productividad se realiza en su gestión tanto como productivas y administrativas esto indica que las empresas comerciales gestiona su producción y administración en un 33,17% y en empresas productivas un 34,47% lo que muestra que es artesanal y se solicita de cambios estratégicos e innovación tecnológica, en empresas de servicios 45,31% se puede describir que se logró como secuela de un índice de productividad.

Pardo, (2017) señala que en España en 20 organizaciones tuvo una debilidad estructural organizacional, el cual 45% presentaron dificultades de inapropiada departamentalización, y el 30% mostraba descoordinación de actividades, 56% trabajo en equipo desmadejado. Acrecentar los talentos laborales de los empleados de una empresa por donde se toma en cuenta los objetivos eligiendo las personas adecuadas para realizar una labor satisfactoria.

En nuestro mundo actual la globalización está afectando la economía de los países como Latinoamérica, el crecimiento demográfico que ocasiona más problemas sociales, optando con despedidos masivos de personal, en empresas industriales y en mercado informal. Por estos motivos las organizaciones modernas no pretenden fallar a la hora de nombrar a su personal, así acogen la misión humana por rivalidad, buscando fomentar en el personal un nivel de desempeño

que garantice la ejecución de sus actividades con eficiencia, que tiene que ver con la capacidad, habilidades, conocimiento y aptitudes (Perez O. , 2016).

Se ha visto en la actualidad que las corporaciones están atravesando alteraciones recónditas en el entorno que se están produciendo a obligar a estas a modificar habilidades tanto interior como exterior y seguidamente su modalidad de gestionar a su colaborador, por los cuales se vuelven cada vez más rígidos con su personal, las organizaciones por consecuente favorecen la gestión por rivalidad, indagando que sus trabajadores desarrollen en sus comportamientos el alto desempeño que avalen el éxito en el desarrollo de sus actividades. (Gumucio, 2010, p. 129).

El impacto de la tecnología en el conocimiento, es producto de la globalización y los cambios al nuevo orden económico mundial, conlleva a que las organizaciones se diferencien unas de otras por su nivel de competitividad. El empleado está en una lista determinada y es evaluado por competencias y es compensada en este modelo de gestión formada por cada organización. Un empleado puede ser fuerte en el logro, pero débil en aspectos como motivación y poder. Esta gestión se convierte en una herramienta de carácter administrativo y gerencial que permite generar una gestión integral (Castilla y Goes, 2020, p. 84).

A nivel nacional en los últimos años las empresas que han invertido se fortalecieron en su capital humano, que trae consigo el fin de conservar e incrementar el clima laboral obteniendo una mayor productividad. Donde se describe del 100% de las compañías, solo el 75% de estas intenta invertir hasta \$100.000 anualmente en su gestión de empleado. Lo que significa que tiene una financiación per cápita de \$100 al año donde se considera por los especiales como un monto insignificante, en el año 2017 las organizaciones toman en cuenta la inversión en recurso humano como principales iniciativas (Gestion, 2016).

En el Perú esta tendencia no está excluida de los estudios investigativos donde la implementación de las mejoras en las empresas se da principalmente en las empresas privadas. En el interés del sector público es importante aumentar el

desempeño en términos de eficiencia, eficacia y efectividad implementando con sistemas informáticos Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (Invierte.pe), Oficina de Supervisión y Contrataciones con el Estado (OSCE), Sistema de Administración Financiera (SIAF), Ley del Silencio Administrativo, Ley del Servicio Civil - SERVIR (Gilber y Pari, 2017).

Según Huaman, (2018) indicó que las organizaciones del estado en el sector público, el 60% se preocupan en velar el aspecto financiero para un buen funcionamiento administrativo ya sea como interno o externo, donde se efectúa el control interno de una manera no transparente. Se detalla que encontró el control administrativo que se vincula con la eficacia de la organización, avalando eficacia, eficiencia y transparencia de las operaciones; lo que accedió la competencia en los trabajadores que poseen sus metas establecidas cumpliendo con los lineamientos de control también preparados para solucionar todo tipo de problemas.

Según Pedraja, Rodriguez, y Rodriguez, (2009) el conocimiento se caracteriza mediante una nueva economía para generar mayor productividad en las empresas, al integrar métodos e información para solucionar los problemas que aquejan en las organizaciones, el conocimiento es esencial intangible para la competitividad, las medianas y pequeñas empresas representan un 80% que generan medidas al sector de empleos, por lo tanto la gestión de conocimiento impacta sobre la eficacia organizacional, por ende el crecimiento económico es muy importantes para los países en vías al desarrollo.

Según Godínez, (2013) se trata de un no lucros en los últimos treinta años en México donde integran la Organización de la Sociedad Civil (OSC) donde la eficiencia y la eficacia resulta de importante crecimiento en la toma de decisiones, la finalidad de estas compañías de negocios, no es el beneficio sino adquirir metas no económicas, la actividad que realizan fundamentalmente se desarrolla de los servicios por lo que los outputs son de carácter intangible. La eficiencia y eficacia en organismos no lucros son términos que son analizados por académicos tradicionales en el desempeño de los equipos de trabajo.

Según Mayo, (2006) la eficacia organizacional en los términos más comunes del empleador en el ámbito de ciencia son eficaces, que tiene el dominio de originar el efecto esperado en el círculo de ciencias sociales y se precisa como el estado en que un conjunto de sujetos u organización haya conseguido sus objetivos planificados, es habitual presentar la eficacia relacionada con la eficiencia expresando la relación básica de forma en que se logran los objetivos, sin embargo la eficiencia es la capacidad administrativa que revela el criterio económico.

Según Charaja y Mamani, (2013) se ha visto que las personas cuanto más motivadas estén se esfuerzan en alcanzar sus metas, de modo que se sienten satisfechas, entonces se puede decir que la motivación y la satisfacción laboral son fundamentales según la dirección regional de comercio externo y turismo (DIRCETUR-Puno) estaría en circunstancias más propicias de conseguir sus objetivos y lograr que el empleador se sienta satisfecho en la ejecución de sus tareas, con el mejoramiento continuo se podrá ser más competitivos y eficientes en su trabajo.

Según INEI, (2015) las organizaciones en el sector productivo son las más importantes del país permite realizar la medición de los indicadores de desempeño. Los resultados obtenidos dieron a conocer que un 71.8% de las empresas del país son conducidos por el hombre, por ende, que un 28% son conducidos por mujer según la encuesta Nacional de Empresas 2015 revelan esta información que las empresas califican las competencias técnicas de sus empleados en relación a las actividades que requiere la organización.

A nivel local la cooperativa agro industrial cabana practica la agricultura familiar, conformada por 600 familias en el ámbito del distrito de cabana, el 70% son mujeres agricultoras, reconocida a nivel nacional e internacional por su modelo de organización líder de la región Puno y pionera a nivel nacional en la producción de quinua y cañihua orgánica. La realidad problemática que causa en la cooperativa es la falta de compromiso a nivel de empleados y directivos, carencia de trabajo en equipo, falta de empatía de los unos con otros, desmotivación. Baja practica de valores cooperativos. Todo ello conlleva a falta al cumplimiento de metas, sobre

costo de producción lo cual tiene comprometido el desarrollo organizacional y genera consecuencias de manera negativa a través del tiempo involucra a los mismos empleados y directivos también a clientes proveedores, perjudicando la imagen institucional de la cooperativa.

De modo que ante esta situación se plantea el problema general de la investigación ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022?

Teniendo los problemas específicos que son P₁. “¿Cuál es el nivel del indicador de productividad? P₂. “¿Cuál es el nivel de eficacia organizacional? P₃ “¿Qué relación existe entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión sistemática? P₄ “¿Qué relación existe entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión económica?” P₅ “¿Qué relación existe entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión psicosocial? P₆. “¿Qué relación existe entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión ecológica P₇? “¿Qué relación existe entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión política?, P₈: ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de productividad y eficacia organizacional?

Dentro de la justificación se resalta la importancia investigación esta permitirá el acceso a conocer las teorías sobre la eficacia organizacional considerando de gran importancia para las organizaciones y así conseguir mayor rendimiento y competitividad para el éxito, en este sentido, se busca demostrar que los indicadores de productividad de una organización de los trabajadores teniendo cargos en sus respectivas áreas influya en la eficacia obtenida por la entidad. por esto esté presente trabajo servirá como antecedente de investigación para investigaciones futuras.

Se justifica de manera práctica porque permite hacer el alcance del análisis de cómo se relacionan estas variables con la finalidad de afianzar el compromiso del colaborador de la empresa.

Por lo tanto, tenemos el objetivo general que es “Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022.”

Así mismo tenemos los objetivos específicos: (a) “Describir el nivel de productividad”. (b) Describir el nivel de eficacia organizacional”, (c) “Determinar la relación que existe entre indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión sistemática”. (d) Determinar la relación que existe entre indicador productividad y eficacia organizacional en dimensión económica”. (e) Determinar la relación que existe entre indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión psicosocial.”. (f) Determinar la relación que existe entre indicador de productividad y eficacia organizacional en Dimensión ecológico”. (g) Determinar la relación que existe entre indicador de productividad y eficacia organizacional en Dimensión político”. (h) “Contrastar la hipótesis de relación de productividad y eficacia organizacional.”

Se presenta la hipótesis general como (H₀): *“La relación es significativa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022.”*

Así mismo las hipótesis específicas son: (H₁): "El nivel del indicador de productividad es medio", (H₂): " El nivel de eficacia organizacional es media", (H₃): " Existe la relación directa entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión sistemática.", (H₄): " Existe la relación directa entre productividad y eficacia organizacional en dimensión económica", (H₅): "Existe la relación directa entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión psicosocial", (H₆) "Existe la relación directa entre productividad y eficacia organizacional en la Dimensión ecológica", (H₇): "*Existe la relación directa entre productividad y eficacia organizacional en Dimensión política*", (H₈) "*El nivel de relación de indicador de productividad y eficacia organizacional, es media*"

II. MARCO TEÓRICO

Considerando los antecedentes internacionales Zahidul, Thuraya, Wardah, y Safayet, (2020) hizo una investigación sobre los “Factores que afectan la eficacia organizacional: un marco propuesto para el sector público de Brunei”, de la Revista Internacional de Gestión de la Información y las Empresas Asiáticas (IJABIM), Asia 2020; en este estudio la finalidad de su investigación fue sugerir un entorno ideal de eficacia organizacional para la sección pública de Brunei. Esta investigación propone ayudar el conocimiento para tener una relación de factores organizacionales.

El autor mencionado líneas arriba nos permite conocer su objetivo que sugiere un marco ideal de eficacia organizacional proponiendo compartir el conocimiento de los factores. Por eso se beneficia a la indagación en el sentido de que su validación y acreditación nos sirve para replicar en la metodología, marco teórico para efecto de desarrollar el estudio, ya que nuestra variable eficacia organizacional considerando estrategias de motivación está relacionado con la eficacia.

Según Chiang y Martin, (2015), en Talcahuano (Chile), realizaron una investigación cuyo propósito fue medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral del empleado. Se efectuó un análisis no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La indagación se consiguió de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se replicó un temario estandarizado, empleado, anónimo y voluntario. Según los encuestados se localizó que los valores de desempeño laboral se distribuyen en seis escalas, en una evaluación de “desempeño alto”.

Del párrafo mencionado arriba realizaron una investigación de medir sobre el desempeño laboral y cómo es que esto influye en la satisfacción laboral, por lo tanto, para el presente estudio aporta hechos relevantes para describir efectos críticos y hacer inferencias de la variable eficacia organizacional, la misma que tiene sub variables sistemática, económica, psicosocial, ecología y política.

