



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores
de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Mantilla Tinoco, Dustin Brandon (orcid.org/0000-0002-3276-9776)

ASESOR:

Mg. Cancharí Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A todos los que alguna vez se han sentido perdidos.

Mantilla Tinoco Dustin Brandon

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mi asesor el Mg. Miguel Cancharí por su guía y comprensión, a los docentes que generosamente aportaron con ideas y tácticas para la ejecución de este proyecto, finalmente a las marcas que fueron partícipes de este estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.", cuyo autor es MANTILLA TINOCO DUSTIN BRANDON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 20 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 24- 06-2023 18:16:30

Código documento Trilce: TRI - 0546049





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MANTILLA TINOCO DUSTIN BRANDON estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DUSTIN BRANDON MANTILLA TINOCO DNI: 75916206 ORCID: 0000-0002-3276-9776	Firmado electrónicamente por: DMANTILLA el 20-06- 2023 15:57:42

Código documento Trilce: TRI - 0546061

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUNTENTICIDAD DEL ASESOR	iiiv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Prueba de normalidad</i>	26
Tabla 2	<i>Relación entre el employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.</i>	27
Tabla 3	<i>Nivel de Employee Experience de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.</i>	28
Tabla 4	<i>Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.</i>	29
Tabla 5	<i>Relación entre la dimensión espacial y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.</i>	30
Tabla 6	<i>Relación entre la dimensión social y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.</i>	31
Tabla 7	<i>Relación entre la dimensión personal y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Diseño de investigación*

17

RESUMEN

El eje principal de la investigación fue determinar la relación entre el employee experience y el desempeño laboral de los colaboradores del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote, 2023. Investigación que fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo y correlacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 250 colaboradores del rubro alimentos y bebidas, entre los 18 y 40 años de edad a los cuales se les aplicó un cuestionario conformado por 14 preguntas relacionadas con el employee experience; y una matriz de evaluación a los supervisores o administradores, respondiendo en base al desempeño de los 250 trabajadores en base a 13 premisas. Instrumentos que estuvieron sujetos a validación por el juicio de tres expertos con grados superiores y la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach mayor a 0.8. Los resultados revelaron una correlación moderada positiva entre el employee experience y el desempeño laboral a través del coeficiente de rho de spearman de 0,415. Concluyendo así que existe una relación positiva moderada entre el employee experience y el desempeño laboral de los colaboradores del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote, 2023.

Palabras clave: experiencia, empleado, desempeño laboral, marcas.

ABSTRACT

The main focus of the research was to determine the relationship between employee experience and job performance of employees in the food and beverage industry in the city of Chimbote, 2023. This was an applied research, quantitative approach, non-experimental design, descriptive and correlational-cross-sectional scope. The sample consisted of 250 employees in the food and beverage industry, between 18 and 40 years of age, to whom a questionnaire was applied consisting of 14 questions related to the employee experience; and an evaluation matrix for supervisors or managers, responding based on the performance of the 250 workers on the basis of 13 premises. These instruments were subject to validation by the judgement of three experts with higher degrees and reliability by means of Cronbach's alpha greater than 0.8. The data were processed by the statistical software IBM SPSS v. 29 and analysed by a descriptive method, determined through the spearman's rho coefficient a correlation of 0.415. Thus concluding that there is a moderate positive relationship between the employee experience and the work performance of employees in the food and beverage industry in the city of Chimbote, 2023.

Keywords: Experience, employee, job performance, brands.

I. INTRODUCCIÓN

La evolución que hemos tenido como sociedad nos ha permitido entender que, hoy en día son los colaboradores/empleados los que tienen mayor protagonismo al momento de hablar acerca del cumplimiento de los objetivos dentro de las organizaciones. Los especialistas en gestión del talento humano consideran indispensable la relación cercana que pueden establecer las empresas con sus colaboradores, es más, reemplazan el término colaborador por talento y se preocupan por la buena experiencia que pueden tener en su puesto de trabajo. El employee experience debería tener mayor protagonismo, ya que su enfoque impulsa mayor productividad, debido a que, los trabajadores se sentirían con la libertad plena de poder realizar correctamente sus labores. La importancia de saber reconocer que las necesidades básicas de un colaborador que son desatendidas pueden conllevar a muchas consecuencias que perjudican con un alto grado de severidad al desempeño de los empleados y por consecuente, disminuye gradualmente su productividad (Soria et al; 2018).

Es así como para el ámbito internacional Ghibril (2023) quien elaboró y ejecutó un estudio con respecto a la experiencia laboral, determinaron que el 83% de los empleados encuestados que desarrollan sus labores con valores afiliados a la fidelidad para con la empresa, son colaboradores que mencionan haber experimentado una buena experiencia dentro de su recinto de trabajo. Así mismo, ocurre con el trabajo colectivo, donde 77% de los empleados que no presentan ningún tipo de incomodidad en prestar su ayuda para con sus compañeros, se encuentran dentro de organizaciones que priorizan el employee experience. Es así también como Willis Towers Watson (2021) realizando una encuesta acerca de la experiencia de los empleados a nivel mundial contrastó los siguientes resultados: El 92% de los reclutadores de todo el mundo mencionaron que, se daría cierto grado de prioridad a poder mejorar la experiencia de sus colaboradores durante los próximos años. Cabe mencionar que, esta cifra antes de la coyuntura sanitaria mundial era de 52%. No obstante, a pesar de los revuelos que tienen la atención de las organizaciones a nivel mundial, son los colaboradores mismos los que hacen

mención no sentir un cambio, conexión o match con las empresas. Así mismo un estudio realizado por Eagle Hill Consulting (2021) ha denotado resultados de suma importancia al respecto: El 38% de los colaboradores encuestados en E.E.U.U. tiene la creencia que su centro de trabajo da mucha importancia a la experiencia y satisfacción de los empleados; Frente al 64% que está convencido de que la experiencia de los colaboradores afecta directamente con su capacidad para servir a los clientes y finalmente 7 de cada 10 colaboradores mencionan que, la experiencia laboral que puedan tener influye con sus destrezas o talento al momento de ejecutar una tarea designada.

A nivel nacional Deloitte (2019) mediante un estudio realizado nos menciona que, un 84% de colaboradores que fueron encuestados en el Perú, manifestaron que se debe volver a diseñar, invertir e innovar en la experiencia del empleado, puesto que, muchas empresas hoy en día no le toman el debido interés que merece, es por esto que se debe mejorar bajo el contexto de optimizar los procesos y perfeccionar la productividad empresarial. Es por esto que The Adecco Group (2019) según su Informe de Competitividad del Talento Global, nos menciona que: Nuestro País ocupa el 79avo puesto de 125 países que lo conforman en temas relacionados directamente con gestión de talento y productividad. El estudio considera puntos como captar y retener el talento, lo que denota en nuestra nación una necesidad para captar, perfeccionar y retención del talento destacado. Así también, según un informe de PriceWaterhouseCoopers, denoto que Perú ha sido una de las naciones que evidencia un mayor número de rotaciones laborales en toda Latinoamérica, debido a malas experiencias, con un promedio de 20%, teniendo en cuenta que, 10.9% es la media de la región (Conexión ESAN, 2019).

Complementando regionalmente con el diario Andina (2022) mencionan que, desde el inicio de la coyuntura sanitaria mundial hasta el momento, ha aumentado el recuento de pacientes psiquiátricos en Chimbote y Nvo. Chimbote con la siguiente sintomatología: Bajo desempeño en sus labores, bajo desempeño académico, pensamientos negativos, no siente comodidad en su centro de estudios o trabajo, además de agotamiento físico y mental. La mayoría de trabajadores mencionan que,

el estrés, bajo desempeño son consecuencia de presiones laborales, no obstante, hacen mención al poco grado de empatía que tienen las empresas para las que trabajan, debido a que las condiciones en las que se encuentran trabajando tienden a generar este tipo de sentimiento, tanto de incomodidad como de presión, haciendo énfasis específicamente a factores monetarios, de espacio laboral, falta de reconocimiento por labores, entre otros.

Después de la coyuntura sanitaria mundial, en lo que se están preocupando casi todas las empresas es en poder recuperar las pérdidas que se generaron en los meses que se vieron en la obligación de cerrar, sobre todo en el rubro alimentos y bebidas; provocando pérdidas no solo monetarias, sino, de mano de obra o también llamado talento humano. Así mismo, al estar tan preocupados por percibir ingresos descuidaron a su capital humano, no tomando la importancia que merece a los procesos de inducción, comunicación, clima organizacional y motivación dentro de las organizaciones, es por esto que los trabajadores/empleados de algunas empresas del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote manifiestan que, no tienen conocimiento acerca de los lineamientos de las organización para las que trabajan, pese a que en su proceso de inducción se les brindó la información para que los mismos pudiesen estar al tanto de la reseña, sueños y objetivos de las diferentes empresas; Muchos de ellos no tienen sentido de pertenencia para con las marcas donde se encuentran trabajando, debido a que sienten que se encuentran haciendo mucho más de sus labores y no se les retribuye el esfuerzo extra que hacen. Mencionan que su esfuerzo enriquece a otros y quieren enfocarse únicamente en realizar las labores para las que fueron contratados, con la finalidad de generar ingresos que en muchos de los casos es totalmente necesario. Gran parte de los trabajadores de este rubro afirman que el reconocimiento no es equitativo, debido a que siempre se reconoce a las mismas personas todos los meses y en algunos casos simplemente no se reconoce a nadie.

En muchos casos el desempeño de algunos colaboradores disminuye al pasar del tiempo, ya no se aprecia ese entusiasmo con el que inician, ya no se aprecia la iniciativa, el alma servicial que debe caracterizar a los trabajadores de este rubro.

En su mayoría denotan cansancio, estar abrumados y sienten no ser reconocidos por parte de las empresas para las que trabajan. La operatividad dentro de las marcas se ha vuelto rutinaria y aburrida, señalan algunos colaboradores. Así mismo, no se sienten cómodos trabajando de manera individual, debido a que muchos de ellos aconsejan a sus compañeros que solo deberían hacer las labores por las que se les paga, lo cual genera un mal clima organizacional, sobrecargando emocionalmente a los colaboradores que se ven expuestos a este tipo de comentarios. Muchos de ellos no gestionan de manera correcta sus emociones debido a estos incidentes, lo cual podría evidenciarse en su contacto con los clientes, generando una mala experiencia al invitado y por ende mala imagen a la marca. Así mismo, estos empleados en su gran mayoría son estudiantes y se relacionan activamente con un grupo de similares que se encuentran en desarrollo profesional y esparcen las falencias de la empresa, generando una mala imagen ante el mercado. Por consiguiente, la pérdida gradual de ingresos sería cuestión de tiempo, debido a la mala gestión de los problemas organizacionales que tienen las diferentes empresas de este rubro. Habiendo detallado previamente el punto la problemática de la investigación, se planteó el siguiente problema: ¿El employee experience se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023?

Sabaj y Landea, (2012) denotan que, la justificación se basa por medio de razones en por qué una investigación o estudio es relevante y gracias a esta se pueda denotar interés en su importancia. La importancia del presente estudio se basa en la justificación social, ya que los resultados que sean determinados pueden ayudar significativamente a las empresas a poder gestionar de manera correcta el employee experience de sus colaboradores. Así también en la justificación teórica, por el motivo que se reunieron diferentes tipos de apreciaciones con respecto al employee experience y el desempeño laboral, gracias a la validez teórica elaborada por los expertos en el tema. En la justificación práctica, porque mediante datos porcentuales reales ayudan al aporte de soluciones de problemas colectivos con la finalidad de poder resolver las diferentes problemáticas organizacionales. Así mismo la justificación metodológica, porque para el contraste de los hallazgos en la

investigación, partiendo de los cimientos, los objetivos; Se aplicaron un conjunto de métodos y técnicas que permitieron recabar información, así mismo, permitió identificar el sentir de los empleados de acuerdo a sus experiencias y el desempeño en sus labores, gracias a esto tener resultados más exactos. De tal manera el planteamiento de los objetivos específicos parte del siguiente objetivo general: Determinar si el employee experience se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023. Así mismo para el cumplimiento del objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos: Demostrar el nivel de employee experience en los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023. Determinar si existe relación entre la dimensión espacial del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023. Determinar si existe relación entre la dimensión social del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023. Determinar si existe relación entre la dimensión personal del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

Las hipótesis de investigación se plantean de la siguiente manera: Hi. El employee experience sí se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023. Ho: El employee experience no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomaron en cuenta estos antecedentes internacionales, nacionales y locales para la presente investigación:

Internacionalmente, en un estudio publicado por Kumar, Upparl y Vohra (2014) donde exploraron la conexión que guarda el desempeño laboral y el employee experience Su estudio fue transversal, descriptivo y correlativo, y la muestra incluyó a 688 empleados del sector de ventas de seguros de la India. La experiencia de los empleados y la eficacia laboral en el sector de las ventas están relacionadas, según el estudio, que mostró una relación sustancial entre los factores. Los resultados demostraron la transferibilidad de la experiencia laboral tanto dentro de un sector como entre diversos entornos de trabajo.

