



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Evaluación del personal y productividad en la empresa
Emilima, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Barrutia Tancun, Jhon Luis (orcid.org/0000-0002-4856-541X)

Huayhua Lovera, Ruth Esther (orcid.org/0000-0001-8593-2138)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional en mi camino durante mi carrera profesional. A mis hermanas por apoyarme en todo momento que siempre han estado animándome y no rendirme.

a mi madre que desde el cielo siempre me dio señales para seguir y no rendirme, este logro es para ella, a mi padre, hermanos y sobrinos que siempre me apoyaron en todo momento.

Agradecimiento:

Nuestro cordial agradecimiento a la empresa que nos esta apoyando en esta investigación y agradecer al Dr. Víctor Dávila por guiarnos en la realización de la tesis

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: frecuencia de evaluación del personal	20
Tabla 2: frecuencia de productividad	20
Tabla 3: Coeficiente de correlación	21
Tabla 4: Prueba de hipótesis general	22
Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 1	23
Tabla6: Prueba de hipótesis específica 2	24
Tabla 7: Prueba de hipótesis específica 3	25

Resumen

El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación de la evaluación del personal con la productividad. La metodología que se utilizó fue: tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional y método hipotético deductivo; la población estuvo constituida por 150 y la muestra 60 trabajadores. La técnica que se utilizó para recoger los datos ha sido encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo likert. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial, existe relación significativa entre las variables estudiadas; en consecuencia, se concluye que la evaluación del personal tiene relación con la productividad de las empresas.

Palabras clave: Evaluación, proceso, efectividad, productividad.

Abstract

The general objective of the research has been to determine the relationship between staff evaluation and productivity. The methodology used was: applied type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level and hypothetical-deductive method; the population consisted of 150 and the sample 60 workers. The technique used to collect the data was a survey and the instrument was a Likert-type questionnaire. According to the results obtained and the descriptive and inferential analysis, there is a significant relationship between the variables studied; consequently, it is concluded that the evaluation of the personnel is related to the productivity of the companies.

Keywords: Evaluation, process, effectiveness, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la evaluación del personal es una herramienta administrativa de la gestión del talento humano la misma que permite la toma de decisiones oportunas para el desarrollo eficiente de los colaboradores en la búsqueda de la productividad de la empresa; así mismo los procesos de evaluación años atrás han ido evolucionando. Al respecto Talero (2015) menciona que en la revolución industrial muchos empresarios podían medir la capacidad de productividad según el rendimiento de sus máquinas, sin embargo, cuando medían la productividad de sus trabajadores no era algo preciso y exacto, ya que en ese tiempo no contaban con las herramientas de evaluación del desempeño del trabajador. Así mismo Rivero (2019) menciona que la evaluación de personal es clave para poder obtener y medir el rendimiento laboral que tiene el personal en la organización y tomar decisiones objetivas sobre los recursos humanos.

En la evaluación del personal muchas veces toman en cuenta al colaborador individualmente, sin embargo, dejan de lado la evaluación del desempeño del equipo. Esto tiene gran impacto en la productividad de los trabajadores, ya que este se encuentra motivado socialmente. Por esto el personal debe de tener una buena comunicación.

Con relación a la productividad laboral Campos (2015), menciona que existe relación entre el producto final y el trabajo realizado por el colaborador en los procesos de producción y ejecución de servicios; por lo que es necesario evaluar permanentemente la productividad y el rendimiento de los trabajadores.

En la actualidad, la medición de evaluación del trabajador sigue evolucionando por la cual existen dos modalidades que prevalecen: la modalidad basada en competencias y la basada en objetivos, con el propósito de mejorar más la gestión del talento y tener un grado de compromiso de parte del empleado con la empresa.

A nivel internacional, en los países desarrollados aplican la evaluación del personal dando uso de la tecnología, incorporando procesos de evaluación más detallados y complejos. Las nuevas tecnologías ayudan a que la evaluación sea de

manera online con él fin de establecer un proceso homogéneo para identificar a los trabajadores que tienen mayor potencial productivo, como profesional, logrando la motivación y desarrollo de sus habilidades en beneficio de la empresa, así mismo permiten evitar la fuga de talentos.

En nuestro país según el ALEC (2020) la productividad del empleado solamente representa un 17% con respecto a la productividad de Estados Unidos y esto se debe a la informalidad de empresas que aún no se han inscrito por la cual hay una alta concentración de trabajadores sin ser evaluados es por eso que es necesario que las organizaciones evalúen al personal para conocer cuáles son los factores que se puedan potenciar. Mencionando también la importancia de formalización de negocios, ya que hay desinterés en el desarrollo de sus trabajadores en beneficio de la empresa.

En el contexto que se estudió, caso empresa EMILIMA, los procesos de evaluación de personal que se realizan no tienen los resultados esperados por los siguientes fundamentos: 1. Las evaluaciones son semestrales, 2. Los responsables de las evaluaciones califican favoreciendo al trabajador, 3. Los resultados de la evaluación no se hacen de conocimiento del personal, 4. No se toman decisiones para la gestión de talento humano en base a las evaluaciones. 5. La productividad de los trabajadores es muy limitada.

El problema general de la investigación fue: ¿Cuál es la relación de la evaluación del personal con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022? Los problemas específicos fueron los siguientes: 1. ¿Cómo se relaciona el proceso de evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022?, 2. ¿Cómo se relaciona la efectividad del trabajo con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022?, 3. ¿Cómo se relaciona los resultados de la evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022?.

La investigación se justifica del punto vista teórico por que ha permitido estudiar a profundidad la relación que hay en la evaluación del personal con la productividad y en base a los resultados se propuso alternativas de solución a la problemática planteada. Desde el punto de vista práctico las conclusiones y recomendaciones de la investigación permitió proponer soluciones prácticas para

mejorar la productividad del trabajador. Metodológicamente se justifica porque el instrumento de investigación podrá ser utilizado por otros investigadores.

El objetivo general de la investigación ha sido lo siguiente: determinar la relación de la evaluación del personal con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima 2022. Los objetivos específicos fueron los siguientes: 1. Determinar la relación del proceso de evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022, 2. Determinar la relación de la efectividad del trabajo con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022, 3. Determinar la relación de los resultados de la evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022.

La hipótesis general de la investigación ha sido lo siguiente: existe relación de la evaluación del personal con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima 2022. Las hipótesis específicas han sido las siguientes: 1. Existe relación del proceso de evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022, 2. Existe relación de la efectividad del trabajo con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022, 3. Existe relación de resultados de la evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos que han sido considerados como antecedentes de la variable evaluación del personal fueron los siguientes: Quispe Cachi, S. (2020). Tiene el objetivo de analizar la importancia de la evaluación del desempeño del trabajador y sus beneficios. La metodología es no experimental, se identificó elementos, características, normas y acciones que contribuyan a una buena evaluación del desempeño. Los resultados fueron conceptualizados por varios autores sobre el método de evaluación. Se concluye en base a lo que se encontró, la evaluación del desempeño del trabajador es importante porque es una herramienta que proporciona información en base a los objetivos de la empresa, por la cual la participación se realiza en conjunto con la gerencia general.

Dios, García & Muñoz (2017). El objetivo fue establecer un proceso de evaluación del trabajador que proporcione información válida y necesaria en la contribución para lograr los objetivos de la universidad. La metodología ha sido el método de la

identificación, evaluando sus necesidades de formación, el incentivo para la calidad esperada y el reconocimiento del personal. Los resultados han sido la toma de decisiones en la mejora de puntos críticos para desenvolvimiento del docente, implementando un sistema de evaluación y desarrollo del desempeño del docente. Se concluye que las acciones, competencias y comportamientos que demuestre el personal docente fue relevante para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la universidad.

Serra, Jiménez & Irizarry. (2016). El objetivo fue diseñar y evaluar para el adiestramiento profesional del personal en la institución superior de puerto rico, en el manejo de estudiantes suicidas. La metodología que realizo es cuasi-experimental, trabajando repetidamente con 39 profesionales de consejería, psicología y trabajo social. Los resultados fueron estadísticamente significativos en la evaluación pre y posprueba. Se concluye que la evaluación a partir del adiestramiento del personal aumenta el conocimiento e intervención profesional en el manejo de la salud mental.

Fontalvo, De la Hoz & Marrugo. (2020). El objetivo fue evaluar y analizar el desempeño de la eficiencia del personal en la calidad de servicio de la institución de educación superior. La metodología ha sido evaluativa, considerando los registros que fueron recibidos por la gerencia de servicio de los 11 meses del año 2019. Los resultados muestran que la evaluación de eficiencia en el servicio ha sido de 93, 48%, identificando las dimensiones de calidad de servicio del personal. Se concluye la evaluación del desempeño es importante ya que permite valorar la eficiencia de la calidad de servicio de forma puntual y periódica.

