



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores
en NEGOPERU Molinera SAC, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Bereche Cabanillas, Malu Antonella (orcid.org/0000-0001-7639-4649)

Lezama Alquizar, Mirella Brigith (orcid.org/0000-0002-0124-9575)

ASESOR:

Dr. Arbulu Ballesteros, Marco Agustín (orcid.org/0000-0001-7940-7580)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo a mis padres quienes fueron el pilar fundamental para cumplir el sueño de terminar mi carrera, quienes a pesar de las incertidumbres nunca dejaron de apoyarme.

Malu Antonella

En primer lugar, a Dios por darme salud ya que sin él no hubiera podido tener las fuerzas suficientes para seguir en este camino, a mis padres por el apoyo que me brindan siempre y a mi ángel que me cuida y bendice.

Mirella Brigith

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis padres por inculcarme el valor de la perseverancia y enseñarme siempre a salir adelante sin pisotear a nadie. Así mismo agradezco a mi compañera Mirella Lezama Alquizar por estar presente siempre, su colaboración fue primordial para la elaboración de la investigación realizada.

Malu Antonella

Quiero agradecer a mis padres, por haberme brindado su apoyo incondicional en este largo camino, de igual manera a todos los profesores que tuve a lo largo de mi carrera universitaria porque de ellos me llevo un aprendizaje, por último, a mi compañera Malu Bereche Cabanillas, por estar acompañándome y apoyándome en toda la etapa de esta investigación.

Mirella Brigith

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARBULU BALLESTEROS MARCO AGUSTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada:

"Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023", cuyos autores son LEZAMA ALQUIZAR MIRELLA BRIGITH, BERECHÉ CABANILLAS MALU ANTONELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

CHEPÉN, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS DNI: 16756158 ORCID: 0000-0001-7940-7580	Firmado electrónicamente por: MARBULUB el 30-11- 2023 19:21:07

Código documento Trilce: TRI - 0672207



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LEZAMA ALQUIZAR MIRELLA BRIGITH, BERECHÉ CABANILLAS MALU ANTONELLA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la

Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MALU ANTONELLA BERECHÉ CABANILLAS DNI: 71221461 ORCID: 0000-0001-7639-4649	Firmado electrónicamente por: MABERECHÉ el 29-11-2023 23:08:11
MIRELLA BRIGITH LEZAMA ALQUIZAR DNI: 70487721 ORCID: 0000-0002-0124-9575	Firmado electrónicamente por: MLEZAMAAL29 el 2911-2023 23:10:02

Código documento Trilce: TRI - 0672204

ÍNDICE DE EMPRESAS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023. Su metodología es de estudio correlacional descriptivo, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Su población y muestra fueron de un total de 40 colaboradores de la empresa NegoPerú Molinera SAC. A la muestra se le aplicó 2 cuestionarios el primero de rendimiento laboral con un total de 16 ítems y productividad basado en 12 ítems. Los resultados obtenidos señalaron que el rendimiento laboral se hallaba en un nivel promedio (75%) y la productividad igual en un nivel promedio (65%). Se concluye que entre el rendimiento laboral y productividad de los colaboradores de NegoPeru Molinera SAC, 2023 si existe una correlación positiva con un nivel de significancia bilateral $p = <0.001$ con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.575**.

Palabras clave: Rendimiento laboral, productividad, productividad organizacional, organización

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between work performance and productivity of the employees of NEGOPERU Molinera SAC, 2023. Its methodology is a descriptive correlational study, with a non-experimental design and quantitative approach. Its population and sample were a total of 40 employees of the company NegoPerú Molinera SAC. Two questionnaires were applied to the sample, the first on work performance with a total of 16 items and productivity based on 12 items. The results obtained indicated that work performance was at an average level (75%) and productivity was at an average level (65%). It is concluded that between the work performance and productivity of the employees of NegoPeru Molinera SAC, 2023 there is a positive correlation with a level of bilateral significance $p = <0.001$ with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.575**.

Keywords: Work performance, productivity, organizational productivity, organization

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas consideran el cumplimiento de objetivos corporativos y su productividad desde diferentes perspectivas, entre las que destaca el comportamiento de sus colaboradores frente a las actividades diarias que deben realizar en el lugar de trabajo. Aquí es donde el rendimiento laboral toma el centro del escenario. Además, la productividad es un factor importante en todo momento, porque de ella depende el crecimiento continuo de la economía de la organización.

Matabanchoy et al. (2019), a lo largo de su estudio en Colombia, analizaron y determinaron cómo se realizan las evaluaciones de rendimiento laboral en las diferentes empresas sin distinguir entre sectores, especificando las distintas técnicas y metodologías que se usan para realizar la evaluación de personas, permitiéndoles determinar cuál es la que satisface su objetivo.

Mestanza (2020), señala que en las organizaciones de Tacna la mayoría de los colaboradores manejan mal el talento humano porque no se les da la importancia necesaria. Por otro lado, no se puede controlar en términos de productividad, porque hay empleados que carecen de los conocimientos necesarios para desempeñar sus tareas con eficacia.

En la empresa NEGOPERU Molinera SAC actualmente se han generado problemas en cuanto al rendimiento y productividad de los colaboradores, ocasionando inconformidad por parte de la alta gerencia. Es por ello que fue importante la identificación de los problemas, así como evaluar cuales serían los factores que están interviniendo entre ellos tenemos la capacitación y motivación adecuada en cada área, rotaciones del personal de forma innecesaria a sus colaboradores, asignándoles áreas donde desconocen las funciones generando ineficiencia en su productividad.

Razón por la cual, en este estudio se planteó el siguiente problema general: ¿qué relación existe entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023? y como problemas específicos: ¿cuál es el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023?, ¿cuál es el nivel de productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023?, ¿de qué manera el rendimiento laboral se relaciona con la eficiencia en NEGOPERU Molinera SAC,

2023?, ¿de qué manera el rendimiento laboral se relaciona con la adaptabilidad en NEGOPERU Molinera SAC, 2023?

La justificación teórica de la investigación busca mediante conceptos básicos de rendimiento laboral y productividad dar posibles respuestas o explicaciones a problemas internos que se observan en la empresa. También, este estudio tiene justificación práctica, nos permitió identificar las soluciones a los problemas de rendimiento laboral y productividad. Por último, justificación metodológica, el presente trabajo puede servir para investigaciones similares.

Como objetivo general tenemos: determinar la relación que existe entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023 y como objetivos específicos: a) determinar el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023; b) determinar el nivel de productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023; c) establecer la relación que existe entre las dimensiones de rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023.

La hipótesis H_i : Existe relación entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023 y posteriormente se presenta la hipótesis H_0 : El rendimiento laboral no tiene relación con la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Enfatizando el estudio, se muestran los antecedentes internacionales y nacionales.