Según Bushiri, (2014) en su tesis titulada “El impacto del clima laboral en el desempeño de los empleados: el caso del instituto de gestión financiera en la región de dar es Salaam”, para obtener el grado de Magíster en Dirección de RR. HH y Tanzania Universidad. El propósito primordial fue de determinar el impacto del entorno de función en el desempeño del personal, señalando que los estudios demuestran los resultados específicos sobre los reales factores que perjudican el desempeño y provocan preocupación en la nivelación de la productividad.

El autor quiso según su investigación evaluar que el desempeño del personal impacta en el área de trabajo, para demostrar los resultados específicos sobre como dañan los factores del desempeño. Sin embargo, en la presente investigación nos contribuye hechos notables para comparar con nuestra variable de eficacia organizacional con sus respectivas dimensiones.

Según Sanchez (2013) hizo una investigación sobre la Influencia de la Calidad de Vida Laboral de Individuos y Organizaciones en Colombia de 2013, en definición acerca de la calidad de vida laboral y su impacto a nivel organizacional, este estudio busca estrategias para la calidad de vida laboral, alinear cada objetivo establecido para la organización con la necesidad de trabajador, la calidad de vida laboral se delimita en función a características específicas como remuneración, oportunidades de desarrollo, estabilidad laboral.

El autor de líneas arriba menciona que realizaron una investigación acerca de la calidad de vida laboral impactando en el nivel organizacional con estrategias que logren alcanzar los objetivos para su organización. Por lo tanto, esta investigación nos aporta hechos relevantes, críticos para efectos de describir y hacer inferencias para medir nuestra variable eficacia organizacional.

Según Ferella,(2014) en su investigación titulada eficacia organizacional y calidad de vida laboral: la calidad y su influencia en el sistema de gestión en Argentina, 2014, menciona que la implementación de los sistemas de gestión de organizaciones tiene un rol central en la reproducción de la sociedad , sin embargo, el objetivo del autor consiste en analizar como la normalización afecta de un

sistema de gestión de la calidad, por lo tanto se elaborará un estudio del caso de cuenta que ha certificado calidad de las normas ISO además se propone abordar los temas importantes como eficacia organizacional y la calidad de vida laboral.

En el párrafo arriba se describe del estudio elaborado sobre la eficacia organizacional y calidad de vida laboral, en el cual se implementó sistemas de gestión con la certificación de las normas ISO. Es así que nos acredita con hechos sobresalientes a los criterios de nuestra variable eficacia organizacional en nuestro proyecto de investigación.

Según Álvarez (2015), en su tesis “Plan estratégico y su relación con la eficiencia y eficacia de la empresa Tropifrutas s.a., Cantón Quevedo, período 2014-2017”. Su objetivo principal fue: determinar la relación entre eficiencia y eficacia Elaborando un plan estratégico en la empresa Tropifrutas S.A., del cantón Quevedo, periodo 2014-2017. Con un estudio que fue de modelo descriptiva – exploratoria e implicada en el cual su muestra fue de 15 asalariados administrativos y 30 destacados de la cartera de usuario en la ciudad de Quevedo el problema de indagación son los asalariados de la oficina central.

El tesista indica en su proyecto estratégico y su correlación con la eficiencia estableciendo y determinando la relación que existe entre eficiencia y eficacia. Por ende, en nuestra investigación esta tesis nos acredita con mucha relevancia los factores con nuestra variable dependiente.

Según Rodríguez, (2014) en su tesis “Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas”, con la finalidad de proponer un modelo que presente los componentes, para lograr el título para doctor en la universidad Granada – Cuba. Con un enfoque cualitativo, con una población de Instituciones de Información con evidente influencia en el desarrollo socio-económico del territorio. Teniendo la muestra se estableció a partir de criterios exclusivos como edad, formación, condición científica y años de experiencia y que se constituye de 11 directivos que accedieron a participar de la entrevista.

El ejecutor de línea arriba elabora su proposición como modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégico en empresas de Cuba sostiene como objetivo un modelo de elemento. Es así que nos garantiza en marco teórico que la variable dependiente tiene una relación notablemente y que avala para los efectos diferenciales de nuestra variable eficacia organizacional.

En los antecedentes nacionales tenemos a Benites y Feria, (2019) en la circunstancia de la investigación se ejecutó en la compañía Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019; La indagación es examinada como no hubo adulteración de la indagación fue de no experimental puesto que las respuestas de los indicadores que se plantean en el cuestionario presentando con el propósito primordial de determinar y establecer la relación que concurre no hubo adulteración de la indagación entre clima laboral y productividad de los trabajadores. Así mismo, es transversal porque la recopilación de datos se ejecutó en una fase durante un establecido momento.

El antecedente anterior nos permite observar de la investigación que existe la relación entre clima laboral y productividad, por lo tanto, beneficia a la indagación en el sentido de que su validación y acreditación nos sirve para replicar en la metodología, marco teórico para efecto de desarrollar el estudio, ya que nuestra variable eficacia organizacional considerando estrategias de motivación está relacionado con la eficacia.

Según Quiroz (2019) en su trabajo de indagación su objetivo primordial fue formular un programa de capacitación por aptitudes trabajadas para acrecentar la eficacia organizacional en el Banco de la Nación, Agencia “B” Ferreñafe, este estudio difunde aportes teóricos los cuales ayudarán como precedentes a otras compañías del sector dado que se escudriña mediante el diseño del programa de capacitación por aptitudes laborales, con un nivel descriptivo teniendo en cuenta la propuesta de un programa ejecutada a una población de 37 colaboradores el aumentar la eficacia, dentro de la investigación se ha considerado como hipótesis.

El autor de párrafo arriba desarrolla en su tesis programas de capacitación por las competencias laborales para mejorar la eficacia organizacional generando aportes teóricos, diseños de programas de capacitación. Por eso en nuestra investigación nos avala en el aspecto de marco teórico para acreditar nuestras variables con normas establecidas.

Según Rodríguez, L., Caldera, A., y Vega, E., (2007) este estudio se desarrolló con la intención de analizar el rendimiento organizacional en la mediana industria en el período Enero-junio 2006 en Venezuela. Este estudio fue descriptivo con diseño campo, con una muestra de 24 compañías a las que se le efectuó un temario de cuestionario que lo denominan POE. Los datos recolectados fueron codificados, organizados eficazmente permitiendo estudiar las variables del nivel de rendimiento. Los resultados adquiridos de eficiencia, eficacia y clima de trabajo en una escala evaluativa de 0 a 100% es, entre poca (30%) y mediana (70%) productividad.

En el antecedente de líneas arriba, su estudio de investigación desarrolla y analiza la productividad organizacional en la mediana industria. Por ende, en el presente proyecto de investigación nos demuestra hechos relevantes para desarrollar los efectos y las variables de nuestra investigación.

Según Florentino, (2017). En su estudio titulado como “La influencia de la toma de decisiones en la eficacia organizacional de una empresa avícola. Los Olivos, año 2017”. Teniendo como diseño no experimental – transversal, el tipo de la investigación es ejecutada y su nivel es Descriptivo, Explicativo - Causal. La población fue de 40 empleados se comprobó que existe influencia entre las variables Toma de decisiones y Eficacia Organizacional con la significancia encontrada.

Del autor anterior describe es su averiguación el Análisis de la eficacia organizacional en el modelo de componentes múltiples o de satisfacción de grupos estratégicos, determina múltiples perspectivas de eficacia. Por lo que esta investigación nos avala para el presente estudio con referencia a la variable eficacia

organizacional con sus respectivas dimensiones: sistemática economía, psicosocial, ecológica, política.

Según Florez (2012) en su estudio que lleva como título “El Clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la organización Jeans Loren del Cantón Pelileo”, con la finalidad de graduarse como Ingeniero de Empresas otorgado por la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. El proyecto de investigación que constató que no hay una buena motivación así mismo sugirió un método de comunicación mediante la socialización para poder mejorar continuamente en la rentabilidad profesional de los colaboradores; y de esta manera el recurso humano no se llega a impedir.

El antecedente párrafo arriba acredita que su investigación que fue desarrollado como “El Clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la organización propone un método de comunicación mediante la socialización para mejorar continuamente en la rentabilidad del personal dentro de las organizaciones. Es así que la presente investigación nos contribuye formar notablemente criterios de descripción de la variable eficacia organizacional.

Según Almaraz (2007) en el presente tesis como “Análisis de los factores que intervienen en la toma de decisiones de los administradores dentro de las organizaciones”, sostiene como objetivo primordial otorgar una representación operacional a las compañías indagadas que les proporciona incrementar y ser eficiente en la técnica de adquisición de disposiciones por ámbito de los dirigentes queriendo conseguir el grado de Doctorado en Administración en la universidad Autónoma de Querétaro – México; su averiguación es de tipo descriptivo y para ejecutarlas se distinguen diversas compañías de las ciudades del estado de Guanajuato.

El autor de párrafo arriba en su tesis titulada como Análisis de los factores que intervienen en la toma de decisiones de los administradores dentro de las compañías, tuvo como objetivo proporcionar un esquema operativo que permite aumentar eficazmente en la toma de decisiones por parte de administración. Por lo

tanto, esta investigación acredita hechos relevantes para nuestro estudio de nuestra variable.

El fundamento teórico que abarca, comprende a la variable indicador de productividad que enuncia a la teoría de optimización de recursos sustentado según Gutiérrez, (2010). En la productividad tiene un rendimiento originado por la interacción de fabricación obtenido por una serie de proceso y verídicos insumos que se destinan en el proceso de fabricación de ciertos productos o servicios, por lo tanto, Su principal Indicador es Eficiencia y Eficacia.

Teniendo su dimensión *eficiencia* proporciona que no haya exceso de recursos por que optimiza los recursos; de ser eficaz y no crear excesos, a veces los objetivos planificados no se obtienen por no ser eficaces y Compromiso de directivos y demás empleados “sin embargo en la dimensión *eficacia* obtiene los resultados planeados mediante las actividades establecidas involucrando manejar los requerimientos para el beneficio de los objetivos planeados” (Gutierrez, 2010).

Respecto a la otra teoría es importantes mencionar que existe una diferencia entre la teoría variable y la descripción del concepto, por lo tanto, para el caso de la variable eficacia organizacional citamos a la teoría de administración que según Morin y Beaudin, (2001), al aplicar indicadores para medir la eficacia organizacional los cuales deben ser los adecuados, señalan la importancia de adquirir el éxito de la organización en los distintos sectores económicos empresariales.

precisamente, los principios teóricos, se puede referir al prototipo multidimensional, según Morin y Beaudin, (2001), aconseja emplear las siguientes dimensiones, la económica, hace mención a la mejora de financiamiento, el sistema, a través de crecimiento organizacionales políticas, se refiere a la disposición de los constituyentes, y por último, modifican el aspecto social por psicosocial, que aluden sobre el valor de las personas, y añadiendo la dimensión ecológica, lo cual se refiere a la relación entre organización y medio ambiente.

Según Robbins y Coulter, (2010). “la eficacia se suele describir cómo “realizar las cosas apropiadas” que replican a la eficacia organizacional con una magnitud de conveniencia efectuadas en los propósitos organizacionales representando la meta decisiva para la alta gerencia y es lo que orienta sus determinaciones en materia de metodologías de estrategias y tareas laborales y de acoplamiento de actividad del funcionario (Pág. 272).

En su dimensión sistémica como perpetuación de la organización, son continuamente las actividades de cada organización, garantizando estabilidad y crecimiento que accede a tener en cuenta tres principios importantes como mejora continua de la condición de los productos y servicios, mantenimiento de la competitividad y satisfacción de los grupos de interés (clientes, proveedores, accionistas y acreedores).