Brito (2020). Se identifico las variables que influyen en el desempeño del personal. La metodología ha sido la recopilación de diferentes documentos académicos en base al clima organizacional. El resultado fue que las variables tienen relación con el estudio. Se concluye que el control del desempeño, tiene la integración del seguimiento y liderazgo, por lo que influye en los objetivos de la empresa.

Sapién (2016). En su objetivo se evaluó el desempeño del personal. La metodología utilizo el método de 360° a partir de los objetivos de la organización y factores de evaluación que se basa en las características y el puesto que está ocupando el

personal. Los resultados mostraron que la empresa debe asumir una actitud más flexible permitiendo la modificación de ciertos esquemas para la mejora del desempeño. Se concluye que es importante la evaluación del desempeño por cualquier método, ya que ayuda a identificar las metas estableciendo criterios para evaluar el desempeño.

João, Sotolongo & Martínez (2016). Su objetivo fue evaluar el desempeño del docente universitario enfrentado los desafíos del presente y los dilemas del futuro. La metodología ha sido la evaluación del docente en base a competencias laborales. En los resultados se detectaron las principales debilidades que se tienen que potenciar. Se concluye que la evaluación permitió evaluar las principales debilidades del docente y potenciarlas, en la cual posibiliten un mejor desempeño en el proceso de enseñanza.

Leyva, Pérez & Guzmán (2018). Su objetivo de la investigación propuso un procedimiento para evaluar el desempeño del trabajador. La metodología identifico los resultados del personal y en base a eso se realizó cuadros de proceso y organización. En el resultado obtuvo un cuadro de mando de un nivel táctico, operativo y estratégico. Se concluye que se determinó, según la evaluación del docente, el diseño de acciones de mejora, sistema de trabajos y sistema de gestión humana.

Dimaté, Cecilia, González & Arcila (2017). El objetivo de la investigación fue la construcción de políticas para la evaluación del desempeño del personal docente. La metodología constituyo herramientas gubernamentales para evaluar su calidad en la educación. Los resultados fueron debatidos en base a la pertinencia del manejo de la calidad de enseñanza. Se concluye que la evaluación construida a dado la posibilidad crear nuevas políticas que son necesarias para la evaluación del desempeño del docente.

Erazo & Riaño (2021). El objetivo es la realizar un análisis en base a la evaluación del trabajador, determinando su relación en la felicidad del trabajo y su desempeño laboral. La metodología se hizo analizando los documentos encontrados en vosviewer, bibliometrix y software sci2. Los resultados se encontraron los artículos más representativos de los países (EEUU, España) e universidades (Valencia y

California) etc. Se concluye la felicidad laboral es un factor muy importante en el desempeño del personal, esto se analizó en base a evaluaciones.

Lisbona, Palaci, y Frese. (2018). El objetivo de la investigación evaluación de los efectos tiene compromiso laboral oficial que tiene el trabajador sobre su desempeño en la empresa. La metodología se realizó con la participación de 396 personas y 22 organizaciones. Los resultados se contrastaron con la aplicación de Macro de SPSS mostrando efectos indirectos compromiso de trabajo en base al desempeño del personal. Se concluye que el compromiso laboral implica a la mejora del desempeño del trabajador y esto influye a que toma la iniciativa una Mejora ciudad de laborales en la empresa.

Kraenau, Santos & Canales (2015). El objetivo de esta investigación fue mostrar la métrica de la evaluación del desempeño de los trabajadores en la gestión de procesos. La metodología ha sido medir en base a indicadores tradicionales de eficiencia y eficacia ya que el desempeño de los trabajadores ha sido difuso. Los resultados que se mostraron demuestran que la medición del desempeño difuso ya ha sido construida en base a los indicadores desempeños clásicos. Se concluyo que está evaluación o manera de medir ha sido estandarizada en el proceso de la organización por la cual se rescata la construcción de nuevos softwares para obtener una evaluación más lógica del problema.

Leyva, De Miguel & Pérez (2016). El objetivo del artículo de revisión fue evaluar el desempeño del trabajador según sus competencias y necesidades que tenga la organización para que sea más efectiva. La metodología ha sido proponer nuevas formas de realizar la evaluación. Los resultados corresponden en base a tres niveles que se construyeron, el primero sería determinación para la evaluación, el segundo puesto de trabajo, el tercero procesos y la organización. Se concluye que envase a lo diseñado los indicadores de estos resultados darán un factor condicionante que vaya contribuye a la mejora continua de cada nivel.

Sánchez & Alvear (2021). El objetivo de la investigación es implementar un sistema de evaluación de desempeño de trabajador con al fin de medir el impacto sobre la gestión de la organización. La metodología estudio la evaluación de 22 variables 61 procedimientos con una cantidad de 116 empresas tanto públicas y privadas. El

resultado muestra qué está implementación pueda hacernos ver el estudio de la evaluación, capacitación, aplicación y retroalimentación. Se concluye que la construcción de evaluación fue realizada en base a los índices de la gestión de la empresa.

Los artículos científicos que han sido considerados como antecedentes de la variable productividad son los siguientes: López, Camal & Galicia (2018). El objetivo del artículo científico Qué es la evaluación del desempeño del trabajador en base a la incidencia de la productividad de tortillerías. La metodología es de tipo descriptiva y propositiva ya que tiene la propuesta de actuación en la empresa. En los resultados obtenidos Se observa que el 83% del personal tienen un desempeño aceptable para que su permanencia en el negocio dure esta evaluación se realizó en un lapso de 5 años. Y conclusión se identifica que el resto del personal requiere una mejor atención en el desarrollo de su trabajo ya que de esta manera podrá reflejar una mejor producción esos productos asegurando así su larga permanencia en la empresa.

Rojas, Céspedes & Bambarén (2021). Su objetivo es determinar la influencia de la gestión del personal con respecto a la productividad laboral en la empresa FISIM SAC. La metodología es de tipo experimental, descriptivo y correlacional en la cual se aplicó un cuestionario a 78 colaboradores de la empresa. El resultado nos muestra que el 87.5% considera necesario para la capacidad y habilidad del personal que se contrata para la mejora de la productividad en la empresa. En conclusión, es importante la gestión del talento humano ya que esto puede contribuir en generar eficiencia en la productividad laboral en el nivel de desempeño y tener un servicio de calidad eficiente por la cual se puede contar con una ventaja competitiva con el fin de llegar a los objetivos empresariales.

Zapata, Manrique, Gasca & Machuca (2021) El artículo de investigación se realiza un análisis de comparación y caracterización de algunos métodos de evaluación que se pueden aplicar en base a la productividad del trabajador un software. La metodología está compuesta por tres fases para llevar a cabo el propósito de este trabajo. En el resultado se identificaron 11 métodos de evaluación de desempeño

convencional y 10 aproximaciones en la evaluación de personal para equipos de desarrollo de software acá incluye los métodos convencionales las cuales estaban enfocadas a la evaluación del desempeño de los equipos de software. En conclusión, podemos destacar que la evaluación de competencias técnicas está por encima de los que son las genéricas psicológicas y de experiencia.

Pino, Ponce, Avilés & Vallejos (2015). El objetivo del artículo investigación es ver el efecto de la productividad a partir de la implementación de un modelo de incentivos salarial para el personal. La metodología ese tipo experimental yate se realizará esta implementación de política de incentivos en 2 periodos antes que son los 19 meses y después de la implementación 21 meses. Los resultados fueron significativos Ya que en la productividad se logró superar un 10% en la cual fue un beneficio promedio remunerado para los trabajadores llegando así a tener un ahorro de 4,6 en la unidad monetaria para la empresa sin que haya sido afectada la tasa de accidente. En conclusión, la implementación de la política salarial aportó a mantener la competitividad y mejorar de la productividad de los trabajadores en base al beneficio mutuo entre el trabajador y la empresa.

Molina & Godino (2017). El objetivo del artículo es la mejora de la productividad de trabajador en diferentes mecanismos en base a la negociación colectiva. La metodología es descriptiva no experimental. En los resultados se pueden observar que sectores de la economía tienen negociación colectiva qué les da buenos resultados en la productividad. En conclusión, se puede observar la dinámica que hay entre la negociación colectiva y la productividad laboral ya que son piezas claves para obtener relaciones laborales más estables.

Vázquez (2021). Resumen: El objetivo del artículo es el estudio de la existencia de diferentes modelos institucionales en diferentes partes áreas geográficas de Europa en su organización de trabajo. La metodología es descriptiva no experimental se realizó una encuesta europea tomando en cuenta el tema de las condiciones de trabajo empleando indicadores de los años 2010 hasta el 2015. Como resultado se pudo investigar cuatro países representativos en el sur de Europa para identificar el número de horas trabajadas y la flexibilidad horaria que tienen como modelo institucional para la mejora de sus niveles de productividad laboral. Cómo conclusión se identifica que la flexibilidad horaria tiene relación a los

altos niveles de productividad ya que más horas de trabajo son menos productivos los trabajadores.