En un estudio publicado por Yongxing, Hongfei, Baoguo y Lei (2017) determinaron si el apoyo organizativo percibido (POS) afectaba al vínculo entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral. Su estudio fue transversal, descriptivo y correlacional. utilizando una estrategia cuantitativa. Participaron en el estudio 1094 trabajadores del sur de China, y los datos se recogieron mediante un cuestionario. Concluyendo así que el POS atenuaba el vínculo directamente positivo entre las variables de estudio, representado por los siguientes valores: (0,12 y significancia o p-valor <0,01).

Con la finalidad de examinar la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela básica de Ghana, Forson et al. (2021) ejecutaron un estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Teniendo como población de estudio a 678 profesores y una muestra de 254 docentes, donde la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo así los autores que existe una relación entre las variables de estudio representada con ($r=0,5$).

Por su parte Ramos, Barrada, Fernández y Koopmans (2019) en su estudio que tuvo como finalidad examinar el Inventario del Cuestionario de Personalidad

Relacionada con el Trabajo (IWPQ) y demostrar su fiabilidad. La investigación utilizó una metodología cuantitativa y fue de naturaleza descriptiva. Teniendo una muestra de 368 empleados y utilizando un cuestionario como herramienta para recolectar datos; determinaron los siguientes resultados (CFI= .914, TLI = .871, RMSEA = .065), donde el mayor corresponde a la correlación temática. El IWPQ es una herramienta perfecta para evaluar con precisión los comportamientos hacia la organización y ofrecer información útil en tales discusiones, según las conclusiones de los investigadores.

Con la finalidad de determinar si existe una relación entre la satisfacción laboral y la experiencia de los empleados, así mismo el impacto que el employee experience tiene en la satisfacción laboral. La investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, correlacional - causal; usando técnicas como la encuesta e instrumentos como el cuestionario, teniendo una muestra de 40 colaboradores entre los 25 y 40 años de edad. Concluyendo de que existe una relación entre la satisfacción laboral y la experiencia de los invitados, establecida por (0,417).

Salgado, Blanco y Moscoso (2019) utilizaron un diseño predictivo en su estudio para analizar la relación entre el bienestar subjetivo (CSWB), el bienestar emocional (ESWB) y el rendimiento laboral. El rendimiento laboral se evaluó en cuatro intervalos diferentes a lo largo de cuatro años consecutivos. En la investigación utilizaron un diseño cuantitativo y experimental correlacional-causal. Donde 170 empleados de una empresa española comprendieron su muestra, y los datos se recogieron utilizando un formulario de evaluación que se distribuyó mediante encuestas; determinando que, ambas variables se correlacionaban positivamente ($r = 0,32$ y $r = 0,34$). Concluyendo así los autores que, durante un período de cuatro años, el rendimiento laboral de los colaboradores podía describirse con precisión mediante los componentes del bienestar subjetivo. En otras palabras, las variables estaban relacionadas de forma directa y el instrumento podía hacer predicciones.

Por ámbito nacional Meza (2019) realizó una investigación con la finalidad de establecer los efectos de las causas motivadores en el desempeño laboral del

personal administrativo de la Subgerencia del PTGRH. El estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional de corte transversal y de tipo aplicada, el diseño de la investigación fue no experimental y emplearon una metodología inductivo-deductiva. Tanto la muestra como la población incluyeron a 15 miembros del personal administrativo. Además de realizar entrevistas, cuestionarios y análisis de documentos, el investigador utilizó otros métodos. Las herramientas utilizadas para la recopilación de datos utilizados fueron una guía de análisis documental, una guía de entrevista y un cuestionario. Se concluyó que por medio de una sig asintótica bilateral de (0,182), los factores motivacionales tienen un gran impacto en el rendimiento laboral.

Palacios y Yupanqui (2020) realizaron una investigación con la finalidad de comprobar la conexión entre el desempeño laboral y el employee experience. Realizaron un estudio cuantitativo, utilizando una metodología no experimental correlacional-transversal. Donde 30 trabajadores de una empresa constructora de Lima conformaron la muestra de estudio. Con un coeficiente de correlación de 0,632 en base a rho de spearman, los resultados comprobaron la relación medianamente positiva entre las variables de estudio. Como resultado del compromiso de los trabajadores con su trabajo y el sentido de pertenencia a la organización, los autores llegaron a la conclusión de que se da la existencia de una asociación positiva entre las variables de estudio.

Una investigación por parte de López y Perales (2019) determinaron la relación entre el desempeño laboral y el employee experience. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional no experimental-transversal. 255 empleados del municipio de Laredo conformaron la muestra. Una correlación de (0,626) reveló una relación sustancial y moderada entre los empleados del municipio. Llegando a la conclusión de que sí existe suficiente fundamento estadístico para mencionar que existe una relación entre el employee experience y el desempeño laboral.

Con la finalidad de evaluar la relación que guarda la motivación de los empleados, la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral en Lima durante la pandemia de

Covid-19, Corzo y Morán (2021) realizaron un estudio, estudio que utilizó un diseño correlacional no experimental y fue de naturaleza descriptiva. El total de trabajadores fue de 983 y 460 personas en la conformación de la muestra de estudio. Los datos se recogieron mediante el método de encuesta, con un cuestionario como instrumento; determinando que las variables de estudio guardan una relación de influencia positiva entre la motivación y el desempeño laboral, representada por ($r = 0,235$). Concluyendo así los investigadores con que los factores investigados mostraban una fuerte asociación positiva.

Utilizando un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, se realizó una investigación para examinar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en un restaurante de la ciudad de Chiclayo. Atoche (2021) quien para la recopilación de datos participaron 25 colaboradores. El autor llegó a la conclusión de que existe una correlación algo positiva de 0,62 entre ambos factores.

El objetivo principal del proyecto de investigación por parte de Arbayza y Mamani (2020) el cual fue conocer la asociación entre el employee experience y el desempeño laboral en la empresa de servicios Chan Chan S.A. Trujillo. Realizaron una investigación cuantitativa no experimental correlacional transversal de carácter práctico. 54 empleados conformaron la muestra y población, y los instrumentos utilizados fueron encuestas y escalas gráficas para la medición, así como cuestionarios para la recopilación de información cuantitativa. Llegando así los autores a la conclusión de que entre el desempeño laboral y el employee experience hay una relación directa y favorable, representada ($\rho=0,026$).

Con el fin de comprender mejor la conexión entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de la salud que laboran en la región Covid-19 de un hospital público de Nuevo Chimbote, Díaz y Verastegui (2022) realizaron un estudio, estudio que tuvo un diseño no experimental, descriptivo, cuantitativo y transversal; 40 enfermeras constituyeron la población y la muestra, y se emplearon cuestionarios para la recopilación de datos junto con encuestas como método de recogida de datos. Llegando así a la conclusión de la existencia de una relación

significativa entre las variables de estudio representada por los porcentajes establecidos por un nivel alto (55.6% y 44.4%); un nivel medio (44.4% y 55.6%) y un nivel bajo (69.2% y 30.8%) con una significancia o p valor de 0,010.

Para determinar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en la empresa FRESH2O de Chimbote en 2021, Zuñiga (2021) llevó a cabo una investigación. El estudio fue no experimental, exploratorio, cuantitativo-positivista y de carácter aplicado. en el mundo natural. 25 empleados de diversos departamentos de la organización constituyeron la población y la muestra, y se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos, sirviendo las encuestas como método de recogida de datos. Concluyendo así que existe una relación directamente positiva ($r_{xy} = 0,453$; $t_{cal} = 2.52 > t_{tab} = 2,064$). El estudio determinó que la creación de un plan de motivación para los empleados es esencial para mejorar su rendimiento y productividad.

Por su parte Nürnberg (2022) conceptualiza al employee experience como la experiencia del journey o viaje que tiene un trabajador con la empresa desde el momento que entra en contacto con la misma. Así mismo, se incluyen todo tipo de percepciones o experiencias, desde el momento que se contacta, cuando trabaja hasta después de no tener un vínculo profesional con la organización; Muchas veces estas experiencias se ven sesgadas por las expectativas que tiene un colaborador con respecto a un trabajo o a una organización como tal.

Paredes et al. (2022), Pearson y Murdoch (2023) definen al employee experience como el conjunto de percepciones, emociones y experiencias que adquiere un empleado en su estadía laboral por la empresa, así mismo, hacen mención que el employee experience está basado en una visión global de la relación colaborador-empresa que va mucho más allá de la barrera laboral; es un lazo o vínculo emocional que se genera, depende del trato que reciba el colaborador dentro de la organización y como eso atribuye al desenvolvimiento de sus tareas dentro de la organización.

Por lo mismo Shivakumar (2020) menciona que, el employee experience es definido como el conjunto de percepciones cognitivas de los empleados con respecto a la experiencia que tienen dentro de un puesto de trabajo y, por ende, una percepción o imagen acerca de la organización.

Así también Díaz (2018) define al employee experience como todo aquello que puede ser percibido por los sentidos humanos acerca de la interacción de una organización y un empleado. Al tratarse de un conjunto de percepciones que tienen los colaboradores, podría gestionarse por medio de una elección de algunas acciones que generen mayor satisfacción para con el empleado, para conseguir un mayor desarrollo y por ende resultados más óptimos en su desempeño.

El correcto desempeño de las labores organizacionales está ligado al: Factor higiénico, que contiene el contexto en el cual ellos realizan sus labores, cabe mencionar que, los empleados no tienen poder sobre este factor. La remuneración, ambiente organizacional, interacción de la empresa y trabajadores, entre otros. (Chiavenato, 2014, p. 242)

Rispler y Luria (2021) define al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación. También mencionan que la variable employee experience se dimensiona en: espacial, social y personal; que corresponden a los diferentes niveles de percepción que tiene un trabajador/colaborador en un puesto de trabajo.

Así mismo Rispler y Luria (2021); Aguado y Arensburg, (2017, p. 34) comentaron acerca de la dimensión uno, la dimensión Espacial puede contrastar las diferentes formas en las que el colaborador se interrelaciona con la realidad organizacional, comprende puntos como la cultura organizacional, tecnología, comunicación efectiva, ergonomía, salud y también aspectos superficiales. Los lugares de trabajo deben estar perfectamente adaptados y muy bien percibidos por los cinco sentidos. Como indicador número uno tenemos a Cultura organizacional que es definido por Mena (2019) como el conjunto de acciones que comprenden las aptitudes,

costumbres, prácticas y los aspectos éticos de una organización; así mismo, el lenguaje, hábitos, lineamientos, ideologías o sentimientos que puedan nacer en la organización en los que se haga parte a todos los colaboradores. Así mismo, como indicador número dos está Entorno físico, que es definido por Arbayza y Mamani (2020) como todo aquello que se encuentra dentro del lugar o espacio de trabajo que puede ser percibido por nuestros sentidos. Como último indicador tenemos al Entorno tecnológico, que es definido por Mascarenhas (2019) como toda aquella herramienta que pueda ser beneficiosa y de ayuda para el colaborador con la finalidad de poder optimizar sus labores, tales como: Redes sociales internas, maquinaria, equipos móviles y todo aquello que pueda operar en su beneficio.

Rispler y Luria (2021); Aguado y Arensburg, (2017, p. 34) definen a la dimensión dos, la dimensión Social como, el compuesto de las interrelaciones que tienen los colaboradores con las partes interesadas o stakeholders. Esta dimensión contiene indicadores como actividades de integración, equipo de trabajo y relaciones interpersonales. Es así como el indicador número uno Actividades de integración, que comprende todas aquellas acciones, obligaciones o funciones laborales que son encargadas al empleado, acciones que ayudan a que la empresa pueda lograr satisfactoriamente sus objetivos y metas personales. Así mismo, el indicador número dos Equipo de trabajo, Shivakumar (2020) lo definen como el soporte que se entrega física o emocionalmente de manera colectiva cuando se es oportuno. Por último, el indicador Relaciones interpersonales, definido por Chiavenato (2014, p. 92) como el vínculo existente entre los seres humanos, de tal modo en el que se basa por medio del sentimiento de seguridad que nace al momento de interrelacionarse y mejorar sus relaciones.

Rispler y Luria (2021); Aguado y Arensburg, (2017, p. 34) definen a la dimensión tres, dimensión personal, como la manifestación personal-individual de los diferentes miembros de la empresa. No obstante, la dimensión comprende puntos como: Formación, evaluación, retroalimentación o feedback y autoconocimiento; gracias a la sincronía de estos aspectos es que se puede asumir la capacidad que poseen los colaboradores frente a los clientes. Es así como el indicador número

uno, Retroalimentación, son todos los pensamientos o ideologías moderno-actuales acerca del desarrollo tienen un rol fundamental para el descubrimiento de habilidades que aseguran el perfeccionamiento personal y por consiguiente un buen desempeño. (Chiavenato, 2014, p. 30)

Las definiciones conceptuales de la segunda variable parten de: Pedraza, Amaya y Conde (2010), quienes nos mencionan que el desempeño laboral es el conjunto de actos o interacción percibidas del colaborador que ayudan al cumplimiento de los objetivos organizacionales propuestos. Son medibles a nivel competencias de cada participante y en su porcentaje de contribución para con la organización.