En dimensión económica mide el logro de metas formales, esta busca el crecimiento financiero para incrementar la eficiencia en las actividades los cuales son distinguidos, a la eficiencia económica, considerando los siguientes criterios: ahorrar recursos, mejorar la productividad y mejorar la rentabilidad general. En su Dimensión psicosocial el valor de las personas, se centra para el logro de los objetivos trazados. Con el valor que aportan y el esfuerzo de los empleados tanto operarios como directivos. Así mismo se incluye cinco criterios los cuales se utilizan como compromiso, clima de trabajo, rendimiento, competencias, salud y seguridad de los empleados.

En su dimensión ecológica la legitimidad organizacional, en la organización del medioambiente los operarios se centran en generar intercambios ventajosos para organizaciones que realizan operaciones, para lo cual se estima los criterios dentro de la compañía correspondiendo a la regulación, responsabilidad social y responsabilidad ambiental. En su dimensión política: los valores e intereses de los distinguidos constituyentes externos (el estado), se valora identificar el impacto de la empresa en las políticas ocasionadas por un designado gobierno, adaptando, promoviendo, sustentando y protegiendo los intereses de la empresa (Morin, 2001, p. 7-29).

También se añade la teoría de la eficiencia el cual incluye que para ser eficiente no solo basta con conseguir los resultados, sino analizar el procedimiento y efecto, los gastos e ingresos, sin embargo, con esta referencia se puede obtener a mayor profundidad sobre el procedimiento de esta medida normativa que se utiliza en los recursos para satisfacer al cliente en la economía. (Drucker, 2004).

En los principios de la eficiencia se planifica la obtención de resultados conociendo la realidad y situación actual, también utilizando las teorías innovadoras, la administración por objetivos, descentralización y delegación de funciones, instigar la administración del tiempo, se considera que la administración, los negocios y la economía debe ser filantrópica, organizar para triunfar en los negocios, hacer que las fortalezas y los conocimientos de cada individuo sean más productivos (Drucker, 2004).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según lo referido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el tipo de estudio fue de tipo aplicada ya que sostiene edificar los conocimientos a partir de la existencia problemática teniendo los fundamentos de las teorías respectivas, también se expresó con enfoque cuantitativo (encuesta) por lo que fue un proceso secuencial y estructurado.

3.1.2. Diseño de investigación

Según Fernández y Baptista (2014) donde la averiguación calcula con un diseño no experimental en este estudio, y no manipula las variables directamente, solo fueron observados. Con nivel de investigación correlacional, con el propósito de determinar el grado de asociación que, al hallarse entre dos variables, se evalúan y se dispone por las pruebas de hipótesis correlacionales.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Indicador de Productividad

Definición conceptual: En la productividad tiene un rendimiento que se origina por la interacción de fabricación obtenido por una serie de procesos y verídicos insumos que se destinan en el proceso de fabricación de ciertos productos o servicios, por lo tanto, su principal Indicador es Eficiencia y Eficacia (Gutiérrez, 2010 p. 383)

Definición Operacional: Se define que la productividad escudriña como optimizar la producción a través de las dimensiones como la eficiencia y la eficacia.

3.2.1.1. Dimensión 1: Eficiencia.

Según Gutierrez (2010) en la dimensión eficiencia proporciona que no haya exceso de recursos por que optimiza los recursos; de ser eficaz y no crear excesos, a veces los objetivos planificados no se obtienen por no ser eficaces.

Indicadores:

- Horas Hombre / kilos producidos
- Soles deuda / Unidades vendidas
- Soles / kilos producidos
- Utilidad neta / Venta neta
- Costo de producción / Unidades producidas

3.2.1.2. Dimensión 2: Eficacia.

Según Gutierrez (2010) en la dimensión eficacia se obtiene los resultados estructurados mediante las tareas establecidas implicando manipular los requisitos para la utilidad de los objetivos estructurados”.

Indicadores:

- Volumen de ventas por año
- Utilidad bruta por año
- Utilidad neta por año
- Volumen de producción por año

3.2.1.3. Escala de medida.

Es de modelo ordinal

3.2.2. Variable 2: *eficacia organizacional*

Definición conceptual: Según los autores Morin y Beaudin (2001), busca lograr el éxito de la organización en los diferentes sectores económicos

empresariales indicando la importancia de aplicar indicadores para calcular la eficacia organizacional los cuales deben ser los adecuados.

Definición operacional: formularon diferentes dimensiones, la económica, hace mención al crecimiento financiero, sistema, a través de los crecimientos organizacionales políticas, se refieren a la disposición de los constituyentes, y por último, modifican el aspecto social por psicosocial, que aluden sobre el valor de cada individuo y añaden la dimensión ecológica, sin embargo, se relata a la relación entre compañía y ambiente.

3.2.2.1. Dimensión 1: sistemática.

Según Morin y Beaudin, (2001) la perennidad de la organización, son continuamente las actividades de cada organización, garantizando estabilidad y crecimiento que accede a tener en cuenta tres principios importantes como mejora continua de la condición de los productos y servicios, sostenimiento de las colecciones de interés (accionistas, clientes, proveedores, y acreedores) la competitividad y satisfacción.

Indicadores:

- Planeamiento estratégico
- Visión de la empresa
- Mejora continua
- Propuesta de valor

3.2.2.2. Dimensión 2: Económica.

Según Morin y Beaudin, (2001) la eficiencia económica mide el logro de objetivos consecuentes, que busca el crecimiento financiero para la mejora continua en la eficiencia de las tareas que se deben tener en cuenta los siguientes criterios: economizar recursos, aumentar la productividad e incrementar la rentabilidad general

Indicadores:

- Uso de recursos financieros
- Uso de recursos humanos
- Uso de tierra agrícola

3.2.2.3. Dimensión 3: Psicosocial

Según Morin y Beaudin, (2001) para el logro de los objetivos trazados se considera el mérito de las personas, que se centra en la valoración y colaboración del esfuerzo de los trabajadores tanto operarios como alta dirección Incluyendo cinco criterios los cuales se utilizan como responsabilidad, clima de trabajo, rentabilidad, competitividad, salud y seguridad de los trabajadores.

Indicadores:

- Respeto por el ser humano
- Rendimiento
- Competencias
- Salud de los trabajadores
- Seguridad de los trabajadores

3.2.2.4. Dimensión 4: Ecológica

Según Morin y Beaudin, (2001) la legitimidad organizacional, en la organización de medioambiente se centra en generar intercambios ventajosos de operaciones realizadas, para lo cual se evalúan los criterios dentro de la organización respecto a la regulación, responsabilidad social y responsabilidad ambiental.

Indicadores:

- Regulación ambiental
- Responsabilidad social
- Responsabilidad ambiental

3.2.2.5. Dimensión 5: Política

Según Morin y Beaudin, (2001) se aprecia establecer el impacto de la organización en las políticas el afecto y los valores de los principales constituyentes externos (el estado), ocasionadas por una definitiva gobernación, acomodando, suscitando, manteniendo y amparando los beneficios de la empresa

Indicadores:

- Satisfacción de intereses nacionales
- Satisfacción de los asociados según su aporte
- Gestión de organización

3.2.2.6. Escala de medida.

Es de modelo ordinal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

3.3.1. Población

La población está conformada por 35 colaboradores quienes son trabajadores en diferentes áreas de la cooperativa agro industrial Cabana Ltda.

“La población coincide con lo establecido en las descripciones, que está reunido de algunos encargos de estudio, la insuficiencia protagoniza porque no especifican convenientes características de la población. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2006, p. 239

- Criterios de inclusión: se considera a los empleados de a partir los 20 años de edad de diferentes áreas constituidas por la cooperativa, de días laborables como de lunes a viernes, en los horarios de 8:00am a 5:00pm. con un grado de instrucción secundario y superior.
- Criterios de exclusión: los empleados que no se encuentran en circunstancia de la ejecución del instrumento, y se excluye que el trabajador no proporciona la información requerida.

3.3.2. Muestra

Según Hernández, (2014) se precisa que la muestra no probabilística o muestra por conveniencia es un enfoque cuantitativo, ya que se designa para diseños que no necesitan de una representatividad de los elementos de una población monitorizada en clasificación de casos con ciertas específicas características. Así mismo la muestra es censal por que abarca a toda la población, dentro de la cooperativa agro industrial Cabana Ltda.

3.3.3. Muestreo

Según Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagomez (2014) el muestreo debido a que es elegido un solo grupo, emplea técnica no paramétrica para la investigación escogida. Por lo tanto, el muestreo selecciona a un grupo de individuos para el estudio, que representa a la población que han sido elegidas (p. 246).

3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas

La técnica utilizada en este proyecto de averiguación es la encuesta con la finalidad de adquirir mayor información que sea útil para este estudio.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento que se emplea en la presente investigación es cuestionario, que está conformada por 27 preguntas que arrojaron respecto a las dimensiones e indicadores del estudio.

3.5. Procedimiento

Para poder obtener los datos requeridos primeramente se desarrolla las coordinaciones correspondientes con la gerencia general y el área administración para aplicar el instrumento de la muestra con 35 empleados de escala tipo Likert donde se les informa de los objetivos de la investigación. Después del consentimiento de la alta dirección y de los empleados que laboran en diferentes áreas se dirigirá un cuestionario con 27 preguntas el formato es llenado de forma personal las cuales se cuenta con facilidad y validado por juicio de expertos para la recolección de todos los datos de la cooperativa de forma manual.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber recolectado los datos necesarios se traslada a nuestro programa Excel se analiza con una serie de base de datos con el método alfa de

Cronbach que determina la coeficiencia del instrumento en el cual nos indica la excelencia de confiabilidad, donde el instrumento es excelente para el estudio de indagación. Los datos serán analizados mediante el Programa SPSS versión 22.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio fue realizada de forma ética por que el resultado de la investigación busca mejorar las condiciones laborales del personal, desarrollando eficazmente dentro de la cooperativa también se respetó la identidad e individualidad de cada encuestado, manifestando la voluntad de cada personal para ser participe en esta presente investigación y tratando a los trabajadores de forma igual sin discriminar a nadie.

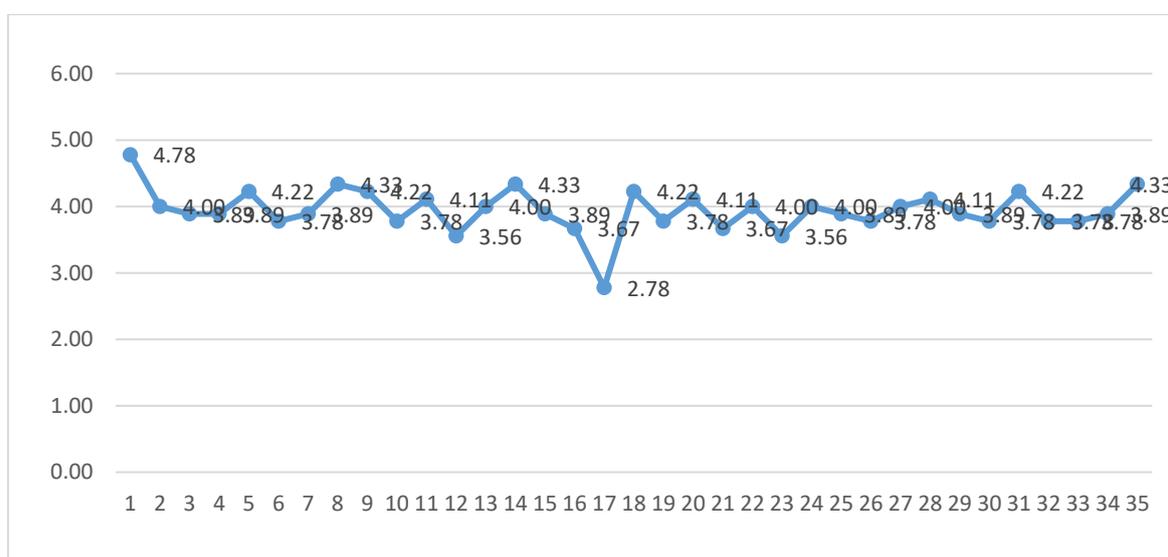
IV. RESULTADOS

En este capítulo presentamos los resultados, los mismos que se encuentran indicados en función a los objetivos siguientes:

La correspondencia al objetivo específico (a) Describir el nivel del indicador de productividad.