Jaimes, Luzardo & Rojas (2018). El objetivo su fue identificar los factores que determinaron la productividad laboral de las pequeñas y medianas empresas. La metodología es de tipo experimental ya que se aplicó una encuesta sobre la productividad laboral realizándose en dos fases, la humana y el proceso productivo del trabajador. En los resultados se identificaron qué el comportamiento de equipo y el ambiente social explican que el 62, 32% tiene una variabilidad significativa en sus datos. En conclusión, los factores de la productividad influyen en el proceso productivo, es decir, en la gestión de procesos.

López & Mendoza (2017). El objetivo del artículo investigación es evaluar la relación que hay entre la productividad laboral y el desempleo salarial real en México en el período 2007 y 2015. La metodología empleó técnicas econométricas con el fin sus funcionalidades a largo plazo. Los resultados fueron que los sueldos bajos presentan mayor una baja en la productividad laboral. En conclusión, los salarios tienen una relación inversa con la productividad laboral y el desempleo

Franco, Uribe, & Sebastián. (2021). El objetivo del artículo de investigación es examinar las distintas percepciones que tienen los trabajadores en distintas organizaciones en base a la productividad laboral. La metodología estadística descriptiva fue de sistema categorial ya que se reunieron algunos factores determinaron que la productividad afecta a partir de esto se construyó un rastreo bibliográfico además que se aplicó un cuestionario para 65 empleados. Los resultados arrojaron qué las categorías más decisivas para la productividad, fueron la variable laboral, la infraestructura física, la innovación, la articulación de políticas, avances tecnológicos y la investigación. En conclusión, la motivación que hay y la productividad es correlacional con respecto a sus demás factores.

Suárez, Rodríguez & Muñoz. (2017). El objetivo de su investigación fue determinar la relación entre la productividad en los recursos invertidos en la organización. La metodología es de manera experimental ya que se aplicó el instrumento de medición de la productividad. Los resultados fueron mostraron que las estrategias administrativas mejoran la productividad laboral. En conclusión, las estrategias

administrativas influyen y aportan en la productividad laboral ya que los trabajadores perciben motivación y satisfacción laboral, relaciones positivas en el trabajo y el manejo de los conflictos dentro de la empresa.

Pérez & Rafael (2002). El objetivo del artículo de investigación es estudiar los aspectos que se relacionan a la satisfacción y condicionantes de los trabajadores en su productividad. La metodología es correlacional ya que se analizará la relación del ritmo de trabajo con la satisfacción laboral comprobando si la variación que hay entre ellos. Los resultados se muestran que los trabajadores están insatisfechos por esa razón no rinden en su productividad, mayormente por el salario, la motivación y la resistencia por la administración en aumentar los salarios. Tienen la dificultad en introducir innovaciones en el trabajo y esto provoca insatisfacción en los trabajadores. En conclusión, la productividad en la administración hace que la gestión y visión que tiene la empresa a futuro sea más humanista desde un punto de comienzo para contrarrestar un sistema burocrático de una empresa.

Calvo & Cermelli (2019). El objetivo del artículo analiza la relación de la productividad con el envejecimiento de la fuerza de trabajo. La metodología es descriptivo y exploratorio, tipo no experimental, la búsqueda se realiza a partir de las estadísticas que tiene a nivel global observando el porcentaje de envejecimiento demográfico. En los resultados se observa que diferentes autores afirman que la relación que hay entre el envejecimiento y la productividad se debe seguir investigando ya que no se sabe con exactitud si es verdadero o no y esto se produce más como un reto para la gestión empresarial de una empresa. En conclusión, el enfoque humanista es más un modelo neoclásico ya que se puede ampliar los conceptos del envejecimiento y la productividad que están posiblemente relacionadas.

Kokocińska & Rekowski (2013). En este artículo se mostrarán diferentes cambios que ha tenido la empleabilidad y la productividad en las pequeñas y grandes economías. En su metodología tipo no experimental, documental - descriptiva, se utilizó el ácido analizado del 2002 al 2010 según los datos que proceden de Eurostat. En los resultados observa que los efectos de las crisis mundiales y afecta en el desempeño de la productividad de los colaboradores. En conclusión, la evaluación ayudó a ver que la empleabilidad y la productividad laboral son

diferentes debido a que indican indirectamente la importancia de sus estructuras económicas de cada país y las políticas que ellos.

González, Alonso & Tato (2016). El objetivo del artículo es ver la relación que existe entre la productividad, innovación y tecnología incorporada. La metodología es descriptiva y no experimental los datos fueron utilizados a partir de las empresas españolas manufactureras en su fuente de búsqueda Business Environment, utilizando la variable dependiente productividad laboral. Los resultados señalan que las empresas españolas que mayormente exporta mayor cantidad son las que tienen mayor productividad. En conclusión, la política del país debería promover y subsidiar la adquisición de maquinarias y el desarrollo de las actividades ya que estas empresas consiguen mayor ganancias exportación maximizando así el cambio tecnológico que en la actualidad se produce con gran rapidez.

Las tesis internacionales que han sido considerados como antecedentes para la investigación son los siguientes: Jané (2017). El objetivo de la tesis fue analizar el conjunto de sistemas para evaluar las actividades del empleado en base a sus propuestas e implementaciones de los administradores. La metodología no se lograron encontrar bases teóricas ya que no existe alguna distinción que hay entre la productividad y el desempeño por la cual la metodología que consideró fue la evaluación de las políticas públicas y la política comparada. Los resultados se encontró la falta de una tradición administrativa entre los trabajadores autómatas de la organización, falta de soluciones. En conclusión, argumenta que dentro de la administración se considera niveles para el control de la actividad administrativa y productiva del empleado entre ellos hay que destacar el cumplimiento del compromiso en la cual debería ser causal confiando en su voluntarismo. Y la orientación a la productividad estructural con el fin de la satisfacción que puede haber entre contratado y el empleado causando una satisfacción causal y voluntaria.

Torres (2020). El objetivo de la tesis es analizar estrategias que son aplicadas en una empresa de servicio. Diagnosticando el estado de sus relaciones en las campañas de Revel. La metodología es de tipo cualitativo y exploratorio ya que su

medición a hacer mediante la prestación de servicios, cantidad de tickets, etc. En los resultados la productividad se puede afirmar que el coach fue muy importante para el desarrollo del personal de la empresa y que la aplicación de nuevas políticas puede retrasar el proceso productivo. En conclusión, para que la productividad mejore se debe de tomar en cuenta la aplicación de nuevas políticas dentro de la empresa ya que esto puede afectar al trabajador en base a su productividad en el negocio.

Vaca (2018). El objetivo es evaluar el desempeño profesional del personal administrativo. La metodología se describe paso a paso presentando los métodos que utilizaron para analizar la información que obtuvieron a partir de documentos, encuesta y entrevistas utilizaron el método inductivo, sintético y estadísticos. Al final se discutieron y analizaron los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas. En conclusión, la investigación contribuyó en la mejora de condiciones de la evaluación del personal.

Las tesis nacionales que han sido considerados como antecedentes para la investigación son los siguientes: Bravo (2017). El objetivo de su tesis fue determinar la relación entre la productividad y la evaluación de desempeño del personal. Su metodología es el de tipo no experimental, y transversal teniendo como población el personal se seleccionó como muestra a 152 trabajadores. Los resultados de las encuestas fueron sometidos a juicio de expertos obteniendo resultados confiables. En conclusión, la relación significativa de la productividad y de evaluación de desempeño del personal existe.

Paredes (2017). El objetivo de su investigación fue elaborar una propuesta para mejorar la evaluación del personal con respecto a su desempeño. Fue el de tipo descriptivo no experimental ya que la encuesta se dio a 43 trabajadores administrativos. Según los resultados mostraron algunos detalles de las evaluaciones del desempeño del trabajador. En conclusión, se comprueba que la evaluación del desempeño se necesita mejorar.

Chávez. (2019). El objetivo de su investigación fue determinar la rotación del personal en relación a la productividad. Su metodología es el de tipo cuantitativo, no experimental y correlacional en sus resultados muestra que se evaluaron a 95

trabajadores utilizado la herramienta de la encuesta. Luego después identificar su confiabilidad por juicio de expertos. En conclusión, se indica que hay una relación significativa con la rotación de personal con la productividad.

La teoría científica que ha sido relacionada con el tema de investigación es la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1949) consiste en la importancia del empleado y sus relaciones sociales dentro de la organización, por lo que Elton sugiere estrategias para una mejor satisfacción laboral del empleado, con el fin de llegar de mejorar el potencial de los empleados.