A nivel internacional, en Colombia, Jaimes et al. (2018), identificaron las causas que intervienen de manera negativa de la productividad en las PYMES en Bucaramanga. La industria de la confección ha contribuido a la economía colombiana durante más de un siglo y se caracteriza por la complejidad en el uso de fuerza laboral, así como también la suficiencia para la creación de nuevos empleos. Las pymes desafían situaciones competitivas debido a su limitado capital humano y financiero. Se aplicaron estudios de productividad a 39 PYMES de la región en dos dimensiones: proceso productivo y la humana.

Lo Destro et al. (2019), analizaron cómo la familiaridad y la complejidad moderan esta relación entre los dos estilos regulatorios y el rendimiento laboral. Los resultados mostraron que cuando las tareas eran desconocidas y más complejas, el rendimiento óptimo requería alta movilidad y toma de decisiones. Sin embargo, cuando tanto la familiaridad como la complejidad de la tarea eran bajas, la alta movilidad por sí sola conducía al mejor rendimiento. Se obtuvo un resultado similar cuando la familiaridad con la tarea era alta: independientemente de la complejidad de la tarea, los trabajadores con alta movilidad obtuvieron mejores resultados, independientemente de la evaluación. En conclusión, este estudio proporciona recomendaciones útiles para los empleadores que buscan maximizar el rendimiento de los empleados.

Tapasco et al. (2020) afirma que la productividad sin afectar el bienestar del empleado debe adaptarse desde una perspectiva global y también las prácticas de gestión alternativas que tengan en cuenta la naturaleza del trabajo, la satisfacción laboral y las diferentes perspectivas de las partes interesadas. Las organizaciones que gestionan los negocios en base a sus valores eligen actividades en base a ellos y actúan con absoluta responsabilidad. El propósito es mostrar que es posible lograr una alta productividad como empresa consciente.

En Estado Unidos, Haynes, M. (2020), nos comenta que la productividad ocupa un lugar destacado en los debates sobre políticas públicas y se ha convertido en el centro de debates complejos. Sin embargo, el autor ofrece una visión detallada del concepto, cómo se utiliza y por qué los economistas creen que es tan importante

para evaluar la salud de la economía moderna. Debido a la poca atención a las razones por las que la productividad crece o no en algunos casos y a las dificultades para medir su magnitud se plantea utilizar una variedad de estudios de casos para ilustrar sus puntos, de esta manera se examina cómo las variables del mundo real interactúan con las mediciones de eficiencia y producción. Además, el libro explora la competencia por la productividad económica entre los países desarrollados de América del Norte y Europa, así como el crecimiento uniforme de las economías más débiles.

Mihalca et al. (2021) señalaron que el teletrabajo se ha adoptado ampliamente como una forma de garantizar la continuidad del negocio durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, su impacto en resultados importantes de los empleados, como la productividad laboral, el desempeño laboral y la satisfacción, no está claro. En particular, los factores personales y familiares son predictores importantes de la productividad, como también el desempeño y la satisfacción de los empleados cuando trabajan de forma remota durante el COVID-19.

Pinochet, G. (2021), presenta un modelo que se puede utilizar para estimar la relación entre la divulgación de investigación y la productividad empresarial. En conclusión, se observa que las mediciones de red elegidas como guía tienen una correlación elevada con la productividad y admiten reunir a las empresas en cuatro calidades de rendimiento. El impacto de los resultados se analiza como una contribución para vencer el desafío de medición los procesos relacionados con la dirección de competencias y se formulan líneas de indagación adicionales en función de las condiciones de investigación.

En México, Álamo (2021), muestra que es factible alcanzar una alta productividad como organización bien ejecutada, analiza la experiencia de un consultor experimentado en asesorar a las organizaciones en los desafíos de productividad. Es importante asegurar un esquema de productividad adecuado a las empresas conscientes que deben combinar el desarrollo humano integral y el crecimiento económico sostenible, colocando el empoderamiento y la autogestión de los empleados en el centro de su estrategia de crecimiento

Quiñonez & Rivera (2021) analizaron una organización fundada en el año 2000, formulando un esquema de dirección de aprendizaje apropiado para organizaciones similares. El resultado principal es un modelo de gestión del

conocimiento que coincide con la naturaleza de la organización, la especificidad del campo y las partes bibliográficas del tema. La conclusión es que tales organizaciones necesitan un amplio capital relacional para operar en varios frentes de productividad e innovación.

Asimismo, Alamino & Kuchen (2021) en Argentina, el propósito de este informe es descubrir el rango óptimo de rendimiento para los consumidores influenciados por variables ambientales y evaluarlo a través de métricas numéricas. Para ello, además de encuestas a clientes de 160 oficinas abiertas y cerradas en un inmueble de alusión en clima cálido templado durante tres periodos del año, se realizaron encuestas de campo a partir de cálculos de variables ambientales como la temperatura de trabajo. Los resultados permitieron comprender el rango preferido de variación y evaluación del desempeño laboral para cada variable estudiada.

En Colombia, Rodríguez et al. (2021), generaron puntajes de eficiencia relativa para cada banco en cada período. Los resultados indican un incremento de productividad promedio del 64% para el período, siendo los mejores resultados en el período 2003-2004, cuando la banca colombiana se considera un período de pleno desarrollo y consolidación. Además, la productividad promedio cayó en cuatro períodos, y la mayor caída se produjo entre 2009 y 2010 cuando la crisis financiera se encontraba en todo su apogeo.

Monsalve et al. (2021) en Colombia, identificaron el surgimiento de prácticas efectivas de compromiso organizacional entre los empleados de las cajas de beneficio familiar. Se conceptualizan las variables de investigación que evalúan la multidimensionalidad de los arreglos organizacionales. El estudio es correlacional cuantitativo en el que se recolectó una muestra no probabilística de 111 empleados. Se utilizaron dos instrumentos para recolectar los datos, escalas de medición; la primera estuvo relacionada con las prácticas de alto rendimiento, mientras que la segunda representó la variable compromiso organizacional en tres dimensiones: normatividad, afectividad y coherencia. Los resultados indican que el entrenamiento de alto rendimiento tiene un efecto positivo en los aspectos afectivos y normativos del compromiso, aunque no se puede demostrar la relación con el compromiso sostenido.

Gurmu, A. (2021) utilizó un enfoque de evaluación integral y lento para identificar prácticas clave de gestión de recursos humanos que contribuyen a

mejorar la productividad laboral. El nivel de responsabilidad, la estabilidad de la estructura gerencial y la composición de los equipos son las tres principales técnicas de gestión de recursos humanos para mejorar la productividad de los proyectos de construcción.

Por otro lado, Fang & Layraman (2022) realizaron un estudio en Chiang Mai, Tailandia, para investigar la relación actual entre la productividad y el rendimiento laboral de los empleados en empresas de comercio electrónico transfronterizo. Se utilizó un método cuantitativo descriptivo, correlacional, de tipo causal, no experimental. Su población constaba de 400 empleados de estas empresas, que seleccionaron a los mismos empleados a través de un muestreo no probabilístico. A esta muestra se le aplicó un cuestionario mixto que reflejaba las dos variables estudiadas.