Figura 1

Niveles de Productividad de la Muestra en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022

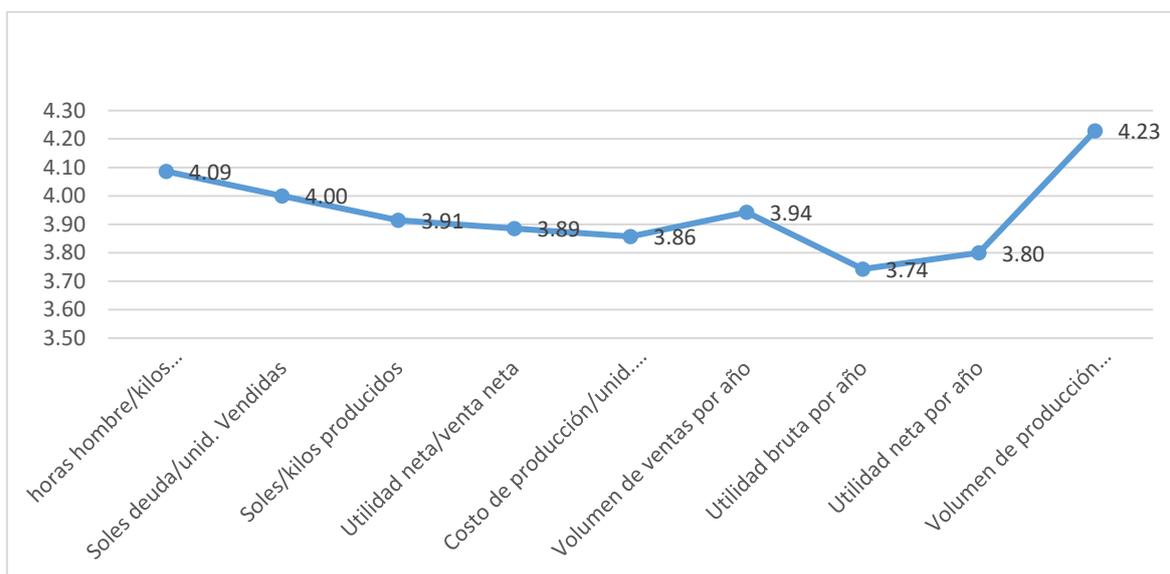


Nota: Escala Ordinal

Interpretación: en la figura 1 podemos visualizar que los niveles máximo y mínimo son 4.78 equivalente a la categoría “Bueno” y 2.78 “Malo” respectivamente. También la media 3.94 que equivale a la categoría “Regular”. Así mismo la mediana es 4.00 que significa que el 50 % de encuestados valora a la productividad con una cifra a 4.00 y el otro 50 % mayor a ésta.

Figura 2

Niveles de Productividad Según los Indicadores en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022

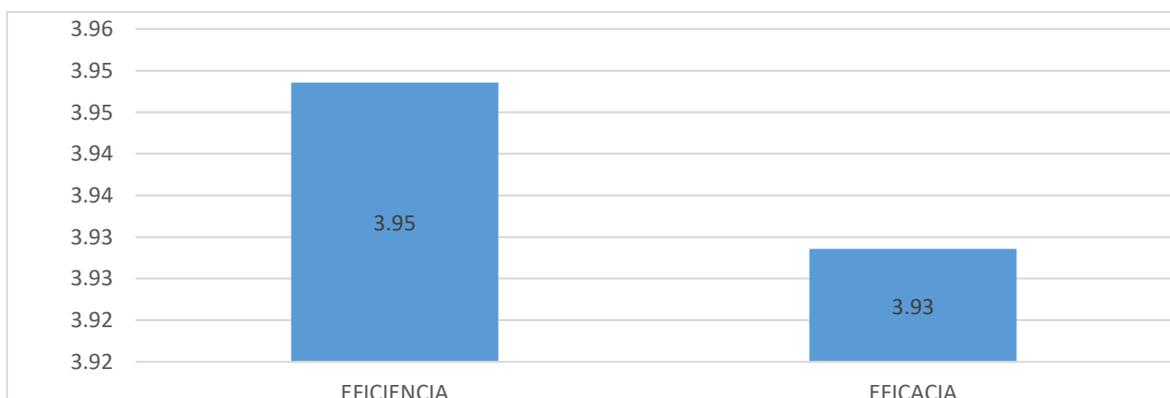


Nota: Escala Ordinal

Interpretación: En la figura 2 podemos visualizar que los niveles máximo y mínimo son 4.23 equivalente a la categoría “Bueno” y corresponde al indicador volumen de producción por año y 3.86 “Regular” que corresponde al indicador costo de producción por unidades producidas, respectivamente. También la media 3.94 que equivale a la categoría “Regular”.

Figura 3

Niveles de Productividad Según las Dimensiones en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022



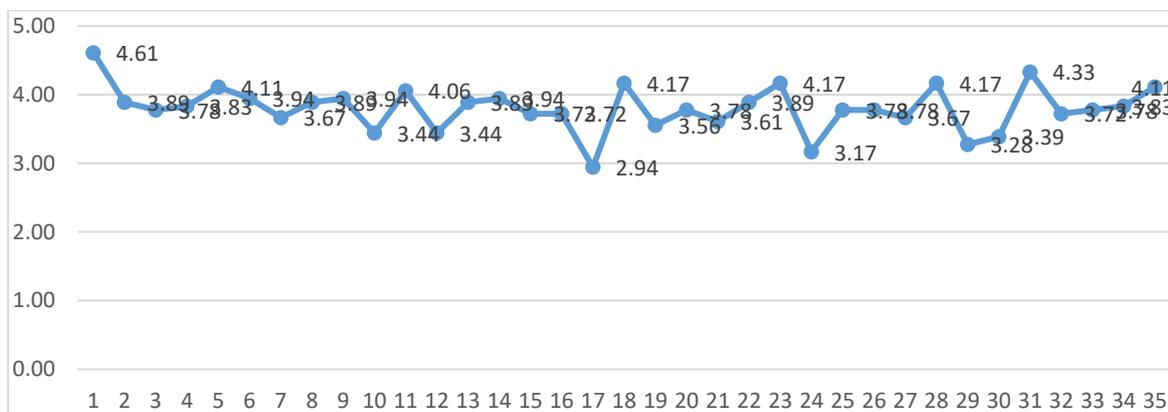
Nota: Escala Ordinal

Interpretación: En la figura 3 podemos visualizar que los niveles máximo y mínimo son 3.95 equivalente a la categoría “Regular” y corresponde a la dimensión Eficiencia y 3.93 “Regular” que corresponde a la dimensión Eficacia respectivamente. También la media 3.94 que equivale a la categoría “Regular”.

La correspondencia al objetivo específico (b) Describir el nivel de eficacia organizacional.

Figura 4

Niveles de Eficacia Organizacional de la Muestra en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022

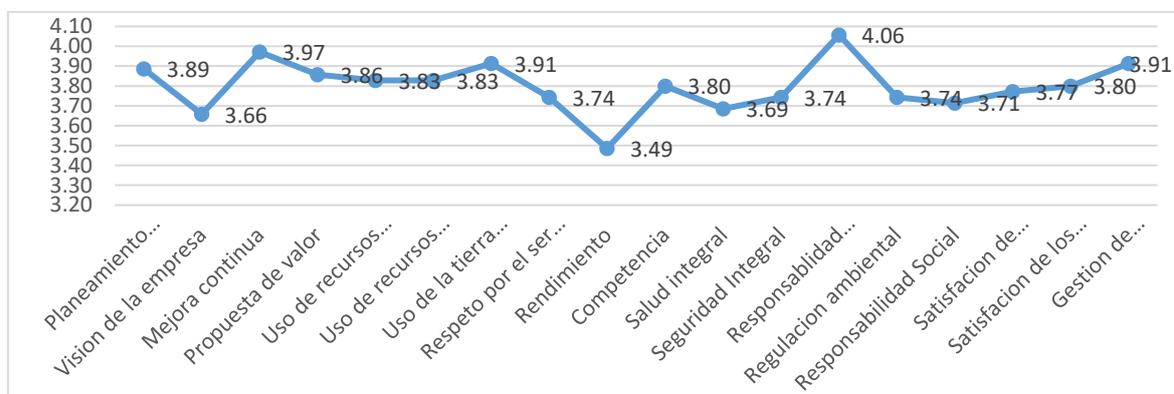


Nota: Escala Ordinal

Interpretación: en la figura 4 se puede visualizar que los niveles máximo y mínimo son 4.61 equivalente a la categoría “Bueno” y 2.94 “Malo” respectivamente. También la media 3.80 que equivale a la categoría “Regular”. Así mismo la mediana es 4.00 que significa que el 50 % de encuestados valora a la eficacia organizacional con una cifra a 4.00 y el otro 50 % mayor a ésta.

Figura 5

Niveles de Eficacia Organizacional según los Indicadores en la Muestra en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022

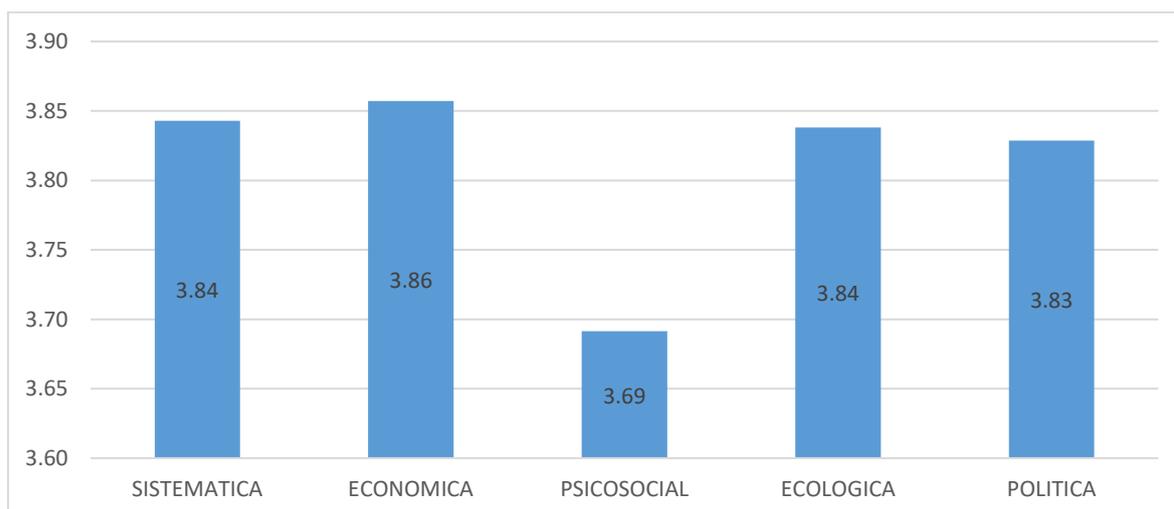


Nota: Escala Ordinal

Interpretación: En la figura 5 podemos visualizar que los niveles máximo y mínimo son 4.06 equivalente a la categoría “Bueno” y corresponde al Responsabilidad Ambiental y 3.49 “Regular” que corresponde al indicador Rendimiento respectivamente. También la media 3.80 que equivale a la categoría “Regular”.

