



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Eficacia continua y productividad laboral de los colaboradores en la
empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Sandoval Santamaría, Ana María (orcid.org/0009-0002-3356-5932)

ASESOR:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Esta dedicatoria va dirigida a mis padres, María y Eleuterio, por sus consejos y apoyo incondicional, por los valores que me inculcaron desde niña, y por las palabras de aliento para superarme profesionalmente.

A mis hijos Luciana Thais y Edson Fabian, a mi esposo Luis, y a mi familia que de una u otra forma me brindaron su tiempo cuando lo requerí. Y a la empresa Agronegocios La Viña Fruits S.A.C. por permitirme realizar esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, por bendecirme y regalarme muchas alegrías en mi vida.

Agradecer a la profesora África Del Valle Calanchez Urribarri, por brindarme e impartir los conocimientos para llevar a cabo este estudio, sobre todo desde un inicio me dio la confianza para seguir con mi meta trazada.

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por haber permitido formarme en ella y ser una gran profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Eficacia continua y productividad laboral de los colaboradores en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023", cuyo autor es SANDOVAL SANTAMARÍA ANA MARÍA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 26 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 31-01-2024 18:26:26

Código documento Trilce: TRI - 0736077



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANDOVAL SANTAMARÍA ANA MARÍA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Eficacia continua y productividad laboral de los colaboradores en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SANDOVAL SANTAMARÍA ANA MARÍA DNI: 46509915 ORCID: 0009-0002-3356-5932	Firmado electrónicamente por: SSANTAMARIAAM el 30-01-2024 15:30:49

Código documento Trilce: INV - 1552043

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
III.1. Tipo y diseño de investigación	14
III.2. Variables y operacionalización	16
III.3. Población, muestra y muestreo	17
III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
III.5. Procedimientos	22
III.6. Método de análisis de datos	22
III.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Numero de población

Tabla 2: Juicio de expertos.

Tabla 3: Confiabilidad

Tabla 4: Dimensión Alcanzar objetivos y resultados

Tabla 5: Dimensión Recursos

Tabla 6: Dimensión Diseño de Puestos

Tabla 7: Variable Eficacia Continua

Tabla 8: Dimensión Eficacia

Tabla 9: Dimensión Efectividad

Tabla 10: Dimensión Eficiencia

Tabla 11: Variable Productividad Laboral

Tabla 12: Correlación Variable Eficacia Continua y dimensión Eficacia

Tabla 13: Correlación Variable Eficacia Continua y dimensión Efectividad

Tabla 14: Correlación Variable Eficacia Continua y dimensión Eficiencia

Tabla 15: Correlación entre variables Eficacia Continua y Productividad Laboral

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Dimensión Alcanzar objetivos y resultados
- Figura 2: Dimensión Recursos
- Figura 3: Dimensión Diseño de Puestos
- Figura 4: Variable Eficacia Continua
- Figura 5: Dimensión Eficacia
- Figura 6: Dimensión Efectividad
- Figura 7: Dimensión Eficiencia
- Figura 8: Variable Productividad Laboral
- Figura 9: Histograma Eficacia Continua
- Figura 10: Histograma Eficacia Continua - lineal
- Figura 11: Histograma Eficacia Continua - punto
- Figura 12: Histograma Productividad Laboral
- Figura 13: Histograma Productividad Laboral - lineal
- Figura 14: Histograma Productividad Laboral - puntos

RESUMEN

Este estudio tuvo como finalidad la importancia de mejorar la productividad en la organización, evaluando índices de eficacia en todas las áreas de trabajo, se determinó que existe significancia en el grado de relación entre las variables estudiadas, se presentan teorías metodológicas e investigaciones relevantes que fueron modelos para iniciar este análisis, partiendo desde la problemática, hasta los resultados obtenidos en cálculos estadísticos, agregando la correlación de la significancia presentada en spearman, todo ello fue materia de controversias y análisis críticos de las deficiencias que presenta la empresa en todos sus niveles. Cabe mencionar que es una investigación tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, la muestra fue el total de toda la población encuestada de 38 colaboradores, se procedió a la evaluación por el alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad del estudio cuyo coeficiente fue un rango de 0.97, siendo una excelente confiabilidad, asimismo se obtuvo un análisis de datos descriptivo e inferencial. Finalmente, todo amerita un conjunto de estrategias que conlleven hacia una buena dirección de la empresa, y valorando el trabajo en equipo y del valor agregado que posee cada trabajador.

Palabras clave: Eficacia, efectividad, eficiencia, productividad laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was the importance of improving productivity in the organization, evaluating efficiency indices in all work areas, it was determined that there is significance in the degree of relationship between the variables studied, methodological theories and relevant research are presented that were models to begin this analysis, starting from the problem, to the results obtained in statistical calculations, adding the correlation of the significance presented in Spearman, all of this was the subject of controversies and critical analysis of the deficiencies that the company presents at all its levels. It is worth mentioning that it is an applied type of research with a non-experimental, transversal, descriptive and correlational design, the sample was the total of the entire surveyed population of 38 collaborators, the evaluation was carried out by Cronbach's alpha to obtain the reliability of the study. whose coefficient was a range of 0.97, with excellent reliability; a descriptive and inferential data analysis was also obtained. Finally, everything deserves a set of strategies that lead to good management of the company, valuing teamwork and the added value that each worker has.

Keywords: Continuous effectiveness, effectiveness, efficiency, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Mantener la eficacia continua es un desafío considerable en las empresas hoy en día, este estudio propone una mejora continua que genere valor agregado en todos los niveles de la organización, repercutiendo positivamente mejoras para la empresa. Se analizó la situación actual de la organización, pudiéndose distinguir las causas que conllevan a la problemática dentro del entorno laboral, se aplicaron técnicas para la determinación de soluciones que conduzcan a una mejora integral. La eficacia continua permitirá a la empresa ser más flexible en mercados dinámicos, garantizando así la competitividad en el mercado.

Para Puche et al. (2021) Los Sistemas de Gestión de Calidad son estrategias, lo cual promueven la competitividad organizacional, permitiendo observar un conjunto de procesos transformadores siendo un propulsor para mejorar la productividad, eficiencia y eficacia, es decir todos los modelos de mejora se aplicarían en todos los procesos organizacionales, resaltando la relación de los S.G.C, con cualquier área dentro de las organizaciones y la basta capacidad para aumentar el grado de satisfacción del usuario final.

En la revista de métodos cuantitativos según Diaz et al. (2020) La industria 4.0 con la digitalización abarca mucho la satisfacción laboral y las mejoras en los procesos administrativos, enfocándose en los cambios tecnológicos que estén afectando las operaciones de los trabajadores, incluyendo equipos autónomos, robótica, impresoras 3D, inteligencia artificial y la compartición de información en tiempo real. Este estudio hecho en Tampico, Tamaulipas (México), evaluó la digitalización de organizaciones para identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral, demostrando que la motivación aumenta con la digitalización, y que la formación digital y las competencias profesionales necesitan mejorar para impactar positivamente en los procesos digitales.

La mayoría de compañías enfrentan problemas potenciales, es decir factores determinantes y críticos en una empresa. En el sector agrario, presentan deficiencias como la expansión informal y las prácticas agrícolas inadecuadas, dificultando la implementación de estrategias de sostenibilidad y de logística, desde el proceso productivo hacia las manos del consumidor final.

Asimismo, la productividad laboral se relaciona con la cantidad de producción o resultados generados, lo que significaría que mejorar este proceso implicaría considerar factores como la optimización de procesos, el desarrollo de habilidades, la motivación de los empleados y el uso adecuado de tecnologías, teniéndose en cuenta que aumentar la productividad laboral acrecentaría la competitividad, generando mayores ingresos y logrando un crecimiento sostenible.

A la vez existen estrategias que incrementan la producción agrícola, desde la comunicación con los empleados hasta la implementación de nuevas tecnologías y asesoría técnica en las actividades de campo. Con frecuencia, el desempeño laboral aumentaría siempre y cuando se les dé el debido interés a los trabajadores, esto significa que se debe tener en cuenta su bienestar personal y profesional, su comportamiento cortés, su seguridad laboral, su salario justo y sus condiciones de trabajo seguras y saludables. Cuando no se presta atención a dichas necesidades, la falta de satisfacción puede impedir la productividad.

Para García & Sierra (2020), en su investigación sobre la baja productividad de los empleados, percibidos en un área comercial de una organización del sector de hidrocarburos en Medellín, destaca la importancia de identificar las causas de la baja productividad en el comportamiento, las expectativas, la eficiencia y eficacia de los empleados. La organización planteó la realización de encuestas como parte de la investigación, con el objetivo de utilizar los resultados para el análisis y la solución de la problemática a través de la implementación de estrategias y mejora de procesos, en este estudio se comprobó que existen varios problemas que estarían afectando negativamente a la economía y al desarrollo empresarial, presentando un alto porcentaje en la disminución de sus ventas, reflejando un decremento razonable en su calidad de servicio o trabajo, además, carecen de incentivos para la formación y capacitación continua, lo que limita el desarrollo de habilidades y conocimientos especializados.

A nivel internacional, en México, Ramírez et al. (2022) en su estudio sobre productividad laboral de una organización, muestra que los síntomas observados van a inferir a identificar los factores que contribuyen a una mayor productividad, como la estimulación de los trabajadores con enseñanzas proactivas, en beneficio a la contribución de todos los procesos organizacionales, asimismo se tendría claro que otros elementos están afectando el desempeño de la organización, a fin de establecer recomendaciones para mejorar el rendimiento de las empresas.

En Chile, Berrios & Leiva (2017), en su análisis referente a la productividad laboral y los sectores por tamaño, confirman que el desempeño y la productividad, sostenidas por empresas son de gran interés, en el estudio de mercados que direccionan a la productividad empresarial, desde otro enfoque óptico como calidad, dirección y gestión del negocio, en esta investigación se indica también que es necesario integrar otras dimensiones de análisis, además de la parte económica, indican realizar un estudio completo del tema en función del desempeño futuro de las políticas empresariales. y eficacia continua en Chile.

Del mismo modo, en Ecuador, Simbaña & Carrión (2019) en su investigación examino que los determinantes de la productividad, sobre todo en empresas con un giro comercial, percibió que los síntomas encontrados son la baja productividad laboral y la falta de eficacia en las empresas agrícolas, esto ligado a las decisiones internas de las empresas, así como a factores externos de la política gubernamental, que conducen a una disminución de la competitividad de las empresas, tales como pérdida de ganancias y oportunidades de crecimiento; y efectos negativos en la economía del país.

A nivel nacional, Díaz (2022) demuestran que la productividad es la clave para empezar investigaciones socioeconómicas que demuestren que la productividad ha disminuido en los últimos tres años, las empresas han experimentado una disminución en su capacidad para producir y generar ingresos, generando pérdidas económicas. La eficacia descendió debido a la mala práctica laboral y la falta de capacitación del personal para realizar adecuadamente sus actividades. Esto implica la implementación de programas de capacitación y la asignación de un supervisor para monitorear y supervisar al personal, medida que resultará ganar rentabilidad y reputación.

En la publicación de Tello (2022), en su estudio destaca el grado de ineficiencia técnica de las empresas del sector manufacturero peruano, enfocándose en la problemática de estas, partiendo de los síntomas que se presentan en la reducción de la eficacia y producción de insumos agrícolas, afectando así la productividad laboral, y generando demora y lentitud en la entrega de pedidos, una de las consecuencias que las empresas enfrentan son dificultades para cumplir con los compromisos comerciales, perjudicando su permanencia en el mercado y desencadenando pérdidas económicas. La probabilidad de mejorar la eficacia y productividad laboral, se requiere saber las razones del retraso en la producción de insumos agrícolas y tomar medidas para corregir la situación.

El reporte de Comexperu publicado por Luna (2021), trata referente al desempeño del mercado laboral peruano, encaminándose a los indicios presentados tales como la deficiencia en interactuar, en la comunicación y la coordinación, falta de capacitación y motivación del personal, falta de equipos e instalaciones adecuados, señales de que la producción laboral y la eficacia no están yendo por buen camino, los trabajadores pueden estar realizando tareas que no están alineadas con los objetivos de la empresa, y pueden estar perdiendo tiempo y recursos en actividades que no son productivas.

En cuanto a la Empresa Agronegocios La Viña Fruits S.A.C, es una empresa agrícola, situada en Jayanca – Lambayeque, se dedica a la siembra y cosecha de banano orgánico, cuenta con 26 hectáreas cultivadas, dicha empresa viene registrando una caída en la producción y las ventas de banano, perjudicando financieramente a la empresa y la estabilidad en los mercados comerciales, aconteciéndose una gran preocupación y problemática. Lo que estaría generando lo acontecido se debería al déficit en la capacitación al personal, en el área donde se desempeña, no se cuenta con conocimientos profundos, se evidencia la desmotivación por parte del personal de trabajo, es decir, no se estaría llegando a tener los objetivos y resultados claros que desea la empresa.

Prosiguiendo con ello, otros elementos que estarían influyendo en esta problemática sería la carencia de conocimientos que permita una disposición adecuada de los recursos empresariales siendo estos los pilares que sostienen la estructura y funcionamiento de la empresa, no se tiene un diseño de puestos definido, con la intención de evaluar y realizar un diagnóstico de habilidades y cualidades de los trabajadores para lograr la satisfacción laboral, se tiene como consecuencia que, si la empresa no encuentra una solución para mejorar la eficacia y la productividad laboral, es probable que continúen experimentando pérdidas económicas; por lo que el punto aquí no radicaría en disminuir costos, sino a que los procesos se hagan lo más eficientes posibles, por eso es necesario mejorar la eficacia, efectividad y eficiencia para lograr un buen rendimiento laboral.

Dada la situación antes descrita se planteó las siguientes preguntas:
Problema General: ¿De qué manera se relaciona la eficacia continua y productividad laboral de los colaboradores en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023?. En los problemas específicos tenemos ¿Cuál es el nivel de eficacia continua de los colaboradores en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023?, ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los colaboradores en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023?, ¿De qué manera se relaciona la eficacia continua con las dimensiones de la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023?, ¿Cuál es el grado de relación entre las variables de eficacia continua y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023?.

Respecto a la Justificación Teórica, este estudio sustenta definir nuevos conocimientos acerca de la eficacia continua y su relación con la productividad laboral; buscando obtener información detallada sobre las variables asociadas⁷ en esta investigación. A cerca de la Justificación Práctica se destaca la importancia de la eficacia y cómo afecta la productividad en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC, resultados que se analizaran desde el campo de estudio, analizando como estas variables pueden impactar tanto positiva como negativamente en los trabajadores y a la empresa en sí. Referente a la Justificación Metodológica este estudio se encausa al uso de técnicas y herramientas para la obtención de los resultados finales.

Como Objetivo General se puntualizó lo siguiente: Determinar en qué manera puede existir relación entre la eficacia continua y productividad laboral de los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023. Con respecto a los Objetivos específicos se sostiene: OE1. Identificar el nivel de eficacia continua laboral de los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023; OE2. Identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023; OE3. Identificar la relación entre la eficacia continua con las dimensiones de productividad laboral en los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023; OE4. Identificar el grado de relación entre las variables eficacia continua y la productividad laboral en los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023.

De la misma manera, como Hipótesis General se formuló lo siguiente: Existe relación significativa entre la Eficacia continua y la productividad laboral de los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023. Se despliegan las siguientes Hipótesis específicas: H1. Existe relación significativa entre la eficacia continua con las dimensiones de productividad laboral en los colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023; H2. Existe un grado de relación significativa entre las variables eficacia continua y productividad laboral en los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Las referencias de esta investigación son los estudios de otros autores que ayudarán a comprender y tener una perspectiva clara en el ámbito nacional e internacional.