Lukiewska, K. (2022) analizó la relación entre la productividad laboral y los volúmenes de exportación de la industria alimentaria en los estados miembros de EE. UU en 2013, 2016 y 2019. Los estudios empíricos realizados confirmaron el impacto de la productividad laboral de la industria alimentaria en los volúmenes de exportación en el mercado de EE.UU. Además, se observa que la relación entre productividad laboral y volúmenes de exportación se fortalece en los años siguientes.

Armenta & León (2022) describen el comportamiento de los factores de productividad en las empresas manufactureras mexicanas. Los principales resultados del estudio señalan a un aumento significativo de las fuentes de crecimiento en la región. Además, su progreso está repartido entre unidades, la más destacada de las cuales es la productividad. La conclusión es que la región de la frontera norte se ha convertido en el mayor centro de generación de empleo en el sector manufacturero del país, aunque ha sido limitado en términos de productividad general. Por lo tanto, es necesario desarrollar políticas intrarregionales con medidas específicas para mejorar la productividad general en cada país.

Aparicio & Santín (2022) ofrecen una herramienta para medir las brechas de productividad y desempeño en las unidades de toma de decisiones y rastrear su evolución y analizar sus componentes a lo largo del tiempo, que se basa en el índice de productividad del período base y el análisis de la envolvente de datos del grupo

base. Además, proponemos un nuevo índice que mide la diferencia de desempeño entre dos o más grupos de unidades de producción y su desglose en eficiencia y potencial de ganancias.

Ulloa et al. (2023) en Colombia, analizaron la productividad como factores empresariales claves para el éxito, el propósito de este estudio es medir la productividad obtenida por una organización promedio en el sector del cambio, que tuvo una falta significativa de productividad durante un año, lo que conduce a otros conflictos en la producción, fue importante manejar los criterios elementales que necesitan las organizaciones para obtener la calidad y por ende la productividad, con la ayuda de los resultados obtenidos se realizó un análisis, por lo cual se logró crear un modelo metodológico para mejorar la organización.

Yousaf, M. (2023) en su libro nos informa que la productividad laboral es un tema constante en la literatura, específicamente en las economías desarrolladas donde la mano de obra y los costos son mayores. El objetivo principal es examinar los efectos de productividad laboral. Los resultados del estudio revelaron que los certificados de calidad tienen un impacto positivo en la empresa. La relación entre productividad laboral y firme actuación de empresas certificadas es negativo, sin embargo, la productividad laboral de empresas no certificadas tiene un impacto positivo en el desempeño de la empresa.

Requena & García (2023) estudian el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en los resultados laborales de los empleados, la capacidad de colaborar con colegas y las oportunidades para lograr una mayor autonomía laboral. Los resultados muestran que la probabilidad de mejora en el rendimiento, la coordinación y la independencia laboral es mayor, y que las diferencias de estatus sociodemográfico y socioeconómico aumentan esta probabilidad cuando se utiliza una red de vínculos fuertes y se aprovecha el potencial.

A nivel nacional, Valle et al. (2019) en Lima, describieron la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en el Instituto Nacional de Defensa Civil. Por ello, un ambiente de trabajo apropiado ayuda a conseguir los objetivos trazados y brindar servicios de alta calidad, por el contrario, no favorece a optimizar la dirección y dificulta lograr los objetivos trazados. Enfatiza el impacto del ambiente de trabajo en el rendimiento del personal clave de la agencia. En

consecuencia, una importante relación expresada en eficiencia, eficacia y calidad son aspectos importantes a desarrollar en la gestión.

Candelo et al. (2020), proponen un esquema analítico que acceda a una mejor selección de recursos humanos en las organizaciones. Además, se analizan factores como la productividad, los salarios y la satisfacción laboral. El propósito de este modelo es desarrollar el bienestar de los empleados, la productividad y disminuir la incertidumbre de decisión; teniendo en cuenta la variedad de puestos con varias responsabilidades temporales dependiendo de variables como horas extras conjuntas, voluntad de trabajar de los empleados, estos puestos deben ser ocupados por personas con alto potencial que estén dispuestas a sacrificar su vida personal por el trabajo.

Juárez y Silupú (2021) en Piura, realizaron un estudio con el objetivo de identificar el grado actual de similitud entre el rendimiento laboral y la productividad de la cooperativa agropecuaria de Piura en el año 2021. Diseño aplicado, correlacional, no experimental, cuantitativo, transversal. Se determinó como grupo base de 84 trabajadores de la mencionada asociación piurana mediante la elección deliberada de los mismos 84 socios a través de un muestreo no probabilístico.

Suarez et al. (2022), proporcionan la investigación necesaria mediante la recopilación de diversas fuentes, como artículos, revistas y libros. Los problemas de productividad que han aparecido a lo largo del tiempo, los trabajos relacionados encontrados también se clasifican de la misma manera, el estudio revela que el ciclo Deming, la productividad y la mejora continua alcanzan disminuir significativamente el trabajo y por ello aumenta la productividad. Finalmente, el estudio del ciclo de Deming ha renovado la productividad de las empresas.

Vilcarromero et al. (2022), analizaron la efectividad del programa de teletrabajo aplicado por la Administración Nacional Aduanera y Tributaria (SUNAT) de los servicios aduaneros peruanos con el objetivo de explicar la efectividad del programa durante las restricciones del país por el COVID-19. La encuesta realizada fue de tipo descriptiva relacionada con un número limitado de 74 funcionarios de la SUNAT. Las agencias que no adoptaron el teletrabajo antes de la pandemia se vieron afectadas por cambios drásticos, lo que resultó en problemas de productividad y adaptabilidad. En conclusión, un programa implementado de manera consistente en la muestra poblacional previo a la pandemia permitió una

gestión organizacional favorable para superar el período ocasionado por las restricciones sin efectos adversos en otros escenarios laborales. En este sentido, es razonable presentar el logro de metas como una estrategia de productividad.

Paredes et al. (2022) en San Juan Lurigancho, analizaron la relación entre el rendimiento laboral y la productividad del trabajador en organizaciones textiles. El método es un diseño descriptivo, no experimental y cuantitativo. Población y muestra comprendió un total de (60) empleados. A la muestra anterior se le emplearon dos cuestionarios, uno de rendimiento laboral (16 ítems) y otro de productividad (22 ítems). Los resultados conseguidos muestran que la fuerza laboral está en un buen nivel (40%) y la productividad está en un mal nivel (45%).

Piña et al. (2022) en Lima, examinaron cómo las empresas tóxicas pueden ser un factor determinante del rendimiento laboral. Su investigación se apoya en métodos de encuesta tipo documento y diseño bibliográfico. Para mejorar la precisión del texto, se estableció una revisión de fuentes de datos primarias y secundarias. Determinando que en este tipo de empresas es un tema muy significativo para los colaboradores involucrados, puesto que llega a interferir de manera negativa en la cultura y los valores organizacionales.

