



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desempeño y productividad laboral en una empresa agroindustrial
en La Libertad, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORES:

Ocmin Valle, Clarivel (orcid.org/0000-0002-0570-1602)
Rojas Briceño, María Guadalupe (orcid.org/0000-0002-0994-8557)

ASESORES:

Dr. Peláez Valdivieso, José Víctor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)
Dra. Quispe López, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente proyecto va dedicado a mis queridos familiares porque siempre estuvieron ahí presentes en este camino de formación, lo cual es muy importante para mí. Asimismo, dedico desde lo más profundo de mi corazón a mis padres quienes me brindaron todo su apoyo incondicional para seguir luchando y cumplir con todas mis metas.

Clarivel.

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser mi guía en el camino de mi vida y darme las fuerzas necesarias, a fin de proseguir en este proceso para obtener uno de mis anhelos más deseados. A mis amados padres quienes son mi pilar fundamental y mi mayor inspiración de esfuerzo, sacrificio y superación.

María.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios, que me dio la vida y la fuerza para seguir en este camino de crecimiento.

Agradecer a mi familia que creyó en mí, que no perdieron la fe que algún día a pesar del tiempo llegaría a consolidar mis estudios.

Clarivel.

Mi profundo agradecimiento al Dios Todopoderoso por derramar sobre mi vida su favor y gracia. Agradezco a mis padres por brindarme su amor, sus consejos y su ayuda incondicional. Expreso mi gratitud a mis hermanos que siempre están presentes en momentos cruciales de mi vida y quienes me han prestado su apoyo moral, humano y económico.

María.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas.....	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Operacionalización de variable Desempeño laboral</i>	18
Tabla 2: <i>Operacionalización de variable Productividad</i>	19
Tabla 3: <i>Técnica e instrumento</i>	20
Tabla 4: <i>Lista de juicio de expertos</i>	21
Tabla 5: <i>Confiabilidad</i>	22
Tabla 6: <i>Prueba de normalidad</i>	24
Tabla 7: <i>Cuestionario de nivel de desempeño</i>	25
Tabla 8: <i>Nivel de desempeño laboral</i>	25
Tabla 9: <i>Cuestionario sobre productividad</i>	26
Tabla 10: <i>Nivel de productividad laboral</i>	27
Tabla 11: <i>Relación entre desempeño laboral y eficiencia</i>	28
Tabla 12: <i>Relación entre desempeño laboral y efectividad</i>	28
Tabla 13: <i>Relación entre desempeño laboral y eficacia</i>	29
Tabla 14: <i>Relación entre desempeño laboral y productividad</i>	30

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre desempeño y productividad laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022

Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicada, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una población muestral de 40 supervisores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizará a través de la estadística descriptiva, mediante tablas y figuras de frecuencias, y para la correlación entre variables se aplicará estadística inferencial mediante el Coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable desempeño laboral tiene 20% en el nivel malo y un 40% en nivel regular y un 40% en el nivel bueno, mientras que el nivel de la variable de productividad fue 15% en el nivel malo, un 30% en el nivel regular y 55% en un nivel bueno; asimismo, las dimensiones de la variable de desempeño laboral se relacionaron significativamente con la variable productividad (Sig., menor a 0,05). Finalmente, se concluye que la variable de desempeño laboral tuvo una correlación significativa con la variable productividad ($Rho = 000$ Sig.), aceptándose la H_1 , lo que significa que mejorando el desempeño laboral se incrementará la productividad.

Palabras clave: Desempeño laboral, productividad laboral, eficacia, eficiencia, empresa agroindustrial.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between performance and labor productivity of the collaborators of an agro-industrial company in La Libertad, 2022.

This study was developed under the quantitative approach, being of an applied type, of a descriptive correlational scope and of a non-experimental and cross-sectional design. We worked with a sample population of 40 supervisors and questionnaires were applied, which were subjected to the validity and reliability test. The data analysis will be carried out through descriptive statistics, using frequency tables and figures, and for the correlation between variables, inferential statistics will be applied using Spearman's Rho Coefficient.

The results found indicated that the level of the labor performance variable has 20% at the bad level and 40% at the regular level and 40% at the good level, while the level of the productivity variable was 15% at the level bad, 30% at the regular level and 55% at a good level; likewise, the dimensions of the labor performance variable were significantly related to the productivity variable (Sig., less than 0.05). Finally, it is concluded that the feasibility of work performance had a significant correlation with the productivity variable (Rho = 000 Sig.), accepting the H_1 , which means that improving work performance will increase productivity.

Keywords: Labor performance, labor productivity, effectiveness, efficiency, agro-industrial company.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el desempeño laboral, se mide mediante el proceso de supervisar, confrontar y modificar los objetivos fijados de manera que el colaborador pueda ser más eficiente en sus actividades. Todos los líderes deberían realizar el ejercicio de control, aun cuando el rendimiento de sus trabajadores sea el adecuado, solo así podremos saber si esto es

el así, es midiendo qué actividades se han planteado y realizando comparaciones del rendimiento existente con el modelo que queremos alcanzar (Robbins & Coulter, 2018, p. 266). Asimismo, la productividad laboral es considerada una de las actividades más eficientes que se desarrolla en el ambiente laboral y muchas empresas buscan generar o producir valor, que puede ser competitivo o también económico, porque el aumento en la productividad, demanda que las entidades tengan una buena gestión para poder conservar y mejorar los ingresos (Galindo & Viridiana, 2015 como se citó en Escobar, 2019).

A nivel internacional, un estudio realizado por la fundación BBVA en España observó que muchos países europeos han ido creciendo en base a estrategias, por ejemplo, estabilizar el clima laboral y ha traído como mejora la productividad laboral dentro de las organizaciones, por ello España tienen un 68.5 puntos en cuanto a productividad, pasando a gigantes como Alemania y Estados Unidos, y estos acontecimientos son reflejos de estrategias asociadas a jornadas laborales reducidas y con buena remuneración. (Workmeter, 2020).

Un estudio realizado en Colombia, indica que podemos hablar de productividad cuando en una empresa se encuentran el talento humano, capital, tecnología y materia, y al ser analizados se compara la proporción utilizada con los resultados obtenidos. Entre los factores que determinan la productividad, encontramos al recurso humano porque son las personas quienes realizan los procesos y ejecutan las actividades con la intención de alcanzar las metas y aspiraciones trazadas por la empresa. Los gerentes tienen a disposición

herramientas para la medición y gestión de la productividad, impactando de manera positiva en su aplicación y a la vez conduce a que la empresa pueda alcanzar sus metas y objetivos. (Fontalvo et al., 2018).

Mora & Mariscal (2019), en la revista Dilemas contemporáneos de México expresan que la satisfacción laboral parte fundamental del desempeño debido a que promueve que las personas empiecen a actuar y a generar comportamientos que tengan efecto sobre el desempeño laboral. El desempeño laboral se produce desde las necesidades que tenga una persona, de acuerdo con ello empieza a fijarse metas y se esfuerza para lograrlas. Según el concepto que tenga la persona acerca del alcance de sus metas generará motivación y que se convertirá en satisfacción. Al evaluar la satisfacción y el desempeño laborales a nivel cuantitativo se podrá guiar las acciones de cada persona hacia una mejora continua.

Vargas & Flores (2019), realizaron un artículo en el que intenta relacionar la satisfacción en el trabajo y la cultura de la organización con el cumplimiento de las labores de los colaboradores de una biblioteca en Mérida, Yucatán, México. Al estudiar y realizar un diagnóstico en la cultura organizacional de una empresa, se puede ver un amplio panorama de la organización y sobre todo permite verificar cuales son las variables o factores que hacen que haya un cambio en el desempeño de cada persona, sea de manera negativa o positiva. Para llegar a conocer la potencialidad en una organización, es importante tener en cuenta como es la cultura organizacional empezando por cómo se está creando, como se va formando y como es que las personas están conviviendo. Es así que, a medida que se vaya formando una excelente cultura organizacional también se obtendrá una alta satisfacción laboral favoreciendo al desempeño de las personas en la organización.

A nivel nacional, el desempeño laboral y la productividad se encuentran estrechamente vinculadas sobre todo en tiempos de pandemia debido a licencias de los trabajadores por enfermedad o decesos de familiares y que a su vez genera ausentismo e impacta duramente en la productividad. La solución es, apostar en

potenciar el desempeño de los trabajadores y a su vez el rendimiento ya que de esta manera no solo mejorará la empresa económicamente, sino que también tendrá gran alcance en la salud física y también emocional de los colaboradores. (El Peruano, 2022).

En nuestro país, el desempeño laboral muchas veces se ve afectado debido a que las empresas mayormente contratan a las personas bajo el criterio de colaboradores baratos, en vez de tomar en cuenta la experiencia y los conocimientos. Ello trae como consecuencia, calidad deficiente en las labores diarias y también genera pérdidas para la empresa. Esto se puede deducir también porque no hay compromiso por parte del nuevo colaborador, tampoco está relacionado con la cultura organizacional de la empresa y es entonces que los colaboradores no cumplen sus funciones con eficiencia y eficacia. (Tejada et al., 2020).