En el entorno internacional en Costa Rica, la investigación de Brenes (2021), el objetivo de su estudio fue analizar la relación entre la calidad del empleo y la productividad laboral de los trabajadores migrantes nicaragüenses de caña de azúcar en la región Chorotega durante la zafra 2019-2020, elaboró un método de análisis de componentes, luego formuló un modelo de regresión lineal simple para estimar la relación entre ambas variables. Los resultados muestran que la calidad del trabajo de los empleados es baja y dan más importancia a la calidad subjetiva que a la objetiva. En el modelo propuesto, la calidad objetiva del trabajo es una variable que explica la productividad. A pesar de todo los trabajadores se sienten satisfechos en trabajar y generar ingresos. En conclusión, se busca mejorar la calidad del empleo, así como identificar cambios en el marco institucional de Costa Rica y Nicaragua relacionados con los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes.

En Colombia, la investigación de Ramírez (2021), su estudio demostró el vínculo o conexión entre la motivación laboral y la productividad de los empleados en la industria de hidrocarburos en Colombia, dicho sector representó el 9% PBI entre 2010 y 2017. El diseño de esta investigación es no experimental y descriptivo, por lo que se buscó identificar las variables y correlaciones involucradas. Los resultados demuestran que la empresa Ecopetrol, demuestra coherencia con la teoría de autodeterminación en cuanto a la motivación laboral, al ofrecer programas completos que estimulan el crecimiento personal y laboral de sus empleados. En conclusión, seis de las ocho empresas evaluadas respaldan la hipótesis de que la motivación laboral está directamente relacionada con la productividad de los trabajadores, lo que destaca la importancia de mantener motivados a los empleados para mantener la competitividad en un mercado cambiante.

Asimismo, en España, la investigación De La Rosa & Jiménez (2021) tuvo como objetivo plantear propuestas de mejoras en la productividad a través del mercado laboral. Se desarrollo una revisión teórica y empírica, validadas con autores clásicos y contemporáneos, esto se convirtió en la base para el desarrollo de esta investigación. Se destaca la importancia de incentivos para la motivación del factor trabajo y el capital humano. Los resultados requieren vías de acción para mejorar la productividad, basándose en la reducción de la jornada según las propuestas de la Teoría de los Salarios Eficientes, la mochila austriaca y la aplicación de técnicas de recursos humanos. Se concluye que la productividad y el mercado laboral presentan deficiencias, por lo que las propuestas de acción se centran en mejorar la productividad y las condiciones laborales del factor humano.

También en Ecuador, Velastegui (2019) concreto un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre el tamaño de la empresa y la productividad laboral, utilizando como base de datos la Encuesta elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2016. El análisis descriptivo fue un modelo econométrico, con datos transversales. Los resultados advierten que existe una relación positiva y significativa entre el tamaño de las empresas y la productividad laboral tanto en el sector manufacturero como en el no manufacturero. Resulta que cuanto más grande es una empresa, mayor debería ser su eficiencia en el trabajo, los sectores con mayor productividad laboral son el inmobiliario, el de minería y canteras, lo que indica diferencias dentro de un mismo sector (servicios) disminuyendo la productividad laboral.

En Chile en el estudio de Palma (2021) su objetivo fue examinar la persistencia en la innovación y productividad laboral en empresas chilenas, se tiene como base a 501 empresas que contestaron la Encuesta Nacional de Innovación de Chile (ENI) durante el año 2009 al 2016. La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, los resultados muestran que la diferencia promedio de dos años entre empresas rutinariamente innovadoras es un 37% cifra mayor que las no innovadoras o las innovadoras ocasionales, y después de seis años la diferencia puede ser de hasta el 50 %. Se concluye que, de acuerdo al análisis y métodos utilizados, esta investigación representa una opción válida para evaluar el impacto de la persistencia en la innovación y productividad laboral.

A nivel nacional Carhuapoma (2021), en su investigación su objetivo principal fue conocer en qué medida la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de la Caja de Crédito Municipal de Lima están relacionadas entre sí. Para este estudio se presentó un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y transversal y la recolección de datos se basó en un solo periodo. Los resultados muestran que los trabajadores de las diferentes oficinas de la Caja de Crédito, reflejan un 48.1% de trabajadores satisfechos revelando una alta productividad, mientras que un 5.6% son trabajadores insatisfechos con una productividad media. Por lo tanto, se concluyó que existe una relación significativa entre las variables satisfacción laboral y productividad.

En la investigación de Cornejo (2021), el objetivo fue evaluar si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los empleados en el municipio de Tacna. La metodología posee un diseño no experimental de corte transversal para así determinar la relación de causa y efecto entre variables. El resultado arroja que, si existe relación entre las variables, asimismo el personal cumple con los estándares esperados, siendo un 60% un incremento en la producción y un 40% es aceptable para el proceso productivo. En conclusión, existe un impacto significativo en la operatividad laboral lo que confirma el compromiso de parte de los trabajadores generando inferencia en la productividad, en función de su eficiencia, eficacia y eficiencia en el trabajo.

A la vez, González (2022), el propósito de su investigación fue presentar un modelo de gestión orientado a la productividad de la empresa GA & F Constructores Santa Ana SRL., ubicada en Cajamarca. Se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo de aplicación de nivel descriptivo y diseño no experimental transversal, con un muestreo probabilístico, la población escogida fue de 20 personas. Los resultados arrojaron que la empresa presenta deficiencias en los procesos y operaciones de gestión de recursos, demostrando que el desempeño de la empresa sea bajo. La correlación de Pearson arrojó un 0.813, siendo una correlación positiva considerable. Finalmente, con base en la norma ISO 9001:2015 dirigida a la productividad de las empresas constructoras, se definió un modelo de gestión de calidad que implementa mejoras en los procesos productivos y es apto para todo tipo de organizaciones, que permitirá tener un control eficiente de sus actividades.

Del mismo modo, Pariona (2022), en su estudio tuvo como objetivo la utilización del modelo de Gestión de Calidad y Productividad Laboral para Hermes Transportes Blindados, Chorrillos - Lima en el procesamiento documental en el año 2020, se buscó determinar si existe relación entre dichas variables, por lo que es un diseño descriptivo, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional con muestreo no probabilístico por conveniencia, la población estuvo conformada por 115 colaboradores. Los resultados muestran deficiencias en el procesamiento de documentos; para ambos instrumentos fue mayor a 0.70, lo que significa que los resultados arrojados son instrumentos muy confiables con una correlación positiva significativa ($r=0,781$). Se concluye que la implementación óptima de los sistemas de gestión de la calidad tiene un impacto significativo en la productividad.

En la investigación de Abanto & Vásquez (2021), el objetivo fue comprobar si existe una relación entre la motivación y la eficiencia laboral de los empleados de Salesland International en la ciudad de Cajamarca, este estudio tuvo un diseño no experimental, correlacional y transversal, el muestreo fue no probabilístico. El coeficiente alfa de Cronbach para ambas variables mostró una alta confiabilidad. La población y muestra estuvo conformada por 22 colaboradores. Los resultados obtenidos muestran que el 68,2% de los encuestados está de acuerdo, en tener un rendimiento valorable y dentro de este grupo, el 45,5% afirmó estar de acuerdo con el nivel de productividad laboral. Se concluyó que existe relación positiva entre la motivación y la productividad de los empleados durante el año 2020.

En este marco referencial, se conocerán teorías en relación a eficacia continua, aquí se detalla aportes con el debido sustento teórico y conceptos actualizados de estudios recientes, lo que implica tener un mejor entendimiento del desarrollo de esta investigación.

Las teorías asociadas con la variable eficacia continua, se anuncia la Teoría de la Autoeficacia, Bandura (1997) lo cual añade que la convicción de un individuo desde el talento que posea, sirve para efectuar una determinada actividad con éxito, lo que influye en su motivación y persistencia para lograrla. Según esta teoría, la autoeficacia se construye a través de la experiencia personal, la observación de modelos y la retroalimentación recibida. Sostiene que las personas con una alta autoeficacia están más propensas a persistir y ser eficaces en sus esfuerzos, y a lograr sus objetivos; mientras que aquellos con una baja autoeficacia pueden experimentar desmotivación y una menor probabilidad de éxito.

Por otro lado, la Teoría del Flujo sostenida por Csikszentmihalyi (1990) relaciona a la eficacia en describir el nivel intelectual en el cual una persona se encuentra enfocada en una función. Cuando se experimenta el flujo, se alcanza un estado óptimo de rendimiento y disfrute; para mantener la eficacia es necesario encontrar un equilibrio entre los desafíos de una tarea y las habilidades de la persona. Si la tarea es demasiado fácil, puede generar aburrimiento, mientras que, si es demasiado difícil, puede generar ansiedad. Al mantener un estado de flujo, las personas están más propensas a mantener altos niveles de eficacia y desempeño en sus actividades.

Asimismo, la Teoría del Establecimiento de Metas citada por Locke & Latham (2002) establecen metas claras y específicas, para mantener la eficacia. Según esta teoría, las metas desafiantes, pero alcanzables, pueden motivar a las personas a persistir y mejorar su rendimiento. El proceso de establecimiento de metas implica fijar objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con límites de tiempo (metas SMART). Además, es importante que las metas sean autodeterminadas y alineadas con los valores personales. También resalta lo importante que es la retroalimentación y el monitoreo del progreso hacia las metas para mantener la eficacia y realizar ajustes cuando sea necesario.

En lo sucesivo, se abordarán conceptos generales en cuanto a la variable de eficacia continua.

Desde otra perspectiva Rojas et al. (2018) conceptualizan que eficacia alude a la habilidad de una organización o persona para sostener un alto nivel de rendimiento a lo largo del tiempo, dando un sentido de mejora y la conservación de hacer frente a los cambios y problemas a medida surgan; dice que la eficacia no se trata solo de lograr resultados a corto plazo, sino de mantener un alto nivel de rendimiento a largo plazo, esto requiere un enfoque disciplinado del trabajo diario.

Según Gibson & McDaniel (2020), conceptualiza que la mejora continua en el aprendizaje constante implica la adopción de estrategias y prácticas que fomenten la flexibilidad, innovación y adaptación frente a las transformaciones tecnológicos, en lo monetario y social. Esto requiere la disposición de los individuos y equipos de evaluar regularmente su desempeño, reconociendo los sectores donde se tomarán medidas correctivas, mencionan que la eficacia en el ámbito laboral implica la capacidad de mantener altos niveles de productividad y rendimiento a largo plazo, sin comprometer la calidad del trabajo realizado.

Para Robbins & Coulter (2021), en la concepción de eficacia continua son habilidades y habilidades relacionadas con la gestión del tiempo, organización del trabajo y la determinación de problemas. Además, implica la capacidad de establecer metas claras, monitorear el progreso hacia su logro y realizar ajustes, tomando en cuentas los datos arrojados. Asimismo, implica el deseo de aprender de los errores y experiencias e incorporarlas constantemente en nuevos conocimientos y habilidades.

Asimismo, para Spreitzer & Porath (2020) la noción de eficacia continua es la promoción de un entorno laboral saludable que contribuye a la salud física, mental y social en los trabajadores, como liderazgo efectivo que promueva la comunicación abierta y desarrollo profesional en los empleados, se refiere a la capacidad de mantener un equilibrio sostenible entre el rendimiento laboral y el bienestar personal. Esta dimensión de eficacia se basa en la idea de que los empleados que se sientan apoyados, valorados y respetados en su lugar de trabajo son más propensos a mantener altos niveles de desempeño a largo plazo.

En relación con las dimensiones de eficacia continua se presentan según los siguientes escritos:

En su escrito, Pérez (2021) menciona una herramienta estratégica de gran importancia para las empresas como él (BSC) este una herramienta de gestión que transforma la visión de una empresa en acciones concretas. Refleja cómo se ve el balance de la empresa a través de un conjunto de indicadores desglosados en cuatro categorías de actividad, para lograr este objetivo, es notable que los que forman parte de la empresa tengan claro el rumbo que deben tomar para lograr estos objetivos, aportar al desarrollo y lograr firmemente el posicionamiento de la empresa.

En la Revista Científica Visión de Futuro (2016) este artículo resalta el valor que representan los recursos materiales y capital humano en una organización y sus fundamentos como elemento esencial de la dirección estratégica. El talento humano es un factor clave para una fuerte adaptabilidad organizacional y el fortalecimiento de la ventaja competitiva, dependiendo de la adquisición de capital humano adecuado, por lo que se requiere la integración de un sistema de calidad que permita sustentar el paradigma de mejora continua y calidad general en los procesos productivos de las organizaciones, que asegure su sostenibilidad.

Para Pérez (2016) en su estudio sobre los elementos clave del diseño de puestos, aquí se conocen todas las actividades que ayudan a determinar lo que hará una determinada persona esto significa que, si no se implementa correctamente, puede generar negatividad, insatisfacción y baja productividad en todos los recursos humanos. También establece que este plan de trabajo ayuda a definir los procedimientos que se emplearan para llevar a cabo todas las acciones laborales en cada organización. Los lugares de trabajo son lugares donde los empleados realizan todo el trabajo de la empresa a cambio de un salario, pero como hemos visto, su diseño requiere de especificaciones diferentes para evitar futuros problemas y malentendidos entre empresas y empleados.

Acto continuo, se muestran teorías relacionadas con la variable de productividad laboral:

La Teoría de la motivación intrínseca en la productividad laboral según Deci & Ryan (1985), se basa en la realización personal, la autonomía y el bienestar psicológico. Los empleados que experimentan una motivación intrínseca alta tienden a estar más comprometidos y enfocados en sus tareas laborales. Por lo tanto, las organizaciones pueden fomentar la productividad al proporcionar a sus empleados un sentido de satisfacción en el trabajo como oportunidades para la autorregulación y el desarrollo de habilidades.

Asimismo, en la Teoría sobre carga de trabajo y fatiga en la productividad laboral, para Bakker & Demerouti (2007) indican que demasiado trabajo y la falta de recursos pueden generar fatiga y agotamiento en los trabajadores, lo que a su vez reduce de gran medida a la productividad. A fin de mejorar la productividad, las organizaciones deben asignar adecuadamente la carga de trabajo, asignar recursos suficientes y promover acuerdo entre el trabajo y la privacidad de los trabajadores, esto puede verse afectado por la cantidad y la complejidad de las tareas asignadas, así como por la fatiga acumulada.

De la misma manera, la Teoría de la calidad del liderazgo en la productividad laboral para Bass (1990), sostiene que el liderazgo de los supervisores y gerentes influye significativamente en la productividad laboral; indican que el liderazgo transformacional implica inspirar y motivar a los empleados, está positivamente relacionado con la productividad. Los líderes que establecen metas claras, brindan apoyo emocional y fomentan el desarrollo personal de sus subordinados pueden generar un mayor compromiso y esfuerzo por parte de los empleados, esto a su vez aumenta la productividad. En general las organizaciones deben capacitar a sus líderes para que adquieran habilidades de liderazgo efectivas y promover un clima laboral favorable para maximizar los procesos productivos.

Para este caso, se detallan conceptos generales en cuanto a la variable de productividad laboral:

Según Dávila et al. (2022), la productividad laboral se define como la proporción de recursos producidos por un empleado durante un determinado período de tiempo. Es una medida clave de la eficiencia y eficacia que posee una empresa, por lo que utilizan varias formas a fin de medir y evaluar la rentabilidad y competitividad de una organización ya sea la producción por hora trabajada, la producción por trabajador, la producción por unidad de capital invertido. Por lo que una mayor productividad laboral suele indicar una mejor utilización de los recursos y puede ser un indicador de crecimiento en la economía.

De acuerdo a González (2021), la productividad laboral es la combinación de varios factores, como conocimiento, habilidades y las actitudes de los trabajadores, para que el entorno laboral en la empresa sea favorable se requiere el uso efectivo de innovaciones como la implementación de tecnologías, la optimización de los procesos de trabajo, también es hacer uso de recursos que posee la empresa para aumentar el volumen total de productos y servicios.