Gutiérrez et al. (2022) en su estudio determinan la prevalencia de la sostenibilidad empresarial en la productividad empresarial y gestión de procesos en el Perú. Se basó metodológicamente en el tipo de descripción correlacional. También se formularon hipótesis que muestran que la flexibilidad empresarial tiene un efecto positivo en la gestión de procesos y la productividad, ofreciendo a las organizaciones afectadas por pérdidas, cierres y despidos una oportunidad de colaborar con el objetivo de considerar la resiliencia como un aliado de la gestión de procesos, oportunidad de permanecer en el mercado.

Manrique et al. (2023) en Huaraz, determinaron la relación entre el rendimiento laboral y la inteligencia emocional en un Recreo Campestre. Es de diseño no experimental, tipo aplicado, método cuantitativo, su muestra fue de 40 empleados, durante el procesamiento y recolección de datos se elaboró un cuestionario sobre inteligencia emocional y rendimiento laboral mediante la técnica de la entrevista, el cual constó de 23 preguntas sobre variables de inteligencia emocional y 15 preguntas sobre variables de rendimiento. Se consideraron escalas tipo Likert. La conclusión es que entre ambas variables existe una correlación

positiva.

Sánchez et al. (2023) buscaron investigar si el liderazgo de servicio predice el rendimiento de los empleados municipales de la provincia de San Martín en el contexto de la pandemia COVID-19. Método, el diseño es no experimental y transversal. Se analizaron los datos de 424 empleados municipales. En resumen, se puede concluir que las cualidades de liderazgo de servicio de los empleados predicen la eficacia de los empleados en su propio trabajo.

A continuación, se detallará la sustentación de ambas variables por medio de la investigación:

Para la variable rendimiento laboral, Chiavenato (2020) menciona que, es la conducta de los trabajadores con respecto al logro de metas predeterminadas; donde se pueden realizar tareas o actividades que puedan promover el crecimiento de la empresa en la que labora.

Gabini, S. (2018) define el rendimiento laboral como un conjunto de comportamientos que posee un individuo y que están relacionados con el logro de las metas organizacionales. El rendimiento debe definirse en función del comportamiento y no de los resultados. Cubre comportamiento orientado a tareas y actividades distintas de las tareas laborales.

Según Honores-Jaramillo et al. (2020) el rendimiento laboral permite que los empleados sean evaluados adecuadamente en sus tareas laborales, donde desempeñan, es decir, mejora la organización de los procesos, crea motivación en los empleados para que se resuelvan los problemas.

Del mismo modo, Kocarev & Prodanova (2021) indican que el rendimiento laboral es un conjunto de labores establecidas por el empleador. Determinar, observar y evaluar el rendimiento de los empleados generalmente requiere de recursos humanos.

Kocarev & Prodanova (2021), con relación a las dimensiones para la variable rendimiento laboral tenemos: orientación de resultados, iniciativa y trabajo en equipo las mismas que serán detalladas a continuación.

Como primera dimensión orientación de resultados, hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de cada una de sus funciones para alcanzar los objetivos.

La segunda dimensión es iniciativa, define el empezar cosas nuevas, otorgando opiniones creativas e innovadoras, con la finalidad de obtener resultados deseados.

Por tercera y última dimensión está el trabajo en equipo, es una estrategia o manera de alcanzar un objetivo ya que se compone de la intervención, ayuda de varias personas, las mismas que se encuentran involucrados con el objetivo en común.

Husain (2020), para la variable productividad, se define como la respuesta de los colaboradores en una situación dada de acuerdo a sus capacidades. El comportamiento de los empleados puede ser monitoreado y evaluado como productividad.

Asimismo, Méndez, A. (2019) explica que la productividad es una medida para saber si un negocio está utilizando bien sus recursos, es muy importante medir la productividad para conocer el desempeño de las operaciones

Del mismo modo, Jamal & Javed (2020), la productividad de los colaboradores es estrictamente el esquema de las actividades de los empleados. En otras palabras, hay actividad y pensamiento visible que da respuesta a algunas preguntas que conducen al crecimiento de la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2020), afirma que la productividad obtiene un aumento de trabajo realizado por un colaborador durante un determinado tiempo, es decir, la cantidad de producción del empleado en una empresa, que suele ser una hora. Por ello, es una guía por el cual se mide a un individuo en el rendimiento de un trabajo.

Chivaneto (2020), en relación a las dimensiones para la productividad tenemos: eficiencia y adaptabilidad las mismas que serán detalladas a continuación.

En cuanto a las dimensiones de productividad tenemos, la primera dimensión eficiencia, se refiere a que cuando los recursos se utilizan de manera responsable, se logra una mejor calidad de servicio o producto.

Como segunda dimensión adaptabilidad, se refiere a la adaptación o adecuación del empleado al cambio.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

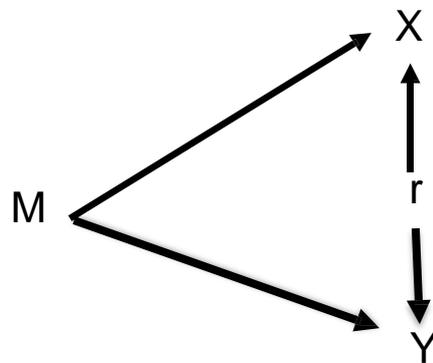
El propósito es estudiar los tipos de investigación y resaltar su importancia en el proceso de investigación científica (Esteban N. 2018).

La presente investigación se realizó tipo correlacional, puesto que, permitió determinar si las variables están relacionadas y en qué medida, pretendiendo analizar dicha intervención.

3.1.2. Diseño de investigación

Del mismo modo, Mendoza & Hernández (2018) señalan que los estudios no experimentales describen situaciones reales donde los investigadores no interfieren ni alteran la interpretación de los resultados.

La presente investigación es no experimental, debido a que se determinó el nivel de las dos variables investigadas, lo que accedió establecer la situación actual de la empresa del caso de estudio. Una vez que se establecen estos niveles, no se realiza ninguna manipulación.



En el cual:

M: muestra objeto a estudio

X: variable rendimiento laboral

Y: variable productividad

r: coeficiente de correlación entre las variables X y Y

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Rendimiento Laboral

Kocarev & Prodanova (2021) indican que el rendimiento laboral es un conjunto de labores establecidas por el empleador. Determinar, observar y evaluar el rendimiento de los empleados generalmente requiere de recursos humanos.

Definición operacional:

El rendimiento laboral de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, será medido a través de las dimensiones: orientación de resultados, iniciativa y trabajo en equipo.

Indicadores: conocimiento de funciones, logro de objetivos, toma de decisiones, creatividad, innovación, resultados deseados, comunicación y participación.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Productividad

Por otro lado, Chiavenato (2020), afirma que la productividad obtiene un aumento de trabajo realizado por un colaborador durante un determinado tiempo, es decir, la cantidad de producción del empleado en una empresa, que suele ser una hora. Por ello, es una guía por el cual se mide a un individuo en el rendimiento de un trabajo.

Definición operacional:

La productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, será medido a través de las dimensiones: eficiencia y adaptabilidad.