Lorenzo (2017), en su tesis desarrollada en Lima, afirma que para que exista un nivel competente de productividad es necesario que los trabajadores tengan inteligencia emocional. Se debe mantener motivado al personal y mostrarles de qué forma se optimizarían recursos. De igual forma, la salud del trabajador es un punto importante y clave para alcanzar un buen nivel de productividad, al igual que las relaciones laborales afectan de manera positiva o negativa a la productividad ya que ello puede mantener motivado al personal.

Dávila et al. (2022) desarrollaron un estudio en Lima Metropolitana acerca de la productividad laboral en el teletrabajo. Durante la pandemia, las empresas estaban obligadas a realizar el trabajo desde casa e incluso evaluar el desempeño laboral. La tecnología ha sido de gran ayuda para este tipo de trabajo ya que ha permitido desarrollar las labores en distintos lugares sin tener que asistir habitualmente a una oficina o lugar de trabajo. Para algunas empresas esta fue una forma de evadir sus obligaciones como empleadores mientras que, para otras, fue una forma de alcanzar una mayor productividad debido a que los trabajadores pudieron llevar su vida laboral y familiar o social al mismo tiempo, además pudiendo ahorrar dinero invertido en

transporte y tiempo también.

A nivel de la organización, la empresa agroindustrial dedicada a la exportación de frutas y verduras, cuyas operaciones se iniciaron en el año 2018, la empresa ahora cuenta con 120 hectáreas de terreno ubicadas en Chao, Viru y Chimbote; que se encuentran en la Región Libertena y Chimbote.

A nivel organizacional, la empresa agroindustrial dedicada a la exportación de frutas y verduras, cuyas operaciones se iniciaron en el año 2018, actualmente la empresa cuenta con 120 hectáreas de terreno ubicadas en Chao, Viru y Chimbote; que se encuentran en la Región Libertena y Chimbote.

La empresa agroindustrial cuenta con más de 5800 colaboradores en campañas altas. Generando más trabajo a las comunidades, aunque, no es ajeno a las deficiencias dentro de la compañía, hemos podido apreciar las constantes quejas por parte de los operarios con respecto al mal trato, así mismo al revisar las evaluaciones diariamente en esto se encontraban errores en sus envíos de producto, hubo parámetros que se deben cumplir los cuales no se han cumplido.

Se ha podido apreciar que las capacitaciones a los supervisores nuevos se realizan en un día cuando en realidad se necesitaría que las capacitaciones sean un poco más extensas y más consecutivas, puesto que algunos supervisores no tienen ninguna experiencia ni conocimientos para liderar un equipo. Un ejemplo claro de ello es, como evaluar adecuadamente al personal, como realizar un tareo al personal, como calcular y cuadrar el producto enviado, como enseñar y guiar a los colaboradores el procedimiento de recolectar los frutos de manera adecuada, a su vez, no diagnosticar el tipo de problema e inconveniente que exista en la organización, carencia de personal idóneo para el puesto, contratar personal sin estudios superiores para liderar un equipo.

Así mismo es complicado evaluar el desempeño laboral y corregir las deficiencias debido a que las campañas de cosecha de arándano duran de 6 a 7 meses, esto último afecta a la productividad laboral y su nivel que, si bien no está

mal, podría aumentar. De esta manera, se deduce que, a causa de no dictar capacitaciones adecuadas a los supervisores, genera bajo rendimiento en los operarios, alta rotación del personal, ausencia laboral, y no llegar a los objetivos deseados, afectando directamente a la productividad y por ende los objetivos de la compañía; por lo que se pretende conocer cuan relacionados se encuentran el desempeño y productividad laboral.

En tal sentido, se expuso el problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?, de tal manera se planteó los problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?; b) ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?; d) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la efectividad de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?; e) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la eficacia de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?.

Es necesario la justificación en los estudios siendo una de las bases de la investigación y para probar que son viables y confiables. La **justificación teórica**, expresa (Bernal, 2016 como se citó en Estela & García, 2021), que el propósito es iniciar la reflexión sobre un conocimiento que ya existe a través de un debate académico, la confrontación teórica y el contraste de resultados. Es así que el desempeño laboral definido por Robbins & Coulter (2018) se basan en la teoría científica de la administración cuyo autor es Frederick Taylor, así como Galindo & Viridiana, 2015 como se citó en Escobar, 2019; definen la productividad tomando como base a la teoría clásica de la administración de Henri Fayol; por la cual al ser autores conocidos indica confiabilidad de la investigación. Indica Bernal (2016) como se citó en Estela & García, (2021), que se considera la **justificación práctica** cuando el desarrollo del estudio propone estrategias para resolver un problema o

cuando ayuda directamente a la resolución del problema con la cual se podrá indicar las deficiencias de los colaboradores en el desempeño laboral y generar técnicas para un buen control. En productividad, observar si los colaboradores son eficientes, si realizan sus labores de manera efectiva y con eficacia. La **justificación metodológica**, expresa Bernal 2016 como se citó en Estela & García, 2021, nace a partir de que el estudio realizado propone un nuevo método o estrategia y así originar un conocimiento que sea válido y también confiable, que sean útiles para poder aplicarlos en otras empresas agroindustriales que presentan deficiencias similares al lugar de estudio de la presente investigación. Finalmente, la **económica**, Paz & Baena (2017) expresa que la económica se justificaría si se recupera el dinero invertido durante el proceso. Tomando en cuenta este estudio, la empresa podrá recuperar el dinero invertido siguiendo lo recomendado y lograr una mejor rentabilidad.

Así mismo el presente estudio tiene por objetivo principal: Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; y los objetivos específicos: a) Determinar el nivel de desempeño laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; b) Determinar el nivel de productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; c) Determinarla relación entre el desempeño laboral y la eficiencia en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; d) Determinar la relación entre el desempeño laboral y la efectividad de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022 y e) Determinar la relación entre el desempeño laboral y la eficacia de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

Expresa (Bernal, 2016 como se citó en Estela & García, 2021), que la hipótesis se presenta como una solución temprana al problema presentado en la investigación. Como investigador se debe probar la hipótesis. La hipótesis general en este estudio se denota, **Hi**: Existe relación significativa entre el desempeño y la productividad laborales de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. Por consiguiente, surge, **Ho**: No existe relación significativa entre el

desempeño laboral y la productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar una búsqueda sistemática de trabajos previos referentes a las variables desarrolladas en el presente estudio, se consideraron aportes de alcance internacional y nacional publicados en revistas académicas de alto impacto, con información de los últimos cinco años.

Internacionalmente, Bohórquez et al. (2020) en su artículo científico realizado en Cuba cuyo objetivo es estudiar la coherencia entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad. Actualmente, las empresas debentener motivado al talento humano que es el capital más valioso, porque de ello depende de su aporte a la empresa y la productividad. Sobre la metodología, se tratade un análisis probabilístico, de investigación descriptiva de enfoque mixto. Se concluyó que si existe un adecuado grado de motivación lo cual genera un impacto positivo en el desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad.

Álvarez et. al. (2017), en su estudio, analizó los resultados de formación de la productividad de algunas empresas chilenas durante el año 2015. Donde consideró la cuarta encuesta longitudinal a compañías (ELE4), considerando como muestra de 8084 empresas. Mediante methodology Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM). Teniendo de variable la (PL), los resultados mostraron la existencia de diferencias en el trabajo de la productividad en las entidades que lleva a cabo la enseñanza, y la diferencia obtenida es con un significativo menor (p. 55).

A nivel nacional, Castro & Delgado (2020) en su artículo tuvo como objetivo determinar las circunstancias de la administración del recurso humano tomandocomo punto principal al desempeño laboral en un proyecto en la zona Bajo Mayo en el 2020. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta metodología de tipo

aplicada, de no experimental, de tipo descriptivo propositiva, por ende, el estudio detalla las cualidades de las variables y se sitúa a determinar dudas elementales. Se concluyó que, en la dimensión motivación del desempeño laboral los trabajadores tienen participación fundamental en crecer como profesional, cumpliendo con los objetivos planteados según la perspectiva personal y prevenir algún desacuerdo en su lugar de trabajo para no perjudicar su desempeño.

Guartán et al. (2019) en su artículo científico describe la medición del desempeño laboral desde una posición global de múltiples causas, como objetivo elaboró un diseño de medir su desempeño laboral utilizando un instrumento de gestión mediante la incorporación de diferentes divisores para excelencia de la administración del talento humano; al momento se han identificado teóricamente la existencia de cuatro divisores, además, se deja una amplitud para la introducción de otros divisores distinguidos a través de las prácticas en las compañías. Es un estudio descriptivo con corte transversal, en la que se tomó una muestra de 387 empresas y el instrumento fue una encuesta. Se concluyó que de la investigación se identificó en un principio cuatro factores que permiten apreciar el desempeño laboral, los cuáles añadieron distintos ítems que mejoran la medición de cada uno. Se consideró optar por determinar el rendimiento de los trabajadores usar aspectos específicos ya que se considera más confiable a dicha evaluación.