Los enfoques teóricos que han sido relacionados con la evaluación del personal son los siguientes: Hernández (2018) La evaluación del personal es un proceso sistemático y periódico que ayuda a evaluar la efectividad del trabajador en la empresa con el fin de lograr los objetivo, metas y ver los resultados del desempeño del trabajador.

Alles (2005) Es un instrumento que tiene el fin de supervisar y dirigir a los colaboradores con el fin de cumplir los principales objetivos de la organización teniendo así una mejora permanente, con un personal comprometido y adecuado.

Es un proceso técnico que califica y valora el desempeño del trabajador dentro de la organización, con el fin de tener una mejora permanente

Cuesta (2019) considera que la evaluación de desempeño es un proceso técnico que califica y valora el desempeño del trabajador dentro de la organización, con el fin de tener una mejora permanente. Se trata entonces de una evaluación del pasado en el presente, a través de la percepción, para proyectar el futuro, de manera de incidir en el continuo mejoramiento del trabajador sobre su comportamiento en el puesto de trabajo.

Los enfoques teóricos que han sido relacionados con la productividad son los siguientes: Sladogna. M (2017) La productividad es la actividad donde se debe de utilizar de manera eficiente los recursos para la producción de los bienes y servicios. Esto hace que la producción aumente con incremento de los factores mencionados.

Carro. R & Gonzales. D (2012) La productividad del trabajador repercute mucho en el proceso productivo. La mejora continua hace que significativamente tenga un desarrollo favorable en bienes y servicios.

OIT (2016) La productividad es un proceso eficaz en la cual se utiliza de manera eficiente los recursos con el fin de aumentar un valor agregado de los productos y servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación ha sido de tipo aplicada; esto se sustenta en el libro de metodología de Hernández. S, Fernández. C & Baptista. P (2014) han definido que consiste en solucionar el contexto de la investigación.

3.1.2. Enfoque

Nuestro enfoque ha sido de tipo cuantitativo, en el cual se sustenta en el libro de metodología de Hernández. S, Et al (2014) quienes definieron que el enfoque cuantitativo consiste en la utilización de recolección de datos con fin de formular una hipótesis, en base a los resultados numéricos medidos estadísticamente, cuyo fin es establecer normas, probando las teorías.

3.1.3. Diseño de investigación

Nuestro diseño ha sido no experimental que es sustentado en el libro de metodología de Hernández. S, Et al (2014) quienes definieron que no se manipula la variable, ya que solo se observa los fenómenos naturales que estos serán analizados y es de corte transversal debido a que los datos se recogen en un solo momento.

3.1.4. Nivel de investigación

El nivel ha sido del tipo descriptivo correlacional que es sustentado en el libro de metodología de Bernal. C (2010) quien ha definido que de la correlación tiene el fin de examinar la relación de las variables.

3.1.5. Método de investigación

El método de investigación ha sido hipotético-deductivo, lo que se sustenta con el libro de metodología de Bernal. C (2010) quien ha definido que el método busca aseverar hipótesis y refutar, de estas se deducirán en base a las conclusiones que deben compararse con el contexto.

3.2. Variables y operacionalización.

3.2.1. Variable X: Evaluación del personal

Hernández (2018) La evaluación del personal es un proceso sistemático y periódico que ayuda a evaluar la efectividad del trabajador en la empresa con el fin de lograr los objetivos, metas y ver los resultados del desempeño del trabajador.

Dimensión 1: Proceso

Conjunto de actividades planificadas donde participan una cantidad de personas y de recursos disponibles con el fin de conseguir el objetivo proyectado.

Indicadores: Frecuencia de evaluación, control, impacto.

Dimensión 2: Efectividad

Es el efecto que se desea conseguir al realizar un trabajo, ya que se quiere alcanzar un grado de satisfacción en el producto final.

Indicadores: Experiencia, Integración operativa y Diversidad estratégica.

Dimensión 3: Resultado

En donde el personal manifiesta sus competencias, habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones y valores. Con el fin de conseguir los resultados esperados por la empresa.

Indicadores: Calidad de trabajo, Solución de problemas y Comunicación.

3.2.2. Variable Y: Productividad

Carro. R & Gonzales. D (2012) La productividad del trabajador repercute mucho en el proceso productivo. La mejora continua hace que significativamente tenga un desarrollo favorable en bienes y servicios.

Dimensión 1: Proceso productivo

Es la unión de procesos necesarios para la producción de un producto o servicio

Indicadores: Eficacia, Eficiencia y Calidad en la productividad

Dimensión 2: Productividad del empleado

Es el resultado de la actividad que realiza el trabajador o empleado al obtener dicho producto o servicio.

Indicadores: Salidas generadas, Recursos utilizados y Tiempo

Dimensión 3: Clima laboral

Es un medio en que se desempeña el trabajador diariamente que está conformado por las emociones comportamientos del empleado, en la cual depende del entorno físico, materiales, maquinarias equipos que use para desarrollar las actividades de la empresa.

Indicadores: Satisfacción laboral, capacitación y Desarrollo de trabajador.

3.2.3. Matriz operacionalización de variables:

La matriz se muestra en el anexo N° 1

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Nuestra población en el contexto de estudio estuvo constituida por 150 trabajadores de la empresa EMILIMA que está ubicada en Jr. Ucayali N° 266- Centro de Lima.

- Criterios de inclusión: Se considera para los efectos de la investigación considerar a los técnicos auxiliares y administrativos.
- Criterios de exclusión: no serán considerados los empleados de personal de apoyo y de limpieza.

3.3.2. Muestra

Se ha tomado como muestra 60 trabajadores que laboran en la empresa EMILIMA.

3.3.3. Muestreo

Se utilizo la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvieron comprendidos todas las personas que trabajan en EMILIMA de acuerdo al criterio inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas

Para el recojo de dato se realizó la técnica de la encuesta que está sustentado en el libro de metodología de Bernal. A (2010) que ha definido que la encuesta es una forma de recolección de datos que tiene mayor credibilidad, se realiza un conjunto la pregunta con el fin de obtener información.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento fue el cuestionario por lo que fundamenta con el libro de investigación de Bernal. A (2010) quien define que es un conjunto de preguntas que se aplicara a una muestra de personas para obtener información sobre la investigación. Dicho instrumento estará contenido en el anexo N° 2; el mismo que ha sido validado.

El referido instrumento ha sido validado por el método de juicio de expertos integrado por 3 docentes con grado de maestría o doctorado de la UCV los mismos que están comprendidos en el anexo N°3; así mismo tiene la confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,96, el resultado que se obtuvo en base a una encuesta piloto; procesamiento en el programa SPSS, utilizando el estadístico alfa de Cronbach el mismo que está contenido en el anexo N°4.

3.5. Procedimiento

- 3.5.1. Se coordinó con la máxima autoridad de la empresa para obtener los datos mediante el uso de formulario drive por intermedio de correo electrónico.
- 3.5.2. Se ha solicitado autorización al gerente de EMILIMA, que se ha materializado en el documento consentimiento informado que se adjunta como anexo N° 5.
- 3.5.3. Los datos que se obtuvieron han sido consignados en un Excel, lo mismo que han sido procesados en el programa SPSS para obtener las tablas y gráficas de frecuencia y los resultados de las pruebas de las hipótesis respectivas.

3.6. Método de análisis de datos:

3.6.1. Método descriptivo

Consiste en la obtención de gráficas y tablas de frecuencia las que serán debidamente interpretadas; lo que se fundamenta con el libro de investigación de Bernal. A (2010) quien ha definido que el método descriptivo se encarga de recoger, almacenar, ordenar, realizar tablas o gráficas y calcular parámetros básicos sobre el conjunto de datos.

3.6.2. Análisis inferencial

Permiten probar hipótesis en base a los resultados de la muestra para generalizar a toda la población, lo que se fundamenta con el libro de investigación de Hernández. S, Et al (2014) quien define que la estadística inferencial consiste en desarrollar pruebas de hipótesis estimando parámetros.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó de acuerdo a los principios éticos como son: La honestidad, respeto, compromiso, responsabilidad y confidencialidad. Respetando la autoría de los conceptos y citas que se encuentre en trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivos

4.1.1. Tabla de frecuencia de la variable evaluación del personal agrupada

Tabla 1

Variable X: Evaluación del Personal agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3.3	3.3	3.3
	Casi siempre	20	33.3	33.3	36.7
	Siempre	38	63.3	63.3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la información que se obtuvo de la encuesta realizado a los trabajadores de la empresa EMILIMA que se observa en la Tabla 1, en la empresa se desarrolla la evaluación del personal que agrupa las dimensiones: proceso de evaluación, efectividad del personal y resultados de la evaluación, el resultado es el siguiente: El 63.3% respondieron siempre, el 33.3% respondieron casi siempre y 3.3% respondieron a veces.