Para Bravo & Calle (2020) La productividad laboral es considerada como un indicador de eficiencia que logra resultados efectivos y eficientes a menores costos, también muestra que la productividad laboral es la relación entre los bienes o servicios producidos por un empleado y los recursos utilizados para producirlos.. Es decir, a una mayor productividad laboral se traduce en un aumento de la producción e ingresos, mayor productividad laboral promueve la cooperación, la imaginación y estímulo a los trabajadores lo que permite un uso eficiente de los recursos y la adopción de tecnologías avanzadas.

En cuanto a las dimensiones de productividad laboral, presentamos las siguientes:

Para Rojas et al. (2018) define que la efectividad, eficiencia y eficacia son logros y resultados a alcanzar; estas dimensiones se ilustran entre sí a través de una delineación llamadas tres E, demostrando la autonomía entre ellas. El diseño ofrece componer una torre en grupo. El resultado se obtiene en uno de los tres, independientemente de la relación entre ellos. En consecuencia, la eficacia no es para nada el efecto de la eficiencia y efectividad como suele implicarse.

Para Mayo et al. (2009) la dimensión de la eficacia es el estado, donde la organización logra alcanzar sus metas establecidas, logrando los resultados deseados a fin de evaluar la eficacia de la organización no se integran todos los componentes de la empresa, es decir, si la empresa es eficiente, tiene en cuenta no solo los objetivos de la propia organización, sino también los grupos de trabajos involucrados. A su vez, tiene objetivos específicos y otros aspectos que dan fe de su importancia y utilidad.

Asimismo, Brea et al. (2020) hace mención a la productividad laboral, desde el nivel de eficiencia con el que se utilizan los recursos y se generan los resultados en el ámbito laboral. Es un indicador clave para medir la capacidad de una organización o un individuo para producir bienes o servicios en relación con los insumos usados. Para Brea, la productividad laboral hace mención a la producción por hora trabajada, el valor agregado por empleado o la eficiencia en el uso de los recursos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación: Aplicada

Desde el punto de vista de Rodríguez (2020), la investigación aplicada representa investigaciones que están dirigidas al descubrimiento de nuevos conocimientos científicos generalmente utilizan metodologías empíricas, por lo que su estudio se enfoca a encontrar conocimiento y a la adaptación de nuevos principios y técnicas en ambientes o problemas específicos, esto constituye etapas esenciales en la investigación planeada u orientada que tiene como finalidad contribuir a la solución de dificultades del día a día y a desarrollar tecnologías innovadoras.

3.1.2. Diseño de investigación:

Diseño no experimental: transversal, descriptivo, correlacional.

En la investigación de Burgos et al. (2023), los diseños no experimentales son estudios que se llevan a cabo sin manipulación intencional de variables y en los que los fenómenos simplemente se observan en su entorno natural y luego se analizan, es decir, no se emplea dichas variables para ver sus efectos sobre otras variables, en este diseño surgen variables independientes y no pueden ser manipuladas o influenciadas porque ya han ocurrido e influenciado.

Según Quintanilla (2020) el Diseño Transversal es un modelo netamente descriptivo, describe un conjunto de variables en una población dada y en un momento dado. La realización de un estudio de corte transversal requiere definir la población de referencia, los criterios de inclusión y exclusión de los individuos en el estudio, la definición de la variable y la definición del caso, es decir, se forma una muestra imparcial de encuestados a partir de una población y la información se obtiene de esta muestra solo una vez. Un diseño transversal es aquel donde los datos se resumen durante un solo período de tiempo. El propósito es describir y analizar su ocurrencia e interrelaciones a lo largo del tiempo, por ejemplo, para describir un fenómeno o contexto.

Asimismo, Orozco et al. (2020) el diseño de la Investigación descriptiva, es un análisis sobre cómo se comporta o funciona una persona o grupo estudiado. Este diseño es adecuado para desarrollar hipótesis que sirvan de base para futuras investigaciones, esta estructura se utiliza para identificar problemas, y hacer interpretaciones sobre la naturaleza y los procesos característicos de los fenómenos. Ese es un excelente ejemplo de investigación descriptiva en el campo de la mercadotecnia, los estudios que realizan los especialistas para comprender el comportamiento de los consumidores al elegir productos son fundamentales para resolver problemas prácticos en el ámbito empresarial.

A la vez Naupa et al. (2023), los estudios de correlación se utilizan cuando se quiere determinar el grado de correlación o asociación entre una variable (x) y otra variable (z) que son independientes entre sí, desde otro ángulo las correlaciones son análisis factoriales, de varianza, cuando una o más variables pueden ser correlacionadas con otras variables, será factible analizar la relación entre ellas, lo que significa que se mueven o se superponen no sólo en un plano bidimensional, sino en múltiples dimensiones.

3.2. Variables y operacionalización

Se abordaron dos variantes: V1. Eficacia Continua y V2. Productividad laboral, razón por la cual se presentan definiciones conceptuales de las variables en mención según anexo 1 del cuadro de operacionalización de las mismas.

Variable 1: Eficacia Continua

- **Definición conceptual:**

En el estudio de Rojas et al. (2018), definen que la eficacia está ligada directamente a los recursos de una empresa o persona para sostener un alto nivel de rendimiento a lo largo del tiempo, dando un sentido de mejora y haciendo frente a los problemas a medida surgan; dice que la eficacia no se trata solo de lograr resultados a corto plazo, sino de mantener un alto nivel de rendimiento a largo plazo, esto requiere un enfoque disciplinado del trabajo diario y en la práctica de mejora continua en la empresa o alguien donde se realizan las actividades laborales.

- **Definición operacional:**

En este estudio la variable eficacia continua será medida a través de una escala de valoración, con tres dimensiones, siendo estas a) alcanzar objetivos y resultados, b) recursos, c) diseño de puestos.

- **Indicadores:**

Los indicadores de medición que aborda la variable eficacia continua permitirán medir características específicas de la variable en si, tales como motivación, capacitaciones laborales, capital humano, materiales, combinar tareas, establecer relaciones con los clientes.

- **Escala de medición:**

Es de escala ordinal, lo que permitirá evaluar la actitud de los encuestados con respecto a un conjunto de preguntas con respecto al estudio de investigación.

Variable 2: Productividad laboral

- **Definición conceptual:**

Según Dávila et al. (2022) la productividad laboral son los procesos producidos por un trabajador en un determinado tiempo. Es una medida clave de la eficiencia y eficacia de la fuerza laboral de una empresa, indica que se utiliza para evaluar la rentabilidad y competitividad de una organización. La productividad laboral usa medir de varias formas, incluyendo la producción por hora trabajada, la producción por trabajador y la producción por unidad de capital invertido. Una mayor productividad laboral suele indicar una mejor utilización de los recursos y puede ser un indicador de una economía más saludable y en crecimiento.

- **Definición operacional:**

En este punto la variable productividad laboral será medida mediante una escala de valoración de 3 dimensiones tales como a) eficacia; b) efectividad; c) eficiencia.

- **Indicadores:**

Estas directrices permitirán medir características de la variable de productividad laboral tal y como son los indicadores externos, indicadores internos, participación de mercado, cumplimiento de cantidad, concordancia con calidad, cumplimiento con la oportunidad de entrega, retrabajo, inventario, ratio de operación.

- **Escala de medición:**

De escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Para este estudio tuvo una población de 38 colaboradores, incluyéndose al personal fijo y personal temporal que labora en la empresa Agronegocios la Viña Fruits SAC. representándose en la tabla siguiente:

Tabla 1

Número de Población

Área	N° Población
Campo	15
Cosecha	6
Almacén	2
Packing	10
Calidad	2
Encargados	3
Total de Población	38

Nota: La tabla 1 muestra 38 colaboradores que participaron en este estudio.

- **Criterios de inclusión:**

Se tuvo en cuenta a todo el personal que labora en la zona de producción de la empresa, situado en Sector La Viña – Calera, según las áreas que se indican en la tabla 1, los colaboradores tienen más de 4 años laborando en la empresa, de sexo masculino, sin importar su edad, a fin de poder ver o medir el grado de relación entre estas variables en cuestión. Asimismo, para poder garantizar la confiabilidad del criterio en mención se estipuló que todo colaborador (población) debía estar dispuesto a participar en la encuesta, es decir se tuvo en cuenta los elementos para ser considerados como aptos para pertenecer a la muestra.

- **Criterios de exclusión:**

Se excluyó a la población administrativa, debido a que estos trabajadores ejercen sus funciones fuera del entorno de estudio, es decir, otro punto anexo situada en la dirección fiscal de la empresa. De igual manera no se consideró a los trabajadores por ser externos, y/o no estar dispuesto a completar la encuesta, se valoró que determinados elementos poseen características que inhabilitan para pertenecer a la muestra.

3.3.2. Muestra:

La muestra fue tomada a 38 colaboradores la misma que fue igual a la totalidad de la población encuestada.

3.3.3. Muestreo:

Se tomó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Para García et al. (2022) los métodos no probabilísticos no se basan en procesos aleatorios, sino que el investigador selecciona muestras y puede utilizar información previa al momento de realizar la selección, se pueden obtener buenos resultados con estos procedimientos, pero también existe el riesgo de dar información incorrecta, utilizando esta muestra, no es posible medir el error de muestreo y obtener el resultado final, sin embargo un indicador como muestreo por conveniencia implica la obtención de muestras en poblaciones accesibles.

3.3.4. Unidad de análisis:

Existió acceso a las unidades de información, por lo que los sujetos que fueron medidos en este estudio, fue la población de 38 colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC., dado que estos trabajadores tienen las mismas características y/o criterios que son objeto de estudio y que se toman en cuenta para formar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:**

Este estudio utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, tal como lo plantea Niño (2021) en su escrito define que la encuesta proporciona información sobre los individuos de una población, es decir una muestra de ellos, para conocer, sus opiniones, valores, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias; presenta métodos para lograr que se recopile la información necesaria, lo cual mucho va a depender de la pregunta a realizar en el cuestionario técnicamente diseñados para tal fin. La investigación de este tipo recopila datos de los participantes de interés, no de todos los miembros del grupo, siempre que tengan al menos una característica que nos brinde información útil para estimar parámetros poblacionales.

- **Instrumento:**

El instrumento utilizado es el cuestionario, esta herramienta permitirá comprobar las valoraciones de los expertos de la viabilidad y confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, se escala de valoración. (Anexo 3).

A la vez Rodríguez (2020), afirma que un cuestionario como herramienta es instrumento de fácil respuesta, manteniéndose el interés de los encuestados hasta el cierre del cuestionario, las preguntas deben estar redactadas de forma clara y concisa y ser cerradas o semiabiertas para que las respuestas no sean ambiguas. Debe contener instrucciones breves, claras y precisas para facilitar su ejecución y ser lo más amigable y atractivo posible.

- **Validez:**

De acuerdo con Sánchez (2022), la validez consiste en determinar si un instrumento cubre adecuadamente los aspectos relevantes del fenómeno que se mide o describe, asimismo debe ser preciso y adecuado, para definir que un instrumento tiene este tipo de validez, se debe examinar cuidadosamente la medición de las variables, determinando así el tipo de validez que se plantea, por lo tanto, se relaciona con la medida en que el instrumento refleja el área específica del contenido que se mide. Para el cuestionario de validación, paso por 3 juicios de expertos, de tal forma que los jueces deben tener claro el constructo que se pretende medir. (Anexo 4).

Seguidamente se muestra una tabla que muestra los jueces validadores para este estudio:

Tabla 2

Juicios de expertos

N°	Nombre del Juez	Aplicabilidad
1	Dr. Kerwin José Chávez Vera	Aplicable
2	Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Aplicable
3	Dr. Juan Francisco Zentner Alva	Aplicable

Nota: La tabla 2 presenta los jueces validadores.

- **Confiabilidad:**

Al mismo tiempo, Niño (2021) señala que la confiabilidad es una herramienta básica de medición que produce resultados iguales, su objeción es afirmativa, entonces el instrumento se considera confiable, por lo que se refiere a la congruencia de las revisiones recibidas de las mismas personas con múltiples pruebas utilizando los mismos cuestionarios, es la capacidad de la misma herramienta para producir resultados consistentes, es decir la fiabilidad es el grado en que un procedimiento produce resultados similares; uno de los métodos estadísticos el siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems	31
Si2: Sumatoria de Varianzas de Ítems	22.7521
St2: Varianza de la suma de Ítems	345.884
α: Coeficiente Alfa de Cronbach	0.96536

Tabla 3

Confiabilidad de alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0.97	Excelente

Nota: La tabla 3, representa una alta confiabilidad para las variables eficacia continua y productividad laboral, se calculó en el programa SPSS versión 27.

3.5. Procedimientos

Se estableció la aprobación del gerente general de la empresa Agronegocios La Viña Fruits Sac, del mismo modo siempre estuvo disponible la asistencia y apoyo por parte de los trabajadores de la empresa para obtención y recopilación de la información necesaria, no hubo inconveniente alguno ya que existe relaciones amistosas con los empleados de la empresa. Con toda la información recopilada se aplicó una encuesta formulada en la plataforma digital de Google Forms, utilizando como herramienta un cuestionario, que fue derivado a los WhatsApp personal de cada encuestado, este proceso duro 3 semanas para la recogida de datos, luego a ello se insertó los datos a la base de Microsoft Excel, posteriormente se obtuvo una matriz de datos estadísticos utilizando SPSS versión 27, para dar lugar al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo 2 métodos para este estudio, como el descriptivo y método inferencial:

- **Método Descriptivo:**

Según Huaire et al. (2022) manifiesta que los fundamentos y técnicas del método descriptivo mide asociaciones o interrelaciones, se basa en describir el comportamiento de ciertos fenómenos que se estudian, este método se basa en describir las propiedades de los datos requiriendo por lo que los analistas deberán dar una interpretación cuidadosa, en muchos casos los resultados son gráficos que pueden interpretarse intuitivamente sin tener en cuenta las reglas de interpretación.

- **Método Inferencial:**

En este método se utilizó la prueba de Normalidad, Ver Anexo 6.

A la vez, Huaire et al, (2022) señala que el método inferencial es un proceso que se realiza al utilizar información muestral para inferir o sacar conclusiones sobre el valor de uno o más parámetros y permite inferir sobre los posibles valores del parámetro de la población de referencia a partir de los estadísticos obtenidos o calculado en la muestra. Abarca un conjunto de técnicas y procedimientos estadísticos necesarios para generalizar o sacar conclusiones a partir de puntos de datos de una o más muestras.

3.7. Aspectos éticos

A nivel internacional, Esquivel (1999), en su investigación realizada en Costa Rica, define que todas las investigaciones y experimentos con humanos deben realizarse de acuerdo con cuatro principios éticos básicos, como a saber, el respeto a la persona, la búsqueda del bien y no del mal y justicia distributiva. Estos principios morales deben guiar el desarrollo de protocolos de la investigación, destaca que es importante recordar que el objetivo institucional no es restar importancia a los beneficios positivos que el progreso científico aporta a la sociedad, sino por el contrario pretende atender las cuestiones morales que surgen en el trabajo anclado, para poner sobre la mesa con voluntad de encontrar soluciones que puedan implementarse utilizando medios moralmente justificables.

En Bogotá, en el estudio de Babativa (2017) analizo que la ética de los investigadores se basa en valores como el respeto, honestidad y responsabilidad; aspectos que permiten definir las limitaciones de la investigación, desarrollar conocimientos, resolver problemas sociales y acumular lo logrado, estos principios éticos facilitarían la identificación de problemas potenciales, logrando un equilibrio entre los riesgos estimados del ensayo propuesto y la eficacia estimada en los umbrales de seguridad.

Para la CONCYTEC, la integridad científica es resultado de valores y buenas prácticas en la investigación. De igual forma, las fases de la actividad científica deben realizarse conforme a los principios de integridad, honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad, justicia, responsabilidad y transparencia.