Indicadores: manejo de recursos, calidad de producto, capacitaciones brindadas, adecuación y cambios imprevistos del entorno.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Asimismo, Hernández & Mendoza (2018), muestran el fenómeno en estudio como una población, donde se estudian los caracteres en común y se produce una base de investigación. La población de esta investigación está establecida por los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC 2023,

con una población de 40 empleados.

Criterios de inclusión:

Los 40 colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, que se encuentran en la modalidad de planilla.

Criterios de exclusión:

Los colaboradores contratados de una manera distinta a la de planilla.

3.3.2 Muestra

En este estudio, se consideró la muestra, el mismo tamaño de la población por ser un número representativo.

3.3.3 Muestreo

Basada en el muestreo del censo, porque se utiliza toda la población, es decir, 40 colaboradores.

3.3.4 Unidad de Análisis

Los colaboradores de la empresa NEGOPERU Molinera SAC.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación la técnica que se empleó fue la encuesta, que permitió obtener información necesaria para este estudio. Conociendo las diferentes perspectivas de la empresa es decir en todos sus ámbitos.

Como instrumento se elaboró un cuestionario para cada variable el cual será aplicado a los trabajadores de la empresa NEGOPERU molinera SAC, el mismo que será compuesto por preguntas según la escala de Likert con el fin de conocer la percepción de los colaboradores.

La responsabilidad de la validez de los instrumentos se encontró bajo 3 expertos en el tema de investigación.

3.5 Procedimientos

Se coordinó con el gerente de NEGOPERU Molinera SAC para requerir la autorización y así realizar el estudio, de esta forma se explicó el objetivo de este y los beneficios que se pueden conceder, también realizar dicho propósito. Además, a los 40 colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC se desarrolló un cuestionario en Microsoft Excel para facilitar la adquisición y codificación de datos, donde cada dimensión está representada por un

número junto con las respuestas correspondientes. del uno al cinco, lo que nos ayuda a tabular y construir varios gráficos.

3.6 Método de análisis de datos

Con el fin de comprender los datos, en primer lugar, se hace un vaciado de respuestas recopiladas en Excel, ya que esto permitió el análisis de los resultados mostrados en tablas o imágenes con el comentario oportuno.

3.7 Aspectos éticos

El estudio sigue y cumple las normas APA exigidas en cuanto a citas y referencias bibliográficas. La investigación seleccionada es de carácter académico, por lo que no perjudica a la comunidad ni a sus trabajadores.

Respectivamente, la moralidad ética de esta investigación, consideramos lo dicho en el código de ética en investigación de nuestra universidad (2020), que menciona principios como la caridad, porque el estudio debe basarse en la confianza de los participantes, en la publicidad y en la honradez de la persona, porque se reconoce ante la ciencia y el estatus social.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Datos demográficos de los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC			
	Categoría	Frecuencia	%
Sexo	Femenino	7	17.5%
	Masculino	33	82.5%
Edad	18 - 25	8	20.0%
	26 - 35	22	55.0%
	36 - 45	6	15.0%
	46 - 55	4	10.0%
	Estado civil	Soltero	28
	Casado	12	30.0%
	Viudo	0	0.00%
	Divorciado	0	0.00%
Salario	500	0	0.00%
	800	5	12.5%
	1000	8	20.0%
	1200	23	57.5%
	1500	4	10.0%

Nota: Cuestionario desarrollado por los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC

En la tabla 1, se muestran los resultados de los datos demográficos de los colaboradores, los cuales detallaremos a continuación, de los 40 participantes el 83.5% son de sexo masculino (33) mientras que el 17.5% son de sexo femenino

(7). El mayor porcentaje de edad se encuentra entre 26-35 obteniendo un resultado de 55% (22), a continuación, se observa el menor puntaje de edad es entre 46-55 con una cantidad de 10% (4). Al tener un promedio de edad joven, el estado civil de los encuestados es el soltero con 70% (28) y la muestra restante es casado con 30% (12). Por último, la mayoría de los encuestados 57.5% (23) manifiestan que su salario es de 1200, mientras que la minoría es de 1500 con un 10% (4).

Tabla 2
 Confiabilidad y Validez de Constructos

Constructo	Ítems	Cargas Factoriales	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza media extraída (AVE)
Orientación de resultados	1	0.613	0.367	0.367	
	2	0.634			
	3	0.708			
	4	0.877			
	5	0.785			
	6	0.872			
	7	0.806			
Iniciativa	8	0.789	0.626	0.626	74.042
	9	0.728			
	10	0.779			
	11	0.671			
	12	0.7			
	13	0.691			
	14	0.723			
Trabajo en equipo	15	0.784	0.707	0.711	
	16	0.686			
	17	0.687			
	18	0.727			
	19	0.744			
	20	0.395			
	21	0.706			
Eficiencia	22	0.794	0.783	0.774	70.246
	23	0.515			
	24	0.682			
	25	0.812			
	26	0.820			
Adaptabilidad	27	0.716	0.649	0.607	
	28	0.833			

Tabla 3

Nivel de Rendimiento Laboral de los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC 2023

Puntaje	Rendimiento Laboral	Cantidad	Porcentaje
16 - 37	Bajo	0	0%
38 - 59	Promedio	30	75%
60 - 80	Alto	10	25%
	Total	40	100%

Nota: Cuestionario desarrollado por los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC

En la tabla 3, se observa que el 75% (30) de los colaboradores muestran un promedio de rendimiento laboral, mientras que el 25% (10) del total de encuestados consideran que tienen un nivel alto y ningún colaborador consideró tener un nivel bajo de rendimiento laboral.

Tabla 4

Nivel de Productividad de los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC 2023

Puntaje	Productividad	Cantidad	Porcentaje
12-28	Bajo	13	33%
29 - 45	Promedio	26	65%
46 - 60	Alto	1	3%
	Total	40	100%

Nota: Cuestionario desarrollado por los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC

En la tabla 4, se explica el estudio realizado en los colaboradores de la empresa NegoPerú Molinera SAC, exponiendo que el 65% (26) de los encuestados señala que tiene un nivel promedio de productividad, además el 33% (13) consideró tener un nivel bajo y por último, el 3% (1) indicó poseer el nivel alto de productividad.

Tabla 5

Relación que existe entre Rendimiento Laboral y Productividad de los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC 2023

	Rendimiento Laboral	Productividad
Rho de Spearman	1	.575**
Coeficiente de correlación	.	<.001
Sig. (bilateral)	40	40
N		
Coeficiente de correlación	.575**	1
Sig. (bilateral)	<.001	.
N	40	40

Nota: Cuestionario desarrollado por los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC

Según la tabla, nos muestra una significancia de 0,000 valor menor a 0,05(0.000 < 0,05) para ambas variables, lo cual hace rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, a la vez se halló correlación positiva media entre rendimiento laboral y productividad de la organización, puesto que el coeficiente de correlación es $Rho=0.575$, lo que permitió establecer que a medida que las organizaciones realicen el rendimiento laboral, también cambiará la productividad de la misma.