Asimismo, Lorenzo (2018), en su estudio en su efecto de la formación en la productividad de los colaboradores del MTPE en Lima en el año 2017. Donde su población fue 65 personas con una muestra de 46 trabajadores. En este estudio se aplicó una encuesta y un cuestionario como instrumento usando escala de Likert. En el cual el objetivo fue determinar la correlación entre la productividad y competencia laboral. Por último las pruebas de confiabilidad, puesto que el Rho Spearman de, 827; con una correlación alta positiva con un nivel de significancia de 0,01.

Por otro lado, Aguilar (2016) como se citó en Ruiz (2021), dentro de su investigación acerca de cómo influye el clima laboral en la productividad de los

colaboradores de una compañía en Los Olivos, Lima – 2016, donde tuvo por finalidad; orientar a muchas instituciones sobre el adecuado manejo, en función a la V1, para conseguir la mayor motivación sobre todos los colaboradores, trabajar de manera eficiente la Productividad y por ende buscar buenos resultados en base a la rentabilidad. Su objetivo fue identificar el grado de influencia entre ambas variables, donde de forma global nos facilite darnos cuenta de cuanto influye cada variable, sobre la metodología en esta investigación, para encontrar la fiabilidad del instrumento se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach del programa SPSSV.21, el instrumento fue una encuesta y su muestra fue 80 colaboradores del área de producción. Concluyendo así con los objetivos anhelados. (p. 35).

Osorio & Pérez (2018), dentro del trabajo de investigación del sector agroindustrial en Perú, buscó precisar y relacionar el clima laboral con el desempeño productivo los colaboradores, su muestra fue de 122, teniendo como objetivo identificar existencia de correlación positiva entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.801, se obtuvo un p valor igual a 0.000, donde se visualiza que es menor al nivel de significancia de 0.05, finalizando que; la variable primera tiene relación significativamente con la segunda variable a efectos de los colaboradores, existiendo una relación altamente positiva (p. 50).

El desempeño laboral definido por Robbins & Coulter (2018) se basa en la teoría científica de la administración de Frederick Taylor, lo cual precisa que para solucionar problemas dentro de una organización es necesario aplicar el método científico y estudiar las causa y efectos de un problema. En este caso, para el desempeño laboral se busca analizar el porqué del bajo desempeño y sus causantes.

La primera variable es el desempeño laboral y a manera de conceptualizar, se define como la herramienta para el momento de evaluar, relacionar y modificar el desempeño laboral. En todas las compañías, los gerentes deberían aplicar la

intervención de control, así el desempeño de los colaboradores esté dentro de lo planificado, es la única manera de conocer si esto es así, es midiendo qué acciones se han realizado y midiendo el desempeño actual con el que se quiere alcanzar. (Robbins & Coulter, 2018, p. 266).

Según Marconi (2018), la teoría de la gestión científica intenta plasmar los procedimientos de la ciencia a las problemáticas de la administración, con el fin de alcanzar grande eficiencia industrial. El desempeño laboral está relacionado con la teoría científica de la gestión porque en esta hipótesis se estudian las causas y efectos de las deficiencias que tiene una empresa. Además, aplica estudios científicos tales como la exploración y la medición en mejora de la organización.

El desempeño laboral es la herramienta principal que tienen las empresas para medir la mejoría del trabajo del colaborador y por consiguiente el de la organización, se debe tomar en cuenta que al tener un adecuado sistema de evaluación del desempeño será de vital importancia para poder lograr un alto nivel de competitividad empresarial (Iturralde, 2011, como se citó en Silupú, 2020).

Se define al desempeño laboral como una perspectiva estratégica para la administración que proporciona a la gerencia, colaboradores y partes interesadas a diferentes niveles, los mecanismos necesarios para planificar de manera regular, evaluar continuamente, medir y revisar el desempeño de una organización habitualmente (Striteska, 2011, como se citó en Araque & León, 2020).

El desempeño laboral es la demostración de aptitudes de los trabajadores, en cuanto a sus habilidades y destrezas en el aspecto laboral que conlleva a un resultado optimo, que se mide de manera individual de acuerdo a rendimiento y esfuerzo de cada trabajador (Acosta, 2018, como se mencionó en Mamani & Cáceres, 2019)

Según, Robbins & Coulter (2018), sus dimensiones son: - *Medición del desempeño*

real: Para saber con determinación cual es el desempeño real, en primer lugar, se debe considerar que los gerentes se informen para ello lo primero que deben hacer los gerentes es informarse para ello.”

Siendo sus indicadores: a) Información del desempeño: es el rendimiento que refleja la persona de acuerdo a las actividades que realiza y como es su comportamiento. b) Asignar una escala de valor del desempeño: es un grado asignado a los trabajadores de cumplimiento de metas, objetivos y expectativas que la empresa desea alcanzar.

- *Comparar el desempeño real contra un estándar*: aquí se decide cuanto de variación hay entre el desempeño real y el estándar. Aunque es válido esperar un lapso de tiempo para observar si se presentan variaciones en el desempeño, es vital establecer un rango de variación que sea aceptable. Cualquier desviación fuera del rango genera atención.

Siendo sus indicadores: a) Desempeño real: es el trabajo que realiza cada persona durante un período de tiempo en específico b) Desempeño estándar: se refiere al desempeño ideal que la empresa desea que los trabajadores alcancen (Parra, 2022).

c) Variación del desempeño: se define como la comparación del desempeño real y el estándar. Si el desempeño real es mayor al estándar sería un beneficio para la empresa, de ser lo contrario sería perjudicial. (Parra, 2022).

- *Implementar acciones gerenciales*: "Los jefes podrían optar en tres diferentes cursos de acción: no reaccionar, corregir el desempeño real o verificar los estándares.

Siendo sus indicadores: a) No reaccionar ante los resultados de la evaluación: si el trabajador alcanzó el estándar requerido, no habría alguna observación para mejorar por parte de la empresa (Parra, 2022). b) Corregir el desempeño real: de acuerdo a los resultados de la evaluación, se le hace saber al trabajador e individualmente se discuten los problemas y posibles soluciones (Parra, 2022). c) Revisar los estándares del desempeño: la empresa realiza una retroalimentación y revisa los estándares propuestos de acuerdo a los resultados obtenidos (Parra, 2022)

La segunda variable es productividad laboral y está basada en la teoría clásica de la administración cuyo autor es Henri Fayol que trata sobre aumentar la

productividad del trabajador, así como de la empresa. De acuerdo a uno de los principios de Fayol que es la división del trabajo, dice que mientras más se especialice un trabajador en sus labores, mayor será su eficiencia y productividad.

A modo de conceptualizar, la productividad laboral es considerada una de las actividades más eficientes que se desarrolla en el ambiente laboral y muchas empresas buscan generar o producir valor, que puede ser competitivo o también económico, porque un alza en productividad, demanda que las entidades tengan una buena gestión para poder conservar y mejorar los ingresos (Galindo & Viridiana, 2015 como se citó en Escobar, 2019)

Para Nemur (2016), como se citó en Diaz & Quintana (2021) la productividad lo define como el arte de crear, generar bienes y servicios, así mismo nos dice que mejorar la productividad es de gran importancia para las empresas de hoy en día, pues este concepto comprende un factor que determina para cualquier industria pasando muchas veces desapercibido no dando la importancia que necesaria cada empresa, sin importar el tamaño o actividad económica a la que sea dedica, la meta siempre es generar ganancias produciendo más y sobresaliendo ante la competencia.

Checha (2018) como se citó en Diaz & Quintana (2021) sostiene que la productividad es una manera de cuantificar la rentabilidad, relacionando la producción obtenida por la organización en relación con la cuantía de recursos utilizados para la obtención de esta en un tiempo determinado, la función más importante por parte de la gerencia de las empresas es mejorar la productividad, competitividad, de tal manera asegurar su permanencia en el mercado.

Del Valle (2016) como se citó en Diaz & Quintana (2021) nos dice que la productividad depende del capital humano y tecnología, por lo que en la maquinaria se determina por sus características, pues no sucede lo mismo con el capital humano, porque existe factores que inciden en el rendimiento tales como la

estructura, ambiente de trabajo laboral, disponibilidad de recursos tecnológicos. Siendo precisamente la función de la gestión de la organización facilitar los recursos necesarios para desempeñarse de manera eficiente, para así obtener los resultados anhelados.

Para encontrar la productividad laboral, considerando el número de asistencia o producción alcanzados de un recurso libre en un plazo ya determinado. Se dice como horas-humano u horas-maquina. La productividad se calcula para saber el nivel de efectividad. Esta información permite conocer el proceso de ineficiencia en la productividad de una compañía y así crear estrategias para la mejorara del desempeño de la producción (García & Palao, 2010, como se citó en Benites, 2022).