En el ámbito nacional, la Universidad Cesar Vallejo tiene establecido reglas de ética en investigaciones, cuya función esencial de la universidad es la creación de conocimiento y desarrollo tecnológico, respondiendo a las necesidades de la sociedad y del país, presentan un reglamento de normas y códigos que se comprometen en desarrollar, difundir y cumplir. Los criterios que se aplican en esta investigación de acuerdo al código de la universidad, son la autonomía, competencia profesional y científica, integridad humana, justicia, libertad, respeto de la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia.

IV. RESULTADOS

Se visualizan los resultados del uso de herramientas de recopilación de datos para las variables estudiadas; según los objetivos planteados OE1. Identificar el nivel de eficacia continua de los colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC.2023.

Tabla 4

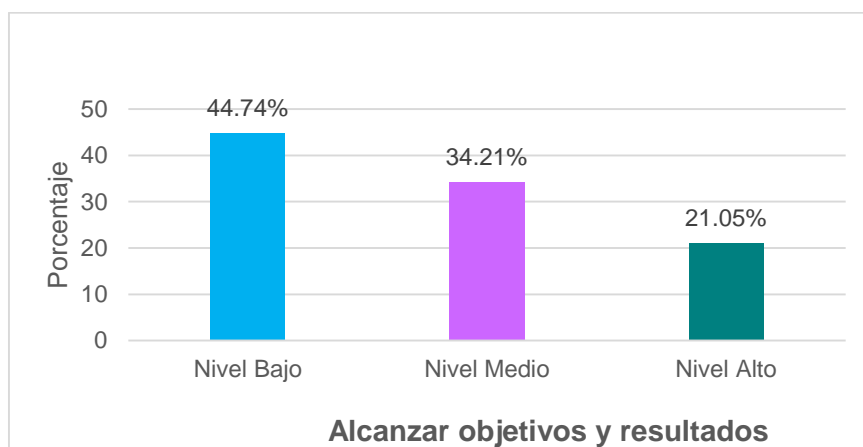
Dimensión: Alcanzar objetivos y resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	17	44,7
	Nivel Medio	13	34,2
	Nivel Alto	8	21,1
Total		38	100,0

Nota: La tabla 4 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 1

Dimensión: Alcanzar objetivos y resultados



Nota: La figura 1 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: Los datos presentados en la tabla 4 de la figura 1, se observa que los resultados proporcionados por los encuestados revelan un 44.7% de nivel bajo y un 21.1% de nivel alto en relación con la dimensión de alcanzar objetivos y resultados, teniendo en cuenta sus respectivas motivaciones y capacitaciones laborales, lo que conlleva a una mayor atención y análisis.

Tabla 5

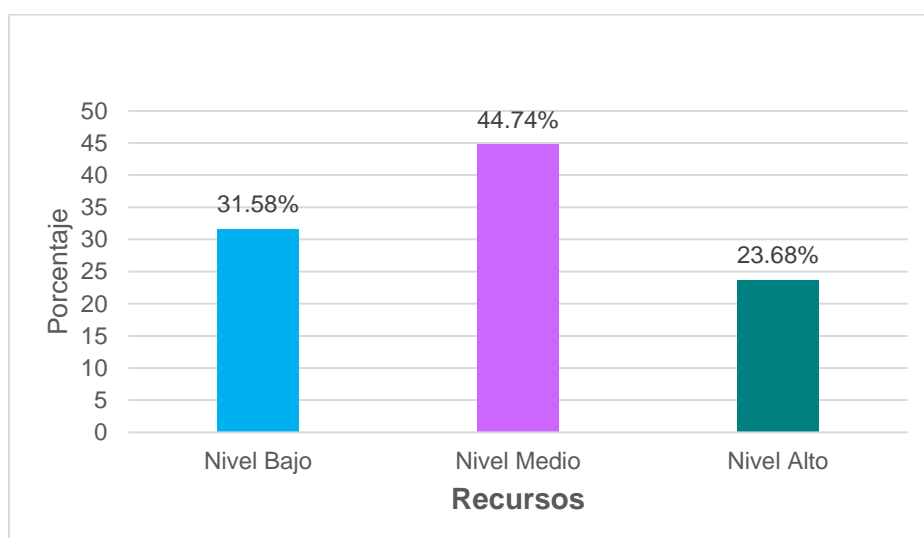
Dimensión Recursos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	12	31,6
	Nivel Medio	17	44,7
	Nivel Alto	9	23,7
	Total	38	100,0

Nota: La tabla 5 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 2

Recursos



Nota: La figura 2 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: La información presentada en la Tabla 5, Figura 2, revela resultados significativos, el nivel de utilización de recursos en la empresa es bastante dispar es decir un 31.6% se clasifica como bajo, en contraste con un 23.7% en el nivel alto. Esto es preocupante, por lo que se podría decir que la empresa está empleando en la dimensión recursos un bajo nivel de interés y no presta la debida atención a la selección y gestión de su capital humano.

Tabla 6

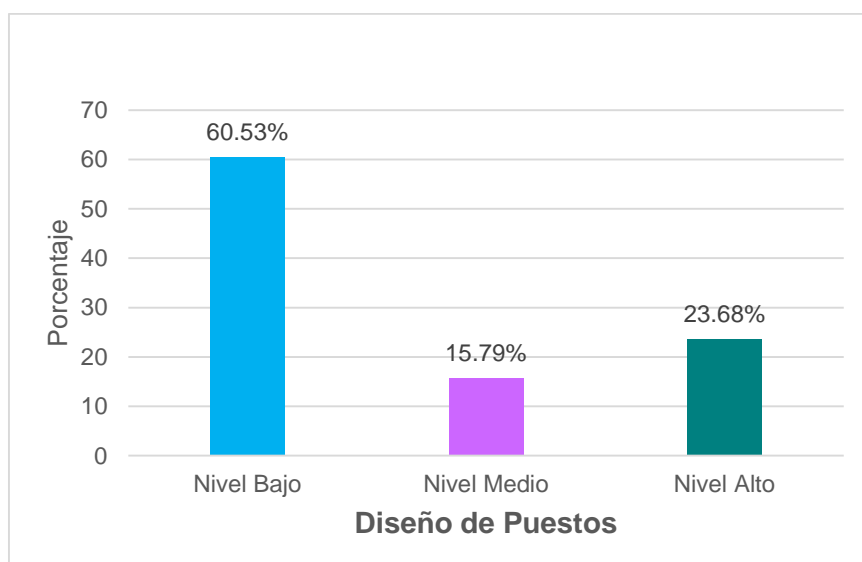
Dimensión: Diseño de Puestos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	23	60,5
	Nivel Medio	6	15,8
	Nivel Alto	9	23,7
	Total	38	100,0

Nota: La tabla 6 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 3

Diseño de Puestos



Nota: La figura 3 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: La Tabla 6 y la Figura 3 representan los niveles de la dimensión diseño de puestos, se observa que el nivel bajo alcanza un 60.5%, mientras que el nivel alto representa solamente un 23.7%; estos datos sugieren que las características relacionadas con esta dimensión, como la de combinación de tareas y el establecimiento de relaciones con los clientes, muestran un bajo grado de desarrollo en las actividades laborales. Por lo que podría potencialmente dar lugar a niveles de insatisfacción laboral entre los empleados.

Tabla 7

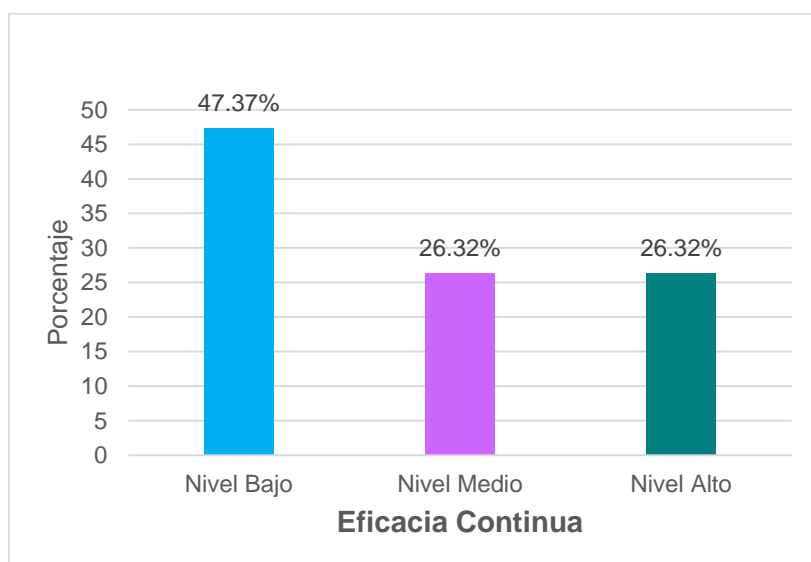
Variable: Eficacia Continua

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	18	47,4
	Nivel Medio	10	26,3
	Nivel Alto	10	26,3
	Total	38	100,0

Nota: La tabla 7 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 4

Variable: Eficacia Continua



Nota: La figura 4 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: El resultado mostrado en la Tabla 7 y la Figura 4 respecto a la variable eficacia continúa, se visualiza que el nivel bajo de eficacia continua alcanza un valor significativamente de 47.4%, en comparación con el nivel alto que registra un 26.3%, lo que podría indicar que a medida que la eficacia continua está disminuyendo, este hallazgo puede ser crucial para comprender y mejorar la eficiencia de los procesos relacionados con esta variable.

Asimismo, también se presentan los resultados del OE2: Identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023.

Tabla 8

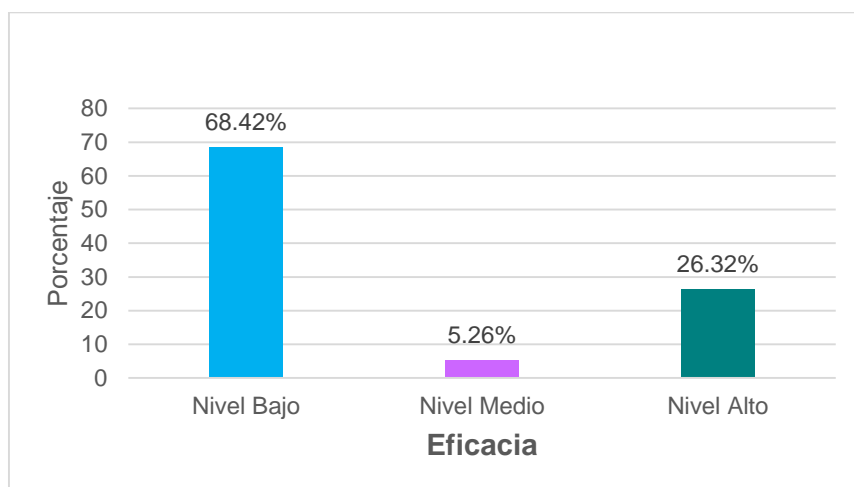
Dimensión: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	26	68,4
	Nivel Medio	2	5,3
	Nivel Alto	10	26,3
	Total	38	100,0

Nota: La tabla 8 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 5

Dimensión: Eficacia



Nota: La figura 5 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: En la Tabla 8, Figura 5, presentan resultados de la dimensión de eficacia, revelando un nivel bajo que se sitúa en un 68.4%, por otro lado, el nivel alto se ubica en un modesto 26.3%.; esto indica que tanto los indicadores externos como los internos muestran un desempeño por debajo de los estándares establecidos para la producción en términos de eficacia.

Tabla 9

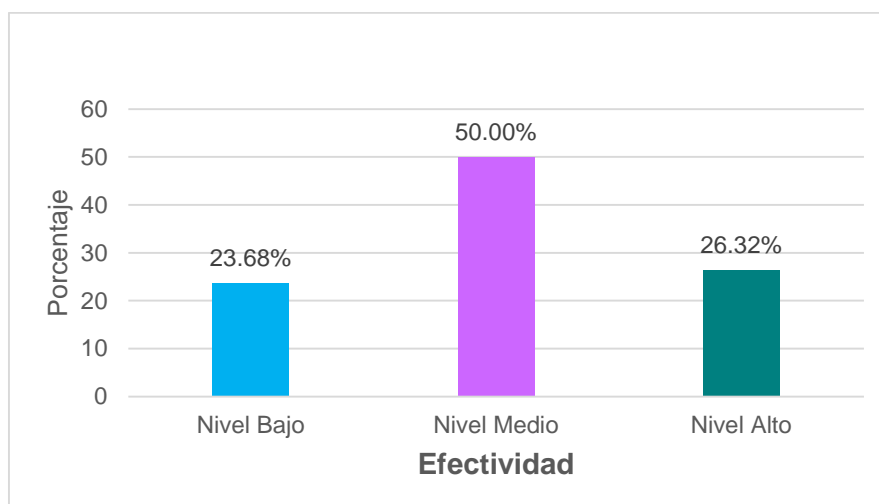
Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	9	23,7
	Nivel Medio	19	50,0
	Nivel Alto	10	26,3
Total		38	100,0

Nota: La tabla 9 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 6

Efectividad



Nota: La figura 6 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: Según los datos mostrados en la Tabla 9, Figura 6, en cuanto a la dimensión efectividad, los resultados de la encuesta indican que la población encuestada mostró un nivel medio de efectividad del 50% en las actividades que llevan a cabo; sin embargo, figura que un 23.68% de los encuestados obtuvieron un nivel bajo de efectividad en relación con su participación en el mercado, estos resultados se basan en la evaluación de factores como el cumplimiento de la cantidad de producto, la concordancia con la calidad y el cumplimiento con los plazos de entrega.

Tabla 10

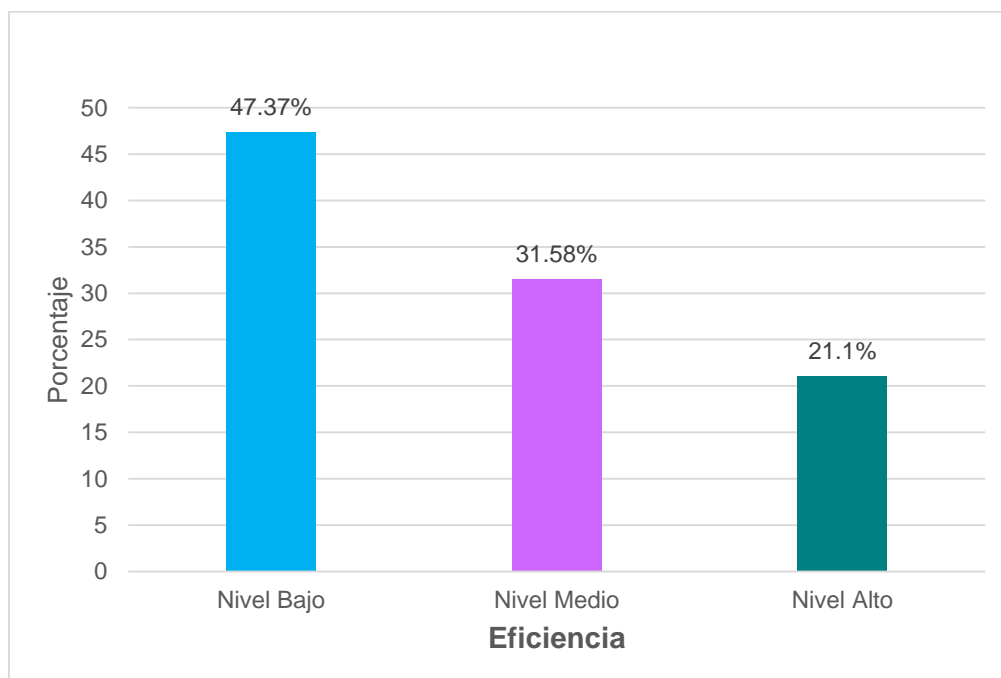
Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	18	47,4
	Nivel Medio	12	31,6
	Nivel Alto	8	21,1
	Total	38	100,0

Nota: La tabla 10 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 7

Eficiencia



Nota: La figura 7 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: La Tabla 10 y la Figura 7, presentan la dimensión eficiencia de la productividad laboral, en el nivel bajo se observa un porcentaje del 47.4%, y un 21.1% como nivel alto; estos datos indican que el rendimiento del personal es deficiente ya sea en aspectos como el retrabajo, el inventario y ratio de operación es subóptimo o insuficiente.