Así mismo; Ramos, Barrada, Fernández Koopsman, (2019) nos mencionan que, el job performance, work performance o desempeño laboral es considerado un indicador de vital importancia para la correcta gestión del proceso que se debe continuar con el eficiente cumplimiento los objetivos organizacionales en una entidad o inclusive la vida misma. Es por esto que, la conceptualizan como una percepción en base a las acciones que implica realizar actividades asignadas, tareas que ayudan al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Jacobs et. al (2020) y Anca (2017) definen al desempeño laboral como al porcentaje de efectividad que tiene un trabajador al momento de ejercer sus funciones dentro de la organización, no obstante, en base a criterios los cuales miden capacidad de adaptación, mantener un ritmo ideal de trabajo y desarrollarse profesionalmente, así mismo, la capacidad de perfeccionamiento que posee.

“El desempeño laboral está atribuido al comportamiento de un colaborador en el proceso de alcanzar las metas fijadas previamente, que está constituida por un objetivo individual que ayuda al logro de los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2014, p. 359). Es así como el desempeño laboral es la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador desempeña sus funciones y sus capacidades o características personales con las que las realiza.

Complementando la teoría propuesta por Chiavenato (2014), el desempeño laboral, se compone por acciones que están dentro de la percepción de los colaboradores que contribuyen al logro eficiente de los resultados empresariales. Así mismo, la aplicación y análisis con respecto al desempeño laboral es una principal fortaleza para las distintas labores institucionales que puedan facilitar el proceso de selección (Pashanasi, Gárate y Palomino, 2021).

Chiavenato (2014); Arbayza y Mamani (2020) nos hablan acerca de la dimensión uno del desempeño en la función, se refiere a la facultad de involucrarse y el performance del colaborador al momento de realizar sus actividades o tareas delegadas en favor de la organización. La dimensión uno comprende tres indicadores: Calidad, conocimiento del trabajo y cooperación.

Es así como para el indicador número uno, calidad; Mascarenhas (2019) la define como un rasgo intrínseco diferenciador del ser humano, es nato. Así mismo, para el indicador dos, conocimiento del trabajo; García y Cordero (2008) nos menciona que, reside en la certeza psicológica del conjunto de acciones, procesos, pasos por los cuales genera un resultado que puede ser percibido como un servicio o bien. (p. 45) Así también Strauss (2017) define al indicador tres, participación, como la capacidad de cooperación a nivel operativo dentro de una organización, parte de la sincronía en equipo y la delegación de tareas a realizarse.

Chiavenato (2014); Arbayza y Mamani (2020) nos hablan también acerca de la dimensión dos, características individuales, definiéndola como una actitud que apertura a la extroversión y caracteriza a un colaborador por sus cualidades individuales en pos del entorno organizacional. Así mismo, comprende indicadores tales como: Compresión de situaciones, creatividad y capacidad de realización.

Es así como para el indicador número uno, Compresión de las situaciones Arlington (2021) la definen como la capacidad que posee un colaborador para hacerle frente a las diferentes situaciones empresariales que se presenten y resolverlas de manera efectiva. Así mismo para el indicador número dos, creatividad Arlington (2021) la definen como la capacidad imaginaria que posee un colaborador para idear planes

que puedan ser productivas y efectivas para con la empresa. Por último, para el indicador número tres, Capacidad de realización Arbayza y Mamani, (2020, p. 15) la definen como un valor intrínseco del colaborador para perfeccionarse y poder denotar la capacidad de ejecutar labores con un grado de dificultad alto y desafiante, así mismo, ayudando a sus colegas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Partiendo de Álvarez (2020) quien nos menciona que cualquier investigación tiene como clasificación un tipo y un alcance correspondiente. Enfocándonos principalmente en el tipo, pueden ser dividida en base a una orientación, la cual podría ser de tipo básica o aplicada. El tipo al que estuvo encaminada la investigación corresponde a un tipo aplicada, ya que, los resultados que se obtuvieron podrán ampliar y/o complementar el conocimiento que existe acerca de los temas que abarca la presente investigación, así mismo también añadirá información para proponer una solución frente a las problemáticas.

Continuando con la clasificación de la investigación, nos enfocamos en su alcance, ya que el presente estudio estuvo encaminado en la descripción y análisis de los sucesos e interacciones. Es por eso que será de alcance descriptiva, puesto que, va a describir la interacción de las variables, así como se explica, se busca centralizar toda la información que pueda ser almacenada de las circunstancias en las que se encuentre. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 25)

Por medio de datos cuantitativos se realizó la recolección de información, es por eso que la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo.

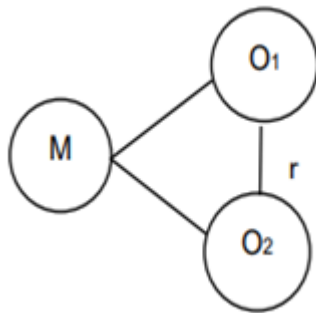
3.1.2. Diseño de Investigación

Así mismo, el presente estudio tuvo un diseño no experimental debido a que las variables de estudio no fueron manipuladas directamente, es por esto que Hernández y Mendoza (2018) hacen saber que, dentro de un estudio de diseño no experimental es el investigador el que analiza el panorama tal cual es y contrasta la naturaleza de los sucesos o resultados, no obstante, no interviene directamente en la ejecución las mismas.

La investigación permitió identificar la relación y el tipo de relación que guardan las variables de estudio, es decir fue correlacional, y tuvo un corte transversal, debido a que las variables de estudio fueron analizadas en un tiempo determinado a través de una muestra poblacional, respaldando Hernández y Mendoza (2018) denotan que el diseño previamente mencionado se encarga de recopilar los datos en un espacio y tiempo determinado.

Es por esto que, la forma de representar este diseño de estudio es:

Figura 1. *Diseño de investigación*



Dónde:

M: Trabajadores de marca del rubro alimentos y bebidas.

O1: Variable Employee Experience.

O2: Variable Desempeño laboral.

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Employee experience

Definición conceptual

Rispler y Luria (2021) define al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso

de desvinculación. También mencionan que la variable employee experience se dimensiona en: espacial, social y personal; que corresponden a los diferentes niveles de percepción que tiene un trabajador/colaborador en un puesto de trabajo.

Definición operacional

Así mismo, la definición operacional de la primera variable es que, se aplicó un instrumento de recolección de datos a los trabajadores, instrumento que estuvo conformado por 14 ítems en escala de Likert, mismo que permitió analizar el nivel de employee experience de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

Dimensiones

Para ello las dimensiones de la primera variable están conformadas por tres aspectos fundamentales: espacial, social y personal.

Indicadores

De acuerdo a la dimensión espacial; estuvo conformada por los indicadores cultura organizacional, entorno tecnológico y el entorno físico, asimismo para la dimensión social; estuvo conformada por los indicadores actividades de integración, equipo de trabajo y las relaciones interpersonales, y por ultimo a la dimensión personal; que estuvo conformada por el indicador retroalimentación.

Escala de medición

Donde la escala en la que se midieron fue ordinal.

Desempeño Laboral

Definición conceptual

“El desempeño laboral está atribuido al comportamiento de un colaborador en el proceso de alcanzar las metas fijadas previamente, que está constituida por un objetivo individual que ayuda al logro de los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2014, p. 359). Es así como el desempeño laboral es la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador desempeña sus funciones y sus capacidades o características individuales con las que las realiza.

Definición operacional

Así mismo, la definición operacional de la segunda variable estuvo compuesta por la aplicación de una matriz de evaluación donde los jefes inmediatos, supervisores o administradores evaluaron el desempeño de sus colaboradores en base a 13 premisas en escala de Likert mismo que permitió analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

Dimensiones

Para ello las dimensiones que corresponden al desempeño laboral son: desempeño en la función y características individuales.

Indicadores

Desempeño en la función; conformada por los indicadores de cualidad, conocimiento del trabajo y participación, y por último características individuales; conformada por los indicadores de comprensión de las situaciones, creatividad y capacidad de realización.

Escala de medición

Estas dimensiones fueron evaluadas utilizando una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Según Hernández y Mendoza (2018) definen a la población de estudio como el conjunto general en base a un estudio que se llevará a cabo, con la facilidad de ser aplicable para una selección de muestra, es así como, por el cumplimiento de los lineamientos como un espacio y un tiempo determinado.

La segmentación general del estudio fue tomada en cuenta principalmente en el distrito de Nuevo Chimbote, debido a que cuenta con mayor presencia de trabajadores, debido al gran número de marcas establecidas en el mercado; así mismo, haciendo hincapié en la participación de algunos trabajadores de las marcas del distrito de Chimbote. Por medio del INEI (2018), la suma de la población laboralmente activa de los trabajadores comprendidos entre los 18 y 40 años en la provincia del Santa es de 84,455 trabajadores.

Los criterios de inclusión que fueron tomados en cuenta, son los siguientes:

- Hombres y mujeres que se encuentren laborando como mínimo un semestre, es decir, 6 meses.
- Hombres y mujeres que se encuentren dentro del rango de edad que parte desde 18 hasta los 40 años de edad.
- Colaboradores que cuenten con contrato vigente.
- Netamente personal operativo, es decir: Área de atención al cliente, área de cocina, área de limpieza, soporte o supervisión y seguridad, en caso lo tuviera.

Así mismo, los criterios de exclusión que se tomaron en cuenta son los siguientes:

- Hombres y mujeres que se encuentren laborando menos de 6 meses.
- Hombres y mujeres que tengan menos de 18 años y más de 40 años.
- Colaboradores que no cuenten con contrato vigente.
- Dueños, accionistas o áreas de apoyo externas.

3.3.2. Muestra:

Los participantes del estudio fueron netamente colaboradores/trabajadores del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote y Nuevo Chimbote. Al ser un aproximado de 84,455 trabajadores en la provincia del Santa, cifra que es brindada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018); es por eso que se consideró conveniente aplicar el cuestionario a 250 colaboradores. Otzen y Manterola (2017), definen a la muestra por conveniencia como aquella donde solo pueden ser parte los participantes que puedan ser más accesibles y que acepten ser incluidos en la investigación.

3.3.3. Muestreo:

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Debido a factores como el acceso a la muestra de estudio, puesto que cuando se realizó un sondeo previo a la determinación de la muestra, el sondeo ascendió a 245 trabajadores; puesto que al calcular la muestra por medio de la fórmula estadística la cifra sobrepasaba el sondeo previamente mencionado; así mismo sumándole el factor tiempo, debido a que el tiempo que se tenía para la evaluación de las variables era muy limitado y sobre todo por la manera en la que se medía la segunda variable, sería prácticamente imposible alcanzar dicha cifra. Es por esto que se optó por usar un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que existían dos factores que jugaban en contra.

3.3.4. Unidad de análisis:

La unidad de análisis correspondió a los trabajadores de las marcas del rubro alimentos y bebidas en Chimbote que sean más accesibles de encuestar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Partiendo de la variable employee experience, donde se utilizó la técnica de la encuesta y para el desempeño laboral una ficha de evaluación, porque según Hernández y Mendoza (2018) mencionan que, a través de las secuencias de preguntas, relacionadas directamente con las variables de estudio, donde las preguntas/enunciados/gráficos buscan responder a manera de descripción breve, posteriormente al obtener la información sistemática de acuerdo a un diseño establecido.

Instrumentos

Para la primera variable, employee experience, se aplicó un cuestionario y para la segunda variable, desempeño laboral, una matriz de evaluación. El cuestionario y la matriz de evaluación son herramientas utilizadas por los investigadores para la recolección de datos, según Hernández y Mendoza (2018). Las encuestas manuales, las matrices de evaluación, las escalas de Likert, la técnica de Guttman, las listas de cotejo, entre otros, son ejemplos de estos dispositivos.

Para lo cual el instrumento que se aplicó en base a la variable employee experience, fue un cuestionario que está compuesto por 3 dimensiones, 7 indicadores y 14 ítems en escala de Likert del 1 al 5; Dónde: 1=nunca, 2=casi nunca, 3 =a veces, 4=casi siempre y 5=siempre.

Así mismo, para la recolección de datos en base a la segunda variable, desempeño laboral, se aplicó una matriz de evaluación que comprende 2 dimensiones, 6 indicadores y 13 ítems en escala de Likert del 1 al 5. Dónde: 1=nunca, 2=casi nunca, 3 =a veces, 4=casi siempre y 5=siempre. Así mismo, Nunca= No se acerca al objetivo (0%), casi nunca= Se encuentra cerca de alcanzar el objetivo (25%), a veces= Alcanzó el objetivo (50%), casi siempre= Superó el objetivo predeterminado (75%) y siempre= Superó con creces el objetivo predeterminado (100%).