4.1.2. Tabla de frecuencia de la variable productividad agrupada

Tabla 2

Variable Y: Productividad agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	5.0	5.0	5.0
	Casi siempre	17	28.3	28.3	33.3
	Siempre	40	66.7	66.7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la información que se obtuvo de la encuesta realizado a los trabajadores de la empresa EMILIMA que se observa en la Tabla 2, en la empresa

se desarrolla la productividad que agrupa las dimensiones proceso productivo, productividad del empleado y clima laboral, el resultado es el siguiente: El 66.7% respondieron siempre, el 28.3%, casi siempre y 5.0%, a veces.

4.2. Inferenciales

4.2.1. Coeficiente de correlación, condiciones y reglas de decisión

Coeficiente de correlación

Tabla 3

Valores de coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández & Baptista (2014)

Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación 95 %, $z = 1,96$
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alterna

Regla de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4.2.2. Prueba de hipótesis general: Existe relación de la evaluación del personal con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima 2022

Ho: No existe relación de la evaluación del personal con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima 2022

Ha: Existe relación de la evaluación del personal con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima 2022

Tabla 4

Prueba de hipótesis general

			X: EVALUACION (Agrupada)	Y: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	EVALUACION (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

INTERPRETACION: Según los resultados que se obtuvieron en la Tabla 4, se tiene que nuestro coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.733 y con una significancia de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha. En consecuencia, existe relación positiva de la variable evaluación del personal con la variable productividad.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1: Existe relación del proceso de evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Ho: No existe relación del proceso de evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Ha: Existe relación del proceso de evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 1

			X: Proceso de evaluación n (Agrupada)	Y: Productividad ad (Agrupada)
Rho de Spearman	Proceso de evaluación (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60	,683** ,000 60
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,683** ,000 60	1,000 . 60

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

INTERPRETACION: Según los resultados que se obtuvieron en la Tabla 5, se tiene que nuestro coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.683 y una significancia de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha. En consecuencia, existe relación positiva del proceso de evaluación con la productividad

4.2.4. Pruebas de hipótesis específicas 2: Existe relación de la efectividad del trabajo con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Ho: No existe relación de la efectividad del trabajo con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Ha: Existe relación de la efectividad del trabajo con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 2

			X: efectividad del trabajo (agrupada)	Y: Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Efectividad del trabajo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

INTERPRETACION: Según los resultados que se obtuvieron en la Tabla 6, se tiene que nuestro coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.508 y una significancia de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha. En consecuencia, existe relación positiva de la efectividad del trabajo con la productividad.

4.2.5. Pruebas de hipótesis específicas 3: Existe relación de resultados de la evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Ho: No Existe relación de resultados de la evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Ha: Existe relación de resultados de la evaluación con la productividad de la empresa EMILIMA, Lima, 2022

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 3

			X: Resultados de evaluación (agrupada)	Y: Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Resultados de evaluación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

INTERPRETACION: Según los resultados que se obtuvieron en la Tabla 7, se tiene que nuestro coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.629 y una significancia de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha. En consecuencia, existe relación positiva de los resultados de la evaluación con la productividad.

V. DISCUSIÓN

- 5.1. El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación de la evaluación del personal con la productividad; al respecto, de acuerdo a la interpretación de los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación de la variable evaluación del personal con la variable productividad.

Dicho resultado tiene coherencia con las investigaciones de Suárez Castro, R. M., Yolima Andrea Rodríguez, R., & Natalia Muñoz, P. (2017) quienes concluyeron que las estrategias de evaluación del personal influyen y aportan en la productividad laboral ya que los trabajadores perciben motivación y satisfacción laboral, relaciones positivas en el trabajo y el manejo de los conflictos dentro de la empresa. Así como también con los resultados de Kokocińska, M., & Rekowski, M. (2016) quienes concluyeron que la evaluación de los trabajadores ayudó a ver que la productividad laboral influye en el proceso productivo de la empresa u organización.

También los resultados están comprendidos con los alcances de la teoría científica de las relaciones humanas de Elton Mayo (1949) que consiste en la importancia del empleado y sus relaciones sociales dentro de la organización, por lo que Elton sugiere estrategias para una mejor satisfacción laboral del empleado, con el fin de mejorar el potencial de los empleados.

También está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Hernández (2018) quien define que la evaluación del personal es un proceso sistemático y periódico que ayuda a evaluar la efectividad del trabajador en la empresa con el fin de lograr los objetivos, metas y ver los resultados del desempeño del trabajador. Y Carro, R & Gonzales, D (2012) quienes definen que la productividad del trabajador repercute mucho en el proceso productivo. La mejora continua hace que significativamente tenga un desarrollo favorable en bienes y servicios.

La metodología utilizada nos ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteada para la investigación.

- 5.2. El objetivo específico 1 de la investigación ha sido determinar la relación del proceso de evaluación con la productividad; al respecto, de acuerdo

a la interpretación de los resultado descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación del proceso de evaluación con la variable productividad.

Dicho resultado tiene coherencia con los resultados de las investigaciones de Dios Alija, T., García Ramos, J. M., & Muñoz Pérez, S. (2017) quienes concluyen que la evaluación de las acciones, competencias y comportamientos que demuestre el personal, fue relevante para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la organización. Así como también con los resultados de Sapién-Aguilar, A.L. (2016) quien concluye que es importante la evaluación del desempeño por cualquier método, ya que ayuda a identificar las metas estableciendo criterios para evaluar el desempeño.

También está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Hernández (2018) quien define que la evaluación del personal es un proceso sistemático y periódico que ayuda a evaluar la efectividad del trabajador en la empresa con el fin de lograr los objetivo, metas y ver los resultados del desempeño del trabajador. Y Carro. R & Gonzales. D (2012) quienes definen que la productividad del trabajador repercute mucho en el proceso productivo. La mejora continua hace que significativamente tenga un desarrollo favorable en bienes y servicios.

- 5.3. El objetivo específico 2 de la investigación ha sido determinar la relación de la efectividad del trabajo con la productividad; al respecto, de acuerdo a la interpretación de los resultado descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación de la efectividad del trabajo con la productividad.

Dicho resultado tiene coherencia con los resultados de las investigaciones de Serra-Taylor, J., Jimenez-Chafey, M. I., & Irizarry-Robles, C. Y. (2016) quienes concluyen que la evaluación a partir del adiestramiento del personal aumenta el conocimiento e intervención profesional en el manejo de la salud mental. Así como también con los resultados de Fontalvo, T. J., De la Hoz, E. J., & Marrugo, N. (2020) quienes concluyen la evaluación del desempeño es importante ya que permite valorar la eficiencia de la calidad de servicio de forma puntual y periódica.

También está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Hernández (2018) quien define que la evaluación del personal es un proceso sistemático y periódico que ayuda a evaluar la efectividad del trabajador en la empresa con el fin de lograr los objetivo, metas y ver los resultados del desempeño del trabajador. Y Carro. R & Gonzales. D (2012) quienes definen que La productividad del trabajador repercute mucho en el proceso productivo. La mejora continua hace que significativamente tenga un desarrollo favorable en bienes y servicios.

- 5.4. El objetivo específico 3 de la investigación ha sido determinar la relación de los resultados de la evaluación con la productividad; al respecto, de acuerdo a la interpretación de los resultado descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación de los resultados de la evaluación con la variable productividad.

Dicho resultado tiene coherencia con los resultados de las investigaciones de Brito-Carrillo, C. (2020) quien concluye que el control del desempeño, tiene la integración del seguimiento y liderazgo, por lo que influye en los objetivos de la empresa. Así como también con los resultados de João Fernandes, D., Sotolongo Sánchez, M., & Martínez, C. C. (2016) quienes concluyen que la evaluación permitió evaluar las principales debilidades del trabajador y potenciarlas, en la cual posibiliten un mejor desempeño en el proceso.

También está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Hernández (2018) quien define que la evaluación del personal es un proceso sistemático y periódico que ayuda a evaluar la efectividad del trabajador en la empresa con el fin de lograr los objetivo, metas y ver los resultados del desempeño del trabajador. Y Carro. R & Gonzales. D (2012) quienes definen que La productividad del trabajador repercute mucho en el proceso productivo. La mejora continua hace que significativamente tenga un desarrollo favorable en bienes y servicios.

- 5.5. La hipótesis general planteada ha sido que existe relación de la evaluación del personal con la productividad; para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.733 y una significancia

de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . En consecuencia, se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo tanto, existe relación positiva de la variable evaluación del personal con la variable productividad.