Tabla 11

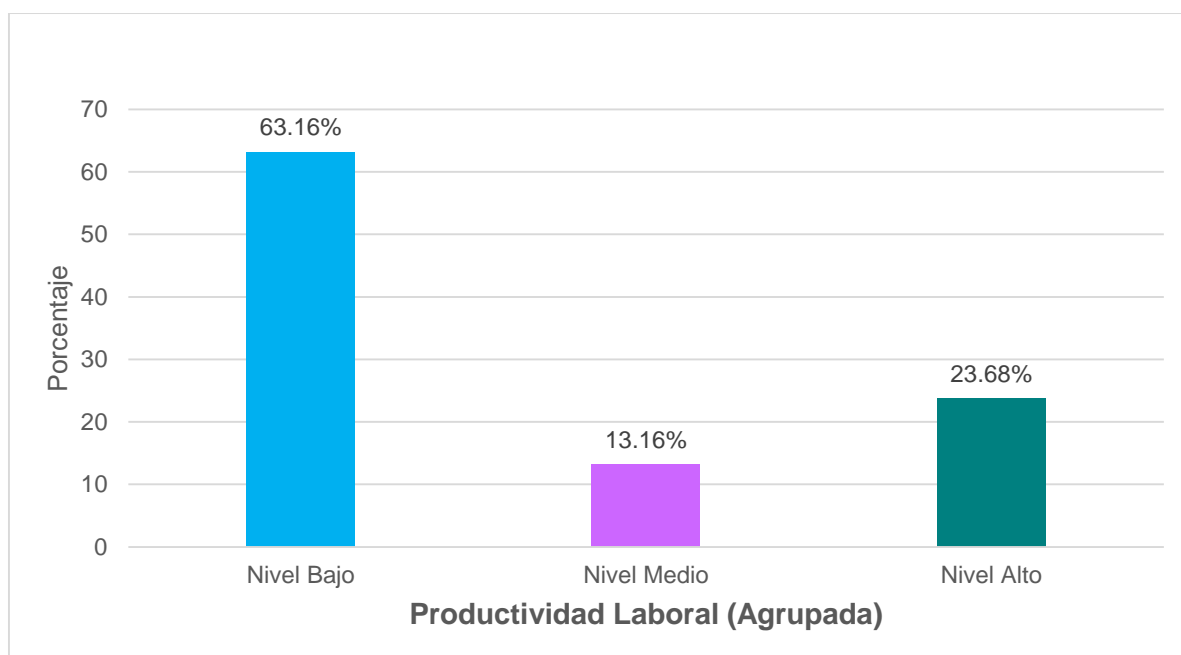
Variable: Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	24	63,2
	Nivel Medio	5	13,2
	Nivel Alto	9	23,7
Total		38	100,0

Nota: La tabla 11 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 8

Variable: Productividad Laboral



Nota: La figura 8 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: En la tabla 11, Figura 8 muestran datos relacionados con la variable productividad laboral, un 63.2% de los colaboradores se encuentran en un nivel bajo de productividad, mientras que solo el 23.7% se sitúa en un nivel alto; esto advierte que, en términos de eficacia, efectividad y eficiencia, los colaboradores muestran un desempeño en general por debajo de lo esperado.

Objetivos Específicos: OE3. Identificar la relación entre la eficacia continua con las dimensiones de productividad laboral en los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023.

Hipótesis específicas: H1. Existe relación significativa entre la eficacia continua con las dimensiones de productividad laboral en los colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023.

De tal modo se propusieron hipótesis específicas para comprobar si existía una relación significativa positiva o no entre las variables eficacia continua y las dimensiones de la productividad laboral, tal cual se presentan en la estadística inferencial.

Tabla 12

Correlación entre la variable eficacia continua con la dimensión eficacia de la productividad laboral.

Rho de Spearman	Variable Eficacia Continua	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Dimensión Eficacia	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Nota: La tabla 12 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: La tabla 12, detalla lo aplicado en el Rho Spearman para la variable eficacia continua y su dimensión eficacia de la variable de productividad laboral, se ha determinado que existe una relación dado que el p.valor es igual a 0,01 que está por debajo de 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis trabajo, por lo que existe una correlación positiva considerable de 0.0640.

Tabla 13

Correlación entre la variable eficacia continua con la dimensión efectividad de la productividad laboral.

Rho de Spearman	Variable Eficacia Continua	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Dimensión Efectividad	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Nota: La tabla 13 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: La tabla 13 se muestra el Rho Spearman para la variable eficacia continua y su dimensión efectividad se ha determinado que existe una relación dado que el p.valor es igual a 0,01 que está por debajo de 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis trabajo, por lo tanto existe una correlación positiva considerable de 0.0701.

Tabla 14

Correlación entre la variable eficacia continua con la dimensión eficiencia de la productividad laboral.

Rho de Spearman	Variable Eficacia Continua	Coefficiente de correlación	1,000	,380*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	38	38
	Dimensión Eficiencia	Coefficiente de correlación	,380*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	38	38

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La tabla 14 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: La tabla 14 muestra el Rho Spearman aplicado para la variable eficacia continua y su dimensión se ha determinado que existe una relación dado que el p.valor es igual a 0,018 que está por debajo de 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, por lo que la correlación positiva significativa de 0.0380

OE4. Identificar el grado de relación entre las variables eficacia continua y la productividad laboral en los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023.

H2. Existe un grado de relación significativa entre las variables eficacia continua y productividad laboral en los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023.

Tabla 15

Correlación entre la variable eficacia continua y la variable productividad laboral.

Rho de Spearman	Eficacia Continua	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Nota: La tabla 15 representa los resultados en SPSS versión 27.

Interpretación: La tabla 15 muestra los datos arrojados en el Rho Spearman para la variable eficacia continua y productividad laboral, lo cual se ha determinado que si existe una relación significativa dado que el p. valor es igual a 0,01 que está por debajo de 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis trabajo, por lo que existe una correlación positiva considerable de 0.0591.

V. DISCUSIÓN

Se presentan discusiones y teorías que sustentan los datos obtenidos en tablas y figuras.

OG: Se concreto significancia de nuestra hipótesis de trabajo, las pruebas arrojaron una correlación de Spearman ($Rho=0.591$), la regla comúnmente aceptada establece que un p-valor por debajo de 0.05 indica una diferencia o relación estadísticamente significativa, en este caso, está claramente por debajo por lo que se podría afirmar que la hipótesis es válida, esto significa que existe una relación significativa entre eficacia continua y productividad laboral.

OE1. En los datos arrojados sobre los niveles de eficacia continua existe una diferencia significativa, con un nivel bajo de 47.4%, mientras que el nivel alto solo registra un 26.3%, esta información indica que a medida la eficacia continua va disminuyendo; esta discrepancia podría deberse a varios factores, como la falta de recursos, la capacitación insuficiente o la necesidad de optimizar los procedimientos; por lo tanto, es esencial que la empresa preste atención y se tomen medidas para abordar las deficiencias en la eficacia.

Del Águila et al. (2018) el propósito de su investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, los resultados dan una significancia alta, la evidencia estadística muestra un menor de 0,01, por lo que no se rechaza la relación siendo p-valor<0,05, esto afirma un nivel de confianza significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

La teoría de las tres necesidades de McClelland (1971), se centran en las necesidades de las personas, y cómo estas influyen en su motivación y comportamiento laboral, adquiriendo fuerzas impulsoras en su trabajo, como la necesidades de éxito, la de poder y la de pertenencia, estas acciones las ejecuta con el propósito de capacitar a los empleados estimulando la necesidad de éxito colocándolos en situaciones de propiedad, retroalimentación y riesgo moderado; sin embargo, las otras dos necesidades de esta teoría no se han estudiado tan a fondo como la necesidad de logro.

De manera similar, en su estudio de Drucker (2005), en su Teoría de la Gestión promueve la disciplina empresarial, asimismo sugiere que en los estudios se agreguen temas importantes como la descentralización y la delegación de autoridad a los empleados, como ejemplo tiene a la gestión por objetivos, el uso de un sistema de gestión organizacional y la innovación como característica que debe poseer una empresa posmoderna promoviendo un enfoque en ver a las personas que laboran en una empresa como un recurso y no como un costo.

OE2. En cuanto a los niveles de la productividad laboral es preocupante, se evidencia un 63.2% de colaboradores se encuentra en un nivel bajo, por lo que la mayoría de los trabajadores no está alcanzando su máximo potencial en términos de rendimiento, esto suele tener graves implicaciones para la organización, por otro lado, el hecho de que solo el 23.7% de colaboradores se sitúe en un nivel alto de productividad es motivo de optimismo, ya que demuestra que existe un grupo de empleados capaces de lograr un rendimiento excepcional.

Por otro lado, Cornejo (2021), Los resultados obtenidos en su estudio mostraron que las percepciones de compromiso y productividad de los empleados Municipales de la Provincial de Tacna, son las más convenientes, estos indicadores también muestran que la productividad de los empleados municipales es consistente con los datos esperados, reflejando niveles de aceptación altos. Al comprobar la hipótesis, se demostró que el compromiso del personal con el trabajo tiene un efecto positivo.

La teoría de los dos factores, formulada por el psicólogo Frederick Herzberg (1959), ha sido objeto de números análisis para comprobar la satisfacción o insatisfacción laboral de una persona en relación a sus actividades laborales. Desarrolló su teoría basándose en un estudio de 200 ingenieros y contadores que informaron de una experiencia laboral excepcionalmente positiva y otra, excepcionalmente negativa” (incidentes críticos). Posteriormente, se analizaron las historias y su contenido, mostrando que las causas presentadas por el protagonista, era el estado mental, sentimiento de logro, avance profesional, responsabilidad y reconocimiento; dichas fuentes representan experiencias positivas.

OE3. En el análisis de Spearman se determinó la correlación, entre la variable eficacia continua y las dimensiones de productividad laboral, como eficacia, efectividad y eficiencia obteniendo los siguientes datos; para la dimensión eficacia obtiene un ($Rho=0.640$) y con respecto a la dimensión efectividad figura un ($Rho=0.701$) para ambos casos existe una correlación positiva considerable con una significancia según los rangos de Spearman de ($0.001 < 0.05$), mientras que en la dimensión eficiencia representa un ($Rho=0.380$) siendo una correlación positiva media y nivel de significancia ($0.001 < 0.05$), es decir a mejor eficacia mayor será la eficacia, efectividad y eficiencia en la empresa.

OE4. En el diagnóstico aplicado para este estudio, en relación a la variable de eficacia continua y la productividad laboral, el coeficiente arrojó un ($Rho=0.591$) con una correlación de significancia positiva considerable, este análisis nos proporcionó la posible relación entre estos dos elementos cruciales en el ámbito laboral, seguido, por el p-valor resultante de 0.01.

Tal como lo indica Montes et al. (2021), los análisis de correlación se utilizan para determinar la asociación o relación entre dos variables, seguido por el análisis de Spearman, técnica que se aplica cuando los datos no cumplen con la normalidad. Este factor compara los rangos en grupos de sujetos (n) y es útil cuando se desea asociar menos de 30 pares de sujetos. Es importante considerar la significancia del valor p determinados mediante un software estadístico, y si el valor p es inferior que 0.05, la relación puede considerarse significativa siempre que el nivel de significancia sea 0.05.

Stoner (1996) en su escrito establece tres niveles como, habilidades técnicas lo que abarca la capacidad para aplicar procedimientos, técnicas y conocimientos en un área específica, seguida por las habilidades humanísticas es la aptitud de comprender y motivar a otros, ya sean individuos o grupos, y por último las habilidades conceptuales es decir son habilidades de coordinación e integración de todos lo que estén inmerso en las actividades de la organización. Es decir que todo aspecto depende de los demás factores, y si se presenta algún cambio esto afectaría a todo.

VI. CONCLUSIONES

Se presentan las siguientes conclusiones:

OG: Los resultados arrojados respaldan la posición de que existe una correlación positiva significativa con ($Rho=0,591$), de acuerdo al coeficiente Spearman, si existe relación entre la eficacia continua y la productividad laboral, esto conlleva a grandes cambios e implicancias para la empresa, a fin de buscar mejorar el rendimiento de sus colaboradores, identificar y fomentar la eficacia, identificando estrategias efectivas para aumentar la productividad en el entorno laboral.

OE1. Se evidencia un nivel bajo de (43.37%), esto puede tener un impacto directo en los resultados y objetivos perseguidos, es importante destacar que un nivel bajo de eficacia puede indicar problemas o desafíos en la gestión de procesos, la implementación de estrategias o el funcionamiento general de la empresa, traduciéndose en ineficiencias, pérdida de recursos y/o resultados insatisfactorios, los datos presentados revelan una diferencia significativa, por lo que se requiere la necesidad de una evaluación en áreas donde la eficacia es baja.

OE2. Revela datos preocupantes en cuanto al desempeño de los colaboradores en la empresa, el nivel bajo obtiene un mayor porcentaje de (63.2%), indicando la existencia de un grave desequilibrio en la eficiencia de la productividad laboral, este desequilibrio plantea desafíos significativos para la empresa y sugiere la necesidad de abordar y mejorar el rendimiento laboral sus empleados. La eficiencia, está ligada con emplear todos los recursos que posee la organización para lograr los objetivos esperados, viéndose gravemente afectada por el bajo nivel de productividad laboral, conllevando a que la empresa está gastando más recursos de los necesarios para lograr resultados subóptimos, teniendo un impacto directo en su rentabilidad y competitividad.

OE3. La información recolectada entre la eficacia continua y las dimensiones de la productividad laboral, arrojaron una correlación positiva considerable, siendo para la eficacia de ($Rho=0.0640$) y la efectividad un ($Rho=0,0701$), mientras que para la eficiencia presenta una correlación positiva media, aceptándose la hipótesis, sugiriendo así realizar múltiples tareas para lograr generar resultados satisfactorios y más significativos.

OE4. La relación significativa de la eficacia continua y la productividad laboral esta representa por una correlación positiva de ($Rho=0,0591$), en otras palabras, a medida que aumente la eficiencia continua de los empleados, también aumentaría la productividad laboral. Es importante destacar que es considerable sugerir que existe una influencia o relación mutua entre estas dos variables, esto podría tener importantes implicaciones para la gestión organización en todos sus ámbitos.

VII. RECOMENDACIONES

Se presentan sugerencias y acciones a tomar en cuenta:

1°. La primera acción recomendada, es abordar de manera inmediata los niveles de eficacia continua, es considerable llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los procesos, estrategias y operaciones que están directamente relacionados con la eficacia, esto implica identificar áreas específicas que requieren mejoras y desarrollar un plan de acción detallado para abordar los problemas y desafíos subyacentes, fomentar la cooperación y la comunicación entre los equipos de trabajo. Esto sería esencial para implementar cambios exitosos, como tomar en cuenta la capacitación continua y el desarrollo y bienestar del trabajador, desempeñando un papel clave en la mejora de la eficacia y el éxito de la organización.

2°. El segundo acto a sugerir, basándose en la identificación de los niveles de productividad laboral subrayan la importancia de tomar medidas inmediatas para mejorar la productividad laboral en la organización, se sugiere tener una constante innovación y énfasis en la revisión de procesos internos, una comunicación estratégica que permita la promoción de un ambiente de trabajo más motivador y el establecimiento de metas y expectativas claras para los colaboradores.

3°. El tercer punto recomendado, es implementar estrategias que fomenten y mejoren la eficacia, efectividad y eficiencia de los empleados, lo que implica a que un buen ambiente de trabajo corresponde a mayores oportunidades del empleado para lograr un desempeño óptimo en el trabajo, brindándoles las herramientas que necesitan para potenciar al máximo su talento; agregando programas de capacitación, mentorías o ajustes en los procesos de trabajo, buscar establecer una cultura y un ambiente disciplinario en los equipos de trabajo. Otra estrategia es establecer objetivos, es decir trabajar por objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, pues su consecución hará que se sientan satisfechos.