Tabla 6

Aceptación de Hipótesis

Hipótesis	Coeficiente de correlación	Significancia (sig. <0.05)	Conclusión
Hi: Existe relación entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023	Rho= 0.575	p= <0.001	Se acepta la hipótesis alterna
HO:El rendimiento laboral no tiene relación con la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, 2023.			Se rechaza la hipótesis nula

Nota: Cuestionario desarrollado por los colaboradores de NegoPerú Molinera SAC

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó en la empresa NegoPerú Molinera SAC en la ciudad de San José, del departamento de La Libertad, la cual tuvo como objetivo fundamental determinar la relación existente entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores dentro de la empresa. Estudiando a 40 colaboradores como base significativa de la organización. Estudiando los meses de mayo, junio, julio, como base significativa del estudio en la empresa.

Visto eso encontramos que la empresa no presentaba un buen rendimiento laboral por parte de su personal, cayendo en errores, como que no brindaban capacitaciones respecto a las labores por área a desempeñar a sus colaboradores, así también encontramos que no incentivaban a su personal puesto que no existía un buen diálogo entre ellos y sus supervisores, entre otro problema tenemos también que se hacían rotaciones en las áreas de trabajo, adecuando a personal no capacitado a áreas que no manejaban causando niveles de baja productividad basados en la eficiencia y la adaptabilidad.

De esta manera mencionamos que superamos los diferentes obstáculos y complicaciones que se nos presentaron en el camino hacia el desarrollo de nuestra investigación, y podemos decir que se logró satisfactoriamente llegar hasta nuestros objetivos interpuestos al inicio de este informe.

En lo que engloba al objetivo general, el estudio de trabajo comprobó la hipótesis afirmando que, si existe una fuerte relación entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores, evidenciando de este modo la fiabilidad de la presente investigación

En lo que concierne al primer objetivo específico de esta investigación, el cual fue determinar el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores, se basó en los resultados de cada uno de ellos, conocimientos de su área, creatividad por lo nuevo, resultados deseados, comunicación y participación dentro de la entidad.

Tomando el resultado mencionado anteriormente, se encontró a Destro (2019), con su informe sobre la familiaridad y la complejidad todo esto sobre la moderación de los dos estilos regulatorios y el rendimiento laboral. En este informe

se midió la movilidad y el juicio de los participantes pidiéndoles también una calificación sobre la familiaridad y complejidad en relación con sus tareas diarias y su rendimiento laboral durante el año pasado. Sus hallazgos coincidieron con los nuestros, puesto que arrojaron que cuando las tareas eran desconocidas y más complejas, el rendimiento óptimo requería alta movilidad y más atención al momento de la toma de decisiones. Sus hallazgos concluyeron que cuando el personal contaba con cierta familiaridad con su área de trabajo y sus tareas a realizar, independientemente de la complejidad de la labor, obtuvieron mejores resultados en función de la productividad, de igual manera ocurrió con los colaboradores con alta movilidad en su área. Este estudio proporcionó recomendaciones eficientes y fáciles de implementar para todo aquellos que quieran maximizar los índices de rendimiento entre sus colaboradores.

Por otro lado, Valle (2019), nos expone que para lograr el máximo rendimiento de los colaboradores es necesario contar con un ambiente de trabajo apropiado, este mismo ayudará a conseguir los objetivos interpuestos por la organización y a la vez que estos brinden un servicio de alta calidad, también influye el conocimiento de las funciones en relación a su puesto de trabajo, la comunicación interna de áreas, teniendo el conocimiento de lo que se está haciendo y la participación de todos los involucrados con el fin de que todos actúen con responsabilidad.

Mientras que Candelo (2020) propone que existan procesos más rígidos y analíticos, al momento de la selección de personal. Así como también, desarrollar actividades en función al bienestar del cooperador, su productividad y su satisfacción, disminuyendo así la incertidumbre al momento de la toma de decisiones, convirtiéndose en personas con potencial elevado, siendo conscientes de la posición en la que están.

Por otro lado, Valle (2019), nos expone que para lograr el máximo rendimiento de los colaboradores dentro de la institución es necesario contar con un ambiente de trabajo apropiado, este mismo ayudará a conseguir los objetivos interpuestos por la organización y a la vez que estos brinden un servicio de alta calidad, todo esto indica que se puede llevar un excelente desarrollo de las áreas, si se logra a tener índices altos en lo que enmarca eficiencia, eficacia, y calidad. Si

bien es cierto las investigaciones mencionadas fueron estudiadas de distintos rubros y ambientes, nosotros encontramos semejanzas en cuanto al rendimiento laboral tanto en las principales causas del bajo rendimiento, como de los indicadores de estudio.

Esto se avala con lo que dice Gabini (2018), en cuanto menciona que el rendimiento laboral es el conjunto de comportamientos que poseen los colaboradores, todo esto en función de los objetivos de una empresa. El rendimiento se define en relación al comportamiento orientado a las tareas laborales, asimismo permite su evaluación respecto a su orientación de resultados, iniciativa para lograr sus objetivos y su desarrollo en trabajos en equipo.

En lo que enmarca el segundo objetivo específico el cual fue determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa, en función del manejo de recursos, capacitaciones, adecuación al entorno de la empresa. Se trabajaron los indicadores de eficiencia y adaptabilidad. Apoyando lo mencionado anteriormente, encontramos a Tapasco (2020), quien nos afirmó que la productividad engloba prácticas de gestión en relación a la naturaleza del puesto de trabajo y satisfacción por parte de ambas partes,

Mientras que Haynes (2020), mencionó que la productividad es asunto de debate, tanto por su crecimiento como por su dificultad de su medición, por ello se planteó utilizar una diversidad de estudios, con el fin de exponer a las distintas variables interactuando con mediciones de eficiencia y producción. Asimismo, Pinochet (2021) afirmó que las mediciones tienen una gran correlación con la productividad y reúnen en las empresas por su rendimiento.

Alamo (2021), afirma que se logra tener altos índices de productividad, dependiendo de lo que se haga para lograrlo, ya que la productividad está sujeta a varios factores, los cuales se determinarán siempre y cuando la organización tenga sus áreas bien ejecutadas, las herramientas de medición que utilice para el análisis de la experiencia de cada uno de sus colaboradores, además de combinar el desarrollo humano con y el crecimiento económico, siendo el empoderamiento y la autogestión, parte fundamental de estrategias de crecimiento.

Esto se confirma con lo mencionado por Mendez (2019), en cuanto explica que los factores que conforman la medida de la productividad para comunicar si los recursos están siendo empleados positivamente está dada en relación a las

dimensiones de eficiencia y adaptabilidad.

En cuanto al tercer objetivo específico que fue establecer la relación que existió entre las variables rendimiento laboral y la productividad, todo esto englobado en la comparación de las fuentes de información de ambas variables estudiadas en el presente informe.

Gabini (2018) nos muestra al rendimiento laboral como un grupo de comportamientos que posee una persona natural, que están guiadas hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Así también, Honores (2020), recalca que, gracias al rendimiento laboral, los colaboradores son evaluados adecuadamente en relación a sus tareas laborales, así como también la adecuada motivación realizada por parte de la organización resuelve una gran parte de la problemática.