Validez del Instrumento

Para American Educational Research Association et al (2018) las evaluaciones deben denotar las principales características del estudio para los que se encuentran diseñados. Las pruebas que no tienen valor, no cuentan con aval. La importancia está compuesta por la veracidad de los hechos y precisión de las mismas.

La validación de los instrumentos del estudio fue por parte de tres especialistas con grado de Magíster, quienes a través de una rúbrica de evaluación determinaron si las preguntas formuladas para el cuestionario se alinean a los indicadores, dimensiones y variables de estudio. Así mismo, para contrastar la información se utilizó el Alfa de Cronbach para contrastar la confiabilidad del instrumento y de cada ítem propuesto para los cuestionarios que se aplicaron. (Ver anexo 02)

3.5. Procedimientos

Habiendo corroborado la confiabilidad de los instrumentos, se procedió a determinar el tipo de colaboradores, según su centro de trabajo, en los cuales se enfocó el estudio, debido a que las preguntas que se ejecutaron responden a ciertos parámetros que muchas empresas no brindan a sus trabajadores, como: planeamiento estratégico, clima organizacional, cultura organizacional y volumen de personal.

Posteriormente, se procedió a la aplicación de dos instrumentos para la recolección de datos, donde se consideraron a 250 trabajadores del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote, tomando en cuenta la disponibilidad dentro de sus centros labores para evitar la interrupción de sus tareas asignadas, teniendo en cuenta también el horario laboral y los permisos/acuerdos previamente solicitados. Se creó un cronograma de aplicación de cuestionarios que corresponde a la disponibilidad de los colaboradores y de las personas encargadas para la supervisión de la aplicación de los cuestionarios, de manera virtual y tomando un tiempo de 10 minutos por colaborador. Luego de haber registrado la información se

procedió a analizar los datos obtenidos a través de IBM SPSS, software que determinó las correlaciones y niveles según los objetivos que fueron planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Según American Educational Research Association et al (2018) un método está basado en una técnica que se hace parte de la codificación, clasificación, procesamiento e interpretación de la información que se obtiene al momento de recabar los datos. Misma que servirá para responder a la pregunta de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Según American Educational Research Association et al (2018) la ética es una ciencia que requiere de un estudio y una ejecución, que abarca los aspectos propios del ser humano teniendo en cuenta la moral humana, la integridad y la escritura, aspectos profundamente intrínsecos. Así mismo, referido a la ética en la investigación, está referido al respeto hacia los investigadores previos del estudio.

De acuerdo con el código de ética de la Universidad César Vallejo (2017) un proyecto de investigación deberá incluir una descripción de los principios éticos señalados en los artículos 15, 16 y 17 pertenecientes a los lineamientos de ética de la UCV, los cuales han sido aprobados por un órgano evaluador N° 0262-2020-UCV. Esto se debe al papel crucial que juega la ética, así como a la necesidad de respetar la dignidad humana, la autonomía y la facultad para decidir. Se hace hincapié en lo crucial que es garantizar que todos los participantes sean tratados por igual y sin ningún tipo de discriminación, así como que los resultados sean honestos y transparentes. Para obtener información precisa y útil, también se hace hincapié en que se han tenido en cuenta la completa objetividad y veracidad de la información y los resultados productivos.

Es así como para la presente investigación se mantuvieron lineamientos en base a las citas y referencias de acuerdo con las normas APA en su edición más reciente, denotando el debido respeto para con los autores que precedieron a mi investigación, se cuidó el estado de cada cita. Así mismo, para corroborar lo

previamente mencionado se procesó a través de Turnitin, manteniendo un porcentaje de igualdad menor a 20%.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Employee Experience	,189	250	<,001	,932	250	<,001
Desempeño laboral	,227	250	<,001	,847	250	<,001

Nota. IBM SPSS Statistics v. 29

Interpretación: Según los resultados obtenidos por la prueba de normalidad denotan que nuestra muestra o grados de libertad es mayor a 50, de tal manera, la investigación está centrada en la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov; a su vez, el nivel de significancia es de <,001, menor a 0,05 que sería la representación estándar, esto quiere decir que los datos no son normales, es por eso que se empleó una prueba no paramétrica, que sería Rho de Spearman.

Objetivo General: Determinar la relación entre el employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

H₁: El employee experience sí se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

H₀: El employee experience no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

Tabla 2

Relación entre el employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
Employee experience	Rho de Spearman	,415*
	p-valor	<,001
	N	250

Nota. IBM SPSS Statistics v. 29

Interpretación. Los resultados denotan la existencia de una correlación positiva moderada entre el employee experience y desempeño laboral de los trabajadores del rubro alimentos y bebidas – Chimbote. Representado por un coeficiente de correlación de 0,415. Así mismo, el p-valor es de <,001, por lo que se sugiere aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, ya que, sí existe una relación de significancia entre las variables de estudio.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de employee experience de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote.

Tabla 3

Nivel de Employee Experience de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

Employee experience				
Niveles	F.	%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	131	52.4	52.4	52.4
Nivel medio	64	25.6	25.6	78.0
Nivel alto	55	22.0	22.0	100.0
Total	250	100.0	100.0	

Nota. IBM SPSS Statistics v. 29

Interpretación: Del instrumento aplicado a los 250 trabajadores, en base al nivel de employee experience, se deduce que el 22.0% de los trabajadores representa un nivel alto; mientras que el 25.6% indica un nivel medio y el 52.4% denota un nivel bajo; cabe mencionar que el nivel predominante es el nivel bajo.

Objetivo específico 2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

Desempeño Laboral				
Niveles	F	%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	99	39.6	39.6	39.6
Nivel medio	93	37.7	37.7	76.8
Nivel alto	58	23.2	23.2	100.0
Total	250	100.0	100.0	

Nota. IBM SPSS Statistics v. 29

Interpretación: De la encuesta aplicada a los 250 colaboradores, respecto al nivel de desempeño laboral que presentan, en un nivel bajo se encuentra el 39,6%, que sería el nivel predominante, seguido por un 37,2% que corresponde al nivel medio y por último un 23,2% en un nivel alto.

Objetivo específico 3: Determinar si existe relación entre la dimensión espacial del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

H₁: Existe relación entre la dimensión espacial y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

H₀: No existe relación entre la dimensión espacial y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

Tabla 5

Relación entre la dimensión espacial y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,268
Dimensión espacial	p-valor	<,001
	N	250

Nota. IBM SPSS Statistics v. 29

Interpretación: Se deduce la existencia de una correlación positiva baja entre la dimensión espacial y el desempeño laboral de los trabajadores del rubro alimentos y bebidas, Chimbote. La cual se encuentra representada por un coeficiente de correlación de 0.268; así mismo el p-valor es de <,001, por lo tanto, se sugiere aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, ya que, sí existe una relación de significancia entre las variables de estudio.

Objetivo específico 4: Determinar si existe relación entre la dimensión social del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

H₁: Existe relación entre la dimensión social del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

H₀: No existe relación entre la dimensión social del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

Tabla 6

Relación entre la dimensión social y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,304
Dimensión social	p-valor	<,001
	N	250

Nota. IBM SPSS Statistics v. 29

Interpretación: Se deduce que, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión espacial y la variable desempeño laboral, denotada por un coeficiente de correlación de 0,304. Así mismo, el p-valor es de <,001, es por esto que se sugiere aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, ya que, sí existe una relación de significancia entre la dimensión social del employee experience y la variable de desempeño laboral.

Objetivo específico 5: Determinar si existe relación entre la dimensión personal del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

H₁: Existe relación entre la dimensión personal del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

H₀: No existe relación entre la dimensión personal del employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

Tabla 7

Relación entre la dimensión personal y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

Nota. IBM SPSS

Interpretación: Se deduce que, existe una correlación, pero no es lineal, debido a que el valor representa a una correlación negativa muy baja entre la dimensión personal del employee experience y el desempeño laboral, denotada por medio de un coeficiente de correlación de -0,007. No obstante, el valor de significancia o p-valor es de 0,909, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; ya que no existe una relación entre la dimensión personal del employee experience y la variable desempeño laboral de los colaboradores del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.

V. DISCUSIÓN

Las organizaciones comprenden ahora el valor de la experiencia del empleado como componente crítico para la felicidad de los trabajadores en su entorno laboral. Para que los empleados mejoren constantemente su desempeño y, en consecuencia, produzcan mejores resultados en su trabajo, es crucial que tengan una buena experiencia mientras realizan su labor. Sin embargo, todavía hay empresas, sobre todo en los sectores públicos o de atención al cliente, en las que los empleados no siempre tienen las mejores o más satisfactorias circunstancias. Como consecuencia, son menos eficaces en lo que hacen, lo que repercute negativamente en los resultados y las tareas que cada empleado realiza.

Los empleados de la ciudad de Chimbote que trabajan en el sector de alimentos y bebidas no están exentos de esta circunstancia. Es esencial prestar mucha atención a cómo se siente el personal acerca de su trabajo durante las primeras interacciones con los consumidores, ya que esto puede tener un gran impacto en su rendimiento. Dado que se ha obtenido un resultado comprobable, se ha alcanzado el objetivo principal de esta investigación. Con una correlación de 0,415 y un p-valor de 0,001, según el estudio de correlación rho de Spearman reveló un vínculo moderado y positivo entre el employee experience y el desempeño laboral. Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula debido a las suficientes pruebas estadísticas. Estos resultados corroboran los de una investigación acerca del employee experience y el desempeño laboral en el sector de ventas de seguros del sur de la India realizado por Kumar, Upparl y Vohra (2014) encontrar una relación entre los factores investigados era el objetivo de su estudio. En sus hallazgos se identificaron índices similares a los de esta investigación, demostrando una conexión positiva moderada y significativa entre las variables. Ello se debe a que se entiende bien que cada aspecto es esencial para el correcto desarrollo de las actividades en el ámbito laboral en el sector de ventas de seguros, mismo que es un proveedor de primera línea de atención al cliente. Buscan indicios de una buena experiencia dentro de la organización en el entorno de trabajo, los recursos y las relaciones laborales.

Esto es refutado de manera positiva por Palacios y Yunpaqui (2020) donde uno de los objetivos de estudio fue determinar si existe una relación entre el employee experience y el desempeño laboral; donde sus resultados determinaron que, existe correlación en base a rho de spearman de 0,632, cifra que indica una correlación positiva moderada; puesto que, las previas corroboraciones y el resultado obtenido en la presente investigación, podemos afirmar en base a las conclusiones de Palacios y Yupanqui que, los trabajadores se sienten directamente identificados con la empresa en la que laboran, debido a que sus condiciones de trabajos presentan los niveles óptimos para realizar sus tareas asignadas, es decir, que las dimensiones que más guardaron relación son: competencias generales y competencias específicas del desempeño laboral con la variable employee experience.

Es por esto que Chiavenato (2014) nos denota que el correcto desempeño de las labores organizacionales está ligado al: Factor higiénico, el cual comprende un entorno físico, que debe estar adecuado para el correcto cumplimiento de tareas asignadas, cabe mencionar que, los empleados no tienen poder sobre este factor, ya que, son las empresas quienes determinan las condiciones de trabajo para un colaborador. La remuneración, ambiente organizacional, interacción de la empresa y trabajadores, son indicadores que también son incluidos dentro de este factor, y analizando desde un punto de vista lógico podemos argumentar que a simple deducción las variables de estudio guardan una relación, porque la experiencia que tiene un colaborador dentro de su centro de trabajo es vital, tanto para un desempeño efectivo, como para una buena actitud al realizar sus labores asignadas. Es por esto que los resultados obtenidos tienen un impacto al mercado laboral del rubro, pero también en la sociedad misma, ya que las empresas del rubro comida y bebidas pueden impulsar mejores condiciones de trabajo para mejorar la experiencia de sus colaboradores y posteriormente la visibilidad de su empresa en el mercado.

Los resultados del tercer objetivo se basan en inferencias extraídas de la prueba de correlación rho de Spearman. Con un coeficiente de correlación de 0,268 y un valor

de significación o p-valor de 0,001, esta prueba encontró un vínculo débilmente positivo entre la dimensión espacial del employee experience y el desempeño laboral. La correlación entre la dimensión y la variable queda confirmada por estos datos, que muestran que es mayor que el nivel de significación convencional, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Estos resultados contrastan con la realización de los objetivos propuestos por López y Perales (2019), cuya investigación tenía como uno de sus objetivos principales conocer la asociación entre los aspectos del employee experience, que incluyen el espacial, el social y el personal con el desempeño laboral. Con coeficientes de correlación de Pearson que oscilan entre 0,541 y 0,637, su estudio encontró un vínculo moderadamente positivo entre la dimensión espacial del employee experience y el desempeño laboral de los empleados del municipio. La diferencia entre los resultados obtenidos en la presente investigación y los resultados obtenidos por López y Perales (2019), varían con respecto a la manera en la cual se mide el desempeño laboral, ya que, en la presente investigación se utilizó un método poco convencional que parte de la técnica ficha de evaluación y el instrumento que sería una matriz de evaluación, metodología de aplicación en la que difieren los autores previamente mencionados difirieron.