Figura 6

Niveles de Eficacia Organizacional Según las Dimensiones en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. enero 2022



Nota: Escala Ordinal

Interpretación: En la figura 6 podemos visualizar que los niveles máximo y mínimo son 3.86 equivalente a la categoría “Regular” y corresponde a la dimensión Económica y 3.69 “Regular” que corresponde a la dimensión Psicosocial respectivamente. También la media 3.80 que equivale a la categoría “Regular”

Tabla 1

Regla de interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlaciones	
Valor	Significado
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.0 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.2 a 0.39	Correlación positiva débil
0.4 a 0.69	Correlación positiva media
0.7 a 0.89	Correlación positiva considerable
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta).

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 238).

Tabla 2

Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y Eficacia Organizacional en la Dimensión Sistemática

		Correlaciones	Indicadores de Productividad	Sistemática
Rho de Spearman	Indicadores de Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Sistemática	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: En la tabla 2 se muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión sistemática? es decir el nivel de asociación es “Bueno” esto indica que el 78.7 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es 0.01; siendo menor a 0.05. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis "Existe

relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión sistemática." También se puede decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es del 99 %.

Tabla 3

Determinar la Relación que Existe Entre el Indicador de Productividad y Eficacia Organizacional en la Dimensión Económica

		Correlaciones	
		Indicadores de Productividad	Económica
Rho de Spearman	Indicadores de Productividad	Coeficiente de correlación	,727**
		Sig. (bilateral)	,000
	Económica	N	35
		Coeficiente de correlación	,727**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Nota: En la tabla 3 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión Económica? Es decir, el nivel de asociación es "Bueno" esto indica que el 72.7 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerado como error es 0.01; siendo menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta a la hipótesis "Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión Económica." También se indica que la probabilidad de acertar es 0.99 dicho de otro modo la confiabilidad es del 99 %.

Tabla 4

Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y Eficacia Organizacional en la Dimensión Psicosocial

		Correlaciones		
			Indicadores de Productividad	Psicosocial
Rho de Spearman	Indicadores de Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Psicosocial	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: En la tabla 4 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión Psicosocial? Es decir, el nivel de asociación es "Regular" esto indica que el 69.3 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerando el error como 0.01; siendo menor a 0.05. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis "Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión Psicosocial." También se señala que la probabilidad de acertar es 0.99 dicho de otro modo la confiabilidad es del 99 %.

Tabla 5

Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y la Eficacia Organizacional en la Dimensión Ecológica

		Correlaciones		
			Indicadores de Productividad	Ecológica
Rho de Spearman	Indicadores de Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Ecológica	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: En la tabla 5 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión Ecológica? Es decir, el nivel de asociación es “Regular” esto indica que el 66.8 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerado error es 0.01; siendo menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis "Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión Ecológica." También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 dicho de otro modo la confiabilidad es del 99 %.

Tabla 6

Determinar la Relación que Existe entre el Indicador de Productividad y la Eficacia Organizacional en la Dimensión Política

		Correlaciones		
			Indicadores de Productividad	Política
Rho de Spearman	Indicadores de Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Política	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: En la tabla 6 se muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión Política? Es decir, el nivel de asociación es “Regular” esto indica que el 57.3 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerado como error es 0.01; siendo menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis "Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión Política." También se expone que la probabilidad de acertar es 0.99 dicho de otro modo la confiabilidad es del 99 %.

Tabla 7

Contrastar hipótesis de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional

		Correlaciones		
			Indicadores de Productividad	Eficacia Organizacional
Rho de Spearman	Indicadores de Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Eficacia Organizacional	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: En la tabla 7 se muestra la respuesta a la pregunta ¿Cuál es la contrastación de hipótesis en relación del indicador de productividad y eficacia organizacional? Es decir, el nivel de asociación es “Bueno” esto indica que el 79.3% de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerado como error es 0.01; siendo menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis " El nivel de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional, es media “También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 dicho de otro modo la confiabilidad es del 99 %.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se presenta la confrontación de los resultados con los antecedentes, también se contrasta con las teorías conceptuales que acompañan la investigación con la finalidad de validar los resultados.

Con relación al objetivo específico (a) Describir el nivel del indicador de productividad:

Lo sugerido por Benites Zapata y Feria Bustamante, (2019). En su investigación titulado Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019. Los resultados arrojaron que un 81.8% tiene una productividad alta. Se demuestra por medio de los resultados que hay un gran nexo entre clima laboral y productividad. No confirma esta conclusión de la presente indagación, respectivamente. También la media 3.94 que equivale a la categoría "Regular". Así mismo la mediana es 4.00 que significa que el 50 % de encuestados valora a la productividad con una cifra a 4.00 y el otro 50 % mayor a ésta.

Dicho resultado no es coherente con la teoría (Gutiérrez, 2010). En la productividad tiene un rendimiento originado por la interacción de fabricación obtenido por una serie de procesos y verídicos insumos que se destinan en el proceso de fabricación de ciertos productos o servicios. No ratifica esta conclusión de la presente indagación.

Con relación al objetivo específico (b) Describir el nivel de eficacia organizacional:

Lo referido por Quiroz, (2019) en su tesis atesora como objetivo primordial el formular un programa de capacitación por competencias laborales para acrecentar la eficacia organizacional en el Banco de la Nación, Agencia "B" se obtuvo como resultado del análisis de la dimensión sistémica que el 37,8% y 13,5% de la muestra reconoce que es a nivel "Regular". Confirma esta conclusión de la presente indagación respectivamente. También la media 3.80 que equivale a la categoría "Regular". Así mismo la mediana es 4.00 que significa que el 50 % de

encuestados valora a la eficacia organizacional con una cifra a 4.00 y el otro 50 % mayor a ésta.

Dicho resultado es coherente con la teoría de Morin y Beaudin, (2001), en la Eficacia organizacional citamos a la teoría de la administración que según al aplicar indicadores para medir la eficacia organizacional los cuales deben ser los adecuados, señalan la importancia de adquirir el éxito de la organización en los distintos sectores económicos empresariales. Ratifica esta conclusión de la presente indagación.

Corresponde al objetivo específico (c) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión sistemática:

Lo mencionado por Chiang y Martin, (2015), realizaron una investigación cuyo propósito fue medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral del empleado. Según los encuestados se localizó que los valores de desempeño laboral se distribuyen en seis escalas, en una evaluación de “desempeño alto”. Confirma esta conclusión de la presente indagación. Se aprecia el nivel de asociación es “Buena” esto indica que el 78.7% de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es 0.01. Ratifica esta conclusión la presente indagación.

Dicho resultado es coherente con la teoría de Morin y Beaudin, (2001). Eficacia organizacional citamos a la teoría de administración con su dimensión sistémica como perpetuación de la organización, son continuamente las actividades de cada organización, garantizando estabilidad y crecimiento que accede a tener en cuenta tres principios importantes como mejora continua.

Corresponde al objetivo específico (d) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión económica:

Según lo sugerido por Florentino, (2017). En su título “La influencia de la toma de decisiones en la eficacia organizacional de una empresa avícola. Los Olivos, año 2017”. Donde comprobó que existe influencia entre las variables Toma de decisiones y Eficacia Organizacional, Confirma esta conclusión de la presente indagación. Sé aprecia el nivel de asociación que es “Buena” esto indica que el 72.7% de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de

significancia considerado como error es 0.01. Ratifica la conclusión de presente indagación.

Dicho resultado es coherente con la teoría de Morin y Beaudin, (2001), Eficacia organizacional citamos a la teoría de administración con su dimensión económica mide el logro de metas formales, esta busca el crecimiento financiero para incrementar la eficiencia en las actividades, ahorrar recursos, mejorar la productividad y mejorar la rentabilidad general.

Corresponde al objetivo específico (e) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión psicosocial:

Lo referido por Rodríguez, Caldera y Vega, (2007) en su tesis se desarrolló la intención de analizar el rendimiento organizacional. Los resultados adquiridos de eficiencia, eficacia y clima de trabajo en una escala evaluativa de 0 a 100%, entre poca (30%) y media (70%) productividad. No confirma esta conclusión de la presente indagación. Donde se aprecia el nivel de asociación es "Regular" esto indica que el 69.3 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerando el error como 0.01. Por lo tanto, no ratifica esta conclusión de la presente indagación.

Dicho resultado no es coherente con la teoría de Morin y Beaudin, (2001) Eficacia organizacional, citamos a la teoría de administración con su dimensión psicosocial la valoración de los individuos. Por lo tanto, no ratifica esta teoría con la presente indagación.

Respectivamente al objetivo específico (f) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la dimensión ecológica:

Lo referido por Ferella, (2014) en su investigación titulada eficacia organizacional y calidad de vida laboral: la calidad y su influencia en el sistema de gestión es de asociación "Buena". No confirma esta conclusión la presente indagación. Donde el nivel de asociación es "Regular" esto indica que el 66.8 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerado error es 0.01 que es menor a 0.05. No ratifica esta conclusión de la presente indagación.

Dicho resultado no es coherente con la teoría de Morin y Beaudin, (2001), Eficacia organizacional, citamos a la teoría de administración con su dimensión ecológica la legitimidad organizacional. Por lo tanto, no ratifica esta teoría con la presente indagación.

Respectivamente al objetivo específico (g) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la dimensión política:

Lo sugerido por Flores Z., (2012) en su estudio que lleva como título “El Clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la organización Jeans Loren del Cantón Pelileo”. El proyecto de investigación que constató que no hay una buena motivación “Regular”. Confirma esta conclusión de la presente indagación. Donde precisa el nivel de asociación es “Regular” esto indica que el 57.3 % de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia considerado como error es 0.01; siendo menor a 0.05. Ratifica esta conclusión de la presente indagación.

Dicho resultado no es coherente con la teoría de Morin y Beaudin, (2001) en dimensión política: los valores e intereses de los distinguidos constituyentes externos. Por lo tanto, no ratifica esta teoría con la presente indagación.

Respecto al objetivo general: Contrastar hipótesis de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional:

Lo sugerido por Benites Zapata y Fera, (2019). En su investigación titulado Clima Laboral y Productividad. Los resultados arrojaron que un 81.8% tiene una productividad “Bueno”. Confirma esta conclusión de la presente indagación el nivel de asociación es “Bueno” esto indica que el 79.3 % de los datos están relacionados.

Dicho resultado es coherente con la teoría Gutiérrez, (2010). En la productividad tiene un rendimiento. Y la teoría de Morin y Beaudin, (2001), en la Eficacia organizacional citamos a la teoría de la administración que según al aplicar indicadores para medir la eficacia organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Para hacer las conclusiones tenemos que dar respuesta a los objetivos, preguntas formuladas y confirmar o rechazar las hipótesis planteadas.

Respecto al objetivo específico (a): describir del nivel del indicador de productividad:

Se concluye que la media es de 3.94 "Regular". La mediana es 4.00 que significa que el 50 % de encuestados valora a la productividad con una cifra menor a 4.00 y el otro 50 % mayor a ésta. La respuesta a ¿Cuál es el nivel del indicador de productividad? "Regular". Se accede a la hipótesis *"El nivel del indicador de productividad es "Regular"*.

Corresponde al objetivo específico (b): describir el nivel de eficacia organizacional.

Se concluye que la media es de 3.80 "Regular". La mediana es 4.00 que significa que el 50 % de encuestados valora a la eficacia organizacional con una cifra menor a 4.00 y el otro 50 % mayor a ésta. La respuesta a ¿Cuál es el nivel de eficacia organizacional? "Regular". Se accede a la hipótesis *"El nivel de la eficacia organizacional es "Regular"*.