Existen 03 factores para medir la productividad como es; la eficacia, eficiencia y efectividad. Por lo que:

- *La efectividad*: Se dice, “Hacer las cosas correctas”, se entiende en hacer las actividades de manera eficiente y eficaz, para de esta forma lograr la efectividad (Hornillo, 2015, como se citó en Vera & Suárez, 2018).

Siendo sus indicadores: a) Optimización de recursos: para Rodríguez, N. (2020), la optimización de recursos tiene tres elementos fundamentales: conocimiento: saber qué hacer y por qué; capacidad: saber cómo hacerlo; deseo: querer hacerlo. b) Tiempos establecidos: según Martínez & Stepien (2020) se basa en alcanzar los objetivos trazados por la compañía, cumpliendo con un plan estratégico y en tiempo establecido.

- *La eficacia*: Es la acción que tiene toda organización en mejorar el logro de los objetivos empresariales, además se puede recalcar el interés hacia la manifestación administrativa, en las cuales se encuentran involucrados en la eficiencia directa dentro de la organización (Hornillo, 2015, como se citó en Vera & Suárez, 2018).

Siendo sus indicadores: a) Puntualidad en la entrega del trabajo: según García et al. (2019), implica alcanzar los objetivos dentro de un plazo determinado, con el mínimo de recursos disponibles. b) Logro de objetivos: García et al. (2019) dice que es importante involucrar al personal en aspectos importantes, para motivarlos y hacerlo

participe de las operaciones que conlleven al logro de los objetivos.

- *La eficiencia*: Determina el encontrar los resultados satisfactorios de los metas de cada organización, y para ello también busca que se realicen diferentes actividades de tal modo que se puedan cumplir con los planes de las organizaciones, asimismo se dice que eficiencia es la medición para el cumplimiento del objetivo (Hornillo, 2015, como se citó en Vera & Suárez, 2018).

Siendo sus indicadores: a) Trabajo en equipo: según Rojas et al. (2018), es la agrupación de dos a más personas que interactúan de manera dinámica ya sea virtual o de manera presencial, donde cada integrante tiene un rol específico y comparten las responsabilidades para tener un mejor resultado en la organización. b) Comparte información: Rojas et al. (2018) dice que para conocer los resultados de la organización es de vital importancia compartir información adecuada a gerencia, según el desenlace tomar mejores decisiones y para conseguir las metas anhelada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

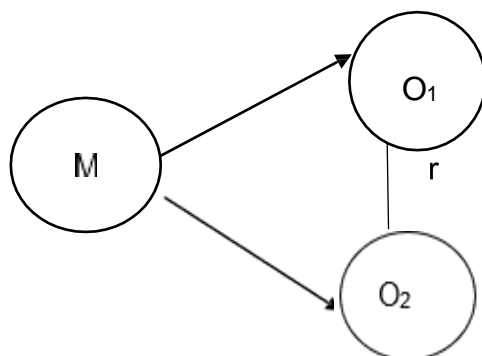
De acuerdo con Lozada (2014), como se citó en Siles (2018). Es de tipo aplicada, la cual este tipo de investigación busca crear conocimiento a partir de lo que se observa y basado en teoría se enfoca en la aplicar directamente el conocimiento adquirido a los problemas de la sociedad para su bienestar.

Para Molina & Rojas (2021) Éste estudio es de nivel descriptivo -correlacional porque nos permite medir el grado de sociedad entre la variable desempeño y productividad laboral.

3.1.2. Diseño de investigación

Es de diseño no experimental, Hernández et al. (2018), en este tipo de investigación, los sucesos son estudiados tal como suceden sin la intervención del investigador como, por ejemplo, en la creación de una situación para observar el comportamiento de las variables.

Por otra parte, también es de corte transversal para lo cual Hernández et al. (2018), nombra como aquella investigación en la que se recolectan los datos en un solo momento, tal como si fuera una fotografía a la realidad.



M : Empresa Agroindustrial en La Libertad
O1 : Desempeño
O2 : Productividad laboral
r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño laboral, que es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:** Robbins & Coulter (2018), el desempeño laboral, se mide mediante el proceso de supervisar, confrontar y modificar los objetivos fijados de manera que el colaborador pueda ser más eficiente en sus actividades.
- **Definición operacional:** Desempeño laboral fue medida mediante un cuestionario con 16 ítems, además utilizando escala ordinal Likert y formuladas tomando como base las tres dimensiones que contiene la variable.
- **Indicadores:** Información del desempeño, asignar una escala de valor del desempeño, desempeño real, desempeño estándar, variación del desempeño, no reaccionar ante los resultados de la evaluación, modificar el desempeño realy revisar los niveles de desempeño.
- **Escala de medición:** Escala ordinal.

Variable 2: Productividad, que es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:** Para Galindo & Viridiana (2015) como se citó en Escobar (2019), la productividad laboral es considerada una de las actividades más eficientes que se desarrolla en el ambiente laboral y muchas empresas buscan generar o producir valor, que puede ser competitivo o también económico, porque el aumento en la productividad, demanda que las entidades

tengan una buena gestión para poder conservar y mejorar los ingresos.

- **Definición operacional:** Productividad laboral fue medida mediante un cuestionario con 12 ítems, además utilizando escala ordinal Likert y formuladas tomando como base las tres dimensiones que contiene la variable.
- **Indicadores:** Trabajo en equipo, comparte información, optimización de recursos, tiempos establecidos, puntualidad en el trabajo y logro de objetivos.
- **Escala de medición:** Escala ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Por otro lado, explica Bernal (2016) como se citó en Estela & García (2021) como todos aquellos componentes a los que se refiere la investigación.

Asimismo, está formada por un total de 40 supervisores de una empresa Agroindustrial, considerándose a toda la población y por ende es una muestra censal.

3.3.1. Población: 40 supervisores de una empresa agroindustrial.

- **Criterios de inclusión:**

Supervisores de cosecha con más de dos meses en una empresa Agroindustrial en La Libertad.

- **Criterios de exclusión:**

Supervisores de cosecha con menos de dos meses de antigüedad.

3.3.2. Muestra: No aplica.

3.3.3. Muestreo: No aplica.

3.3.4. Unidad de análisis:

Los supervisores de cosecha en una empresa Agroindustrial en La Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Así mismo Arias (2020) indica, que es el medio por el cual el investigador

recolecta los datos de la muestra. Se entiende por técnica al procedimiento para obtener datos o información.

Para medir las variables se hizo uso de la encuesta como técnica y el instrumento fue un cuestionario para ambas variables de estudio, la cual está constituido por 16 ítems para la variable 1 y 12 ítems para la variable 2, de forma que permitirá relacionar ambas variables. (Anexo 2)

Tabla 3

Técnica e instrumento

Variable de estudio	Técnica	Instrumento	Informante
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario	Supervisores de cosecha en una empresa Agroindustrial en La Libertad
Productividad laboral	Encuesta	Cuestionario	Supervisores de cosecha en una empresa Agroindustrial en La Libertad

Instrumentos de recolección de datos

Comenta Arias (2020) que el cuestionario, permite recolectar los datos el cual utiliza el investigador. Para esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario la cual se ha considerado 16 ítems para la variable desempeño laboral y 12 ítems para la variable productividad, siendo un total de 28 preguntas con respuestas múltiples, considerándose la escala Likert. Las preguntas fueron realizadas por los supervisores de cosecha de arándano en un tiempo promedio de 30 minutos.

Validez

De acuerdo a Hernández et al. (2018), la validez hace referencia al grado de exactitud en la forma en que es medida una variable dentro de un instrumento de recolección de datos.

En esta investigación, el instrumento se validó a través de 3 juicios de expertos, por la que se aprecia en el Anexo 3.

Tabla 4*Lista de Juicios de expertos*

Instrumentos	Expertos	Grado académico
Cuestionario de desempeño laboral	Pedro Enrique Paz Ayala	Licenciado
	Lucy Andrea Enriquez	Magister
Cuestionario de productividad laboral	Álamo	
	Martín Paredes Agreda	Magister

Confiabilidad

Según Hernández & Mendoza (2018), el instrumento es confiable cuando este mismo ha sido aplicado dos veces a un grupo de personas, en el presente y después de un periodo de tiempo. Si la correlación de ambos resultados es muy positiva, entonces se puede decir que el instrumento es confiable. Se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS v. 26 para tratar los datos y obtener resultados como por ejemplo la confiabilidad del instrumento, a través del cual se evaluó el grado de concordancia entre preguntas y respuestas. Se realizó una prueba piloto a 20 supervisores, en el cual utilizamos el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor de 0.835 para la variable desempeño laboral y 0.879 para la variable productividad laboral, indicando confiabilidad positiva alta.

Tabla 5*Confiabilidad*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Desempeño laboral	,835	Bueno
Productividad laboral	,879	Bueno

Nota. Confiabilidad de los instrumentos para las variables desempeño y productividad laboral.