No obstante, es importante mencionar que Aguado y Arensburg (2017) señalaron que la dimensión espacial permite examinar las distintas maneras en la que los empleados interactúan con la realidad organizacional, abarcando elementos como la cultura organizacional, la tecnología, la comunicación efectiva, la ergonomía y la salud, así como elementos de nivel superficial. Ello proporciona un apoyo teórico a estas conclusiones. Estas ideas conectan lógicamente con el desempeño en el trabajo y la productividad.

Los resultados inferenciales en relación con el cuarto objetivo en particular muestran un vínculo moderadamente favorable entre la variable del desempeño laboral y la dimensión social. Con una significación de 0,001, el coeficiente de correlación de Spearman calculado fue de 0,304. Estos resultados confirman la existencia de una asociación significativa entre la dimensión y la variable, lo que respalda la

aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula. Arbayza y Mamani (2020), en su investigación de licenciatura, llegaron a conclusiones diferentes sobre la relación entre la dimensión espacial y el rendimiento laboral. Con un valor significativo o p-valor de 0,070, su análisis encontró una débil asociación negativa entre la dimensión y la variable. podemos argumentar que la relación que tiene la dimensión y la variable se hace presente, pero no de una manera lineal; contrastando directamente con la presente investigación podemos decir que la diferencia en el segmento poblacional o muestra de estudio pueden ser las variantes que hagan la diferencia en estos resultados. Continuando con Rispler y Luria (2021) quienes definen a la dimensión Social como, el compuesto de las interrelaciones que tienen los colaboradores con las partes interesadas o stakeholders dentro de una empresa; llevando la teoría al campo práctico podemos argumentar que, las interrelaciones que se pueden tener dentro de un rubro como el de alimentos y bebidas a un rubro de administración pública se asemejan en demasía, debido a la naturaleza de los seres humanos por ser sociables o por relacionarnos entre nosotros, sumando a esto el espacio en cual comparten 6 o 5 días de la semana por una jornada de 8 a 10 horas, podemos mencionar que la dimensión social dentro de ambos rubros tiene una presencia similar, a nivel de impacto para cada uno de los trabajadores que es parte de la entidad.

Por último, los resultados inferenciales con respecto al objetivo específico número cinco en base a la correlación rho de Spearman muestran un vínculo negativo muy bajo entre la dimensión personal y la variable desempeño laboral, representada por un coeficiente de -0,007 y un p-valor de 0,909, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna; debido a que existe una relación que no es lineal y además es muy débil. Así mismo, Arbayza y Mamani (2020) quienes determinaron un resultado similar al de la presente investigación, teniendo así una relación negativamente baja entre la dimensión personal del employee experience y la variable desempeño laboral, representada por un coeficiente de correlación rho de Spearman de -0,290. Siendo así que en ambos casos la correlación entre la dimensión y la variable no guardan una relación directa o lineal, podemos argumentar que los factores personales con respecto a la experiencia del empleado

no se relacionan directamente con el desempeño de sus actividades dentro de la empresa, es por esto que Meza (2019) quien realizó una investigación con la finalidad de establecer los efectos de las causas motivadores en el desempeño laboral del personal administrativo de la Subgerencia del PTGRH, determinó que los factores motivacionales físicos tienen un gran impacto en el desempeño laboral de los trabajadores.

Los factores motivacionales que afectan o se relacionan de manera directa con el desempeño laboral son todos los factores que se intuyen como físicos, si bien es cierto que los factores a nivel personal también son importantes, pero según los datos obtenidos por la presente investigación en la ciudad de Chimbote en el rubro de alimentos y bebidas se puede presumir que, los factores a nivel personal no se relacionan con el desempeño en las actividades laborales de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

En base a la información obtenida por el estudio, se determinaron las siguientes conclusiones:

1. Por medio de la prueba de hipótesis obtenida del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con un valor de significancia o p-valor de $<,001$, lo cual sería menor a 0,05 da la certeza de poder aceptar la hipótesis alternativa y evidentemente rechazar la hipótesis nula, ya que, existe una relación directa representada por una relación “positiva moderada” entre el employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores del rubro alimentos y bebidas; Chimbote, 2023. (Tabla 02)
2. La ejecución del proyecto denotó que el 52.4% de los trabajadores del rubro alimentos y bebidas evidencian un nivel de employee experience bajo, seguido por un nivel medio de 25.6% y un nivel alto de 22.0%. Observando que los niveles medio y alto se encuentran consecutivos, separados de una gran diferencia del nivel predominante que es el bajo, se concluye de estas cifras que los colaboradores del rubro alimentos y bebidas presentan un nivel bajo con respecto a la experiencia dentro de sus centros de trabajo a nivel físico, nivel relaciones sociales y nivel personal. (Tabla 03)
3. La evaluación de desempeño aplicada a 250 colaboradores del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote evidenció que, el 39.6% presentan un nivel bajo dentro de sus centros laborales, seguidos por un 37.2% correspondiente al nivel medio y un 23.2% al nivel bajo. Debido a que las cifras porcentuales no se encuentran tan alejadas, se concluye a partir de ellas que los colaboradores tienen dificultades para desarrollar correctamente sus labores dentro de sus recintos de trabajo. (Tabla 04)
4. Sujetos al coeficiente de correlación de Spearman, podemos concluir que existe una relación entre la dimensión espacial del employee experience y el desempeño laboral de los empleados del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote, representado por un coeficiente de 0.268 y una significancia o p-valor de $<,001$; concluyendo que existe una relación positiva baja entre la dimensión y la variable de estudio. (Tabla 05)

5. Según el coeficiente de correlación de Spearman, existe una relación entre la dimensión personal del employee experience y el desempeño laboral de los empleados del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote, denotada por un coeficiente de 0.304 y una significancia o p-valor de $<,001$; demostrando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio. (Tabla 06)
6. Para finalizar, por medio del coeficiente de correlación de Spearman se dedujo que no existe una correlación entre la dimensión personal del employee experience y el desempeño laboral de los empleados del rubro alimentos y bebidas en la ciudad de Chimbote, denotada por un coeficiente de -0.007 y una significancia de 0.909; por lo que se deduce que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio no es lineal. (Tabla 07)

VII. RECOMENDACIONES

Al concluir la investigación, es propicio denotar las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a las altas direcciones o gerencias de las empresas del rubro alimentos y bebidas, puedan implementar estudios que determinen el nivel de employee experience dentro de sus actividades anuales o semestrales, ya que, los resultados han demostrado que existe una relación significativa con el desempeño en sus labores y es pertinente resaltar que un trabajador que se encuentra contento con su experiencia dentro de su lugar de trabajo es un trabajador que puede desarrollar de manera eficiente sus actividades o tareas encomendadas.
2. Se recomienda directamente a las gerencias correspondientes del rubro alimentos y bebidas, puedan implementar un sistema de evaluación de desempeño laboral más interactivo, debido a que las escalas en las que se miden actualmente el desempeño, responden a metas y objetivos a corto plazo que en realidad hay diversos factores que pueden afectar significativamente el cumplimiento de dichas metas.
3. Se recomienda a las altas direcciones de las empresas de todos los rubros puedan invertir en tecnología, además de poder agilizar procesos también podrán alivianar la carga laboral para los trabajadores de sus empresas; así mismo la inversión en infraestructura o espacios de trabajo también es muy importante, ya que, genera una mejor visibilidad en el mercado laboral.
4. Se recomienda a las áreas de recursos humanos de las empresas del rubro alimentos y bebidas que consideren dentro de sus cronogramas del año incluir actividades de integración o de esparcimiento con todos los trabajadores, ya que estas actividades podrán dar inicio a una serie acciones que permitan mejorar no solo la experiencia de los colaboradores, sino la apreciación, retención y posteriormente el desempeño laboral de los mismos dentro de sus lugares de trabajo.
5. Se recomienda a las áreas de R.R.H.H. conjuntamente con el área gerencial de las marcas del rubro alimentos y bebidas, puedan enfatizar más las

capacitaciones que se les brinda a los colaboradores o implementarlas, en caso no se hayan ejecutado hasta la fecha; no obstante, no se deben tocar temas repetitivos con respecto a la cultura o axiología organizacional, sino también temas que sean de ayuda e incentiven el crecimiento personal, profesional de cada uno de los colaboradores.

6. Durante el desarrollo de la investigación existieron múltiples limitaciones con respecto a la aplicación de los instrumentos, debido a que los instrumentos responden a temas como el clima, cultura y condiciones de trabajo, es por esto que, muchas empresas optaron por no ser partícipes o en casos contrarios prefieren que sea de manera anónima. Por esto es que se recomienda a los futuros investigadores en estas variables puedan denotar suma confianza para con las marcas a las cuales serán evaluadas, así mismo brindarle toda la información con respecto a su estudio.
7. Finalmente se recomienda a los académicos en administración de empresas, complementar el estudio de employee experience y su relación con el desempeño laboral enfocándose en otro rubro e implementando nuevas técnicas e instrumentos que cambien la manera convencional de medir el desempeño laboral. Así mismo, considero oportuno recomendar la incorporación de una guía o estructura de investigación con respecto a estudios en un rubro y la información completa con respecto a los diversos tipos de técnicas e instrumentos que se pueden utilizar en una investigación de tipo cuantitativa y cualitativa.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education. (2018). Estándares para pruebas educativas y psicológicas (M. Lieve, Trans.). American Educational Research Association. [PDF]
https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/9780935302745_web.pdf
- Anca, S. (2017). A Critical Analysis of Self-assessment Tools for Improving Workers' Health and Work Performance. In: Vlad, S., Roman, N. (eds) International Conference on Advancements of Medicine and Health Care through Technology; 12th - 15th October 2016, Cluj-Napoca, Romania. IFMBE Proceedings, vol 59. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-52875-5_59
- Atoche Barrios, M. H. (2021). *Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/92247>
- Arbayza, C, y Mamani, L. (2020). *Employee experience y su relación con el desempeño laboral de la Empresa de Servicios Chan Chan S.A. Trujillo – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53254>
- Arlington, V. (2021). Most U.S. workers say employee experience directly impacts customer service, according to new Eagle Hill Consulting national employee survey. Eagle Hill Consulting LLC.

<https://www.eaglehillconsulting.com/news/employee-experience-impacts-customer-service/>

Bohórquez, E.; Pérez, M.; Caiche, W., y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8.a ed.). McGraw-Hill.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chu, L. (2021). The Influence of Compassion Fatigue on Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Effect of Person-Job Fit. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(4), 500-510. Doi:10.1111/jnu.12644
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/influence-compassion-fatigue-on-job-performance/docview/2549949305/se-2>

Conexión ESAN (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? Conexión ESAN.

<https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

Corzo, E., y Morán, R. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 2. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02>

Diario Andina (2022, enero 12). Chimbote: La mayoría de las consultas en salud mental tienen relación con la pandemia. *Diario Andina*.

<https://andina.pe/agencia/noticia-chimbote-mayoria-las-consultas-salud-mental-tienen-relacion-con-pandemia-829464.aspx>

- Díaz, E. y Verastegui, Y. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional del Santa].
<https://hdl.handle.net/20.500.14278/3928>
- Forson, J., Ofosu, E., Opoku, R. et al. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Futur Bus J* 7, 30.
<https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- García, F. y Cordero, A. (2008). La gestión del conocimiento y los equipos de trabajo: fundamentos teóricos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2),43-64. ISSN: 1856-9099.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016822003>
- Ghibril, M. (2023). Employee Experience and Its Core Pillar: Employee-Centric IT. In: Employee-Centric IT. Apress, Berkeley, CA.
https://doi.org/10.1007/978-1-4842-9186-3_2
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Áncash: Resultado Definitivos [PDF].
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Lib1552/02TOMO_01.pdf
- Jacobs, K., Hellman, M., Wuest, E. y Markowitz, J. (2020). Job Performance. In: Gellman, M.D. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-39903-0_900
- López, E, y Perales, W. (2019). *El Employee Experience y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Laredo-Trujillo, año 2019*.

[Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45996>

Mascarenhas, B.G. (2019). Employer Branding, Employee Value Proposition, and Employee Experience: New Approaches for People Management in Organizations. In: Thornton, G., Mansi, V., Carramenha, B., Cappellano, T. (eds) Strategic Employee Communication. Palgrave Macmillan, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-97894-9_8

Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones.
<https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>

Meza, L. (2016). "La motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica".
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_8095dc97b3290e97a52de5fa8332f519

Nürnberg, V. (2022). Employee Experience (EX) und Auswirkungen auf den Personalbereich. In: Mitarbeiterbefragungen. Haufe, München.
<https://doi.org/10.34157/9783648158456-167>

Palacios, G., y Yupanqui, A. (2020). Relación entre el employee experience y desempeño laboral de trabajadores de la Constructora Corporación Wilson Vallejos BSP obras EIRL, Trujillo-2019.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_09bf556f3f353900ed7f04a46c647a1f/Details

Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura.
<https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V., Aliaga, H., y Gonzales, C. (2022). Experiencia subjetiva del empleado en colaboradores de establecimientos hoteleros de la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(1), 37–43. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.1.1412>
- Pearson, J., Murdoch, D. (2023). Creating a Powerful Employee Experience: Lessons from Product Management. In: Guralnick, D., Auer, M.E., Poce, A. (eds) Innovative Approaches to Technology-Enhanced Learning for the Workplace and Higher Education. TLIC 2022. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 581. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-21569-8_27
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es
- Ramos, P., Barrada, J., Koopmans, L., y Fernández, E. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. ISSN: 1576-5962. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231362057006>
- Rispler, C. y Luria, G. (2021). Employee experience and perceptions of organizational road-safety intervention – Amixed-methods study. *Safety Science*, 134, 105089. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105089>
- Sabaj, O., y Landea, D. (2012). Descripción de las formas de justificación de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas. *Onomázein*, (25), 315-344. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134524361015>

- Salgado, J., Blanco, S., y Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 93-102.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Shivakumar, S.K. (2020). Introduction to Employee Experience Platforms. In: Build a Next-Generation Digital Workplace. *Apress, Berkeley, CA*.
https://doi.org/10.1007/978-1-4842-5512-4_1
- Soni, K., Chawla, R., & Sengar, R. (2017). Relationship between job satisfaction and employee experience. *Journal of General Management Research*, 4(2), 41-8. DOI: 10.3390/bs13070521. [PDF].
<https://www.scmsnoida.ac.in/assets/pdf/journal/vol4issue2/04%20Kanika%20Soni.pdf>
- Soria, I., Monsalve, B., Llopis, J., y Fernández, M. (2018). Estrés Laboral, Burnout Y Estrategias De Afrontamiento en Trabajadores Que Intervienen Con Menores en Riesgo De Exclusión Social. *Aposta*, 78, 68–96.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5038655>
- Strauss, D. (2017). Cooperación y desigualdad. *El trimestre económico*, 84(333), 193-236.
<https://doi.org/10.20430/ete.v84i333.267>
- Universidad César Vallejo. (2017). Código de Ética. [PDF].
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Uppal, N., Mishra, S., y Vohra, N. (2014). Prior related work experience and job performance: Role of personality. *International Journal of selection and assessment*, 22(1), 39-51.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12055>

Yongxing, G, Hongfei, D, Baoguo, X, y Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708-713.

<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

Zúñiga, K. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH20, Chimbote – 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83603>

ANEXOS

Anexo N.º 01 Matriz de operacionalización de variables

Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
EMPLOYEE EXPERIENCE	<p>(Rispler y Luria, 2021) definen al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación. También mencionan que la variable employee experience se dimensiona en: espacial, social y personal; que corresponden a los diferentes niveles de percepción que tiene un</p>	<p>Así mismo, la definición operacional de la primera variable es que, se aplicará un instrumento de recolección de datos (cuestionario), mismo que permitirá analizar el employee experience de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.</p>	Espacial	Cultura organizacional	ORDINAL
				Entorno tecnológico	
				Entorno físico	
			Social	Actividades de integración	
				Trabajo en equipo	
				Relaciones interpersonales	
			Personal	Retroalimentación	

	trabajador/colaborador en un puesto de trabajo.			
DESEMPEÑO LABORAL	“El desempeño laboral está atribuido al comportamiento de un colaborador en el proceso de alcanzar las metas fijadas	La definición operacional de la segunda variable parte de una matriz de evaluación en el que los colaboradores	Desempeño en la función	Cualidad
				Conocimiento del trabajo
				Participación
	previamente, que está constituida por un objetivo individual que ayuda al logro de los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2014, p. 359). Es así como el desempeño laboral es la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador desempeña sus funciones y sus capacidades o características individuales con las que las realiza.	del rubro serán evaluados a través de la percepción de sus jefes inmediatos, supervisores o administradores, según corresponda en el rubro alimentos y bebidas – Chimbote, 2023.	Características individuales	Situaciones
				Creatividad

ANEXO 02 Instrumentos de recolección de datos
FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL EMPLOYEE EXPERIENCE

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el employee experience
2) Autor Procedencia:	• Mantilla Tinoco, Dustin Perú, 2023
3) N° de ítems	14
4) Administración	Individual
5) Duración	15 minutos
6) Población	250 colaboradores del rubro alimentos y bebidas.
7) Finalidad	Determinar los niveles de employee experience.
8) Materiales	Cuestionario de Google.
9) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa tres dimensiones: I. Espacial con 06 ítems (1, 2, 3, 4, 5 y 6) II. Social con 06 ítems (7, 8, 9, 10, 11 y 12) III. Personal con 02 ítems (13 y 14). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las 3 dimensiones.</i>
10) Propiedades psicométricas:	Confiabilidad: La confiabilidad del cuestionario con el que se recopiló información acerca de la variable employee experience en los trabajadores del rubro alimentos y bebidas, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal manera se determinó a través del Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto que estuvo conformada por 29 participantes, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.895$ lo que indica que el instrumento a utilizar es confiable.
11) Observaciones:	El puntaje obtenido posterior a la aplicación del cuestionario se atribuyó a 3 niveles en particular, tales como: Bajo (35-48); Medio (49-53); Alto (54-68). Dichas denominaciones se tomarán en cuenta al momento de encasillar a los colaboradores con el fin de analizar lo más exacto posible los resultados.

CUESTIONARIO SOBRE EMPLOYEE EXPERIENCE DE LOS TRABAJADORES DE MARCAS DEL RUBRO ALIMENTOS Y BEBIDAS - CHIMBOTE, 2023

Estimado/a participante,

Mi nombre es Dustin Brandon Mantilla Tinoco, estudiante de la escuela profesional de Administración en la Universidad César Vallejo. A continuación, se presenta una serie de preguntas con opción de respuesta múltiple; así mismo, cabe mencionar que este cuestionario es totalmente anónimo y que los datos recopilados serán usados con fines estrictamente académicos, por tal motivo siéntase en la libertad de marcar con total transparencia en respuesta a cada una de las preguntas formuladas.

La investigación tiene por objetivo: Determinar la relación que guarda el employee experience con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

Agradezco de antemano su participación.

"Nunca te detengas, nunca te conformes, hasta que lo bueno sea mejor y lo mejor excelente."

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

dmantilla@ucvvirtual.edu.pe

Cuestionario						
Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le solicita responder con la mayor sinceridad posible.						
Fecha:						
N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Espacial						
Cultura organizacional						
1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa.?					
2	¿Con qué frecuencia ha oído hablar de la filosofía de la empresa?					
3	¿Se mencionan los valores empresariales?					
Entorno tecnológico						

4	¿Tiene accesibilidad para utilizar los recursos materiales, equipo o maquinaria, necesaria para el cumplimiento efectivo de sus labores?					
Entorno físico						
5	¿Se siente seguro/cómodo con las instalaciones de la empresa?					
6	¿Puede realizar sus labores de manera correcta en su espacio de trabajo?					
Social						
Actividades de integración						
7	¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades de integración laboral?					
8	¿Participa en las actividades de integración que realiza la empresa?					
Equipo de trabajo						
9	¿Ayuda a su equipo de trabajo cuando requieren de su apoyo?					
10	¿Trabaja en equipo para llevar a cabo las tareas asignadas por la empresa?					
Relaciones interpersonales						
11	¿La empresa reconoce el esfuerzo extra que realiza?					
12	¿Mantiene una buena comunicación con sus demás compañeros?					
Personal						
Retroalimentación						

13	¿Con qué frecuencia identifica puntos en los que debe mejorar dentro de su centro de trabajo?					
14	¿Cuenta con información clara para desarrollar sus labores de manera eficiente?					

FICHA TÉCNICA DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Matriz para evaluar el desempeño laboral
13) Autor	• Mantilla Tinoco, Dustin
Procedencia:	Perú, 2023
14) N° de ítems	13
15) Administración	Tercera
16) Duración	15 minutos
17) Población	250 colaboradores del rubro alimentos y bebidas.
18) Finalidad	Determinar los niveles de desempeño laboral.
19) Materiales	Google forms.
20) Codificación: <i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</i> I. Desempeño en la función con 06 ítems (1, 2, 3, 4, 5 y 6) II. Características individuales con 07 ítems (7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las 2 dimensiones.	
21) Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad de la matriz de evaluación con la que se recopiló información acerca de la variable desempeño laboral en favor de los trabajadores del rubro alimentos y bebidas, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal manera se determinó a través del Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto que estuvo conformada por 29 participantes, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.828$ lo que indica que el instrumento a utilizar es confiable.	
22) Observaciones: El puntaje obtenido posterior a la aplicación del cuestionario se atribuyó a 3 niveles en particular, tales como: Bajo (41-43); Medio (44-54); Alto (55-60). Dichas denominaciones se tomarán en cuenta al momento de encasillar a los colaboradores con el fin de analizar lo más exacto posible los resultados.	

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MARCAS DEL RUBRO ALIMENTOS Y BEBIDAS - CHIMBOTE, 2023

Estimado/a participante,

Mi nombre es Dustin Brandon Mantilla Tinoco, estudiante de la escuela profesional de Administración en la Universidad César Vallejo. A continuación, se presenta una serie de preguntas con opción de respuesta múltiple que deben responderse en base al desempeño de sus colaboradores; así mismo, cabe mencionar que este cuestionario es totalmente anónimo y que los datos recopilados serán usados con fines estrictamente académicos, por tal motivo siéntase en la libertad de marcar con total transparencia en respuesta a cada una de las preguntas formuladas.

La investigación tiene por objetivo: Determinar la relación que guarda el employee experience con el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023.

Agradezco de antemano su participación.

"Nunca te detengas, nunca te conformes, hasta que lo bueno sea mejor y lo mejor excelente."

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: dmantilla@ucvvirtual.edu.pe

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MARCAS DEL RUBRO ALIMENTOS Y BEBIDAS - CHIMBOTE, 2023						
Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le solicita responder con la mayor sinceridad posible.						
Puesto del evaluador						
Área de trabajo del evaluado:						
N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Desempeño en la función						
Cualidad						
1	¿Demuestra buena comunicación, atención y empatía con el cliente y compañeros?					
2	¿Es atento, organizado y ordenado con sus labores?					
Conocimiento del trabajo						
3	¿Se encuentra en constante aprendizaje laboral?					
4	¿Utiliza su conocimiento del trabajo para realizar sus actividades de manera eficiente?					
Participación						
5	¿Apoya a sus compañeros para que puedan trabajar en equipo?					
6	¿Cumple su función de acuerdo a los parámetros e indicaciones asignadas?					
Características individuales						
Comprensión de las situaciones						
7	¿Se adapta fácilmente a los cambios que se realizan en el trabajo?					

8	¿Se muestra dispuesto para solucionar los conflictos?					
Creatividad						
9	¿Aporta con nuevas ideas o sugerencias para mejorar el proceso de trabajo?					
10	¿Experimenta nuevas maneras de realizar su trabajo?					
Capacidad de realización						
11	¿Utiliza adecuadamente las herramientas para realizar sus labores?					
12	¿Demuestra capacidad de superación y las pone en práctica sus ideas?					
13	¿Cumple con sus metas laborales?					

ANEXO 03. Validación por juicio de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JOSE ANTONIO VELEZMORO LÓPEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Dustin Brandon Mantilla Tinoco
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual, supervisado
Tiempo de aplicación:	15 minutos, por colaborador
Ámbito de aplicación:	Chimbote
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Employee experience**

(Rispler y Luria, 2021) definen al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación.



- **Variable 2: Desempeño laboral**

(Chiavenato, 2011) define al desempeño laboral como la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador realiza su labor y sus capacidades personales con las que las realiza.