Corresponde al objetivo específico (c): determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión sistemática:

Se concluye nivel de asociación que es "Bueno" 0.787 la nivelación de significancia es 0,01 siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa, existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión sistemática? "directa". Se accede a la hipótesis *"Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión sistemática."*

Corresponde al objetivo específico (d): determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión económica:

Se concluye el nivel de asociación que es “Bueno” 0.727 la nivelación de significancia es 0,01 siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión económica? “Bueno” se accede a la hipótesis *“Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión económica”*.

Respecto al objetivo específico (e): determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión psicosocial:

Se concluye el nivel de asociación es “Regular” 0.693 la nivelación de significancia es 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a la respuesta a ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión psicosocial? “Regular” se accede a la hipótesis *“Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión psicosocial.”*

Respecto al objetivo específico (f): determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión ecológica:

Se concluye el nivel de asociación es “Bueno” 0.668 la nivelación de significancia es 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión ecológica? “Bueno” se accede a la hipótesis *“Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión ecológica”*.

Respecto al objetivo específico (g): determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión política:

Se concluye el nivel de asociación es “Regular” 0.573 la nivelación de significancia es 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión política? “Directa” se accede la hipótesis *“Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión política”*.

Objetivo General: Contrastar hipótesis de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional:

Se concluye el nivel de asociación es “Bueno” 0.793 la nivelación de significancia es 0,01; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Cuál es la contrastación de hipótesis en relación del indicador de productividad y eficacia organizacional? “Bueno” rechazamos la hipótesis "*El nivel de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional, es Regular*".

VII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se considera el diseño, hipótesis nuevas, nuevos problemas de la investigación y señalando a quien se recomienda considerando su jerarquía.

Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración.

Podríamos enfocar un nuevo diseño; pasar del diseño no experimental a experimental manteniendo las variables *Indicadores de Productividad Y eficacia Organizacional*. Tendríamos otro enfoque para comparar con el diseño de la presente investigación, Manipulando la variable *Indicadores de Productividad para impactar en la variable eficacia Organizacional*.

Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda plantear problemas desde el punto de vista descriptivo, como describir las dimensiones de cada una de las variables a fin de cuantificar el nivel que mide el Indicador de Productividad y Eficacia organizacional. Permitiendo conocer el nivel de cada dimensión que compone a cada una de las variables.

Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda plantear hipótesis desde "Existe relación directa entre el Indicador de productividad y Eficacia Organizacional". Hay impacto directo entre el Indicador de productividad y Eficacia Organizacional.

Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al Gerente

Se recomienda mejorar los niveles del Indicador de Productividad y Eficacia Organizacional. Si los niveles están por debajo del promedio es una oportunidad de incrementarlo. Si son regulares es una oportunidad para mejorarlo y si son buenos los niveles es conservar para obtener resultados competitivos. En este caso los niveles son "regulares". La relación 0.793 valida la gestión, que si mejoramos una variable va a tener un alto impacto en la otra variable.

REFERENCIAS

- Aldrich, H. (2006). *Organizations and environments*. New Jersey: Prentice Hall.
- Almaraz. (2007). *Análisis de los factores que intervienen en la toma de decisiones de los administradores dentro de las organizaciones*. Universidad Autónoma de Queretaro, México.
- Alvarez, J. (2015). *Plan estratégico y su relación con la eficiencia y eficacia de la empresa Tropifrutas S.A., Cantón Quevedo, período 2014-2017*. (Tesis de título, Universidad técnica estatal de Quevedo).: <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/831/1/T-UTEQ-0093.pdf>
- Benites, R., y Feria, M. (2019). *Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura*. file:///F:/TESIS%20UCV/tesis%20UCV%20rolando/referencia%20original/Benites_ZRL-Feria_BMA%20productividadesa.pdf
- Bushiri, C. (2014). *A dissertation submitted in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Master in Human Resources Management of the University of Tanzania*. <http://repository.out.ac.tz/608/1/mhrm-dissertation.pdf>
- Castilla, L., y Goes, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y eficacia organizacional. *How to cite*, 84.
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2013). Satisfacción laboral y Motivación de los trabajadores de la dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo. *Comunicacion*.
- Chiang, y Martin. (2015). *desempeño laboral que influye en la satisfacción laboral de los funcionarios*. Chile: universidad Talcahuano.
- Drucker, P. (2004). *Teoría de Eficacia y Eficiencia*. Estados Unidos: Gestion y Empresas.
- Ferella, M. (2014, Diciembre 3 a 5). *Eficacia organizacional y calidad de vida laboral: La influencia del sistema de gestión de la calidad*. Memoria Académica UNLP-FaHCE: https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4697/ev.4697.pdf
- Flores, L. (2019). Human talent management and profitability of the hotel sector in the region of Puno, Perú. *Escuela De Administración De Negocios*.

- Flores, Z. (2012, Junio UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO-ECUADOR). *El Clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la Empresa Jeans Loren del Cantón Pelileo*. Repositorio, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2125/1/570%20ING.pdf>
- Garcia, M. (2010). *Quality of work life and the disposition to organizational change in company officials*. Universidad Católica de Colombia.
- Gestion. (2016). *El 57% de empresas planea invertir hasta US\$ 100,000 en su personal en el 2017*. Gestion Economía: <https://gestion.pe/economia/57-empresas-planea-invertir-us-100-000-personal-2017-149634-noticia/>
- Gilber, D., y Pari, D. (2017). Relación de la Cultura Organizacional y Eficacia del Gasto Público en la Provincia de Puno. *UNA*, 16.
- Godinez, M. (2013). Eficiencia y Eficacia en las Organizaciones. *Facultad de Contaduría y Administración Universidad Nacional Autónoma de México*.
- Gomez. (2006). *Diseño de la investigación*.
- Gonzales, S., y Mendez, A. (2019). *The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American Countries*. Obtenido de ScienceDirect.
- Gumucio, R. L. (2010). Selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 129.
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. Mexico: S.A de C.V.
- Hernandez, R. C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: 5ta ed. Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de investigación*. Mexico: McGraw-Hill interamericana.
- Huaman, G. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección*. Universidad nacional de San Agustín, Arequipa.
- INEI. (2015). *Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Marcellus, A. (2019). *Essence of employees Motivation on Organizational Effectiveness*. International Journal of Social And Conflict Management: <https://casirmediapublishing.com/wp-content/uploads/2019/09/pages-16-21-17-2248J.pdf>

- Mayo, J. (2006, Junio). *Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional*. Gale Academic Onefile:
<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA174970483&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=17265851&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E815e42fa>
- Morin, A., Beaudin, G. (2001). *L'erreur managériale : confondre les causes, les problèmes et les solutions en matière d'efficacité organisationnelle*. Francia: Gaetan Morin Editeur.
- Ñaupas, P, M. N. (2014). *Metodología de Investigación Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de Tesis*. Colombia: 4a.ed.
- Pardo, F. (2017). *La vida de las empresas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Pedraja, L., Rodríguez, E., y Rodríguez, J. (2009). Organizational Efficacy, Knowledge Management in small and medium enterprises. *Venezolana de Gerencia v.14 n.48 Maracaibo*.
- Perez, O. (2016, junio). 7 competencias laborales muy valoradas por las empresas.
- Perez, R. (2014). Productivity and development indicators for the city - Girardot region. *Regional Economy*, 181.
- Quiroz, P. (2019). *Programa de capacitación por competencias laborales para mejorar la eficacia organizacional del Banco de la Nación, Agencia "B" Ferreñafe*. Chiclayo: Facultad de Ciencias Empresariales.
- Ramos, E. (2007, enero). *Análisis de la eficacia organizacional en el modelo de componentes múltiples o de satisfacción de grupos estratégicos*. V-lex:
<https://vlex.es/vid/organizacional-componentes-multiples-383438>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). Mexico: Pearson.
- Rodríguez. (2014). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas*. Cuba: Universidad Granada .
- Rodríguez, L., J., Caldera, A., J., y Vega, E., Y. (2007). *Productividad Organizacional Mediana Industria Superior del Municipio Iribarren Estado Lara*. Venezuela: Compendium.
- Sanchez, D. (2013). Influence of the Quality of Work Life on Individuals and Organizations. *Universidad de La Sabana, Facultad de Psicología*.

Zahidul, I., Thuraya, S., Wardah, S., y Safayet, R. (2020, Diciembre 31). *Factors Affecting Organizational Effectiveness: A Proposed Framework for Brunei's Public Sector (Thesis de licenciatura)*. IGI Global Publisher of Timely Knowledge: <https://www.igi-global.com/article/factors-affecting-organizational-effectiveness/246806>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz De Consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022?	Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022.	H0: La relación es significativa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda. 2022.
	Problemas	Objetivos	Hipótesis
Específicos	(P1) ¿Cuál es el nivel del indicador de productividad?	(a) Describir el nivel del indicador de productividad.	(H1): "El nivel del indicador de productividad es regular"
	(P2) ¿Cuál es el nivel de eficacia organizacional?	(b) Describir el nivel de eficacia organizacional.	(H2): "El nivel de eficacia organizacional es regular"
	(P3) ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión sistemática?	(c) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión sistemática.	(H3): "Existe relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en dimensión sistemática."
	(P4) ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión económica?	(d) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión económica.	(H4): "Existe la relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión económica".
	(P5) ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión psicosocial?	(e) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión psicosocial.	(H5): "Existe la relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión psicosocial"
	P6) ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la dimensión ecológica?	(f) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la dimensión ecológica	(H6) "Existe la relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión ecológica."
	P7) ¿Qué relación existe entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la dimensión política?	(g) Determinar la relación que existe entre el indicador de productividad y la eficacia organizacional en la dimensión política.	(H7) "Existe la relación directa entre el indicador de productividad y eficacia organizacional en la dimensión política."
	(P8) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis en relación del indicador de productividad y eficacia organizacional?	(h) Contrastar hipótesis de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional	(H8) " El nivel de relación del indicador de productividad y eficacia organizacional, es regular"

ANEXO 2: Matriz De Operacionalización De Variables

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍA DE RESPUESTA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
Tipo	NOMBRE							
1	INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD	Productividad es el resultado que se genera por la interacción entre la producción logrado por una secuencia de proceso y ciertos insumos que se emplean en el proceso de elaboración de cierto producto o servicio Gutiérrez, (2010).	En el indicador de productividad tiene las siguientes dimensiones como eficiencia y eficacia para ver productividad en cada empresa.	Eficiencia	horas hombre/kilos producidos	Ordinal	1). Muy Malo 2). Malo 3). Regular 4). Bueno 5). Muy Bueno	ENCUESTA
					Soles deuda/unid. vendidas			
					Soles/kilos producidos			
					Utilidad neta/venta neta			
				Eficacia	Costo de producción/unid. producidas			
					Volumen de ventas por año			
					Utilidad bruta por año			
					Utilidad neta por año			
					Volumen de producción por año			
2	EFICACIA ORGANIZACIONAL	Se define a la eficacia organizacional como un individuo o un grupo, se pronuncia como un juicio sobre cada organización teniendo como base sus actividades y los resultados que se espera en ella. Morin y Beaudin (2001),	La eficacia organizacional se tomará en cuentas las dimensiones sistemática, económica, psicosocial, ecológica, política	Sistemática: perennidad de la organización	Planeamiento estratégico	Ordinal	1). Muy Malo 2). Malo 3). Regular 4). Bueno 5). Muy Bueno	ENCUESTA
					Visión de la empresa			
					Mejora continua			
				Económica: la eficiencia económica	Propuesta de valor			
					Uso de recursos financieros			
					Uso de recursos humanos			
				Psicosocial: el valor de las personas	Uso de la tierra agrícola			
					Respeto por el ser humano			
					Rendimiento			
					Competencias			
				ecológica: la legitimidad organizacional	Salud de los trabajadores			
					Seguridad de los trabajadores			
					Responsabilidad ambiental			
				política: interés y valores de las principales constituyentes externas	Regulación ambiental			
					Responsabilidad social			
					Satisfacción de intereses nacionales			
Satisfacción de los trabajadores								
					Gestión de organización			

ANEXO 3: Cuestionario de ambas variables para ejecución de encuestas.