3.5. Procedimientos

Después de la validación del instrumento, se extendió una carta a la empresa solicitando permiso para el desarrollo del estudio la cual tuvo una respuesta positiva. Se seleccionó a 20 supervisores, en la cual fueron participes de la encuesta virtual a través de un formulario de Google, asimismo los datos que se obtuvieron a través del cuestionario, fueron cuidadosamente analizados, organizados, así como ingresados en un registro de Excel. Para procesar estos resultados se hizo uso de la técnica SPSS v. 26, a fin de aplicar las respectivas frecuencias en función de los ítems, así como en Excel y de esta forma poder socializar los resultados en función a las metas trazadas.

3.6. Método de análisis de datos

Al procesar y analizar datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, para Salazar & Del Castillo (2018), la estadística descriptiva es aquella en la que se analiza cierto conjunto de datos a través de tablas y figuras y de la cual se pueden extraer conclusiones. Mientras que en la estadística inferencial se analiza solo una muestra de la población y los resultados y conclusiones que se desprendan del análisis de datos puede aplicarse a la población en general.

Las variables que se utilizarán en este estudio son cualitativas, por lo tanto, y según Hernández et al. (2018) se realizará un análisis no paramétrico para este tipo de variables. También hay que considerar que las variables son de tipo ordinal porque se hace uso de la escala Likert.

3.7. Aspectos éticos

Para desarrollar este estudio se hizo uso de las normas APA. Se gestionó todo el consentimiento correspondiente para el avance de este proyecto de investigación, así como también en base a nuestra ética con investigadores las teorías y antecedentes no fueron manipulados, como también los resultados, asimismo se tomó en cuenta el cumplimiento de los lineamientos que proporciono nuestra

Universidad, finalmente se respetaron los protocolos y normatividad indicada, relacionada al desarrollo metodológico del presente estudio.

IV. RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento, se obtuvieron resultados respecto al desempeño y la productividad laboral y fueron procesados con el programa SPSS v. 26. Debido a que el tamaño de muestra fue de 40 supervisores de cosecha hemos usado la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,865	40	,000
Productividad laboral	,900	40	,002

Nota. Prueba de normalidad de las variables de desempeño y productividad laboral.

Interpretación:

Al analizar los datos precisan un comportamiento no normal debido a que el resultado nos da un nivel de significancia de 0 ,000 para la variable de desempeño laboral y un nivel de significancia de 0 ,002 para la variable productividad laboral, la cual es menor al 0,05 en la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas.

Asimismo, presentamos los resultados que hemos obtenido según los objetivos:

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de desempeño laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022

Tabla 7

Nivel del desempeño laboral

		n	%
Desempeño laboral	Malo	8	20
	Regular	16	40
	Bueno	16	40
	Total	40	100

Nota. Aplicación del cuestionario sobre desempeño laboral a 40 supervisores de cosecha en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

Interpretación:

La tabla 7 muestra que el 20% (8 encuestados) de los supervisores de la compañía calificaron el nivel de desempeño laboral como “malo”, seguido del 40% (16 encuestados) como “regular”, seguido por el 40% (16 encuestados) que consideró el nivel de desempeño laboral como “bueno”.

Tabla 8

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Medición del desempeño real	6	15%	12	30%	22	55%	40	100,0%
D2: Comparación de desempeño real contra un estándar	8	20%	16	40%	16	40%	40	100,0%
D3: Implementación de acciones gerenciales.	6	15%	12	30%	22	55%	40	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre desempeño laboral a 40 supervisores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022

Interpretación:

En la tabla 8, se puede observar que la medición del desempeño real (D1) se encuentra en un nivel “bueno” de acuerdo a los encuestados con 55% (22 encuestados). La comparación del desempeño real contra un estándar (D2) se encuentra en un nivel “regular” y “bueno” con un 40% (16 encuestados) respectivamente. La implementación de acciones gerenciales (D3) está en un nivel bueno con 55% (22 encuestados).

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022

Tabla 9

Nivel de productividad laboral

		n	%
Válido	Malo	6	15
	Regular	12	30
	Bueno	22	55
	Total	40	100

Nota. Aplicación del cuestionario sobre productividad laboral a 40 supervisores de cosecha en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

Interpretación:

La tabla 9 muestra que el 15% (6 encuestados) de los supervisores de la compañía calificaron el nivel de desempeño laboral como “malo”, seguido del 30% (12 encuestados) como “regular”, seguido por el 55% (22 encuestados) que consideró el nivel de desempeño laboral como “bueno”.

Tabla 10*Nivel de las dimensiones de productividad laboral*

VARIABLE / DIMENSIÓN	NIVEL	Ni	%
V1: Productividad laboral	Malo	8	20%
	Regular	16	40%
	Bueno	16	40%
D1: Eficiencia	Malo	8	20%
	Regular	12	30%
	Bueno	20	50%
D2: Efectividad	Malo	14	35%
	Regular	20	50%
	Bueno	6	15%
D3: Eficacia	Malo	4	10%
	Regular	8	20%
	Bueno	28	70%

Nota. Ni: número de trabajadores

Interpretación:

En la tabla 10 se puede evidenciar que la variable desempeño laboral tiene un 20% en el nivel malo y un 40% en el nivel regular. Asimismo, en la dimensión 1 se puede observar un 20% en el nivel malo y un 30% en el nivel regular. En la dimensión 2, se observa un 35% en el nivel malo y un 50% en el nivel regular. En la dimensión 3, se puede visualizar un 10% en el nivel malo y un 20% en el nivel regular.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022

Tabla 11*Relación entre desempeño laboral y eficiencia*

		Eficiencia	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Interpretación:

Según la aplicación de la prueba Rho de Spearman se halló correlación con Sig. ,000 lo cual destaca que existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión eficiencia.

Además, existe un coeficiente de correlación con un valor de ,594 que muestra que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la efectividad de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

Tabla 12*Relación entre desempeño laboral y efectividad*

		Efectividad	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,600**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Interpretación:

Según la aplicación de la prueba Rho de Spearman se halló correlación con Sig. ,000 lo cual destaca que existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión efectividad.

Además, existe un coeficiente de correlación con un valor de ,600 que muestra que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la eficacia de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

Tabla 13

Relación entre desempeño laboral y eficacia

		Eficacia	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,602**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Interpretación:

Según la aplicación de la prueba Rho de Spearman se halló correlación con Sig. ,000 lo cual destaca que existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión eficacia.

Además, existe un coeficiente de correlación con un valor de ,602 que muestra que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.

Objetivo principal: Determinar la relación entre el desempeño y la productividad de los supervisores laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

Tabla 14*Relación entre desempeño laboral y productividad*

		Productividad	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Interpretación:

Según la aplicación de la prueba Rho de Spearman se halló correlación con Sig. ,000 lo cual destaca que existe relación entre la variable desempeño y la variable productividad laboral.

Además, existe un coeficiente de correlación con un valor de ,685 que indica que existe una correlación positiva media entre las variables.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se presenta a continuación una serie de investigaciones de distintos autores alineados a los objetivos específicos y al objetivo general planteados de acuerdo a las variables estudiadas. En concordancia con ello, se hallaron algunas similitudes y diferencias también que aportan a lo investigado. Cada autor presenta distintos resultados de acuerdo a su problemática y es ahí en donde se pueden observar que dichas problemáticas son similares en cuanto a resultados que presenta esta investigación, así como también algunas toman un enfoque diferente y difieren de los resultados.

El primer objetivo específico que se planteó en la investigación fue establecer el nivel de desempeño de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. De acuerdo a los resultados obtenidos, un 20% calificó al desempeño laboral como malo (Tabla 7). Este resultado difiere al de Medina (2017) quien encontró que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial tuvo un nivel “bajo” con 82%, por otro lado, no coincide con los resultados encontrados en Gonzáles (2020) nombrando un nivel “bajo” con 38.5% en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de taxis.

Bautista et al. (2020) menciona que el desempeño laboral pretende descifrar y exponer los aspectos que impactan en el desarrollo de los colaboradores de manera profesional y el desarrollo de una empresa. De igual manera, el desempeño laboral es uno de los instrumentos más importantes que tienen las empresas para medir la mejoría del trabajo del colaborador y por consiguiente el de la organización (Iturralde, 2011, como se citó en Silupú, 2020)

Por lo tanto, se ha demostrado que existen muchos factores que pueden llegar a afectar al desempeño laboral y el que más resalta es la poca motivación de los trabajadores por los bajos sueldos.

En el segundo objetivo específico se planteó determinar el nivel de productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. Del estudio realizado, un 40% de los trabajadores cree que se está logrando un buen nivel de productividad, pero otro 40% no está muy seguro de que se esté logrando (Tabla 9). Este resultado coincide con Lorenzo (2017) que obtuvo un nivel “alto” en el nivel de productividad laboral de los servidores públicos de una municipalidad en Lima con un 54,3%, por otro lado, no coincide con Osorio (2018) que encontró un nivel “regular” con un 98,4% en la productividad de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad.