Variable	Dimensiones	Definición
Employee Experience	Espacial	(Rispler y Luria, 2021) definen al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación.
	Social	
	Personal	
Desempeño laboral	Desempeño en la función	(Chiavenato, 2011) define al desempeño laboral como la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador realiza su labor y sus capacidades personales con las que las realiza.
	Características individuales	



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2022." elaborado por Dustin Brandon Mantilla Tinoco en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Employee experience

- Primera dimensión: Espacial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cultura Organizacional	¿ Se identifica con la misión y visión de la empresa.?	4	4	4	-
	¿Con qué frecuencia ha oído hablar de la filosofía de la empresa?	4	4	4	-
	¿Se mencionan los valores empresariales?	4	4	4	-
Entorno tecnológico	¿ Tiene accesibilidad para utilizar los recursos materiales, equipo o maquinaria, necesaria para el cumplimiento efectivo de sus labores?	4	4	4	-
Entorno físico	¿Se siente seguro/cómodo con las instalaciones de la empresa?	4	4	4	-
	¿Puede realizar sus labores de manera correcta en su espacio de trabajo?	4	4	4	-

- Segunda dimensión: Social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actividades de integración	¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades de integración laboral?	4	4	4	-
	¿Participa en las actividades de integración que realiza la empresa?	4	4	4	-
Equipo de trabajo	¿ Ayuda a su equipo de trabajo cuando requieren de su apoyo?	4	4	4	-



	¿ Trabaja en equipo para llevar a cabo las tareas asignadas por la empresa?	4	4	4	-
Relaciones interpersonales	¿ La empresa reconoce el esfuerzo extra que realiza?	4	4	4	-
	¿ Mantiene una buena comunicación con sus demás compañeros?	4	4	4	-

- Tercera dimensión: Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retroalimentación	¿Con qué frecuencia identifica puntos en los que debe mejorar dentro de su centro de trabajo?	4	4	4	-
	¿ Cuenta con información clara para desarrollar sus labores de manera eficiente?	4	4	4	-

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

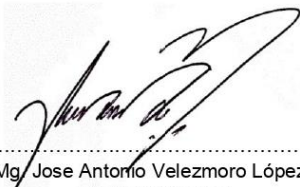
- Primera dimensión: Desempeño en la función

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cualidad	¿Demuestra buena comunicación, atención y empatía con el cliente y compañeros??	4	4	4	-
	¿Es atento, organizado y ordenado con sus labores?	4	4	4	-
Conocimiento del trabajo	¿Se encuentra en constante aprendizaje laboral?	4	4	4	-
	¿ Utiliza su conocimiento del trabajo para realizar sus actividades de manera eficiente?	4	4	4	-
Participación	¿ Apoya a sus compañeros para que puedan trabajar en equipo?	4	4	4	-
	¿Cumple su función de acuerdo a los parámetros e indicaciones asignadas?	4	4	4	-

- Segunda dimensión: Características individuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compresión de las situaciones	¿ Se adapta fácilmente a los cambios que se realizan en el trabajo?	4	4	4	-
	¿Se muestra dispuesto para solucionar los conflictos?	4	4	4	-
Creatividad	¿ Aporta con nuevas ideas o sugerencias para mejorar el proceso de trabajo?	4	4	4	-
	¿Experimenta nuevas maneras de realizar su trabajo?	4	4	4	-

Capacidad de realización	¿Utiliza adecuadamente las herramientas para realizar sus labores?	4	4	4	-
	¿ Demuestra capacidad de superación y las pone en práctica sus ideas?	4	4	4	-
	¿Cumple con sus metas laborales?	4	4	4	-



Mg. Jose Antonio Velezmoro López
DNI N° 42926981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pierre Filipe Diego Debatta	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Dustin Brandon Mantilla Tinoco
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual, supervisado
Tiempo de aplicación:	15 minutos, por colaborador
Ámbito de aplicación:	Chimbote
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Employee experience

(Rispler y Luria, 2021) definen al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación.



- **Variable 2:** Desempeño laboral

(Chiavenato, 2011) define al desempeño laboral como la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador realiza su labor y sus capacidades personales con las que las realiza.

Variable	Dimensiones	Definición
Employee Experience	Espacial	(Rispler y Luria, 2021) definen al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación.
	Social	
	Personal	
Desempeño laboral	Desempeño en la función	(Chiavenato, 2011) define al desempeño laboral como la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador realiza su labor y sus capacidades personales con las que las realiza.
	Características individuales	



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2022." elaborado por Dustin Brandon Mantilla Tinoco en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

Variable del instrumento: Employee experience

- Primera dimensión: Espacial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cultura Organizacional	¿ Se identifica con la misión y visión de la empresa.?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia ha oído hablar de la filosofía de la empresa?	4	4	4	
	¿Se mencionan los valores empresariales?	4	4	4	
Entorno tecnológico	¿ Tiene accesibilidad para utilizar los recursos materiales, equipo o maquinaria, necesaria para el cumplimiento efectivo de sus labores?	4	4	4	
Entorno físico	¿Se siente seguro/cómodo con las instalaciones de la empresa?	4	4	4	
	¿Puede realizar sus labores de manera correcta en su espacio de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actividades de integración	¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades de integración laboral?	4	4	4	
	¿Participa en las actividades de integración que realiza la empresa?	4	4	4	
Equipo de trabajo	¿ Ayuda a su equipo de trabajo cuando requieren de su apoyo?	4	4	4	
	¿ Trabaja en equipo para llevar a cabo las tareas asignadas por la empresa?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿ La empresa reconoce el esfuerzo extra que realiza?	4	4	4	
	¿ Mantiene una buena comunicación con sus demás compañeros?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retroalimentación	¿Con qué frecuencia identifica puntos en los que debe mejorar dentro de su centro de trabajo?	4	4	4	
	¿ Cuenta con información clara para desarrollar sus labores de manera eficiente?	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Variable 2: Desempeño laboral**

(Chiavenato, 2011) menciona que, se basa en la idea que se construye acerca como un colaborador ejerce sus labores dentro de la empresa, es decir, todos los atributos, cualidades, conocimiento que pueda tener al momento de realizar sus tareas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la función

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cualidad	¿Demuestra buena comunicación, atención y empatía con el cliente y compañeros??	4	4	4	
	¿Es atento, organizado y ordenado con sus labores?	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	¿Se encuentra en constante aprendizaje laboral?	4	4	4	
	¿ Utiliza su conocimiento del trabajo para realizar sus actividades de manera eficiente?	4	4	4	
Participación	¿ Apoya a sus compañeros para que puedan trabajar en equipo?	4	4	4	
	¿Cumple su función de acuerdo a los parámetros e indicaciones asignadas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Características individuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compresión de las situaciones	¿ Se adapta fácilmente a los cambios que se realizan en el trabajo?	4	4	4	
	¿Se muestra dispuesto para solucionar los conflictos?	4	4	4	
Creatividad	¿Piensa más allá de lo que se le indica?	4	4	4	
	¿Se lleva de Buena manera con los niños al momento de interactuar con ellos?	4	4	4	
Capacidad de realización	¿Utiliza adecuadamente las herramientas para realizar sus labores?	4	4	4	
	¿ Demuestra capacidad de superación y las pone en práctica sus ideas?	4	4	4	
	¿Cumple con sus metas laborales?	4	4	4	

Mg. Pierre Filipe Diego Rebalta
DNI N° 72561229

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS HERNÁN POÉMAPE COBIÁN
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Dustin Brandon Mantilla Tinoco
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual, supervisado
Tiempo de aplicación:	15 minutos, por colaborador
Ámbito de aplicación:	Chimbote
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 14 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 13 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Employee experience

(Rispler y Luria, 2021) definen al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación.



- **Variable 2:** Desempeño laboral

(Chiavenato, 2011) define al desempeño laboral como la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador realiza su labor y sus capacidades personales con las que las realiza.

Variable	Dimensiones	Definición
Employee Experience	Espacial	(Rispler y Luria, 2021) definen al employee experience como el conjunto de vivencias o percepciones en los diferentes ámbitos de la organización que adquiere un trabajador desde el onboarding, proceso de inducción hasta el offboarding, proceso de desvinculación.
	Social	
	Personal	
Desempeño laboral	Desempeño en la función	(Chiavenato, 2011) define al desempeño laboral como la percepción externa de las destrezas operativas en las que un colaborador realiza su labor y sus capacidades personales con las que las realiza.
	Características individuales	



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2022." elaborado por Dustin Brandon Mantilla Tinoco en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Employee experience

- Primera dimensión: Espacial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cultura Organizacional	¿ Se identifica con la misión y visión de la empresa.?	4	4	4	-
	¿Con qué frecuencia ha oído hablar de la filosofía de la empresa?	4	4	4	-
	¿Se mencionan los valores empresariales?	4	4	4	-
Entorno tecnológico	¿ Tiene accesibilidad para utilizar los recursos materiales, equipo o maquinaria, necesaria para el cumplimiento efectivo de sus labores?	4	4	4	-
Entorno físico	¿Se siente seguro/cómodo con las instalaciones de la empresa?	4	4	4	-
	¿Puede realizar sus labores de manera correcta en su espacio de trabajo?	4	4	4	-

- Segunda dimensión: Social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actividades de integración	¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades de integración laboral?	4	4	4	-
	¿Participa en las actividades de integración que realiza la empresa?	4	4	4	-
Equipo de trabajo	¿ Ayuda a su equipo de trabajo cuando requieren de su apoyo?	4	4	4	-



	¿ Trabaja en equipo para llevar a cabo las tareas asignadas por la empresa?	4	4	4	-
Relaciones interpersonales	¿ La empresa reconoce el esfuerzo extra que realiza?	4	4	4	-
	¿ Mantiene una buena comunicación con sus demás compañeros?	4	4	4	-

- Tercera dimensión: Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retroalimentación	¿ Con qué frecuencia identifica puntos en los que debe mejorar dentro de su centro de trabajo?	4	4	4	-
	¿ Cuenta con información clara para desarrollar sus labores de manera eficiente?	4	4	4	-

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la función

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cualidad	¿ Demuestra buena comunicación, atención y empatía con el cliente y compañeros??	4	4	4	-
	¿ Es atento, organizado y ordenado con sus labores?	4	4	4	-
Conocimiento del trabajo	¿ Se encuentra en constante aprendizaje laboral?	4	4	4	-
	¿ Utiliza su conocimiento del trabajo para realizar sus actividades de manera eficiente?	4	4	4	-
Participación	¿ Apoya a sus compañeros para que puedan trabajar en equipo?	4	4	4	-
	¿ Cumple su función de acuerdo a los parámetros e indicaciones asignadas?	4	4	4	-

- Segunda dimensión: Características individuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compresión de las situaciones	¿ Se adapta fácilmente a los cambios que se realizan en el trabajo?	4	4	4	-
	¿ Se muestra dispuesto para solucionar los conflictos?	4	4	4	-
Creatividad	¿ Aporta con nuevas ideas o sugerencias para mejorar el proceso de trabajo?	3	3	3	-
	¿ Experimenta nuevas maneras de realizar su trabajo?	3	3	3	-

Capacidad de realización	¿Utiliza adecuadamente las herramientas para realizar sus labores?	4	4	4	-
	¿Demuestra capacidad de superación y las pone en práctica sus ideas?	4	4	4	-
	¿Cumple con sus metas laborales?	4	4	4	-



.....
Mg. Carlos Hernán Poémape Cobián
DNI N° 32809352

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 04. Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad del cuestionario de Employee experience a través de Alfa de Cronbach.

T1	3	3	4	3	3	1	2	1	4	4	4	5	5	4
T2	1	4	4	3	2	2	4	2	5	4	3	4	4	4
T3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4
T4	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4
T5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	3	4
T6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
T7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
T8	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4
T9	2	4	5	4	2	4	3	2	5	1	2	4	5	3
T10	2	5	1	4	4	3	3	2	5	2	2	1	5	3
T11	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4
T12	4	3	1	2	1	4	2	5	5	3	3	1	4	4
T13	2	3	2	3	5	1	4	1	3	4	5	3	3	1
T14	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3
T15	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4
T16	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4
T17	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
T18	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	4	4	1	3
T19	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3
T20	3	3	4	2	4	4	1	3	3	2	5	5	4	3
T21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
T22	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4
T23	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4
T24	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
T25	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
T26	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5
T27	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
T28	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
T29	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que se encarga de determinar la medida ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la encuesta.

El instrumento para la prueba piloto estuvo compuesto por 14 ítems para una muestra de 29 colaboradores.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	29	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	29	100,0

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.895	14

El índice de confiabilidad de la prueba piloto de la variable employee experience alcanzó un coeficiente de excelente confiabilidad representado por un 89.5%, concluyendo esta manera que el instrumento es aplicable.

ESTADISTICO DE TODOS LOS ITEMS

	Media	Desviación típica	N
¿ Se identifica con la misión y visión de la empresa?	3.52	1.184	29
¿Con qué frecuencia ha oído hablar de la filosofía de la empresa?	3.79	0.902	29
¿Se mencionan los valores empresariales?	3.72	1.251	29
¿Tiene accesibilidad para utilizar los recursos materiales, equipo o maquinaria, necesaria para el cumplimiento efectivo de sus labores?	3.69	1.072	29
¿Se siente seguro/cómodo con las instalaciones de la empresa?	3.69	1.312	29
¿Puede realizar sus labores de manera correcta en su espacio de trabajo?	3.69	1.198	29
¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades de integración laboral?	3.66	1.111	29
¿Participa en las actividades de integración que realiza la empresa?	3.38	1.178	29
¿Ayuda a su equipo de trabajo cuando requieren de su apoyo?	4.34	0.857	29
¿Trabaja en equipo para llevar a cabo las tareas asignadas por la empresa?	3.93	1.067	29
¿Con qué frecuencia la empresa reconoce el esfuerzo extra que realiza?	3.66	1.111	29

Análisis de confiabilidad de la matriz de evaluación del Desempeño laboral a través de Alfa de Cronbach.