- 5.6. La hipótesis específica 1 planteada ha sido que existe relación del proceso de evaluación con la productividad; para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.683 y una significancia de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . En consecuencia, se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo tanto, existe relación positiva del proceso de evaluación con la productividad.
- 5.7. La hipótesis específica 2 planteada ha sido que existe relación de la efectividad del trabajo con la productividad; para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.508 y una significancia de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . En consecuencia, se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo tanto, existe relación positiva de la efectividad del trabajo con la productividad.
- 5.8. La hipótesis específica 3 planteada ha sido que existe relación de resultados de la evaluación con la productividad; para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO de Spearman es 0.629 y una significancia de 0.000. según nuestra tabla 3, esta hipótesis está considerada una correlación positiva media; asimismo, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna

Ha. En consecuencia, se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo tanto, existe relación positiva de los resultados de la evaluación con la productividad.

- 5.9. De acuerdo a la información obtenida de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa EMILIMA que se observa en la Tabla 1, referente a que si en la empresa se desarrolla la evaluación del personal que agrupa las dimensiones: proceso de evaluación, efectividad del personal y resultados de la evaluación, el resultado es el siguiente: El 63.3% respondieron siempre, el 33.3%, casi siempre y 3.3%, a veces.
- 5.10. De acuerdo a la información obtenida de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa EMILIMA que se observa en la Tabla 2, referente a su productividad que agrupa las dimensiones proceso productivo, productividad del empleado y clima laboral, el resultado es el siguiente: El 66.7% respondieron siempre, el 28.3%, casi siempre y 5.0%, a veces.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Con relación al objetivo general que consiste en determinar la relación de la evaluación del personal con la productividad y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha determinado que existe relación significativa de la variable evaluación del personal con la productividad.
- 6.2. Con relación al objetivo específica 1 que consiste en determinar la relación del proceso de evaluación con la productividad y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha determinado que existe relación significativa de la variable proceso de evaluación con la productividad.
- 6.3. Con relación al objetivo específica 2 que consiste en determinar la relación de la efectividad del trabajo con la productividad y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha determinado que existe relación significativa de la variable efectividad del trabajo con la productividad.
- 6.4. Con relación al objetivo específica 3 que consiste en determinar la relación de los resultados de la evaluación con la productividad y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha determinado que existe relación significativa de la variable resultados de la evaluación con la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Teniendo en cuenta el principal hallazgo encontrado que existe relación significativa de la variable proceso de evaluación con la productividad. Se recomienda al gerente general de la empresa tomar decisiones en las gestiones relacionadas a las evaluaciones de desempeño del trabajador con el fin de evaluar la efectividad de sus integrantes y la mejora del proceso productivo, así logrando los objetivos, y metas de la organización. Así sugerimos establecer medidas correctivas para lograr la productividad y rentabilidad de las empresas a nivel internacional y nacional.
- 7.2. Como segundo hallazgo se determinó que existe relación significativa de la variable proceso de evaluación con la productividad. Se recomienda al gerente general de la empresa tomar decisiones en las gestiones relacionadas al proceso de evaluación aplicándolo de manera periódica determinando ciertas expectativas como las competencias, metas, valores y la mejora del proceso productivo, así logrando los objetivos, y metas de la organización. Así sugerimos establecer objetivos claros apoyándose de distintas fuentes de información para llevar a cabo de manera transparente la evaluación.
- 7.3. El siguiente hallazgo se determinó que existe relación significativa de la variable efectividad del trabajo con la productividad. Se recomienda al gerente general de la empresa tomar decisiones en las gestiones relacionadas a la efectividad del trabajador de manera que estos deben de aportar valor en el proceso productivo con el fin de favorecer los objetivos de la empresa y la mejora de la productividad de los trabajadores. Así sugerimos establecer planes de acción con el fin de ajustar el contexto en que esta la empresa y lograr que todo está saliendo en marcha según las expectativas.
- 7.4. Como ultimo hallazgo encontró que existe relación significativa de la variable resultados de la evaluación con la productividad. Se recomienda al gerente general de la empresa tomar decisiones en las gestiones relacionadas a los resultados de la evaluación ya que le permitirá ver el

punto que se debe de mejorar en la productividad del empleado dentro del proceso. Así sugerimos profundizar las investigaciones referidas a la evaluación del personal con el propósito de contribuir con su desarrollo sostenido.

REFERENCIA

- Bravo Huerta, M. del C. (2017). Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui - San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo; Repositorio Institucional - UCV.
- Brito-Carrillo, C. "Organizational Climate and Its Influence on the Performance of Employees in a Service Company." *Información tecnológica*. 31.1 (2020): 141–148. Web.
- Calvo-Sotomayor, Í., & Cermelli, M. (2019). Envejecimiento de la fuerza de trabajo y productividad laboral: ¿mito demográfico o reto de gestión empresarial? Análisis desde una perspectiva humanista. *Boletín De Estudios Económicos*, 74(228), 597-612. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/envejecimiento-de-la-fuerza-trabajo-y/docview/2351594103/se-2?accountid=37408>
- Chavez Fernández, S. R. (2019). Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo.
- De Dios Alija, T., García Ramos, J. M., & Muñoz Pérez, S. (2017). Diseño de un modelo de evaluación y desarrollo docente en una universidad privada. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 61. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.48718
- Dimaté Rodríguez, Cecilia, & Tapiero Celis, Omaira, & González Rodríguez, Clara Inés, & Rodríguez, Rafael, & Arcila Cossio, Myriam Adriana (2017). La evaluación del desempeño docente. *Revista Folios*, (46),83-95. [fecha de Consulta 25 de septiembre de 2021]. ISSN: 0123-4870. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345951474007>
- Erazo Muñoz, Pablo Andrés, & Riaño Casallas, Martha Isabel (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*,

(64),241-280. [fecha de Consulta 25 de septiembre de 2021]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194267200010>

Fontalvo, T. J., De la Hoz, E. J., & Marrugo, N. (2020). Evaluación del desempeño y análisis de eficiencia del nivel sigma en la evaluación de la calidad del servicio en una institución de educación superior. *Formación Universitaria*, 13(6), 247. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600247>

González, M. G., Alonso, M. V., & Tato, M. G. (2016). Innovación, capacidad productiva, formación en el puesto de trabajo y productividad/innovación, productive capacity, training and productivity. *Cuadernos De Gestión*, 16(2), 77-92. <http://dx.doi.org/10.5295/cdg>.

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Jané Roca, P. (2017). La evaluación de la productividad del empleado público: El caso de la Administración de la Generalitat de Cataluña (2009-2014) [Universidad de Barcelona, 2017.].

João Fernández, D., Sotolongo Sánchez, M., & Martínez, C. C. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 178–189.

Jorge Ariel Franco-López, Julián Alberto Uribe-Gómez, & Sebastián Agudelo-Vallejo. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

Kokocińska, M., & Rekowski, M. (2013). Impacto de la crisis mundial en el empleo y la productividad de las PYMEs: El caso de las grandes economías europeas. *Revista De Economía Mundial*, 35 <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impacto-de-la-crisis-mundial-en-el-empleo-y/docview/1525450975/se-2>

- Kraenau Espinal, Erwin, & Santos de la Cruz, Eulogio, & Canales del Mar, Manuel Rolando (2015). Métrica difusa para la evaluación del desempeño en la gestión por procesos. *Industrial Data*, 18(1),19-30. [fecha de Consulta 26 de septiembre de 2021]. ISSN: 1560-9146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81642256003>
- Leyva-Del Toro, C., Pérez-Campdesuñer, R., & De Miguel-Guzmán, M. (2018). Procedimiento para evaluar el desempeño individual del personal hotelero. *Retos Turísticos*, 17(3), 1–9.
- Leyva-Del Toro, Caridad, & De Miguel-Guzmán, Margarita, & Pérez-Campdesuñer, Reyner (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, XXXVII (2),164-177. [fecha de Consulta 26 de septiembre de 2021]. ISSN: 0258-5960. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360446197006>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M. y Frese, M. (2018). Los efectos del compromiso laboral y la autoeficacia sobre la iniciativa y el desempeño personal .
- López Machuca, J. A., & Mendoza Cota, J. E. (2017). Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana. *Ensayos - Revista de Economía*, 36(2), 185–228.
- López, J. A. S., Camal, M. del C. G., & Galicia, W. A. M. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en las tortillerías de la localidad de Escárcega. (Spanish). *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 13(1), 317–327.
- Molina, O., & Godino, A. (2017). La negociació col·lectiva com a mecanisme de millora de la productivitat laboral.
- Paredes Bonifacio, E. R. (2017). Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz , 2017. Universidad César Vallejo ; Repositorio Institucional - UCV.