"Indicadores de productividad y eficacia organizacional en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2022"

MEDICIÓN DEL NIVEL DE INDICADOR DE PRODUCTIVIDAD						
Participantes: trabajadores de Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.						
Instrucciones: por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas						
(1) Muy malo (2) malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno						
	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Cómo calificaría las horas hombre según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?					
2	¿Cómo calificaría el monto en Soles de deuda según unidades vendidas en relación a la eficacia organizacional?					
3	¿Cómo calificaría el monto de soles según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?					
4	¿Cómo calificaría la Utilidad después de impuestos según la venta neta en relación a la eficacia organizacional?					
5	¿Cómo calificaría el Costo de producción según los kilos producidas en relación a la eficacia organizacional?					
6	¿Cómo calificaría el volumen de ventas por año en relación a la eficacia organizacional?					
7	¿Cómo calificaría la Utilidad bruta por año en relación a la eficacia organizacional?					
8	¿Cómo calificaría la Utilidad después de impuestos en relación a la eficacia organizacional?					
9	¿Cómo calificaría el Volumen de producción por año en relación a la eficacia organizacional?					

**"Indicadores de productividad y eficacia organizacional en la Cooperativa
Agro Industrial Cabana Ltda. 2022"**

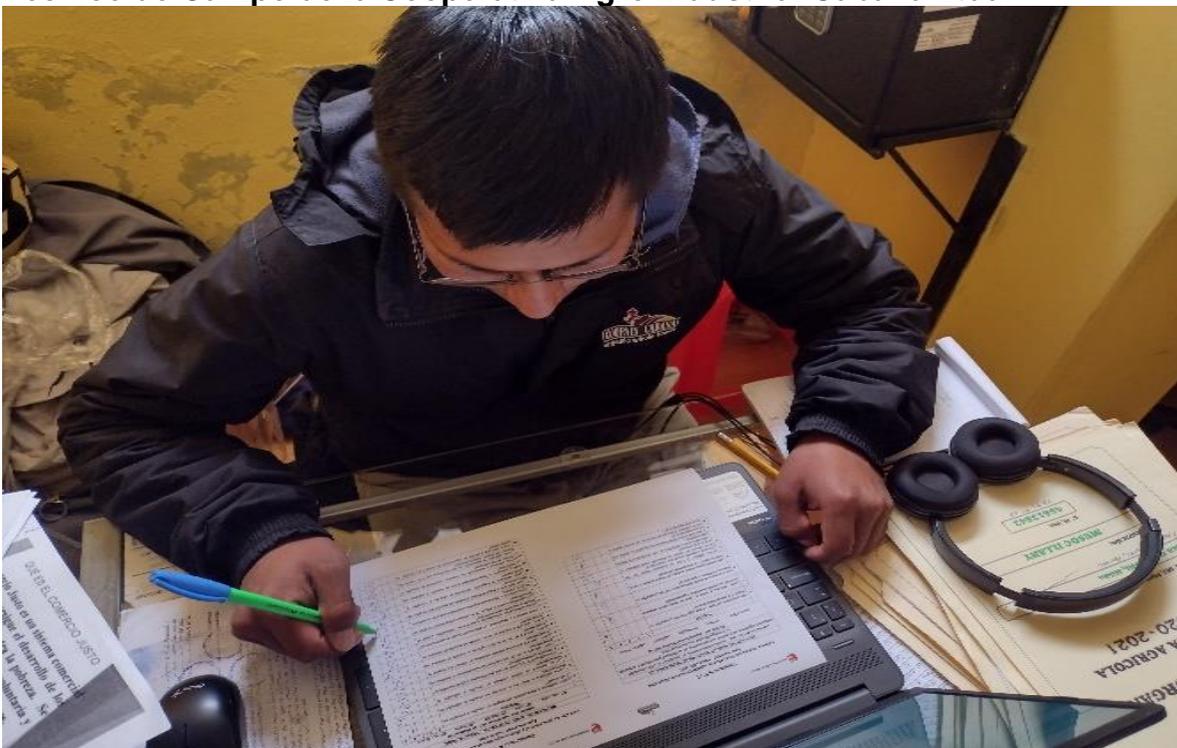
MEDICIÓN DEL NIVEL DE EFICACIA ORGANIZACIONAL						
Participantes: Trabajadores de Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.						
Instrucciones: por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas						
(1) Muy malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno						
	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Cómo calificaría el planeamiento estratégico en relación al indicador de productividad?					
2	¿Cómo calificaría la visión de la empresa en relación al indicador de productividad?					
3	¿Cómo calificaría la Mejora continua en relación al indicador de productividad?					
4	¿Cómo calificaría la Propuesta de valor (beneficios del producto) en relación al indicador de productividad?					
5	¿Cómo calificaría el uso de recursos financieros en relación al indicador de productividad?					
6	¿Cómo calificaría el uso de recursos humanos en relación al indicador de productividad?					
7	¿Cómo calificaría el Uso de la tierra agrícola en relación al indicador de productividad?					
8	¿Cómo calificaría el respeto por el ser humano en relación al indicador de productividad?					
9	¿Cómo calificaría el Rendimiento en relación al indicador de productividad?					
10	¿Cómo calificaría las competencias (conocimiento, habilidades, actitud) en relación al indicador de productividad?					
11	¿Cómo calificaría la salud integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?					
12	¿Cómo calificaría la Seguridad integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?					
13	¿Cómo calificaría la responsabilidad ambiental en relación al indicador de productividad?					
14	¿Cómo calificaría la Regulación ambiental en relación al indicador de productividad?					
15	¿Cómo calificaría la Responsabilidad social en relación al indicador de productividad?					
16	¿Cómo calificaría la satisfacción de intereses nacionales en relación al indicador de productividad?					
17	¿Cómo calificaría la satisfacción de los trabajadores en relación al indicador de productividad?					
18	¿Cómo calificaría la gestión de organización en relación al indicador de productividad?					

ANEXO 4: Evidencias fotográficas

Administradora de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.



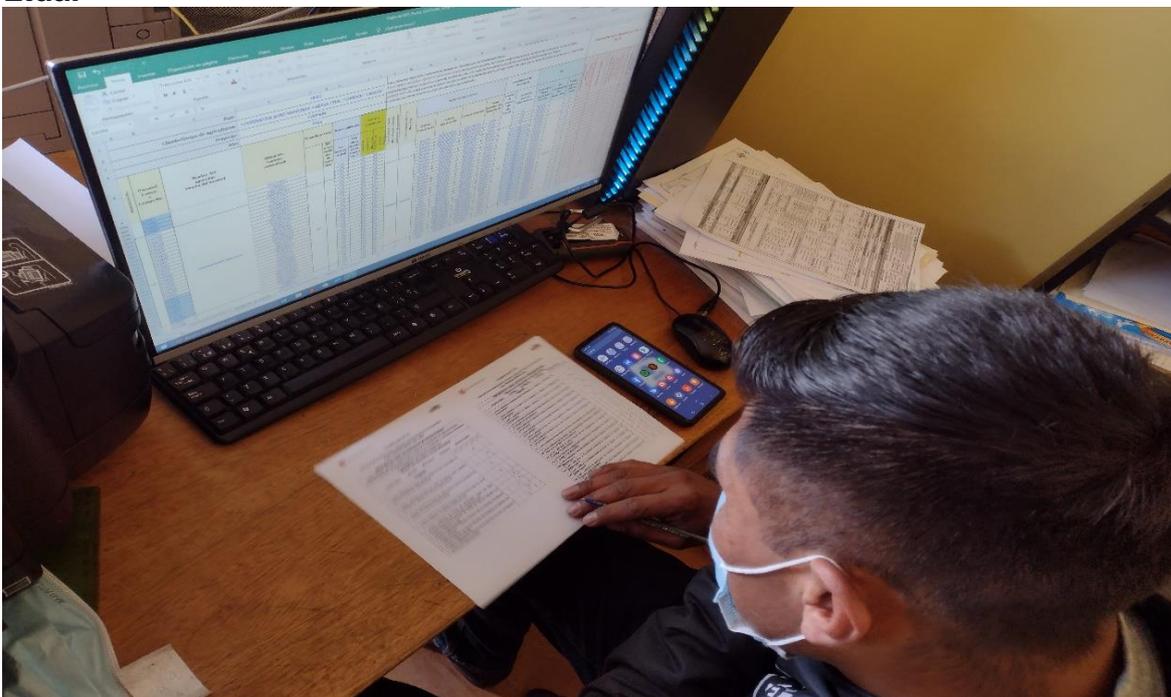
Técnico de Campo de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.



Responsables de Almacén Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.



Responsable en Producción Orgánica Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.



ANEXO 5: Autorización Para Aplicación De Encuestas



COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LTDA.

RUC.: 20448277781

Jr. Lima s/n cercado - Cabana - San Román - Puno

Produciendo Quinoa Orgánica para el Perú y el Mundo

COOPAIN CABANA COOPAIN CABANA COOPAIN CABANA COOPAIN CABANA COOPAIN CABANA COOPAIN CABANA COOPAIN

Cabana 14 de enero de 2022.

CARTA N° 005-2022/COOPAIN CABANA LTDA.-GG/ECHP.

Señor:

Rolando Calcina Valdivia

Atención:

Asunto: Autorización para aplicación de encuestas de investigación

Por medio de la presente me dirijo a usted a fin de saludarlo cordialmente con respecto a su solicitud se autoriza la realización de la investigación en la cooperativa por el tiempo que se necesario dicho trabajo debe de realizarlo con total respeto a nuestros trabajadores que la laboran en esta empresa.

Sin otro particular me despido de Ud.

Atentamente.


Eusebio Chera Parisaca
GERENTE GENERAL
DNI. 01221956
COOPAIN CABANA

980278888 gerencia@coopaincabana.com, 955469631 administracion@coopaincabana.com, 959057416 presidencia@coopaincabana.com



ANEXO 6: Carta De Presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. William Ricardo Díaz Torres

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del taller de elaboración de tesis de la escuela de Administración de la UCV en la sede de Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar por el título profesional de Administrador.