Base de datos

T1	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4
T2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
T3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
T4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
T5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T6	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T7	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T8	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T9	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T10	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T11	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T12	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T13	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T14	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T15	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T16	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T17	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T18	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T19	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T20	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T21	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T22	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T23	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T24	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T25	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T26	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T27	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T28	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
T29	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que se encarga de determinar la medida ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la encuesta.

El instrumento para la prueba piloto estuvo compuesto por 13 ítems para una muestra de 29 colaboradores.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	29	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	29	100,0

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.828	13

El índice de confiabilidad de la prueba piloto de la variable desempeño laboral alcanzó un coeficiente de confiabilidad intermedio alto, representado por un 82.8%, concluyendo esta manera que el instrumento es aplicable.

ESTADISTICO DE TODOS LOS ITEMS

	Media	Desviación típica	N
¿Demuestra buena comunicación, atención y empatía con el cliente y compañeros?	3.97	0.421	29
¿Es atento, organizado y ordenado con sus labores?	4.59	0.682	29
¿Se encuentra en constante aprendizaje laboral?	4.24	0.535	29
¿ Utiliza su conocimiento del trabajo para realizar sus actividades de manera eficiente?	3.97	1.186	29
¿ Apoya a sus compañeros para que puedan trabajar en equipo?	3.83	0.384	29
¿Cumple su función de acuerdo a los parámetros e indicaciones asignadas?	3.93	1.258	29
¿ Se adapta fácilmente a los cambios que se realizan en el trabajo?	3.34	0.553	29
¿Se muestra dispuesto para solucionar los conflictos?	4.00	0.267	29
¿Aporta con nuevas ideas o sugerencias para mejorar el proceso de trabajo?	3.17	0.384	29
¿Experimenta nuevas maneras de realizar su trabajo?	3.10	0.310	29

ANEXO 05. Base de datos de la aplicación total de la muestra**Base de datos employee experience**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	V1
T1	3	3	4	3	3	1	2	1	4	4	4	5	5	4	46
T2	1	4	4	3	2	2	4	2	5	4	3	4	4	4	46
T3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	55
T4	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	60
T5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	3	4	51
T6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
T7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
T8	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	56
T9	2	4	5	4	2	4	3	2	5	1	2	4	5	3	46
T10	2	5	1	4	4	3	3	2	5	2	2	1	5	3	42
T11	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	58
T12	4	3	1	2	1	4	2	5	5	3	3	1	4	4	42
T13	2	3	2	3	5	1	4	1	3	4	5	3	3	1	40
T14	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	40
T15	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	44
T16	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	54
T17	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	38
T18	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	4	4	1	3	35
T19	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	43
T20	3	3	4	2	4	4	1	3	3	2	5	5	4	3	46
T21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	68
T22	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4	56
T23	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	55
T24	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	64

T25	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	62
T26	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	59
T27	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	50
T28	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	66
T29	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	66
T30	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T31	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T32	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T33	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T34	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T35	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T36	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T37	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T38	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T39	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T40	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T41	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T42	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T43	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T44	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T45	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T46	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T47	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T48	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T49	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T50	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T51	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48

T52	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T53	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T54	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T55	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T56	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T57	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T58	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T59	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T60	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T61	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T62	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T63	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T64	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T65	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T66	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T67	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T68	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T69	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T70	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T71	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T72	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T73	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T74	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T75	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T76	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T77	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T78	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48

T79	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T80	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T81	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T82	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T83	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T84	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T85	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T86	4	3	1	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	48
T87	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T88	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T89	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T90	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T91	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T92	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T93	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T94	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T95	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T96	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T97	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T98	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T99	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T100	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T101	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T102	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T103	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T104	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T105	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40

T106	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T107	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T108	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T109	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T110	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T111	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T112	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T113	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T114	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T115	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T116	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T117	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T118	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T119	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T120	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T121	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T122	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T123	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T124	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T125	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T126	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T127	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T128	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T129	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T130	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T131	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T132	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40

T133	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T134	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T135	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T136	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T137	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T138	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T139	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T140	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T141	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T142	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T143	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T144	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T145	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T146	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T147	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T148	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	40
T149	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T150	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T151	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T152	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T153	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	4	51
T154	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T155	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T156	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T157	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	2	5	3	4	53
T158	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	4	3	3	49
T159	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50

T160	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T161	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	2	5	3	3	49
T162	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	4	3	3	49
T163	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	2	5	3	3	51
T164	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T165	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T166	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	4	51
T167	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T168	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T169	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T170	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T171	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T172	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T173	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T174	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T175	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T176	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T177	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T178	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T179	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T180	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T181	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	5	3	3	51
T182	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	4	3	4	50
T183	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T184	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	1	5	3	3	50
T185	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T186	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	1	3	3	46

T187	3	4	4	3	3	4	5	5	3	1	2	5	3	3	48
T188	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T189	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T190	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T191	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T192	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T193	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	3	3	3	48
T194	3	4	4	3	3	4	5	4	2	3	2	5	3	4	49
T195	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	2	4	4	3	51
T196	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T197	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T198	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T199	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T200	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T201	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T202	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	2	3	3	47
T203	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	1	3	48
T204	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	4	51
T205	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T206	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T207	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T208	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T209	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T210	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T211	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	50
T212	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T213	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56

T214	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T215	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T216	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T217	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T218	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	52
T219	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	53
T220	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T221	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	1	5	5	5	52
T222	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T223	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T224	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T225	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T226	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	2	5	53
T227	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	3	5	5	54
T228	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	3	3	5	5	52
T229	5	3	5	5	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	55
T230	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T231	5	3	5	5	2	2	2	2	5	2	5	5	5	5	53
T232	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T233	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	3	5	5	5	54
T234	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T235	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T236	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T237	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T238	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T239	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T240	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56

T241	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T242	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T243	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T244	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T245	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T246	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T247	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T248	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T249	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56
T250	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	56

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

	P EVALUADOR	P. EVALUADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
T1	ADMINISTRADOR	COCINA	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	46
T2	ADMINISTRADOR	COCINA	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51
T3	ADMINISTRADOR	COCINA	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
T4	ADMINISTRADOR	MOZO	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	41
T5	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	53
T6	ADMINISTRADOR	ANFITRIONA	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	51
T7	ADMINISTRADOR	MOZO	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	53
T8	ADMINISTRADOR	MOZO	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	51
T9	ADMINISTRADOR	COCINA	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
T10	ADMINISTRADOR	CAJERA	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	49
T11	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T12	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T13	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T14	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T15	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T16	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T17	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T18	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T19	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T20	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T21	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T22	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T23	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T24	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48

T25	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T26	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T27	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T28	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T29	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T30	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T31	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T32	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T33	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T34	Administrador	COCINA	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	48
T35	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T36	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T37	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T38	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T39	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T40	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T41	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T42	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T43	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T44	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T45	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T46	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T47	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T48	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T49	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T50	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58

T51	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T52	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T53	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T54	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T55	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T56	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T57	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T58	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T59	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T60	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T61	ADMINISTRADOR	MOZO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	58
T62	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T63	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T64	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T65	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T66	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T67	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T68	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T69	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T70	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43

T71	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T72	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T73	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T74	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T75	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T76	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T77	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T78	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T79	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T80	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T81	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T82	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T83	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T84	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T85	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T86	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43

T87	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T88	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T89	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T90	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T91	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T92	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T93	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T94	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T95	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T96	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T97	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T98	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T99	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T100	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T101	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T102	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43

T103	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T104	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T105	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T106	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T107	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T108	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T109	ADMINISTRADOR DE SEDE	COCINA	2	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	43
T110	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T111	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T112	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T113	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T114	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T115	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T116	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T117	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T118	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41

T119	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T120	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T121	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T122	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T123	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T124	ADMINISTRADOR DE SEDE	ANFITRIÓN	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T125	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T126	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T127	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T128	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T129	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T130	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T131	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T132	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T133	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T134	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T135	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T136	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T137	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T138	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T139	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T140	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41

T141	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T142	SUPERVISOR	RECPECION	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	5	5	41
T143	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T144	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T145	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T146	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T147	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T148	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T149	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T150	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T151	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T152	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T153	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T154	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T155	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T156	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T157	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T158	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T159	ENCARGADO	CAJERO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T160	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T161	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T162	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T163	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T164	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T165	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T166	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54

T167	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T168	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T169	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T170	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T171	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T172	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T173	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T174	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T175	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T176	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T177	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T178	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T179	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T180	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T181	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T182	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T183	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T184	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T185	ENCARGADO	MOZO	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	54
T186	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T187	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T188	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T189	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T190	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T191	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T192	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55

T193	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T194	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T195	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T196	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T197	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T198	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T199	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T200	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T201	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T202	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T203	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T204	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T205	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T206	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T207	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T208	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T209	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T210	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T211	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T212	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T213	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T214	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	55
T215	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T216	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T217	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T218	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52

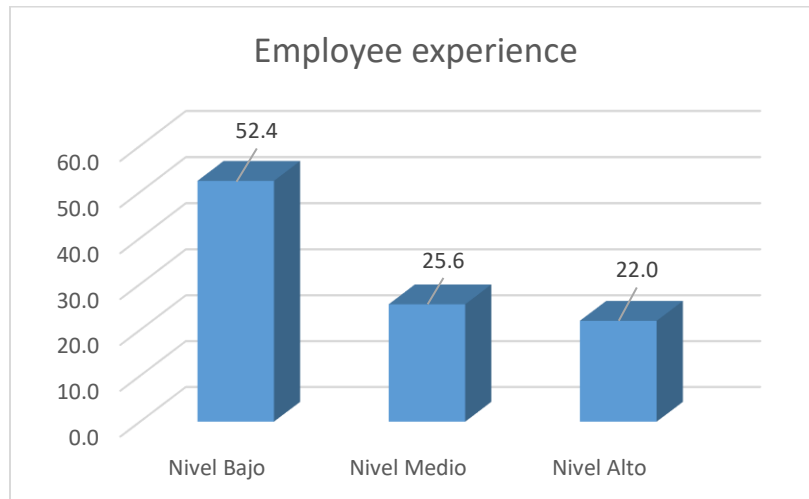
T219	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T220	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T221	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T222	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T223	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T224	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T225	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T226	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T227	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T228	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T229	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T230	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T231	ENCARGADO	MOZO	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	52
T232	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T233	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T234	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T235	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T236	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T237	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T238	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T239	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T240	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T241	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T242	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T243	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T244	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41

T245	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T246	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T247	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T248	Administrador	CAJERA	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41
T249	Administrador	CAJERA	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	59
T250	Administrador	CAJERA	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	60

ANEXO 08. Niveles de variables

Figura 2.

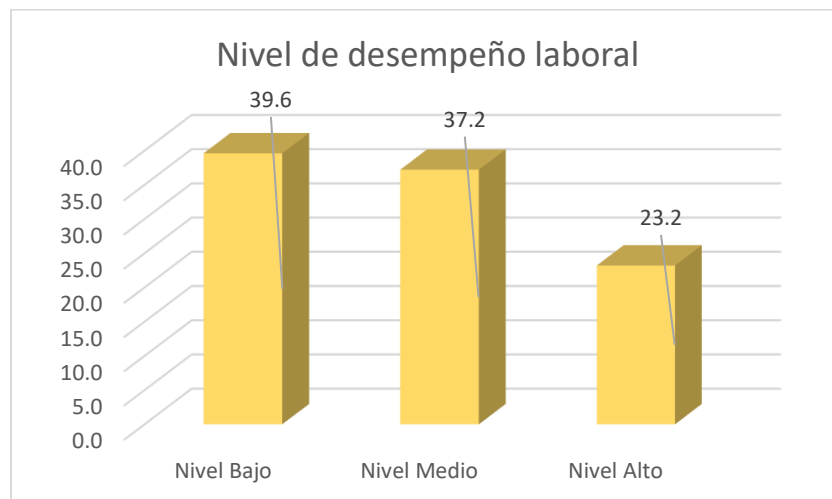
Nivel de Employee Experience de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.



Nota. Elaboración propia

Figura 2.

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas – Chimbote.



Nota. Elaboración propia

ANEXO 09. Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2022

Autor/es: Mantilla Tinoco, Dustin Brandon

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID).....

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID).....

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 10. Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Employee experience y el desempeño laboral de los trabajadores de marcas del rubro alimentos y bebidas - Chimbote, 2022”, presentado por el autor Mantilla Tinoco, Dustin Brandon, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2022

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.