Por otro lado, Kocarey y Prodanova (2021) nos expone que el rendimiento laboral está basado en un conjunto de actividades impuestas por el empleador, visto esto se necesita de personal para observar y evaluar el rendimiento. También nos mencionan sus variables de rendimiento, coincidiendo con las expuestas a lo largo del informe, y son orientación de resultados, que hace referencia a los colaboradores tengan conocimiento de cada una de sus actividades dentro del área, iniciativa, basada en la iniciación de cosas nuevas, con el fin de obtener los resultados deseados y el trabajo en equipo, que básicamente es una estrategia conjunta con las personas de otros departamentos ya que todos los involucrados, tienen el mismo fin.

Husain (2020), nos recalca que la productividad se basa en las respuestas medibles por parte de los colaboradores, ejemplo de ello es su comportamiento. que ahora es monitoreado y evaluado. Asimismo, Mendez (2019), nos comenta que se hace una medida para saber si se están utilizando todos los recursos presentes en el área laboral, y así conocer el desempeño por operación de cada colaborador. Mientras que Chiavenato (2020), nos afirma que la productividad de los cooperadores es rigurosamente estudiada, puesto que hay actividades que directamente afectan al crecimiento de la organización. Nos comenta que la productividad se rige por dimensiones, y unas de ellas vistas también en el presente informe son la eficiencia y adaptabilidad.

Si bien podemos evidenciar los resultados mediante una variación en función de estudios vistos previamente, y esto no es solo por el rubro o área en la cual se llevó a cabo la investigación, sino también por las diferentes variables de estudio mencionadas, y de las distintas herramientas empleadas, ya que estas mismas se ven reflejadas por la misma problemática, dicho así se entiende que, al ser diferentes estudios investigados, la visión problemática también es diferente.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que la relación existente entre el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa NEGOPERU Molinera SAC, 2023, tiene una correlación positiva, aceptando la hipótesis alterna interpuesta al inicio de la investigación, permitiendo afirmar que a medida que las organizaciones aumenten sus índices de rendimiento laboral, también aumentaran los índices de productividad, de la empresa.

En primera instancia se determinó el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la molinera, para ello se realizó una encuesta con una población de 40 personas, donde se efectuó la investigación sobre los conocimientos en función de sus tareas diarias, si cuentan con los recursos necesarios, su participación verbal aportando nuevas ideas, la relación con sus compañeros de trabajo y su participación en actividades fuera de su trabajo en la empresa. Obteniendo índices de 25% y 75%, en lo que refiere a índice de nivel alto e índice de promedio medio en lo que respecta al rendimiento laboral, respectivamente.

Se determinó el nivel de rendimiento de la productividad, en función de la eficiencia, sobre si cuenta con información de las medidas de seguridad correspondientes e información sobre los estándares de calidad, por otro lado, se evaluó su adaptabilidad, reflejada en sí están capacitados para adaptarse a los cambios, y si sus jefes ayudan en los procesos de cambio. Se obtuvieron índices del 3%, 65%, y 33%, referentes a nivel alto, nivel promedio y nivel bajo, en lo que respecta a la productividad, respectivamente.

Se efectuó la relación entre el rendimiento laboral, y la productividad, en base a dimensiones, para ello se trabajó en base a la orientación de resultados, iniciativa, trabajo en equipo, eficiencia y adaptabilidad, determinando que existe relación, y que ambas coinciden en tres puntos importantes para el desarrollo de la empresa en función a estas variables, y son las capacitaciones, la motivación del empleador, y la rotación de puestos de trabajo, llevada previa capacitación, para el crecimiento en conjunto de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Se propone al gerente, administrador y equipo administrativo de la empresa NegoPerú Molinera SAC, ejecutar un sistema de medición de rendimiento laboral, planificando, comunicando las tareas que se le asigne a cada colaborador y obteniendo como resultados si la persona se encuentra acta o no en sus puestos asignados.

Se recomienda a la empresa NegoPerú Molinera SAC, realizar un programa de incentivos el cual permita ascender el índice de productividad de los colaboradores y así mismo dar beneficios no económicos como el salario emocional (programas de capacitación, bienestar psicológico, etc.) que permita fidelizar al personal con la organización.

En la empresa NegoPerú Molinera SAC, es necesario implementar una herramienta que estudie a los competidores, perfeccionando así los procedimientos de trabajo de la organización, brindando al cliente un mejor producto y servicio superando los estándares de calidad, así como también las expectativas. Volviéndose más competitivos en la industria de los molinos.

Se sugiere al equipo administrativo de la molinera que planifique e invite a participar a sus colaboradores en reuniones laborales de manera dinámica, así como también programar sus labores con tiempos determinados para que la eficiencia y eficacia se encuentren presentes en la organización logrando los objetivos deseados.

REFERENCIAS

- Candelo-Viáfara, J. M. (2020). La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional. *Revista EAN*, (88), 49-62. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Escobar Arias, F. N., Maya Vinasco, J., & Ospina, P. (2022). Influencia del Síndrome de Burnout en el Rendimiento Laboral de los docentes de primera infancia de Latinoamérica (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación
- Fang, Y., & Layraman, T. (2022). The Effect of Performance Management System on Employee Productivity in Cross-Border E-Commerce Enterprises in China. *Management*, 10(3), 155-166. <https://www.davidpublisher.com/index.php/Home/Article/index?id=47736.html>
- Félix Armenta, J., & León Arias, A. D. (2022). Dinámica de la productividad manufacturera en la frontera norte mexicana, regional y por estados: 1993- 2018. *Frontera norte*, 34. <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2275>
- Gurmu, A. T. (2021). Fuzzy synthetic evaluation of human resource management practices influencing construction labour productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 256–276. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0198>
- Gutiérrez Ascón, J. E., Amado Sotelo, J. F., Palomino Tiznado, M. D., & Arias Pittman, J. A. (2022). Resiliencia empresarial en la gestión de procesos y productividad. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3159>
- Haynes, M. (2020). *Productivity*. Newcastle Upon Tyne: Agenda Publishing. <https://doi.org/10.2307/j.ctv103xdcd>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education, 714p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, P. (2021). Empresas conscientes: un modelo de productividad con propósito humanista. *Boletín de Estudios Económicos*, 76(232), 125–141. <https://bee.revistas.deusto.es/article/view/2239/2868>
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 398-409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6->