- Pérez Rubio, J. A., & Rafael Robina Ramírez. (2002). Productividad y satisfacción laboral de los empleados públicos. el caso de extremadura. *Gestión y Análisis De Políticas Públicas*, (25) <http://dx.doi.org/10.24965/gapp.vi25.338>
- Pino-Pinochet, P., Ponce-Donoso, M., Avilés-Palacios, C., & Vallejos-Barra, Ó. (2015). Mejoramiento De La Productividad en Una Industria Maderera Usando Incentivo Remunerativo. *Maderas: Ciencia y Tecnología*, 17(1), 117–128. <https://doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012>
- Quispe Cachi, S. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral.
- Rojas Matos, J. C., Céspedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2021). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco -2015. *Balance's*; Vol. 8, Núm. 11 (2020): Enero-Junio.
- Sánchez Henríquez, J., & Alvear Vega, S. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Contaduría y Administración*, 66(1), 1–24. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>
- Serra-Taylor, J., Jimenez-Chafey, M. I., & Irizarry-Robles, C. Y. (2016). Design and evaluation of a suicide intervention skills training for mental health professionals who work with college students/Diseno y evaluacion de un adiestramiento para profesionales de ayuda sobre identificacion y manejo de riesgo suicida en estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*, 15(1), 271. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.deap>
- "
- Sapién-Aguilar, A.L. "Performance Evaluation Trhu the 360 Degrees Method & by Evaluation Factors in a Mexican Company." *Publicaciones - Facultad de Educación y Humanidades Campus de Melilla, Universidad de Granada* 46 (2016): 13–29. Print.
- Suárez Castro, R. M., Yolima Andrea Rodríguez, R., & Natalia Muñoz, P. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la

productividad laboral. *Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información*, 4(8)<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>

Torres Sánchez, A. C. (2020). Propuesta para la mejora de la productividad del personal de una cuenta internacional en un contact center.

Vaca Padilla, S. V. (2018). Parámetros de evaluación del desempeño profesional del personal administrativo de la Universidad Técnica del Norte [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/8057>

Vázquez-López, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. (Spanish). *Cuadernos de Economía* (0121-4772), 82, 137–164.

Zapata Arbeláez, J. J., Manrique-Losada, B., Gasca-Hurtado, G. P., & Machuca-Villegas, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *INGENIARE - Revista Chilena de Ingeniería*, 29(1), 129–140.

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Evaluación del personal	Hernández (2018) La evaluación del desempeño es un proceso sistemático, formal y periódico que sirve para evaluar la efectividad con que los integrantes de la organización logran los objetivos, las metas y, sobre todo, los resultados que se esperan del desempeño de su puesto.	Variable 1. la variable de evaluación de personal se medirá mediante las dimensiones proceso; efectividad; resultado	Proceso	Frecuencia de evaluación	1. La empresa EMILIMA realiza evaluación de personal	ORDINAL Opciones de respuestas Escala Likert 5: Siempre 4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca 1: nunca
				Control	2. La empresa EMILIMA realiza evaluación del personal periódicamente	
				Impacto	3. La evaluación del personal influye en su desempeño laboral.	
			Efectividad	Experiencia	4. El resultado de la evaluación de personal tiene un impacto beneficioso para la empresa EMILIMA	
				Integración operativa	5. Las actividades que realizan los trabajadores de la empresa EMILIMA aportan en su desarrollo profesional	
				Diversidad estratégica	6. Le resulta difícil integrarse al proceso operativo de la empresa.	
			Resultado	Calidad de trabajo	7. Las estrategias propuestas por los trabajadores para la mejora de la productividad son aceptadas por la empresa EMILIMA.	
				Solución de problemas	8. Los trabajos que realizan los colaboradores contribuyen en el logro de los objetivos de la empresa	
					9. Participan los trabajadores en la solución de los problemas	
				Comunicación	10. Colaboran los trabajadores en la solución de dificultades de los compañeros	
Variable Y: La productividad	Carro. R & Gonzales. D (2012) La productividad implica la mejora del proceso productivo,	Variable 2. la variable de productividad se medirá mediante las	Proceso productivo	Eficacia	11. Existe confianza y libertad para discutir algún problema de trabajo con los superiores	ORDINAL Opciones de respuestas Escala Likert 5: Siempre
				Eficiencia	12. Los trabajadores de la empresa EMILIMA logran las metas establecidas.	
					13. Los trabajadores de la empresa EMILIMA realizan sus actividades aprovechando al máximo los recursos disponibles.	

	La mejora favorable entre la cantidad de bienes y servicios producidos por el trabajador en un correcto ambiente laboral.	dimensiones del proceso productivo, productividad del empleado y clima laboral		Calidad en la productividad	14. En la empresa EMILIMA se practica la mejora continua y se mide la productividad	4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca 1: nunca
			Productividad del empleado	Salidas generadas	15. La empresa cuenta con procedimientos de verificación de tareas pendientes	
				Recursos utilizados	16. La empresa proporciona los materiales y equipos para realizar su trabajo.	
				Tiempo	17. Se cumplen los tiempos establecidos para cada actividad encargada.	
			Clima laboral	Satisfacción laboral	18. Los trabajadores se sienten motivados para trabajar en la empresa	
				capacitación	19. La empresa les da oportunidad de capacitarse y mejorar sus competencias.	
				Desarrollo de trabajador	20. La empresa y los supervisores se preocupan por su desarrollo profesional.	

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMILIMA

Estimado(a) trabajador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “Evaluación del personal y productividad en la empresa EMILIMA, Cercado de Lima, 2022”. Por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

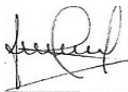
INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No () Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	1 nunca
	VARIABLE X: Evaluación del personal					
	DIMENSIÓN: Proceso					
1	La empresa EMILIMA realiza evaluación de personal					
2	La empresa EMILIMA realiza evaluación del personal periódicamente					
3	La evaluación del personal influye en su desempeño laboral.					
4	El resultado de la evaluación de personal tiene un impacto beneficioso para la empresa EMILIMA					
	DIMENSIÓN: Efectividad					
5	Las actividades que realizan los trabajadores de la empresa EMILIMA aportan en su desarrollo profesional					
6	Le resulta difícil integrarse al proceso operativo de la empresa.					
7	Las estrategias propuestas por los trabajadores para la mejora de la productividad son aceptadas por la empresa EMILIMA.					
	DIMENSIÓN: Resultado					
8	Los trabajos que realizan los colaboradores contribuyen en el logro de los objetivos de la empresa					
9	Participan los trabajadores en la solución de los problemas					

10	Colaboran los trabajadores en la solución de dificultades de los compañeros					
11	Existe confianza y libertad para discutir algún problema de trabajo con los superiores					
	VARIABLE Y: La productividad					
	DIMENSIÓN: Proceso productivo					
12	Los trabajadores de la empresa EMILIMA logran las metas establecidas.					
13	Los trabajadores de la empresa EMILIMA realizan sus actividades aprovechando al máximo los recursos disponibles.					
14	En la empresa EMILIMA se practica la mejora continua y se mide la productividad					
	DIMENSIÓN: Productividad del empleado					
15	La empresa cuenta con procedimientos de verificación de tareas pendientes					
16	La empresa proporciona los materiales y equipos para realizar su trabajo.					
17	Se cumplen los tiempos establecidos para cada actividad encargada.					
	DIMENSIÓN: Clima laboral					
18	Los trabajadores se sienten motivados para trabajar en la empresa					
19	La empresa les da oportunidad de capacitarse y mejorar sus competencias.					
20	La empresa y los supervisores se preocupan por su desarrollo profesional.					