4°. El cuarto punto recomendado, en cuanto al grado de relación de la eficacia continua y la productividad laboral, los resultados obtenidos demuestran estar íntimamente unidas; por lo general para que la empresa tenga una verdadera productividad, se deben emplear los mecanismos y herramientas adecuados para mejorar estas dos métricas críticas, de otro modo la productividad y la eficacia juntas darán a la organización la verdadera productividad. Se sugiere que la empresa implemente estrategias efectivas como las herramientas de automatización que estén acorde y adecuadas para sus trabajadores y de esa manera completar las tareas a un ritmo más rápido y con un alto grado de precisión.

5°. El quinto ítem recomendado, va dirigido al gerente general de la empresa, se le sugiere que optimice las reuniones con el equipo de trabajo, para establecer las comunicaciones adecuadas que vinculen y conecten todos los niveles de la organización, utilizar buenas prácticas de contratación, asimismo cambiar la forma de trabajo asignando los puestos adecuados, basados en la experiencia y el cumplimiento de los requisitos laborales para cubrir un puesto laboral, del mismo modo todos las áreas de la empresa merecen la atención de la cabeza de la organización, asimismo sugerir la derivación a las áreas correspondientes, con la finalidad que cada personal necesita ser reconocidos, incentivarlos y darles la oportunidad de comprender las tareas y desarrollar sus competencias, dándole autonomía en el trabajo y la responsabilidad del mismo.

6°. - La sexta recomendación va dirigida a la comunidad científica, desplegando los estudios presentados en esta tesis, sería de gran interés para otros investigadores, constatar los resultados obtenidos con otros estudios.

REFERENCIAS

- Abanto, D., & Vásquez, D. (2021) *Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Babativa Novoa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina, 2017. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*. Journal of Managerial Psychology. https://www.researchgate.net/publication/242339416_The_Job_DemandsResources_Model_State_of_the_Art.
- Bass, B. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/009026169090061S>.
- Bravo, D. & Calle, H. (2020) *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén 2020* [Universidad Señor de Sipán]. <https://acortar.link/Drj80l>
- Berríos, R., & Leiva, V. (2017) *Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile*. Resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas [Universidad de Chile] <https://acortar.link/VrLHKD>.
- Brea, J., Pérez, P., & García, I. (2020). *Indicadores de productividad laboral. Enfoques*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, 32(2), 49-64.
- Brenes, J. (2021) *Calidad del empleo y productividad laboral: Un estudio de los trabajadores migrantes nicaragüenses en la caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019-2020* [Universidad Nacional] <https://acortar.link/yjNWcm>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co. <https://www.worldcat.org/es/title/self-efficacy-the-exercise-of-control/oclc/36074515>.

Burgos Videla, C., López Meneses, E. (2023). *Reflexiones y experiencias pedagógicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje*. España: Editorial Dykinson, S.L. <https://acortar.link/l3Hefu>

Carhuapoma, R. (2021) *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima* [Universidad Cesar Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70740>.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flujo: la psicología de la experiencia óptima Flow*. The psychology of optimal experience. Harper & Row. https://www.researchgate.net/publication/224927532_Flow_The_Psychology_of_Optimal_Experience.

Código Nacional de la Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Código de Ética en investigación (2020). Universidad Cesar Vallejos. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Cornejo, F. (2021) *El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020* [Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2125>.

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US: https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2020/04/2020_RyanDeci_CEP_PrePrint.pdf
- Del Águila, R., Grandez, A., Gonzales, K., (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha* [Universidad Nacional de Ucayali]. <https://acortar.link/tGiV0H>
- Díaz, G. (2022). Nota de Productividad Perú: Productividad es la clave para retomar la senda de crecimiento. Caracas: CAF. Retrieved from <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1948>
- Díaz Martínez, M. A., Román Salinas, R. V., Santiago Santiago, A. D., Barrios, C. M., & Cruz, R. Z. (2020). Industria 4.0 y la digitalización hacia la satisfacción laboral de las organizaciones en Tampico, Tamaulipas, México. *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa*, 30, 43–57. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3992>
- El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2, pp. 1-20, 2016 <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>.
- Esquivel, J. (1999) *Normas y políticas institucionales para la investigación y experimentación en seres humanos: Revista científica, administrativa, financiera del Seguro Social* vol.7. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14091259199900100008
- García, E., Sierra, M. (202). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín* [Universidad EAFIT] <https://acortar.link/08SmlS>

- García Ordaz, F., García del Hoyo, J. J., Jiménez Toribio, R. (2022). Estadística y Métodos Cuantitativos II [Universidad de Huelva España]. <https://acortar.link/lzn0xh>
- Gibson, J., & McDaniel, D. (2020). *Management: A behavioral approach*. MA: Cengage Learning.
- González, D. (2021). El síndrome de burnout y la productividad de los empleados en el sector financiero de la provincia de Tungurahua [Universidad Técnica de Ambato Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32906/1/124%20GTH.pdf>
- Gonzales, E. (2022) Modelo de gestión de calidad orientado a la productividad de una empresa constructora [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5664>.
- Herzberg, F., (1959) La Teoría de los dos factores formulada por el psicólogo Frederick Herzberg (1959). https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#Doce
- Huaire, E., Marquina, R., Horna, V., Llanos, K., Herrera, A., Rodríguez, J., Villamar, R. (2022) Tesis fácil. El arte de dominar el método científico. (n.p.): Analéctica. <https://acortar.link/l4vwmR>
- La Rosa, D. & Jiménez, H. (2021) Productividad y mercado de trabajo en España propuestas de mejora de la productividad a través del mercado laboral (Universidad de la Laguna]. <https://acortar.link/Xy7LFe>
- Locke, E., & Latham, G. (2002). *Construyendo una teoría útil en la práctica sobre el establecimiento de objetivos y la motivación de tareas: Una odisea de 35 años* <https://psycnet.apa.org/record/2002-15790-003>.
- Luna, J. (2021). *Desempeño del mercado laboral peruano*. ComexPerú: <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-001.pdf>

- Mayo, J., Loredó, N., & Reyes S. (2009) *Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional la dimensión de eficacia*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169285632018000100047#f1.
- McClelland, D. (1971) La teoría de las tres necesidades.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-davidmcclelland>
- Montes, A., Ochoa J., Juárez, B., Vásquez, M., Díaz, C. (2021) *Aplicación del coeficiente de correlación de spearman en un estudio de fisioterapia*.
<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>.
- Naupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis 6a Edición*. Colombia: Ediciones de la U. <https://acortar.link/kdC5Oy>
- Niño Rojas, V. M. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. 2a Edición. Colombia: Ediciones de la U. <https://acortar.link/6eTM3Z>
- Orozco, C., Barbosa, A., Orozco, J. (2020) *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. (2020). México: Patria Educación. <https://acortar.link/EmdN04>
- Palma, G. (2021) Persistencia en la innovación y productividad: El caso de Chile [Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181878>
- Pariona, E. (2022) Gestión de calidad y productividad laboral en el área de procesamiento de documentos de la empresa Hermes Transportes Blindados, Chorrillos – 2020 [Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1864?show=full>.
- Pérez, O. (2016) *Elementos clave en el diseño de puestos de trabajo*.
<https://blog.peoplenext.com/elementos-clave-en-el-dise%C3%B1o-de-puestos-de-trabajo>.

- Pérez, O. (2021) *Balanced Scorecard: Las 4 perspectivas y su importancia*.
<https://blog.peoplenext.com/las-4-perspectivas-del-balanced-scorecard-y-su-importancia>.
- Puche, N., Velásquez, M., Núñez, Y., Rangel, H., (2021) *Sistemas de Gestión de la Calidad: una visión general desde sus inicios hasta la actualidad*. Revista TEKHNE Nº 24.1 Semestre.
- Quintanilla Cobián, L. (2020). *Fundamentos de investigación en Psicología*. España: UNED. <https://acortar.link/VRW5yM>
- Ramírez, Y. (2021) *La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia* [Fundación Universidad de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022) *Productividad, aspectos que benefician a la organización*. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender contab. gest.* vol.7 no.20 Hermosillo may./ago. 2022 Epub 11-Nov-2022. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189.
- Rodríguez, Y. (2020) *Metodología de la investigación*. (n.p.): Klik.
<https://acortar.link/t6msli>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. *Revista espacio: Vol. 39 (Nº 06) Año 2018*. Pág. 11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2021). *Management*. Boston. MA: Pearson.
- Sánchez, P. (2022) *Diseño y desarrollo de instrumentos en línea*. (n.p.)
<https://acortar.link/VVH6Ad>
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2020). *Creating sustainable performance: A guide to managing energy in the workplace*. Routledge."

- Simbaña, L., & Carrión, C. (2019). *Determinantes de la Productividad de las Empresas del Sector de los Servicios en el Ecuador, durante los años 2010-2019*. *Revista Cuestiones Económicas*. Vol. 31 Núm. 3 (2021): Edición Especial: Memorias IV Encuentro Internacional de Economía EPN. <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/374>
- Stoner, J., (1996) *Niveles de la administración*. https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Tello, M. (2022). *Índice de eficiencia técnica de las empresas de Perú*. *Revista Desarrollo y Sociedad*. Desarrollo Social 90, Bogotá, primer cuatrimestre de 2022, pp. 111-151. <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n90/0120-3584-dys-90-111.pdf>.
- Velastegui, J. (2019) *Productividad Laboral en Ecuador: un análisis por tamaño de la empresa y sector* Proyecto de Investigación [Universidad San Francisco de Quito]. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8260/1/142356.pdf>

ANEXOS

Anexo1. Cuadro de operacionalización de las variables

Eficacia continua y productividad laboral de los colaboradores en la Empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC 2023				
Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Eficacia Continua	La eficacia alude a la capacidad de una empresa o persona para mantener un alto nivel de rendimiento a lo largo del tiempo, dando un sentido de mejora y capacidad de hacer frente a los cambios y problemas a medida surgan; dice que la eficacia no se trata solo de lograr resultados a corto plazo, sino de mantener un alto nivel de rendimiento a largo plazo, esto requiere un enfoque disciplinado del trabajo diario y la práctica de mejora continua en la empresa o alguien. Rojas et al. (2018)	Alcanzar objetivos y resultados	Motivación	Ordinal
			Capacitaciones Laborales	
		Recursos	Capital Humano	
			Materiales	
Diseño de Puestos	Combinar Tareas			
			Establecer relaciones con clientes	
Productividad Laboral	La productividad laboral se define a la cantidad de bienes o servicios producidos por un empleado en un período de tiempo determinado. Es una medida clave de la eficiencia y eficacia de la fuerza laboral de una empresa, indica que se utiliza para evaluar la rentabilidad y competitividad de una organización. La productividad laboral usa medir de varias formas, incluyendo la producción por hora trabajada, la producción por trabajador y la producción por unidad de capital invertido. Una mayor productividad laboral suele indicar una mejor utilización de los recursos y puede ser un indicador de una economía más saludable y en crecimiento. Dávila et al. (2022)	Eficacia	Indicadores Externos	Ordinal
			Indicadores Internos	
			Participación en el Mercado	
		Efectividad	Cumplimiento de cantidad	
			Concordancia con calidad	
			Cumplimiento con la oportunidad de entrega	
		Eficiencia	Retrabajo	
Inventario				
Ratio de operación				

Anexo 2: Carta de Aceptación de la empresa.

"Año de la Unidad, la paz y desarrollo"

02, de abril de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Administración

A través del presente, ANGEL DANIEL ARTEAGA REATEGUI, identificado (a) con DNI N°09994241 representante de la empresa/institución **AGRONEGOCIOS LA VIÑA FRUITS SAC.** con el cargo de **Gerente General**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Sandoval Santamaria Ana María

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Eficacia Continua y Productividad Laboral de los colaboradores en la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC., 2023.*

b)

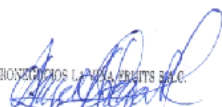
Si No

c) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

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

Atentamente,


AGRONEGOCIOS LA VIÑA FRUITS SAC.
Angel Daniel Arteaga Reategui
GERENTE GENERAL

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos... Ángel Daniel Arteaga Reategui

Cargo **Gerente General**

Anexo 3: Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE: EFICACIA CONTINUA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRONEGOCIOS LA VIÑA FRUITS SAC. 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC. Chiclayo, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la eficacia continua y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marca con una "X" la alternativa que considere adecuada.

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

Informe de tesis: Eficacia continua y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits Sac. 2023		OPCIONES				
VARIABLE I: EFICACIA CONTINUA		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN: ALCANZAR OBJETIVOS Y RESULTADOS						
1	Estima que la empresa ha logrado alcanzar sus objetivos laborales.					
2	Recibe algún reconocimiento y/o recompensas por sus labores realizadas.					
3	La empresa cumple de manera puntual con el pago a sus trabajadores.					
4	Se capacita continuamente al personal.					
5	Existe un diagnóstico para determinar las habilidades que tiene cada trabajador.					
6	Se ha creado un equipo de trabajo, para hacer llegar cualquier inquietud.					
DIMENSIÓN: RECURSOS						
7	La empresa selecciona al personal según las necesidades del puesto de trabajo					
8	El personal cuenta con experiencia para ocupar el puesto de trabajo donde se desempeña.					
9	Los colaboradores se adaptan con facilidad a su puesto de trabajo.					
10	Trabajan con los equipos y materiales necesarios para la realización de sus actividades.					
11	Las instalaciones y oficinas son adecuadas para ejecutar sus labores.					
12	Efectúa su trabajo sin desperdiciar los materiales y/o insumos.					
DIMENSIÓN: DISEÑO DE PUESTOS						
13	Cree que su jefe es un buen líder que lo estimula a desarrollar sus habilidades dentro de su puesto de trabajo.					
14	Realiza tareas y/o actividades repetitivas fuera de la jornada laboral.					
15	El área de recursos humanos cumple con sus expectativas.					
16	Existe una implementación de mejora para fortalecer lazos comerciales.					
17	Se da la debida importancia al cliente interno y externo para incrementar la satisfacción y fidelización.					