Jaimes et al. (2018) expresa que la productividad laboral es un índice clave al momento de evaluar el desempeño empresarial y mejora el objetivo organizacional. Para lograr una mejora consistente en la productividad es necesario organizar una mejora en cuanto a la actitud de los trabajadores de la empresa brindándoles satisfacción en el ambiente laboral. Salinas & Puerta (2020) para el desempeño laboral es un punto importante la motivación que pueda tener el trabajador, ya que la carencia de este factor conlleva al ausentismo y la alta rotación del personal. En definitiva, se puede decir que el nivel de productividad depende de la actitud, habilidades y conocimiento del trabajador frente a las estrategias de crecimiento que la empresa presenta.

En el tercer objetivo específico, se propuso determinar la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. En el resultado que se obtuvo en esta investigación se encontró que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño laboral y la eficiencia en la empresa evaluada ($Rho=0,594$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000$ que es menor a $0,05$) (Tabla 11). Este resultado coincide con lo encontrado en Arana (2020) que obtuvo una correlación de Pearson positiva fuerte de $0,779$ y significativa ($Sig. = 0,023$) entre la eficiencia y la evaluación de una norma de gestión de calidad en las facultades de una universidad.

George et al. (2020) se refiere a la eficiencia como la relación entre la aplicación de estrategias y la obtención de resultados, ofrecer un buen producto o servicio va de la mano con tratar de no ocupar muchos recursos. A su vez, la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral porque este mide el crecimiento de la organización y de lo cual depende de la eficiencia y las estrategias que se empleen. El desempeño laboral muchas veces es valorado de acuerdo al nivel de eficiencia que presenten las unidades que se encargan de la producción (Ganga et al., 2016, como se citó en Moreano, 2018). Por consiguiente, podemos decir que la eficiencia y desempeño laboral mantienen un vínculo por medio de la producción y de acuerdo en que nivel de eficiencia este se encuentre.

En el cuarto objetivo específico, planteamos determinar la relación entre el desempeño laboral y la efectividad de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. En el resultado que se obtuvo en esta investigación se encontró que existe una correlación positiva media entre el desempeño laboral y la efectividad en la empresa evaluada ($Rho=0,600$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000$ que es menor a $0,05$) (Tabla 12). Este resultado coincide con lo encontrado en Delgado & Marcos (2018) que obtuvo una correlación positiva media de $0,460$ siendo significativa ($Sig.= 0,000$ que es menor a $0,05$).

Aamodt (2018) dice que el desempeño laboral es una disciplina que se ha venido analizando desde hace mucho tiempo, específicamente en los campos de la psicología organizacional. El estudio de Choi et al. (2018) indica que la principal razón por la que le interesa analizar este término por parte de las empresas es poder comprender y deducir diferentes aspectos que influyen en el desarrollo y efectividad de las organizaciones, por ende, resulta vital conocer el desempeño de los trabajadores, así como indica que la sobrevivencia de las organizaciones en el transcurso del tiempo influye de gran manera de la inteligencia, habilidades y destrezas de sus colaboradores. Las organizaciones deben tener trabajadores calificados, para saber si cumplen con sus responsabilidades según lo planificado para sus cargos, es preciso realizar un seguimiento al desempeño porque ayudará a afinar la eficacia y formular estrategias

(Chênevert et al., 2013, como se citó en Gabini, 2018).

Por lo tanto, se podría decir que el desempeño laboral constituye que es la primordial fortaleza de la organización y es por ello que se convierte en una pieza muy necesaria para llegar a tener resultados satisfactorios con el tiempo.

En el quinto objetivo específico, hemos considerado determinar la relación entre el desempeño laboral y la eficacia de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. En el resultado que se obtuvo en esta investigación se encontró que existe una correlación positiva media entre el desempeño laboral y la efectividad en la empresa evaluada ($Rho=0,602$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000$ que es menor a $0,05$) (Tabla 13). Este resultado coincide con lo encontrado en Ale & Baca (2019) tomando en cuenta al personal administrativo de un organismo penitenciario en Arequipa obteniendo una correlación positiva media de $0,581$ siendo significativa ($Sig.= 0,000$ que es menor a $0,05$).

En área administrativa es necesario conocer que la eficacia es la capacidad de lograr un objetivo, una meta o algo deseado; básicamente si hubo cumplimiento de la meta hay eficacia sin importar el uso o abuso de los recursos disponibles (Hornillo, 2015, como se citó en Vera & Suárez, 2018). Al igual que el autor anterior, expresa que lo primordial es el cumplimiento en base a resultados y en qué grado se dan. Lo que importa solo es realizar las tareas asignadas y tratar de hacerlo bien sin tomar en cuenta el uso y cantidad necesaria de recursos (Ganga et al., 2016, como se citó en Moreano, 2018). Por consiguiente, la eficacia se encuentra relacionada con el desempeño laboral mediante el uso de los recursos que llega a ser un indicador para poder medir esta variable y en el nivel que se encuentre.

Como objetivo principal se consideró, determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral de los supervisores en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. En el resultado que se obtuvo en esta investigación se encontró que existe una correlación positiva media entre el desempeño laboral y la efectividad en la

empresa evaluada ($Rho=0,685$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000$ que es menor a $0,05$) (Tabla 14). Este resultado coincide con lo encontrado en Abanto & Vásquez (2021) tomando en cuenta a los colaboradores de una empresa de Cajamarca obteniendo una correlación positiva media de $0,535$ siendo significativa ($Sig.= 0,010$ que es menor a $0,05$).

De acuerdo con Yanac (2018) el personal debe estar preparado con la capacidad de realizar acciones destinadas a un logro y para ello requerirán de capacitaciones para mejorar su desempeño laboral, sumado a todo lo anterior, se deben realizar evaluaciones para observar los resultados de acuerdo a la productividad. Si hay resultados positivos se tendría que incentivar al personal y si se encuentran debilidades hay que fortalecer esos puntos. Fontalvo et al. (2017) difiere al expresar que el factor humano actúa como un factor decisivo en la evaluación de la productividad, debido a que el talento humano se encuentra presente en todo proceso productivo, esto incluye la interacción entre grupos de personas y la conexión laboral que los une. Existen tres niveles en los que el factor humano puede afectar en la productividad debido a que este puede actuar de manera individual, en grupo o de manera organizacional. Por tanto, las variables desempeño y productividad laboral se complementan entre sí ya que ambas se encargan de medir el crecimiento tanto de la empresa como del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se establecen las siguientes conclusiones:

1. Existe correlación entre el desempeño y productividad laboral, con valor de 0,685 en el coeficiente Rho de Spearman y un significativo de 0,000, lo que permite deducir que, a mejor desempeño existe un mejor nivel de productividad, permitiendo el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis general del investigador.
2. En el nivel de desempeño laboral, muestra que el 40% (16 encuestados) de los supervisores de la compañía calificaron el nivel de desempeño laboral como “bueno”, seguido del 40% (16 encuestados) como “regular”, seguido por el 20% (8 encuestados) que consideró el nivel de desempeño laboral como “malo”.
3. En el nivel de productividad laboral, muestra que el 55% (22 encuestados) de los supervisores lo calificaron como “bueno” y el 30% como “regular”
4. Existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión eficiencia, con valor de 594 en el coeficiente Rho de Spearman y un significativo de 0,000, lo que permite deducir que, existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.
5. Existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión efectividad, con valor de 600 en el coeficiente Rho de Spearman y un significativo de 0,000, lo que indica que, existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.
6. Existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión eficacia, con valor de 602 en el coeficiente Rho de Spearman y un significativo de 0,000, lo que permite deducir que, existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general de la compañía para lograr mayor productividad es necesario mejorar la gestión de control de desempeño laboral, asociándolas a la satisfacción laboral y metas de la compañía, de tal manera que los colaboradores se sientan motivados.
2. Se recomienda al área de gestión humana, analizar y presentar propuestas de mejora en cuanto a incentivos, bonos, también deberían gestionar convenios institucionales para brindar capacitaciones, talleres o seminarios más continuos y así lograr la satisfacción de los colaboradores.
3. Se recomienda a los líderes, jefes de cosecha tomar en cuenta las sugerencias, aportes y recomendaciones de los colaboradores con el fin de lograr las metas planificadas por la compañía.
4. Para futuras investigaciones, se recomienda realizar estudios de diseño experimental y empezando a analizar una muestra piloto para evaluar las mejoras que se podrían obtener y así poder aplicarlo en grande e implementando planes de mejora para la gestión de control de desempeño en compañías que estén experimentando problemas relacionados a esta variable, a fin de aumentar la satisfacción de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2018). Psicología industrial / organizacional. 6° edición. Wadsworth Cenage Learning. <https://pouabc.files.wordpress.com/2018/08/psicologia-industrial-organizacional.pdf>
- 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. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ale, T. & Baca, F. (2019). La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale%20Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, B.; Freire, D. & Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Aguilar, P. (2016). En su tesis, “*El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Sydney S.A.C., Distrito de los Olivos, Lima – 2016*”, Universidad César Vallejo – Lima Perú, disponible en; [Aguilar PKS.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