ANEXO 3

Título de la investigación: "Evaluación del personal y productividad en la empresa EMILIMA, Cercado de Lima, 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Huayhua Lovera Ruth & Barrutia Tancun Jhon							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Odoña Beatriz Panche Rodríguez							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable X: Evaluación del personal	Proceso	Frecuencia de evaluación	1. La empresa EMILIMA realiza evaluación de personal		x		
			2. La empresa EMILIMA realiza una evaluación del personal periódicamente		x		
		Control	3. La evaluación del personal influye en tu desempeño laboral		x		
		Impacto	4. El resultado de la evaluación de personal tiene un impacto beneficioso para la empresa EMILIMA		x		
	Efectividad	Experiencia	5. Las actividades que realizan los trabajadores de la empresa EMILIMA aportan en su desarrollo profesional		x		
		Integración operativa	6. Le resulta difícil integrarse al proceso operativo de la empresa.		x		
		Diversidad estratégica	7. Las estrategias propuestas por los trabajadores para la mejora de la productividad son aceptadas por la empresa EMILIMA.		x		
	Resultado	Calidad de trabajo	8. Los trabajos que realizan los colaboradores contribuyen en el logro de los objetivos de la empresa		x		
		Solución de problemas	9. Participan los trabajadores en la solución de los problemas		x		
			10. Colaboran los trabajadores en la solución de dificultades de los compañeros		x		
		Comunicación	11. Existe confianza y libertad para discutir algún problema de trabajo con los superiores		x		
Variable Y: La productividad	Proceso productivo	Eficacia	12. Los trabajadores de la empresa EMILIMA logran las metas establecidas.	x			
		Eficiencia	13. Los trabajadores de la empresa EMILIMA realizan sus actividades aprovechando al máximo los recursos disponibles.	x			
		Calidad en la productividad	14. En la empresa EMILIMA se practica la mejora continua y se mide la productividad	x			
		Salidas generadas	15. La empresa cuenta con procedimientos de verificación de tareas pendientes		x		

	Productividad del empleado	Recursos utilizados	16. La empresa proporciona los materiales y equipos para realizar su trabajo.	x		
		Tiempo	17. se cumplen los tiempos establecidos para cada actividad encargada.	x		
	Clima laboral	Satisfacción laboral	18. Los trabajadores se sienten motivados para trabajar en la empresa	x		
		capacitación	19. La empresa les da oportunidad de capacitarse y mejorar sus competencias.	x		
		Desarrollo de trabajador	20. La empresa y los supervisores se preocupan por su desarrollo profesional.	x		
Firma del experto:		 Fecha <u>6</u> / <u>11</u> / <u>2021</u>		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>		


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: "Evaluación del personal y productividad en la empresa EMILIMA, Cercado de Lima, 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Huayhua Lovera Ruth & Barrutia Tancun Jhon							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable X: Evaluación del personal	Proceso	Frecuencia de evaluación	1. La empresa EMILIMA realiza evaluación de personal		X		
			2. La empresa EMILIMA realiza evaluación del personal periódicamente		X		
		Control	3. La evaluación del personal influye en su desempeño laboral.		X		
		Impacto	4. El resultado de la evaluación de personal tiene un impacto beneficioso para la empresa EMILIMA		X		
	Efectividad	Experiencia	5. Las actividades que realizan los trabajadores de la empresa EMILIMA aportan en su desarrollo profesional		X		
		Integración operativa	6. Le resulta difícil integrarse al proceso operativo de la empresa.		X		
		Diversidad estratégica	7. Las estrategias propuestas por los trabajadores para la mejora de la productividad son aceptadas por la empresa EMILIMA.		X		
	Resultado	Calidad de trabajo	8. Los trabajos que realizan los colaboradores contribuyen en el logro de los objetivos de la empresa		X		
		Solución de problemas	9. Participan los trabajadores en la solución de los problemas		X		
			10. Colaboran los trabajadores en la solución de dificultades de los compañeros		X		
		Comunicación	11. Existe confianza y libertad para discutir algún problema de trabajo con los superiores		X		
Variable Y: La productividad	Proceso productivo	Eficacia	12. Los trabajadores de la empresa EMILIMA logran las metas establecidas.	X			
		Eficiencia	13. Los trabajadores de la empresa EMILIMA realizan sus actividades aprovechando al máximo los recursos disponibles.	X			
		Calidad en la productividad	14. En la empresa EMILIMA se practica la mejora continua y se mide la productividad	X			
	Productividad del empleado	Salidas generadas	15. La empresa cuenta con procedimientos de verificación de tareas pendientes	X			
		Recursos utilizados	16. La empresa proporciona los materiales y equipos para realizar su trabajo.	X			

		Tiempo	17. Se cumplen los tiempos establecidos para cada actividad encargada.		X		
	Clima laboral	Satisfacción laboral	18. Los trabajadores se sienten motivados para trabajar en la empresa		X		
		capacitación	19. La empresa les da oportunidad de capacitarse y mejorar sus competencias.		X		
		Desarrollo de trabajador	20. La empresa y los supervisores se preocupan por su desarrollo profesional.		X		
Firma del experto:				Resultado: *Aplicable		<input checked="" type="checkbox"/>	*No Aplicable <input type="checkbox"/>
			Fecha <u>5</u> / <u>11</u> / <u>2021</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: "Evaluación del personal y productividad en la empresa EMILIMA, Cercado de Lima, 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Huayhua Lovera Ruth & Barrutia Tancun Jhon							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Wilfredo George Salazar Moscol							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable X: Evaluación del personal	Proceso	Frecuencia de evaluación	1. La empresa EMILIMA realiza evaluación de personal		X		
			2. La empresa EMILIMA realiza evaluación del personal periódicamente		X		
		Control	3. La evaluación del personal influye en su desempeño laboral.		X		
			Impacto		4. El resultado de la evaluación de personal tiene un impacto beneficioso para la empresa EMILIMA	X	
	Efectividad	Experiencia	5. Las actividades que se van realizando en la empresa EMILIMA aporta en su desarrollo profesional		X		
		Integración operativa	6. Le resulta difícil integrarse al proceso operativo de la empresa.		X		
		Diversidad estratégica	7. Las estrategias propuestas por los trabajadores para la mejora de la productividad son aceptadas por la empresa EMILIMA.		X		
	Resultado	Calidad de trabajo	8. Los trabajos que realizan los colaboradores contribuyen en el logro de los objetivos de la empresa		X		
			Solución de problemas		9. Participan los trabajadores en la solución de los problemas.	X	
		Comunicación			10. Colaboran los trabajadores en la solución de dificultades de los compañeros	X	
			11. Sientes confianza y libertad para discutir algún problema de trabajo con los superiores.		X		
Variable Y: La productividad	Proceso productivo	Eficacia	12. Los trabajadores de la empresa EMILIMA logran las metas establecidas.	X			
		Eficiencia	13. Los trabajadores de la empresa EMILIMA realizan sus actividades aprovechando al máximo los recursos disponibles.	X			
		Calidad en la productividad	14. En la empresa EMILIMA se practica la mejora continua y se mide la productividad.	X			
		Salidas generadas	15. La empresa cuenta con procedimientos de verificación de tareas pendientes	X			

	Productividad del empleado	Recursos utilizados	16. La empresa proporciona los materiales y equipos para realizar su trabajo.		X		
		Tiempo	17. Se cumplen los tiempos establecidos para cada actividad encargada.		X		
	Clima laboral	Satisfacción laboral	18. Los trabajadores se sienten motivados para trabajar en la empresa		X		
		capacitación	19. La empresa les da oportunidad de capacitarse y mejorar sus competencias.		X		
		Desarrollo de trabajador	20. La empresa y los supervisores se preocupan por su desarrollo profesional.		X		
Firma del experto:				Fecha <u>9</u> / <u>11</u> / <u>2021</u>		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
77,0000	278,222	16,67999	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	73,3000	242,233	,883	,955
ITEM2	73,5000	240,500	,917	,955
ITEM3	73,1000	246,322	,811	,956
ITEM4	72,6000	256,267	,680	,958
ITEM5	72,6000	258,267	,710	,958
ITEM6	74,5000	289,611	-,342	,970
ITEM7	73,6000	254,267	,747	,957
ITEM8	72,6000	265,156	,552	,960
ITEM9	73,0000	246,000	,941	,955
ITEM10	72,9000	252,322	,904	,956
ITEM11	73,4000	248,933	,645	,959
ITEM12	72,8000	256,400	,839	,957
ITEM13	72,6000	253,600	,890	,956
ITEM14	73,4000	239,156	,837	,956
ITEM15	73,3000	233,567	,881	,956
ITEM16	72,9000	251,211	,946	,956
ITEM17	73,3000	248,233	,865	,956
ITEM18	73,3000	253,122	,644	,959
ITEM19	73,6000	234,044	,864	,956
ITEM20	72,7000	263,344	,658	,959

ANEXO 5

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cercado de Lima, 04 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Callao

A través del presente, José Antonio Palomino Monteagudo, identificado (a) con DNI N°09083392 representante de la empresa/institución Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. (Emilima S.A.) con el cargo de Gerente de Administración y Finanzas, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Barrutia Tancun, Jhon Luis
- b) Huayhua Lovera Ruth Esther

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Evaluación del personal y productividad en la empresa EMILIMA, Cercado de Lima, 2022*

Si No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



JOSE ANTONIO PALOMINO MONTEAGUDO
Gerente de Administración y
Finanzas
EMILIMA S.A.

Firma y Sello

José Antonio Palomino Monteagudo

Cargo: Gerente de Administración y Finanzas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "EVALUACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA EMILIMA, LIMA, 2022", cuyos autores son BARRUTIA TANCUN JHON LUIS, HUAYHUA LOVERA RUTH ESTHER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 01 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID 0000-0002-8917-1919	Firmado digitalmente por: VDAVILAA el 12-07-2022 13:21:08

Código documento Trilce: TRI - 0317184