Anexo 4: Juicios de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Dr. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la eficacia continua y producción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Docente investigador (10 años de experiencia)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para relacionar la eficacia continua y la productividad laboral</i>
Autor (a):	<i>Sandoval Santamaría, Ana María (2023)</i>
Procedencia:	<i>Chiclayo</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>10 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Población de colaboradores de la empresa</i>
Significación:	<i>El objeto es medir la eficacia continua y productividad laboral en los colaboradores de la empresa.</i>



4. **Soporte teórico**

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Eficacia Continua	Alcanzar objetivos y resultados	Herramienta estratégica que aporta al desarrollo teniendo claro el rumbo de la empresa. Pérez (2021)
	Recursos	Valor que representa el capital humano en la adaptabilidad organizacional y de la dirección estratégica. Revista Científica Visión de Futuro (2016)
	Diseño de puestos	Es un plan de trabajo donde se definen los métodos que se utilizan para llevar a cabo todas las actividades laborales. Pérez (2016)
Productividad Laboral	Eficacia	Capacidad de una organización para lograr los resultados y metas establecidas. Mayo et al., (2009)
	Efectividad	Se evidencia el resultado como logros a alcanzar. Rojas et al., (2017)
	Eficiencia	Medir la capacidad de una organización o un individuo para producir bienes o servicios en relación con los insumos usados. Brea et al., (2020)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la eficacia continua y la productividad laboral elaborado por Ana María, Sandoval Santamaríaen el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: EFICACIA CONTINUA
Primera dimensión / subcategoría: ALCANZAR OBJETIVOS Y RESULTADOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de motivación y fortalecer las habilidades y conocimiento a través de capacitaciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Estima que la empresa ha logrado alcanzar sus objetivos laborales.	4	4	4	-
	Recibe algún reconocimiento y/o recompensa por sus labores realizadas.	4	4	4	-
	La empresa cumple de manera puntual con el pago a sus trabajadores.	4	4	4	-
Capacitaciones Laborales	Se capacita continuamente al personal.	4	4	4	-
	Existe un diagnóstico para determinar las habilidades que tiene cada trabajador.	4	4	4	-
	Se ha creado un equipo de trabajo para hacer llegar cualquier inquietud.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: RECURSOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el incremento de la productividad a través del capital humano y optimizar los materiales disponibles en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capital Humano	La empresa selecciona al personal según las necesidades al área de trabajo.	4	4	4	-
	El personal cuenta con experiencia para ocupar el puesto de trabajo donde se desempeña.	4	4	4	-
	Los trabajadores se adaptan con facilidad a su entorno laboral.	4	4	4	-



Materiales	Trabajan con los equipos y materiales necesarios para la realización de sus actividades.	4	4	4	-
	Las instalaciones y oficinas son adecuadas para ejecutar sus labores.	4	4	4	-
	Efectúa su trabajo sin desperdiciar los materiales y/o insumos.	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: DISEÑO DE PUESTOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño laboral mediante la combinación de las tareas o actividades y establecer y/o fomentar relaciones comerciales con los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Combinar tareas	Cree que su jefe es un buen líder que lo estimula a desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo.	4	4	4	-
	Realiza tareas y/o actividades repetitivas fuera de la jornada laboral.	4	4	4	-
	El área de recursos humanos cumple con sus expectativas.	4	4	4	-
Establecer relaciones con los clientes	Existe una implementación de mejora para fortalecer lazos comerciales	4	4	4	-
	Se da la debida importancia al cliente interno y externo para incrementar la satisfacción y fidelización.	4	4	4	-

**Primera dimensión / subcategoría: EFICACIA***Objetivos de la dimensión: Medir los resultados externos mediante los indicadores internos*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicadores Internos	El personal de campo realiza sus actividades oportunas para el cuidado de la fruta (banano).	4	4	4	-
	Se cumple con brindar la información a tiempo (proyección de cosecha).	4	4	4	-
	El personal de cosecha cumple con el tiempo establecido para la entrega de la fruta.	4	4	4	-
	Se realiza un buen servicio para la entrega del requerimiento (producto final)	4	4	4	-
Indicadores Externos	En caso de presentarse una queja por parte del cliente externo, el supervisor encargado cumple en informar debidamente.	4	4	4	-
	Visualiza que exista una oferta y demanda de banano orgánico.	4	4	4	-
	Se da solución ante cualquier imprevisto externo que escapa del entorno de la empresa.	4	4	4	-

Primera dimensión / subcategoría: EFECTIVIDAD*Objetivos de la dimensión: Medir el índice de competitividad a través características y preferencias del producto.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en el mercado	Considera que la empresa es competitiva en el rubro donde opera.	4	4	4	-
Concordancia con calidad	Se cumple con los lineamientos y/o parámetros que solicita el cliente.	4	4	4	-
Cumplimiento de cantidad	Estima que se evalúa el cumplimiento de producción de acuerdo a los requerimientos.	4	4	4	-
Cumplimiento con la oportunidad de entrega	Se cumple con la entrega sin retrasos y/o demoras que afecten la operatividad de la empresa.	4	4	4	-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Primera dimensión / subcategoría: EFICIENCIA

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño y efectividad laboral para maximizar el éxito y rentabilidad de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retrabajo	El tiempo empleado por el personal para cumplir con los procesos es el necesario, no pasándose más de la hora establecida.	4	4	4	-
Inventario	El trabajador hace uso adecuado de los recursos asignados para cumplir con su jornada laboral.	4	4	4	-
Ratio de operación	El trabajador cumple sus funciones con facilidad de forma correcta a fin de generar rentabilidad a la empresa.	4	4	4	-


Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Dr. en Gerencia

21 de julio de 2023



Dr. Juan Francisco Zentner Alva
DOCENTE



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Dr. KERWIN JOSE CHÁVEZ VERA

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la eficacia continua y producción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. <u>KERWIN JOSE CHÁVEZ VERA</u>
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<u>Administración</u>
Institución donde labora:	<u>universidad Cesar Vallejo</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	<u>Docente Renacyt. (15 años de experiencia)</u>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para relacionar la eficacia continua y la productividad laboral</i>
Autor (a):	<i>Sandoval Santamaría, Ana María (2023)</i>
Procedencia:	<i>Chiclayo</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>10 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Población de colaboradores de la empresa</i>
Significación:	<i>El objeto es medir la eficacia continua y productividad laboral en los colaboradores de la empresa.</i>



4. **Soporte teórico**

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Eficacia Continua	Alcanzar objetivos y resultados	Herramienta estratégica que aporta al desarrollo teniendo claro el rumbo de la empresa. Pérez (2021)
	Recursos	Valor que representa el capital humano en la adaptabilidad organizacional y de la dirección estratégica. Revista Científica Visión de Futuro (2016)
	Diseño de puestos	Es un plan de trabajo donde se definen los métodos que se utilizan para llevar a cabo todas las actividades laborales. Pérez (2016)
Productividad Laboral	Eficacia	Capacidad de una organización para lograr los resultados y metas establecidas. Mayo et al., (2009)
	Efectividad	Se evidencia el resultado como logros a alcanzar. Rojas et al., (2017)
	Eficiencia	Medir la capacidad de una organización o un individuo para producir bienes o servicios en relación con los insumos usados. Brea et al., (2020)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la eficacia continua y la productividad laboral elaborado por Ana María, Sandoval Santamaríaen el año2023..... De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: EFICACIA CONTINUA
Primera dimensión / subcategoría: ALCANZAR OBJETIVOS Y RESULTADOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de motivación y fortalecer las habilidades y conocimiento a través de capacitaciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Estima que la empresa ha logrado alcanzar sus objetivos laborales.	4	4	4	-
	Recibe algún reconocimiento y/o recompensa por sus labores realizadas.	4	4	4	-
	La empresa cumple de manera puntual con el pago a sus trabajadores.	4	4	4	-
Capacitaciones Laborales	Se capacita continuamente al personal.	4	4	4	-
	Existe un diagnóstico para determinar las habilidades que tiene cada trabajador.	4	4	4	-
	Se ha creado un equipo de trabajo para hacer llegar cualquier inquietud.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: RECURSOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el incremento de la productividad a través del capital humano y optimizar los materiales disponibles en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capital Humano	La empresa selecciona al personal según las necesidades al área de trabajo.	4	4	4	-
	El personal cuenta con experiencia para ocupar el puesto de trabajo donde desempeña.	4	4	4	-
	Los trabajadores se adaptan con facilidad a su entorno laboral.	4	4	4	-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Materiales	Trabajan con los equipos y materiales necesarios para la realización de sus actividades.	4	4	4	-
	Las instalaciones y oficinas son adecuadas para ejecutar sus labores.	4	4	4	-
	Efectúa su trabajo sin desperdiciar los materiales y/o insumos.	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: DISEÑO DE PUESTOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño laboral mediante la combinación de las tareas o actividades y establecer y/o fomentar relaciones comerciales con los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Combinar tareas	Cree que su jefe es un buen líder que lo estimula a desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo.	4	4	4	-
	Realiza tareas y/o actividades repetitivas fuera de la jornada laboral.	4	4	4	-
	El área de recursos humanos cumple con sus expectativas.	4	4	4	-
Establecer relaciones con los clientes	Existe una implementación de mejora para fortalecer lazos comerciales	4	4	4	-
	Se da la debida importancia al cliente interno y externo para incrementar la satisfacción y fidelización.	4	4	4	-

**Primera dimensión / subcategoría: EFICACIA***Objetivos de la dimensión: Medir los resultados externos mediante los indicadores internos*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicadores Internos	El personal de campo realiza sus actividades oportunas para el cuidado de la fruta (banano).	4	4	4	-
	Se cumple con brindar la información a tiempo (proyección de cosecha).	4	4	4	-
	El personal de cosecha cumple con el tiempo establecido para la entrega de la fruta.	4	4	4	-
	Se realiza un buen servicio para la entrega del requerimiento (producto final)	4	4	4	-
Indicadores Externos	En caso de presentarse una queja por parte del cliente externo, el supervisor encargado cumple en informar debidamente.	4	4	4	-
	Visualiza que exista una oferta y demanda de banano orgánico.	4	4	4	-
	Se da solución ante cualquier imprevisto externo que escapa del entorno de la empresa.	4	4	4	-

Primera dimensión / subcategoría: EFECTIVIDAD*Objetivos de la dimensión: Medir el índice de competitividad a través características y preferencias del producto.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en el mercado	Considera que la empresa es competitiva en el rubro donde opera.	4	4	4	-
Concordancia con calidad	Se cumple con los lineamientos y/o parámetros que solicita el cliente.	4	4	4	-
Cumplimiento de cantidad	Estima que se evalúa el cumplimiento de producción de acuerdo a los requerimientos.	4	4	4	-
Cumplimiento con la oportunidad de entrega	Se cumple con la entrega sin retrasos y/o demoras que afecten la operatividad de la empresa.	4	4	4	-

Primera dimensión / subcategoría: EFICIENCIA

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño y efectividad laboral para maximizar el éxito y rentabilidad de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retrabajo	El tiempo empleado por el personal para cumplir con los procesos es el necesario, no pasándose más de la hora establecida.	4	4	4	-
Inventario	El trabajador hace uso adecuado de los recursos asignados para cumplir con su jornada laboral.	4	4	4	-
Ratio de operación	El trabajador cumple sus funciones con facilidad de forma correcta a fin de generar rentabilidad a la empresa.	4	4	4	-


Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. [KERWIN JOSE CHÁVEZ VERA](#)

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Dr. en Gerencia

09 de julio de 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Dra. ÁFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la eficacia continua y producción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. África del Valle Calanchez Urribarri		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Docente Investigador. 15 años de experiencia		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para relacionar la eficacia continua y la productividad laboral</i>
Autor (a):	<i>Sandoval Santamaría, Ana María (2023)</i>
Procedencia:	<i>Chiclayo</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>10 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Población de colaboradores de la empresa</i>
Significación:	<i>El objeto es medir la eficacia continua y productividad laboral en los colaboradores de la empresa.</i>

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Eficacia Continua	Alcanzar objetivos y resultados	Herramienta estratégica que aporta al desarrollo teniendo claro el rumbo de la empresa. Pérez (2021)
	Recursos	Valor que representa el capital humano en la adaptabilidad organizacional y de la dirección estratégica. Revista Científica Visión de Futuro (2016)
	Diseño de puestos	Es un plan de trabajo donde se definen los métodos que se utilizan para llevar a cabo todas las actividades laborales. Pérez (2016)
Productividad Laboral	Eficacia	Capacidad de una organización para lograr los resultados y metas establecidas. Mayo et al., (2009)
	Efectividad	Se evidencia el resultado como logros a alcanzar. Rojas et al., (2017)
	Eficiencia	Medir la capacidad de una organización o un individuo para producir bienes o servicios en relación con los insumos usados. Brea et al., (2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la eficacia continua y la productividad laboral elaborado por Ana María, Sandoval Santamaría en el año2023 De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: EFICACIA CONTINUA
Primera dimensión / subcategoría: ALCANZAR OBJETIVOS Y RESULTADOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de motivación y fortalecer las habilidades y conocimiento a través de capacitaciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Estima que la empresa ha logrado alcanzar sus objetivos laborales.	4	4	4	-
	Recibe algún reconocimiento y/o recompensa por sus labores realizadas.	4	4	3	-
	La empresa cumple de manera puntual con el pago a sus trabajadores.	4	3	4	-
Capacitaciones Laborales	Se capacita continuamente al personal.	4	4	4	-
	Existe un diagnóstico para determinar las habilidades que tiene cada trabajador.	4	3	4	-
	Se ha creado un equipo de trabajo para hacer llegar cualquier inquietud.	4	4	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: RECURSOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el incremento de la productividad a través del capital humano y optimizar los materiales disponibles en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capital Humano	La empresa selecciona al personal según las necesidades al área de trabajo.	4	4	4	-
	El personal cuenta con experiencia para ocupar el puesto de trabajo donde desempeña.	4	4	4	-
	Los trabajadores se adaptan con facilidad a su entorno laboral.	4	4	4	-



Materiales	Trabajan con los equipos y materiales necesarios para la realización de sus actividades.	4	4	4	-
	Las instalaciones y oficinas son adecuadas para ejecutar sus labores.	4	4	4	-
	Efectúa su trabajo sin desperdiciar los materiales y/o insumos.	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: DISEÑO DE PUESTOS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño laboral mediante la combinación de las tareas o actividades y establecer y/o fomentar relaciones comerciales con los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Combinar tareas	Cree que su jefe es un buen líder que lo estimula a desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo.	4	4	3	-
	Realiza tareas y/o actividades repetitivas fuera de la jornada laboral.	3	4	4	-
	El área de recursos humanos cumple con sus expectativas.	4	4	4	-
Establecer relaciones con los clientes	Existe una implementación de mejora para fortalecer lazos comerciales	4	4	3	-
	Se da la debida importancia al cliente interno y externo para incrementar la satisfacción y fidelización.	3	4	4	-

**Primera dimensión / subcategoría: EFICACIA***Objetivos de la dimensión: Medir los resultados externos mediante los indicadores internos*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicadores Internos	El personal de campo realiza sus actividades oportunas para el cuidado de la fruta (banano).	4	4	4	-
	Se cumple con brindar la información a tiempo (proyección de cosecha).	4	4	3	-
	El personal de cosecha cumple con el tiempo establecido para la entrega de la fruta.	4	4	4	-
	Se realiza un buen servicio para la entrega del requerimiento (producto final)	3	4	4	-
Indicadores Externos	En caso de presentarse una queja por parte del cliente externo, el supervisor encargado cumple en informar debidamente.	4	4	4	-
	Visualiza que exista una oferta y demanda de banano orgánico.	4	4	3	-
	Se da solución ante cualquier imprevisto externo que escapa del entorno de la empresa.	4	4	4	-

Primera dimensión / subcategoría: EFECTIVIDAD*Objetivos de la dimensión: Medir el índice de competitividad a través características y preferencias del producto.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en el mercado	Considera que la empresa es competitiva en el rubro donde opera.	4	4	4	-
Concordancia con calidad	Se cumple con los lineamientos y/o parámetros que solicita el cliente.	4	4	4	-
Cumplimiento de cantidad	Estima que se evalúa el cumplimiento de producción de acuerdo a los requerimientos.	4	4	4	-
Cumplimiento con la oportunidad de entrega	Se cumple con la entrega sin retrasos y/o demoras que afecten la operatividad de la empresa.	4	4	4	-

Primera dimensión / subcategoría: EFICIENCIA

Objetivos de la dimensión: *Evaluar el desempeño y efectividad laboral para maximizar el éxito y rentabilidad de la empresa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retrabajo	El tiempo empleado por el personal para cumplir con los procesos es el necesario, no pasándose más de la hora establecida.	4	4	4	-
Inventario	El trabajador hace uso adecuado de los recursos asignados para cumplir con su jornada laboral.	4	4	4	-
Ratio de operación	El trabajador cumple sus funciones con facilidad de forma correcta a fin de generar rentabilidad a la empresa.	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. **DRA. ÁFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI**

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Dr. en Gerencia

09 de julio de 2023



Dra. África Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

Anexo 5: Cuestionario virtual – Formulario Google



EFICACIA CONTINUA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRONEGOCIOS LA VIÑA FRUITS SAC. 2023



El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Agronegocios La Viña Fruits SAC. Chiclayo, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la eficacia continua y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marca con una "X" la alternativa que considere adecuada.