Araque, D. & León, S. (2020). Auditoría de gestión y su participación en la eficiencia de los procesos operativos del Hospital Mental de Cúcuta Norte de Santander. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20016/Art%C3%ADculo%20Araque%20%26%20Le%C3%B3n.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Arana, M. (2020). Análisis de la eficiencia y el sistema de gestión de la calidad Norma ISO 9001 en las facultades acreditadas de la Universidad Nacional del Centro del Perú del año 2018 mediante el análisis envolvente de datos. *[Tesis de maestría, Universidad Continental]*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8062/2/IV_PG_MBA_TE_Arana_Caparachin_2020.pdf

Araujo, A. (2014). La gerencia pública. *Visión Gerencial*, (1),3-6. [fecha de Consulta 5 de Julio de 2022]. ISSN: 1317-8822. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545896001>

Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>

Aumenta la productividad de tu negocio. (2022, 10 enero). Noticias | Diario Oficial El Peruano. Recuperado 28 de abril de 2022, de
<https://elperuano.pe/noticia/137162-aumenta-la-productividad-de-tu-negocio>

Baena, G. & Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Benites, J. (2022). *Análisis comparativo de la productividad laboral en los frentes de trabajo de una constructora, Cajamarca 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101266/Benites_CJP-SD.pdf?sequence=1
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4° edición). Pearson Education.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Bautista, R.; Cienfuegos, R.; Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado, revista científica de administración*, 7(1), 109 – 121 https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/index
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

- Cerrón, J. y Vicente, J. (2018). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Pasco 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35196>
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/cjas.1495>
- Dávila, R.; Agüero, E.; Castro, L.; & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2720/2678>
- Díaz, G. & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Estela, G., & García, M. (2021). Violencia psicológica y autoestima en mujeres: Una revisión sistemática. Disponible en; <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63271>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica. 1° edición. Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Galindo, M. & Viridiana, R. (2015). En un estudio denominado, “*Productividad*” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México, disponible en; [201508_mexicoproductivity.pdf \(harvard.edu\)](#)

García, J., Cazallo, A., Barragan, C. E., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. Revista Espacios, Vol. 40. Nro. 22. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>

George, R., Gámez, Y., Mattos, D., Gonzales, I., Labory, R. y Guevara, S. (2020) Revista de Información científica para la Dirección en Salud. Núm. 35, ISSN: 1996-3521. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>

González, M. (2020). Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de Taxi Sipán Tours S.A.C. – Chiclayo 2019. [*Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán*]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019, 20 noviembre). Vista de La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Digital Publisher, 4(6). Recuperado 20 de abril de 2022, de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139/410

Fontalvo, T., De la Hoz, E. & Morelos, J. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. Scielo. Recuperado 24 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. Universidad y Sociedad, 10(1), 180-186. <https://www.hrider.net/cms/diccionario/informe-de-desempeno>

Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Scielo. Recuperado 17 de octubre de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500175&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Lorenzo, E. (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].* Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1

Mamani, Y. & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. *[Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión].* https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marconi, G. (2018). Teorías y escuelas de la administración. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC129738.pdf>

Marvel, M.; Rodríguez, C.; Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Intangible Capital, 7(2), 549-584. Universitat Politècnica de Catalunya. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

Martínez, L., & Stepien, A. (2020). Eficiencia y productividad en arquitectura. Los Libros de la Catarata. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JHIJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=eficacia+efectividad+y+eficiencia+en+la+productividad+laboral+&ots=m6J-hFZrkl&sig=97YASqUhbvHDbQNEDbnOcNZBBmA#v=onepage&q=eficacia%20efectividad%20y%20eficiencia%20en%20la%20productividad%20laboral&f=false>

- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. [*Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Molina, C. & Rojas, I. (2021). Uso de herramientas TIC en investigación científica de los estudiantes de administración en la UNAS-Tingo María. *RevIA*, 8(5), 40-47. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/revia/article/viewFile/204/187>
- Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Moreano, E. (2018). Análisis de la productividad de las pymes que comercializan al por menor productos lubricantes para vehículos automotores en establecimientos especializados en el distrito metropolitano de Quito. [*Tesis de bachillerato, Universidad de las Fuerzas Armadas*]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/14802/1/T-ESPE-040147.pdf>
- Núñez, M. & Rodríguez, C. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2),549-584. Recuperado 26 de mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Osorio, R. & Pérez, E. (2018) En su investigación “*Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Productivo de los Trabajadores de Campo de una Empresa Agroindustrial de la Libertad, Perú – 2018*”, disponible en; [Osorio Rojas Keyla Geraldine-Perez Enriquez Roxana total.pdf \(upn.edu.pe\)](#)

- Parra, A. (2022, 29 julio). Tipos de evaluación de desempeño. QuestionPro.
<https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-evaluacion-de-desempeno/>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración* (13° ed.). Pearson Educación.
<https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins,%2010%C3%A1.%20ed..pdf>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000100141
- Rojas, M., Jaimes, L. & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. 39(6), 11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Ruiz, K. (2021). Clima laboral y productividad en la sede administrativa del Hospital Tingo María, Provincia de Leoncio Prado, Región Huánuco.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73720>
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Del Castillo Galarza, Raúl Santiago.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%Adstica-Libro.pdf>
- Salinas, J. & Puerta, J. (2020). La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín. *[Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios]*.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12935/1/T.A_%20SalinasSua rezJenifer_2020.pdf

Siles, J. (2018). La humanización del cuidado a través de las narrativas y la poesía como producto de la investigación aplicada. *Cultura de los cuidados*. 22(52) https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/85348/1/CultCuid_52-9-15.pdf

Tejada Carrera, J., Ramírez Briceño, E., & Vásquez Rojas, M. (2020). LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CAJAMARCA. *Balace's*, Enero – Junio. Recuperado 27 de mayo de 2022, de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>

Vargas, S. & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información*, 33(79), 149. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>

Workmeter, BBVA, (2012). Informe 2012 Fundación BBVA-Ivie sobre “*Crecimiento y competitividad*”, España, disponible en; [Así está la productividad en España, Europa y Estados Unidos – WorkMeter](#)

Yanac, L. (2018). Relación entre el desempeño laboral y productividad en la empresa Everis BPO sede Zafiro - La Victoria 2018. [*Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo*]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24888/Yanac_RF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Dimensión 1: Medición del desempeño real	Información del desempeño	1 – 2	Escala ordinal 1. Malo 2. Regular 3. Buena
		Asignar una escala de valor del desempeño	3 – 4	
	Dimensión 2: Comparación de desempeño real contra un estándar	Desempeño real	5 – 6	
		Desempeño estándar	7 – 8	
		Variación del desempeño	9 – 10	
	Dimensión 3: Implementación de acciones gerenciales.	No reaccionar ante los resultados de la evaluación	11 – 12	
		Corregir el desempeño real	13 – 14	
		Revisar los estándares del desempeño	15 - 16	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Dimensión 1: Eficiencia	Trabajo en equipo	1 – 2	Escala ordinal 1. Malo 2. Regular 3. Buena
		Comparte información	3 – 4	
	Dimensión 2: Efectividad	Optimización de recursos	5 – 6	
		Tiempos establecidos	7 – 8	
	Dimensión 3: Eficacia	Puntualidad en la entrega del trabajo	9 – 10	
		Logro de objetivos	11 – 12	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral. Todos los gerentes deben ejercer la función de control, aun cuando el desempeño de sus unidades tenga el nivel planeado, porque la única forma de determinar si esto es así, es evaluando qué actividades se han llevado a cabo y comparando el desempeño real con el estándar que se desea lograr. (Robbins y Coulter, 2012, como se citó en Cerrón y Vicente, 2018, p.27)	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario con 16 ítems a una población de 40 supervisores de cosecha, además utilizando la escala ordinal de tipo Likert y formuladas en base a 3 dimensiones.	Dimensión 1: - Medición del desempeño real	Información del desempeño Asignar una escala de valor del desempeño	Ordinal
			Dimensión 2: - Comparación del desempeño real contra un estándar	Desempeño real Desempeño estándar	
			Dimensión 3: - Implementación de acciones gerenciales	Variación del desempeño No reaccionar ante los resultados de la evaluación Corregir el desempeño real Revisar los estándares del desempeño	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Es una de las fuentes de medidas más eficientes que se utilizan en el trabajo, lo que se busca es producir o generar un valor ya sea económico o competitivo, un aumento de la productividad implica que la organización tenga una adecuada gestión a través de los ingresos económicos (Galindo & Viridiana, 2015 como se citó en Escobar, 2019).	La variable productividad laboral fue medida a través de un cuestionario con 12 ítems a una población de 40 supervisores de cosecha, además utilizando la escala ordinal de tipo Likert y formuladas en base a 3 dimensiones.	Dimensión 1: - Eficiencia	- Trabajo en equipo <hr/> - Comparte información	Ordinal
			Dimensión 2: - Efectividad	- Optimización de recursos <hr/> - Tiempos establecidos	
			Dimensión 3: - Eficacia	- Puntualidad en la entrega del trabajo <hr/> - Logro de objetivos	