El título del proyecto de investigación es "Indicadores de Productividad y Eficacia Organizacional en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

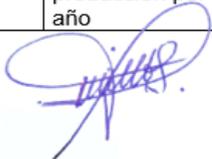
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Rolando Calceña Valdivia
DNI: 70479185

ANEXO 7: Validación De Instrumentos

Validación por experto: Mgtr. DIAZ TORRES, William Ricardo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Indicadores de Productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda.2022							
Apellidos y Nombres del investigador: Calcina Valdivia, Rolando							
Apellidos y Nombres del experto: MBA. Díaz Torres, William Ricardo							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
Indicadores de productividad	EFICIENCIA	Horas hombre/kilos producidos	1 ¿cómo calificaría las horas hombre según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?	(1) Muy Malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	X		
		Soles deuda/unid. vendidas	2 ¿cómo calificaría el monto en Soles de deuda según unidades vendidas en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Soles/kilos producidos	3 ¿cómo calificaría el monto de soles según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Utilidad neta/venta neta	4 ¿cómo calificaría la Utilidad después de impuestos según la venta neta en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Costo de producción/unid. producidas	5 ¿cómo calificaría el Costo de producción según los kilos producidas en relación a la eficacia organizacional?		X		
	EFICACIA	Volumen de ventas por año	6 ¿cómo calificaría el volumen de ventas por año en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Utilidad bruta por año	7 ¿cómo calificaría la Utilidad bruta por año en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Utilidad neta por año	8 ¿cómo calificaría la Utilidad después de impuestos en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Volumen de producción por año	9 ¿cómo calificaría el Volumen de producción por año en relación a la eficacia organizacional?		X		
Firma del experto			Fecha: 4/12/2021				
Nota: las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación de las variables					X		

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS										
Título de la investigación: Indicadores de Productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda.2022										
Apellidos y Nombres del investigador: Calcina Valdivia, Rolando										
Apellidos y Nombres del experto: MBA. Díaz Torres, William Ricardo										
ASPECTOS POR EVALUAR							OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA			ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
Eficacia Organizacional	Sistemática: perennidad de la organización	Planeamiento estratégico	1	¿cómo calificaría el planeamiento estratégico en relación al indicador de productividad?			(1) Muy Malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	X		
		Visión de la empresa	2	¿cómo calificaría la visión de la empresa en relación al indicador de productividad?				X		
		Mejora continua	3	¿cómo calificaría la Mejora continua en relación al indicador de productividad?				X		
		Propuesta de valor	4	¿cómo calificaría la Propuesta de valor (beneficios del producto) en relación al indicador de productividad?				X		
	Económica: la eficiencia económica	Uso de recursos financieros	5	¿cómo calificaría el uso de recursos financieros en relación al indicador de productividad?				X		
		Uso de recursos humanos	6	¿cómo calificaría el uso de recursos humanos en relación al indicador de productividad?				X		
		Uso de la tierra agrícola	7	¿cómo calificaría el Uso de la tierra agrícola en relación al indicador de productividad?				X		
	Psicosocial: el valor de las personas	Respeto por el ser humano	8	¿cómo calificaría el respeto por el ser humano en relación al indicador de productividad?				X		
		Rendimiento	9	¿cómo calificaría el Rendimiento en relación al indicador de productividad?				X		
		Competencias	10	¿cómo calificaría las competencias (conocimiento, habilidades, actitud) en relación al indicador de productividad?				X		
		Salud de los trabajadores	11	¿cómo calificaría la salud integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?				X		
		Seguridad de los trabajadores	12	¿cómo calificaría la Seguridad integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?				X		
	ecológica: la legitimidad organizacional	Responsabilidad ambiental	13	¿cómo calificaría la responsabilidad ambiental en relación al indicador de productividad?				X		
		Regulación ambiental	14	¿cómo calificaría la Regulación ambiental en relación al indicador de productividad?				X		
		Responsabilidad social	15	¿cómo calificaría la Responsabilidad social en relación al indicador de productividad?				X		
	política: interés y valores de las principales constituyentes externas	Satisfacción de intereses nacionales	16	¿cómo calificaría la satisfacción de intereses nacionales en relación al indicador de productividad?				X		
		Satisfacción de los trabajadores según su aporte	17	¿cómo calificaría la satisfacción de los trabajadores según su aporte en relación al indicador de productividad?				X		
		Gestión de organización	18	¿cómo calificaría la gestión de organización en relación al indicador de productividad?				X		
Firma del experto 			Fecha: 4/12/2021							
Nota: las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación de las variables							X			

Validacion por experto: Dr. ALVARES GALLEGOS, Aurelio Francisco

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS							
Titulo de la investigacion: Indicadores de Productividad y Eficacia Organizacional en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.2022							
Apellidos y Nombres del investigador: Calcina Valdivia, Rolando							
Apellidos y Nombres del experto: <i>Dr. Aurelio Francisco Alvarez Gallegos</i>							
ASPECTOS POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
Indicadores de productividad	EFICIENCIA	Horas hombre/kilos producidos	1 ¿cómo calificaría las horas hombre según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?	(1)Muy Malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Soles deuda/unid. vendidas	2 ¿cómo calificaría el monto en Soles de deuda según unidades vendidas en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Soles/kilos producidos	3 ¿cómo calificaría el monto de soles según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Utilidad neta/venta neta	4 ¿cómo calificaría la Utilidad después de impuestos según la venta neta en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Costo de producción/unid. producidas	5 ¿cómo calificaría el Costo de producción según los kilos producidas en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EFICACIA	Volumen de ventas por año	6 ¿cómo calificaría el volumen de ventas por año en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Utilidad bruta por año	7 ¿cómo calificaría la Utilidad bruta por año en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Utilidad neta por año	8 ¿cómo calificaría la Utilidad después de impuestos en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Volumen de producción por año	9 ¿cómo calificaría el Volumen de producción por año en relación a la eficacia organizacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto	 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN <i>Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos</i> DNI: 29571960 COPIANTE		Fecha: 15/12/2021				
Nota: las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigacion de las variables					<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS								
Titulo de la investigacion: Indicadores de Productividad y Eficacia Organizacional en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.2022								
Apellidos y Nombres del investigador: Calcina Valdía, Rolando								
Apellidos y Nombres del experto: <i>Dr. Aurelio Francisco Alvarez Gallegos</i>								
ASPECTOS POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
Eficacia Organizacional	Sistemática: perennidad de la organización	Planeamiento estratégico	1 ¿cómo calificaría el planeamiento estratégico en relación al indicador de productividad?	(1)Muy Malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Visión de la empresa	2 ¿cómo calificaría la visión de la empresa en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Mejora continua	3 ¿cómo calificaría la Mejora continua en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Propuesta de valor	4 ¿cómo calificaría la Propuesta de valor (beneficios del producto) en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Económica: la eficiencia económica	Uso de recursos financieros	5 ¿cómo calificaría el uso de recursos financieros en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Uso de recursos humanos	6 ¿cómo calificaría el uso de recursos humanos en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Uso de la tierra agrícola	7 ¿cómo calificaría el Uso de la tierra agrícola en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Psicosocial: el valor de las personas	Respeto por el ser humano	8 ¿cómo calificaría el respeto por el ser humano en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Rendimiento	9 ¿cómo calificaría el Rendimiento en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Competencias	10 ¿cómo calificaría las competencias (conocimiento, habilidades, actitud) en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Salud de los trabajadores	11 ¿cómo calificaría la salud integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	ecológica: la legitimidad organizacional	Seguridad de los trabajadores	12 ¿cómo calificaría la Seguridad integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Responsabilidad ambiental	13 ¿cómo calificaría la responsabilidad ambiental en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Regulación ambiental	14 ¿cómo calificaría la Regulación ambiental en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	política: interés y valores de las principales constituyentes externas	Responsabilidad social	15 ¿cómo calificaría la Responsabilidad social en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Satisfacción de intereses nacionales	16 ¿cómo calificaría la satisfacción de intereses nacionales en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Satisfacción de los trabajadores	17 ¿cómo calificaría la satisfacción de los trabajadores según el indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Gestión de organización	18 ¿cómo calificaría la gestión de organización en relación al indicador de productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto	 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos DNI: 29571960		Fecha: 15/12/2021					
Nota: las DIMENSIONES e INDICADORES si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigacion de las variables					<input checked="" type="checkbox"/>			

Validación por experto: CPC. GAMARRA PERALTA, Naijuth

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Indicadores de Productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda.2022							
Apellidos y Nombres del investigador: Calcina Valdivia, Rolando							
Apellidos y Nombres del experto: CPC. GAMARRA PERALTA, Naijuth							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
Indicadores de productividad	EFICIENCIA	Horas hombre/kilos producidos	1 ¿cómo calificaría las horas hombre según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?	(1) Muy Malo = (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	X		
		Soles deuda/unid. vendidas	2 ¿cómo calificaría el monto en Soles de deuda según unidades vendidas en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Soles/kilos producidos	3 ¿cómo calificaría el monto de soles según los kilos producidos en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Utilidad neta/venta neta	4 ¿cómo calificaría la Utilidad después de impuestos según la venta neta en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Costo de producción/unid. producidas	5 ¿cómo calificaría el Costo de producción según los kilos producidas en relación a la eficacia organizacional?		X		
	EFICACIA	Volumen de ventas por año	6 ¿cómo calificaría el volumen de ventas por año en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Utilidad bruta por año	7 ¿cómo calificaría la Utilidad bruta por año en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Utilidad neta por año	8 ¿cómo calificaría la Utilidad después de impuestos en relación a la eficacia organizacional?		X		
		Volumen de producción por año	9 ¿cómo calificaría el Volumen de producción por año en relación a la eficacia organizacional?		X		
Firma del experto		 Naijuth Gamarra Peralta CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO N° MAT. 19-1061		Fecha: 15/12/2021			
Nota: las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación de las variables					X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Indicadores de Productividad y eficacia organizacional en la cooperativa agro industrial Cabana Ltda.2022							
Apellidos y Nombres del investigador: Calcina Valdivia, Rolando							
Apellidos y Nombres del experto: CPC. GAMARRA PERALTA, Najuth							
ASPECTOS POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
Eficacia Organizacional	Sistemática: perennidad de la organización	Planeamiento estratégico	1 ¿cómo calificaría el planeamiento estratégico en relación al indicador de productividad?	(1) Muy Malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	X		
		Visión de la empresa	2 ¿cómo calificaría la visión de la empresa en relación al indicador de productividad?		X		
		Mejora continua	3 ¿cómo calificaría la Mejora continua en relación al indicador de productividad?		X		
		Propuesta de valor	4 ¿cómo calificaría la Propuesta de valor (beneficios del producto) en relación al indicador de productividad?		X		
	Económica: la eficiencia económica	Uso de recursos financieros	5 ¿cómo calificaría el uso de recursos financieros en relación al indicador de productividad?		X		
		Uso de recursos humanos	6 ¿cómo calificaría el uso de recursos humanos en relación al indicador de productividad?		X		
		Uso de la tierra agrícola	7 ¿cómo calificaría el Uso de la tierra agrícola en relación al indicador de productividad?		X		
	Psicosocial: el valor de las personas	Respeto por el ser humano	8 ¿cómo calificaría el respeto por el ser humano en relación al indicador de productividad?		X		
		Rendimiento	9 ¿cómo calificaría el Rendimiento en relación al indicador de productividad?		X		
		Competencias	10 ¿cómo calificaría las competencias (conocimiento, habilidades, actitud) en relación al indicador de productividad?		X		
		Salud de los trabajadores	11 ¿cómo calificaría la salud integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?		X		
	ecológica: la legitimidad organizacional	Seguridad de los trabajadores	12 ¿cómo calificaría la Seguridad integral de los trabajadores en relación al indicador de productividad?		X		
		Responsabilidad ambiental	13 ¿cómo calificaría la responsabilidad ambiental en relación al indicador de productividad?		X		
		Regulación ambiental	14 ¿cómo calificaría la Regulación ambiental en relación al indicador de productividad?		X		
	política: interés y valores de las principales constituyentes externas	Responsabilidad social	15 ¿cómo calificaría la Responsabilidad social en relación al indicador de productividad?		X		
		Satisfacción de intereses nacionales	16 ¿cómo calificaría la satisfacción de intereses nacionales en relación al indicador de productividad?		X		
		Satisfacción de los trabajadores según su aporte	17 ¿cómo calificaría la satisfacción de los trabajadores según su aporte en relación al indicador de productividad?		X		
		Gestión de organización	18 ¿cómo calificaría la gestión de organización en relación al indicador de productividad?		X		
Firma del experto	 Najuth Gamarrá Peralta CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO Nº MAT. 10.1063		Fecha: 15/12/2021				
Nota: las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación de las variables					X		