1: (N) Nunca; 2: (CN) Casi Nunca; 3: (AV) A Veces; 4: (CS) Casi Siempre; 5: (S) Siempre

Anexo 6: Prueba de Normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

H_a: Los datos **no** siguen una distribución normal

H₀: Los datos **siguen** una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

nc=: 0.95 (Nivel de Confianza) 95%

α= 0.05 (Margen de error) 5%

Paso 3: Prueba de normalidad

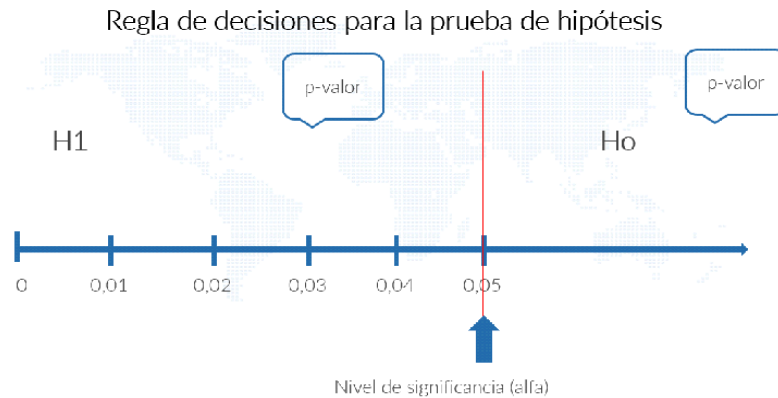
Si $n < 50$ se aplica Shapiro — Wilk

N= población

Paso 4: Estadístico de prueba

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1



Paso 5: Criterio de decisión

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Eficacia Continua	,164	38	,011	,911	38	,005
Productividad Laboral	,230	38	<.001	,792	38	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se acepta la H_1 : Los datos **no** siguen una distribución normal

Como **NO SIGUEN UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL** se utiliza el **COEFICIENTE DE SPEARMAN** para las correlaciones de **PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS**.

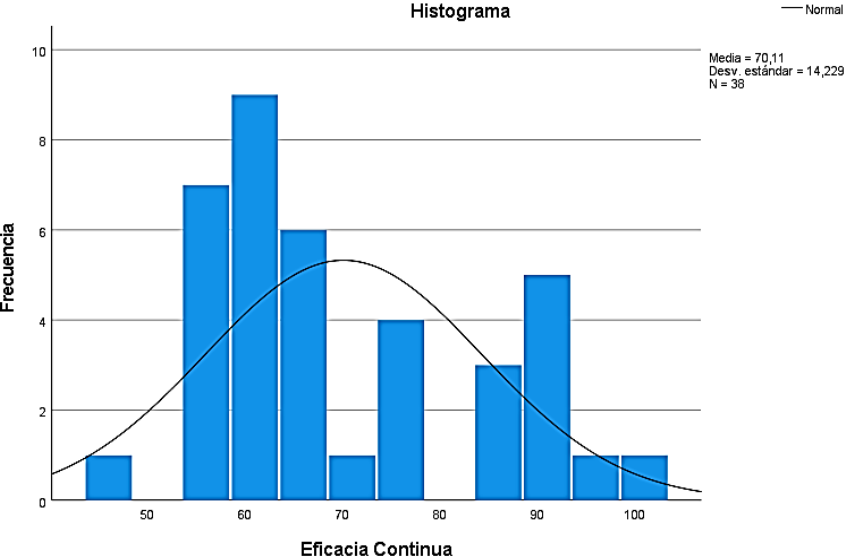
Si la **DISTRIBUCIÓN FUESE NORMAL** se utiliza el **COEFICIENTE DE PEARSON** para pruebas paramétricas o de distribución normal.

Nivel Significancia	De Prueba De Normalidad	Estadístico Prueba	De Regla De Decisión
NC = 0.95 (nivel de confianza)	Si $n > 50$ Se aplica kolmogorov - smimov.	Si $p\text{-valor} < 0.05$ Se rechaza la H_0	Si el valor sig. es $< 0,05$ Se rechaza la hipótesis nula
$\alpha = 0.05$ (margen de error)	Si $n < 50$ Se aplica shapiro -wilk (n = población)	Si $p\text{-valor} > 0.05$ Se acepta la H_0 y se rechaza la H_1	Si el valor sig. es $> 0,05$ Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Se muestra prueba de normalidad de la variable eficacia continua:

Figura 9

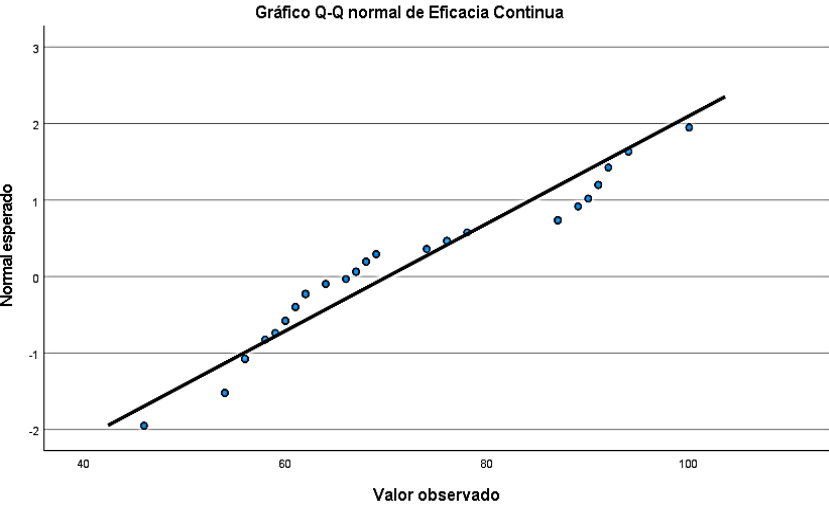
Histograma 1



Nota: La 9 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 10

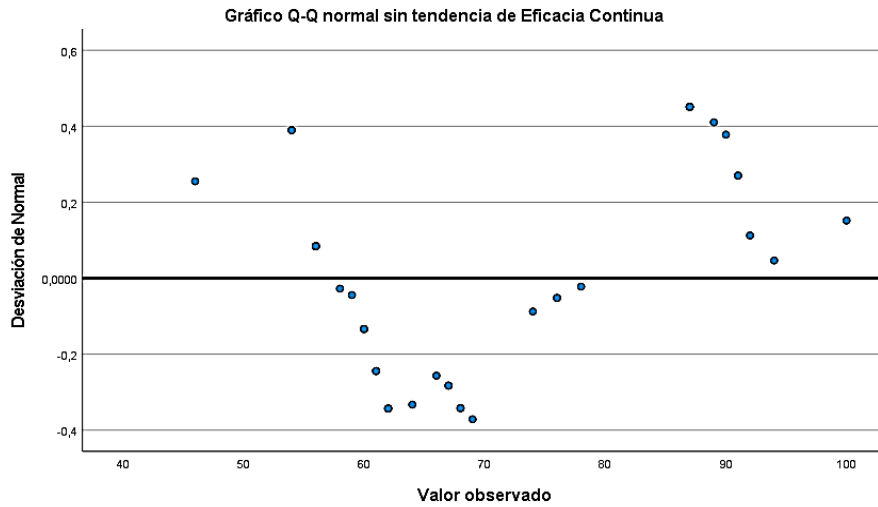
Histograma 2



Nota: La Figura 10 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 11

Histograma 3

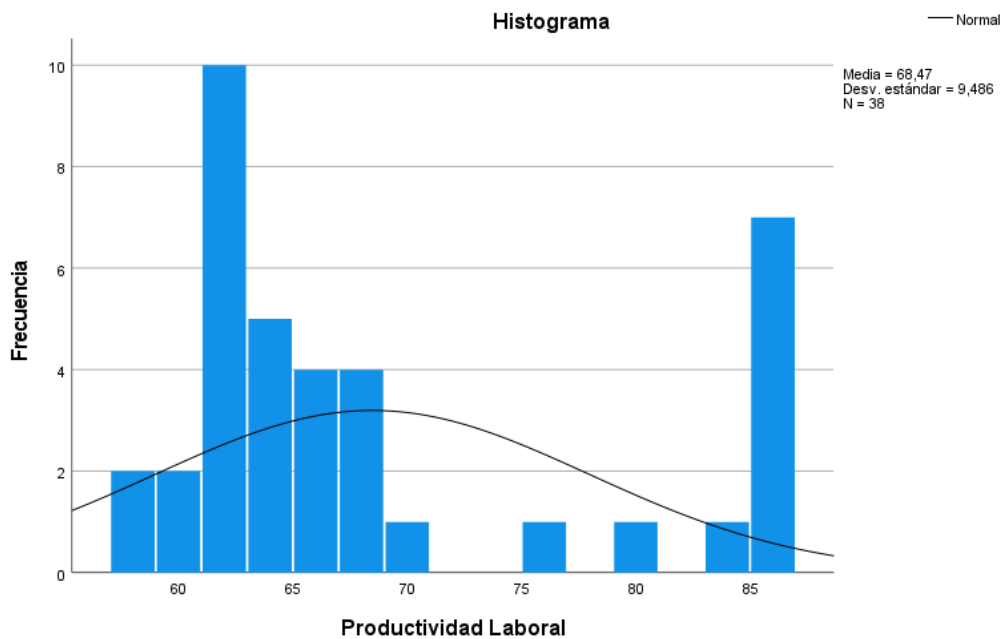


Nota: La Figura 11 representa los resultados en SPSS versión 27.

Se muestra prueba de normalidad de la variable productividad laboral:

Figura 12

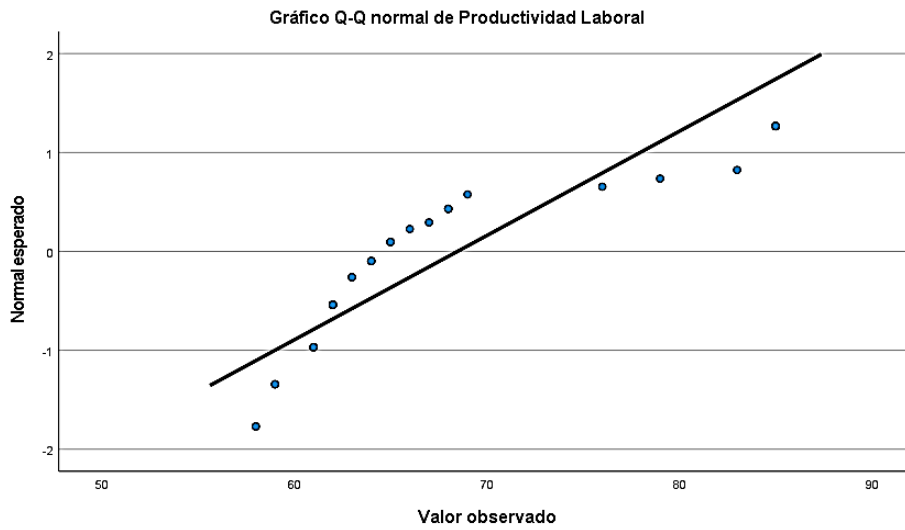
Histograma 4



Nota: La Figura 12 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 13

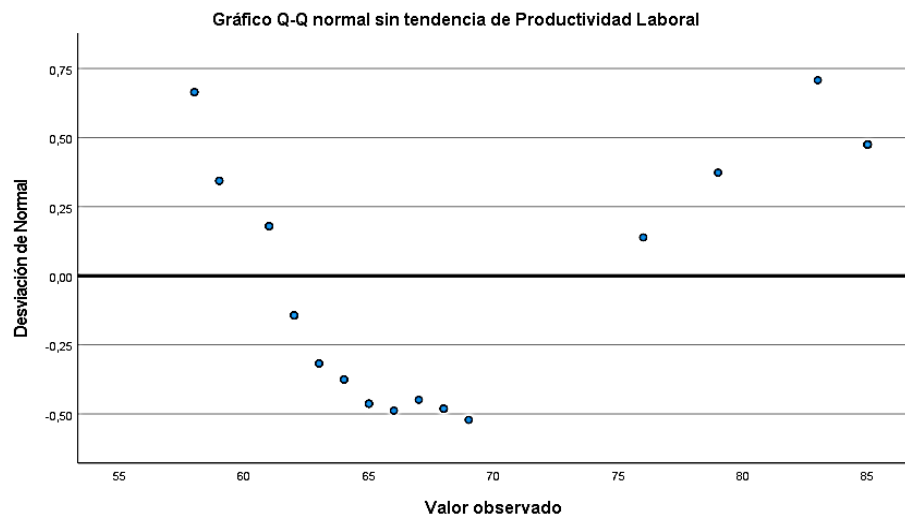
Histograma 5



Nota: La Figura 13 representa los resultados en SPSS versión 27.

Figura 14

Histograma 6



Nota: La Figura 14 representa los resultados en SPSS versión

Anexo 7: Datos Excel Prueba de Normalidad

5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi Siempre. 3= (AV) A Veces. 2= (CS) Casi Nunca. 1= (N) Nunca																						
ENCUESTADOS	EFICACIA CONTINUA																				Total de la Variable	Promedio de la Variable
	Motivacion						Promedio Dimension	Recursos						Promedio Dimension	Diseño de Puestos					Promedio Dimension		
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17			
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	94	5
2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	92	5
3	4	2	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	1	3	4	4	3	78	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87	4
5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	87	4
6	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	89	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5
8	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76	4
9	3	3	4	2	2	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	5	2	1	3	3	56	3
10	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	74	4
11	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	87	4
12	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	62	3
13	2	1	4	2	3	2	2	3	8	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	61	3
14	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	60	3
15	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	62	3
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	66	3
17	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	60	3
18	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64	3
19	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	67	3
20	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	62	3
21	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	91	5
22	3	2	4	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	1	3	3	2	56	3
23	2	1	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	56	3
24	2	1	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	56	3
25	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	59	3
26	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	61	3
27	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	67	3
28	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	69	3
29	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	68	3
30	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	60	3
31	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	58	3
32	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	54	3
33	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	54	3
34	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	76	4
35	2	2	5	3	1	1	2	2	4	5	4	5	5	5	3	2	5	4	5	4	68	3
36	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	4
37	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	5
38	2	1	5	1	1	1	2	1	2	5	3	3	4	3	1	5	1	1	2	2	46	2

Anexo 8: Datos Confiabilidad Alfa de Cronbach

		5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi Siempre. 3= (AV) A Veces. 2= (CS) Casi Nunca. 1= (N) Nunca																															
ENCUESTADOS	EFICACIA CONTINUA															PRODUCTIVIDAD LABORAL															Sumatoria		
	Motivacion					Recursos					Diseño de Puestos					Eficacia					Efectividad					Eficiencia							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
3	4	2	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136		
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	128		
5	5	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	139	
6	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	144		
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155		
8	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	114		
9	3	3	4	2	2	3	1	3	4	3	4	3	2	5	2	1	3	4	3	3	4	5	3	3	2	3	3	2	5	5	96		
10	3	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	118		
11	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	137		
12	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	106		
13	2	1	4	2	3	2	3	8	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	102		
14	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	99		
15	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	104		
16	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	107		
17	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	104		
18	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	106		
19	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	110		
20	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	104		
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	133		
22	3	2	4	1	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	98		
23	2	1	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	98		
24	2	1	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	98		
25	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	102		
26	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	105		
27	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113		
28	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	113		
29	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114		
30	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	106		
31	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	100		
32	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	97		
33	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	97		
34	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122		
35	2	2	5	3	1	1	2	4	5	4	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128		
36	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146		
37	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147		
38	2	1	5	1	1	1	1	2	5	3	3	4	1	5	1	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	5	3	5	88		
VARIANZA	0.96	1.18	0.29	1.52	1.14	1.21	1.35	1.29	0.27	0.47	0.28601	0.48	1.7	0.53	1.62	1.04	0.8	0.58	0.47	0.38	0.22	0.4	0.61	0.53	0.67	0.2	0.81	0.23	0.7	0.46	0.35		
SUMATORIA DE VARIANZA	22.75207756																																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	345.8836565																																