Anexo 3. Matriz de consistencia

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.	HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022	DESEMPEÑO LABORAL	Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral. Todos los gerentes deben ejercer la función de control, aun cuando el desempeño de sus unidades tengan el nivel planeado, porque la única forma de determinar si esto es así, es evaluando qué actividades se han llevado a cabo y comparando el desempeño real con el estándar que se desea lograr. Robbins, S. y Coulter, M. (2018) pg. 266	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario con 16 ítems, además utilizando la escala ordinal de tipo Likert y formuladas en base a 3 dimensiones.	Medición del desempeño real	Información del desempeño Asignar una escala de valor del desempeño
						Comparación del desempeño real contra un estándar	Desempeño real Desempeño estándar
						Implementación de acciones gerenciales	Variación del desempeño No reaccionar ante los resultados de la evaluación Corregir el desempeño real Revisar los estándares del desempeño
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		PRODUCTIVIDAD LABORAL	Es una de las fuentes de medidas más eficientes que se utilizan en el trabajo, lo que se busca es producir o generar un valor ya sea económico o competitivo, un aumento de la productividad implica que la organización tenga una adecuada gestión a través de los ingresos económicos.	La variable productividad laboral fue medida a través de un cuestionario con 12 ítems, además utilizando la escala ordinal de tipo Likert y formuladas en base a 3 dimensiones.	Eficiencia	Trabajo en equipo Comparte información
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?	Determinar la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.					Efectividad	Optimización de recursos Tiempos establecidos
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la efectividad en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?	Determinar la relación entre el desempeño laboral y la efectividad en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.					Eficacia	Puntualidad en la entrega del trabajo Logro de objetivos
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la eficacia en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?	Determinar la relación entre el desempeño laboral y la eficacia en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.						

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable Desempeño laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los supervisores en el área de cosecha, se estudiará sobre el desempeño laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

Sí No

Instrucciones: Lee detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (X) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

N°	Enunciado	S	CS	A	CN	N
	Dimensión 1: Medición del desempeño real	5	4	3	2	1
1	Utiliza la información del nivel de recolección de fruto para analizar el desempeño real de los cosechadores.					
2	Su nivel de producción es la información que le permiten ver sus puntos débiles como cosechador.					
3	El nivel de fruto recogido se registra en un cuaderno o un sistema para ir evaluando el crecimiento o el valor del desempeño					
4	Se incrementan el número de cosechadores en temporadas de campaña extensa.					
	Dimensión 2: Comparación del desempeño real contra un estándar					
5	El desempeño real del cosechador ha mejorado a comparación del año anterior tomando en cuenta las evaluaciones.					
6	El supervisor compara el desempeño real con el desempeño deseado de los cosechadores para tener un mejor control					
7	La empresa realiza talleres y seminarios y el cosechador acude para tener un desempeño estándar					
8	El cosechador busca aplicar los conocimientos					

	adquiridos en capacitaciones y charlas para alcanzar el desempeño					
9	Cuando se incrementa la producción, el supervisor tienen un mayor nivel de información para evaluar la variación de su desempeño					
10	El supervisor observa el volumen de producción de un mes y las compara con el actual para examinar la variación					
	Dimensión 3: Implementación de acciones gerenciales					
11	En el control de producción cuando se evidencian que esta disminuye, los supervisores evalúan, reaccionan e implementan estrategias.					
12	El supervisor evalúa el rendimiento de los cosechadores cuando observa que ha bajado el nivel de producción.					
13	El supervisor analiza la producción para implementar estrategias de mejora y realizar las correcciones oportunas					
14	Los supervisores realizan reuniones para corregir las debilidades de los cosechadores cuando estas son detectadas y poder tener un desempeño más real y satisfactorio					
15	Cada mes el supervisor realiza un ajuste a los estándares del desempeño, es decir evalúa el nivel de su producción periódicamente					
16	El supervisor revisa los estándares del desempeño según la visión que tiene para los cosechadores, en otras palabras, revisa si está alcanzando el crecimiento deseado.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para medir la variable Productividad

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los supervisores en el área de cosecha, se estudiará sobre productividad laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

Sí

No

Instrucciones: Lee detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (X) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

N°	Enunciado	S	CS	A	CN	N
	Dimensión 1: Eficiencia	5	4	3	2	1
1	Con que frecuencia es usted evaluado en su empresa sobre sus actividades indicadas					
2	Realiza trabajos en equipo para el cumplimiento de sus objetivos					
3	Usted cree que la información brindada es acorde a los objetivos de la empresa					
4	Está de acuerdo que la empresa informe los resultados de evaluación diariamente					
	Dimensión 2: Efectividad					
5	Está de acuerdo con la optimización de los recursos de la empresa donde labora					
6	Considera usted que se cumple los procedimientos para lograr los objetivos de la empresa					
7	Está de acuerdo con que el tiempo de capacitación establecido por la empresa hacia sus colaboradores es el adecuado					
8	Estás de acuerdo con que las capacitaciones se extiendan por más tiempo					
	Dimensión 3: Eficacia					
9	Estás de acuerdo a participar en el concurso del trabajador por campaña en base al mejor cumplimiento de tus labores					
10	Considera a la puntualidad como uno de los factores que determina consideraciones especiales en su centro de trabajo					
11	Considera usted que si se cumple con el					

	objetivo para lograr la productividad en su empresa					
12	Considera usted que si se logra la consecución de los objetivos de la empresa					


¡Muchas gracias por su participación

Anexo 5. Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos

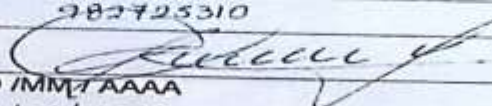
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Pedro Enrique Paz Ayala
Documento de identidad	45932965
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Ingeniero agrónomo colegiado CIP 181612
Nacionalidad	Perú
Institución	SELVA INDUSTRIAL S.A.
Cargo	Asesor de cultivo industriales
Número telefónico	989926562
Firma	 Atentamente, Pedro Enrique Paz Ayala ING. AGRÓNOMO R. CIP. N° 181612
Fecha	11 /12 / 2022

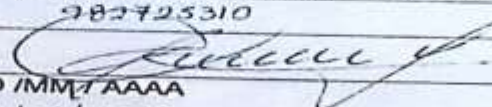
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Pedro Enrique Paz Ayala
Documento de identidad	45932965
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Ingeniero agrónomo colegiado CIP 181612
Nacionalidad	Perú
Institución	SELVA INDUSTRIAL S.A.
Cargo	Asesor de cultivo industriales
Número telefónico	989926562
Firma	<p>Atentamente,</p>  <p>***** Pedro Enrique Paz Ayala ING. AGRÓNOMO R. CIP. N° 181612</p>
Fecha	11/12/2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral y productividad laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Martha Paredes Ayesta
Documento de identidad	80242701
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Ingeniero Agronomo
Nacionalidad	Peruano
Institución	Agoalima SAC
Cargo	Responsable de Unidad de Arándanos
Número telefónico	982725310
Firma	
Fecha	DD /MM/AAAA 23/06/2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral y productividad laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Martha Paredes Ayesta
Documento de identidad	80242701
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Ingeniero Agronomo
Nacionalidad	Peruano
Institución	Agoalima SAC
Cargo	Responsable de Unidad de Arándanos
Número telefónico	982725310
Firma	
Fecha	DD /MM/AAAA 23/06/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral y productividad laboral.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	LUCY ANDREA ENRIQUEZ ALAMO
Documento de identidad	40812635
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN MANEJO INTEGRADO DE PLANTAS
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA
Cargo	JEFE DE SANIDAD
Número telefónico	94 8330222
Firma	
Fecha	DD /MM / AAAA 23/06/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	laboral y productividad laboral.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	LUCY ANDREA ENRIQUEZ ALAMO
Documento de identidad	40812635
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN MANEJO INTEGRADO DE PLANTAS
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA
Cargo	JEFE DE SANIDAD
Número telefónico	94 8330222
Firma	
Fecha	DD /MM / AAAA 23/06/2022

Anexo 5. Confiabilidad de las variables

Confiabilidad

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Desempeño laboral	,835	Bueno
Productividad laboral	,879	Bueno

Nota. Confiabilidad de los instrumentos para las variables desempeño y productividad laboral

Anexo 6. Autorización de aplicación del Instrumento

Trujillo, 21 de noviembre de 202

Señor (a):

Paredes Agreda Angelica Dalila Gerente de producción de la empresa Agro Anjja S.A.C.

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Desempeño Y Productividad Laboral En Una Empresa Agroindustrial En La Libertad, 2022" En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Clarivel Ocmin Valle
DNI: 47408710



María Guadalupe Rojas Briceño
DNI: 75594185



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Desempeño y productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022

", cuyos autores son ROJAS BRICEÑO MARIA GUADALUPE, OCMIN VALLE CLARIVEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 17- 12-2022 21:52:26

Código documento Trilce: TRI - 0487156