1.436

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description

- Husain, A. (2020). Workplace conflicts and its effect on employee productivity: A mediating role of workplace politics. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2774-2783. <https://www.researchgate.net/profile/MaeenDin/publication/342040416>
- Jaimes, Ludym, Luzardo, Marianela, & Rojas, Miguel D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jamal, A., & Javed, W. (2020). Leadership and Employees' Productivity: Measuring an Impact of Three Selected Leadership Styles on Employees' Productivity in the Banking Sector of Bahawalpur, Pakistan. *Journal of Organization and Business*, 2(2), 29-36 <https://journals.ckcpublishing.org/index.php/Job/article/view/2>
- Juárez, S., & Silupú, F. (2021). Gestión del rendimiento y productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO - Sullana 2021. Piura: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/82062>
- Kocarev, L., & Prodanova, J. (2021). Is job performance conditioned by work- fromhome demands and resources? *Technology in Society*, 66(1), 1-9.
- Lo Destro, C., Chernikova, M., Pierro, A., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2019). Effect of regulatory modes on work performance: the moderating role of job familiarity and job complexity / El efecto del modo de regulación en el rendimiento laboral: el rol moderador de la familiaridad con el trabajo y la complejidad de la tarea. *Revista de Psicología Social*, 34(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1537653>
- Lukiewska, K. (2022). Impact of labor productivity on the export performance of the food industry in EU member states. *European Research Studies*, 25(3), 74 - 83. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-labor-productivity-on-export-performance/docview/2728235684/se-2>
- Manrique, L., & Toledo M. (2023). Inteligencia emocional y rendimiento laboral en la empresa Recreocampestre "El Auki", Huaraz, 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113200/Manrique_LLD-Toledo_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:

- Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad Y Salud*, 21(2), 176–187.
<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendez, A. (2019). Productividad empresarial. Plan de mejora. Recuperado de:
<https://www.plandemejora.com/productividad-empresarial-como-se-mide-y-como-mejorarla/>.
- Mendoza-Zambrano, M., & Villafuerte-Holguín, J. S. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, desarrollo e innovación*, 11(3), 467-478.
https://www.ijssimm.com/Full_Papers/Fulltext2020/text19-1_507.pdf
- Mihalca, L., Irimias, T., & Bredea, G. (2021). Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620–636.
<https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>
- Monsalve-Castro, Carolina, Riaño, Fabio Nelson, & Luzardo-Briceño, Marianela. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista EAN*, (90), 235-254. Epub February 28, 2022.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Paredes Sandoval, C. M., & Pascual Contreras, J. R. (2022). Rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho, 2022
- Pinochet, G. (2021). Explicit knowledge networks and their relationship with productivity in SMEs. *Journal of Technology Management & Innovation*, 16(1), 67-78. doi:
<https://doi.org/10.4067/S0718-27242021000100067>
- Piña Ferrer, L. S., & Villasmil Ferrer, J. R. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i18.3405>
- Quiñonez Zúñiga, C., & Rivera Martínez, W. F. (2021). Modelo de gestión del conocimiento para centros de productividad e innovación. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 23(2), 347-366.
<https://doi.org/10.36390/telos232.09>
- Requena, F., & García-Moreno, J. M. (2023). The Economy that Lies Ahead. The Effects of Digital Social Relations on Work Productivity, Coordination and Independence. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
<https://doi.org/10.5477/cis/reis.184.85>

- Rodriguez-Lozano, G I. (2021). Changes in Productivity of the Colombian Banking Sector during 2002-2016. *Apuntes del Cenes*, 40(71), 105–132. <https://doi.org/10.19053/01203053.v40.n71.2021.11120>
- Sanchez, K. P., Rojas Regalado, W. J., Terrones Quispe, S. M., Quinteros-Zúñiga, D., & Carranza Esteban, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 45–53.
- Suárez Vásquez, K. ., & Zeña Ramos, J. L. R. . (2022). El ciclo Deming y la productividad: Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación. *Qantu Yachay*, 2(1), 63–79. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.21>
- Tapasco-Alzate, OA, Giraldo-García, JA, & Osorio-García, D. (2020). Gestión de la productividad laboral en empresas de servicios intensivos en conocimiento: consideraciones y desafíos. *Cuadernos De Administración* , 36 (66), 64–77. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8465>
- Ulloa-Pimienta, A. R., Sánchez-Trinidad, A. del C., & Balcazar-Sosa, M. T. de J. (2023). La productividad en la empresa de la industria de la transformación . *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 35(1), 236–247. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol35n1.1156>
- Universidad César Vallejo. (2020). Código de Ética en Investigación.
- Valle, Nelson Penachi. "Organizational Climate and Labor Performance of the National Institute of Civil Defense--INDECI." *Gestión en el tercer milenio*, vol. 22, no. 44, July-Dec. 2019, pp. 85+. Gale
- Vilcarrromero-Ruiz, R., Aldana-Zavala, J. J., & Colina-Ysea, F. J. (2022). job flexibility and productivity at teleworking/flexibilidade de trabalho e produtividade no teleworking."
- Yousaf, M. (2023). Labour productivity and firm performance: evidence from certified firms from the EFQM excellence model. *Total Quality Management & Business Excellence*, 34(3-4), 312–325. <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2054319>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Rendimiento laboral	Kocarev & Prodanova (2021) indican que el rendimiento laboral es un conjunto de labores establecidas por el empleador. Determinar, observar y evaluar el rendimiento de los empleados generalmente requiere de recursos humanos.	El rendimiento laboral de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, será medido a través de las dimensiones: orientación de resultados, iniciativa y trabajo en equipo.	Orientación de resultados	Conocimiento de funciones	Ordinal Likert
				Logro de objetivos	
			Iniciativa	Toma de decisiones	Ordinal Likert
				Creatividad	
				Innovación	
			Trabajo en equipo	Resultados deseados	Ordinal Likert
Comunicación					
Participación					
Productividad	Chiavenato (2020), afirma que la productividad obtiene un aumento de trabajo realizado por un colaborador durante un determinado tiempo, es decir, la cantidad de producción del empleado en una empresa, que suele ser una hora. Por ello, es una guía por el cual se mide a un individuo en el rendimiento de un trabajo.	La productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera SAC, será medido a través de las dimensiones: eficiencia y adaptabilidad	Eficiencia	Manejo de recursos.	Ordinal Likert
				Calidad de producto	
				Capacitaciones brindadas	
			Adaptabilidad	Adecuación	Ordinal Likert
				Cambios imprevistos del entorno	

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de percepción sobre variable Rendimiento Laboral

Instrucciones: Querido colaborador de NEGOPERU Molinera SAC, sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, se pide su apoyo con la mayor objetividad posible para responderlo, gracias de antemano por su participación.

Leyenda de escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Tiene total conocimiento de sus funciones con respecto a las tareas asignadas.					
2	Su jefe inmediato informa oportunamente las tareas asignadas.					
3	Se le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.					
4	En la institución miden el rendimiento laboral de acuerdo al logro de objetivos.					
DIMENSIÓN 2: INICIATIVA						
5	Cuando propone mejoras para la empresa estas son escuchadas y tomadas en cuenta.					
6	La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo.					
7	Cuentan con un ambiente propicio para generar ideas creativas.					

8	Propone ideas creativas para mejorar el posicionamiento de la empresa.					
9	Dentro de su organización existe una cultura organizativa innovadora.					
10	Propone ideas innovadoras para mejorar los productos.					
11	La empresa tiene suficientes recursos para alcanzar las metas organizacionales.					
12	Considera que es responsable al momento de cumplir las metas organizacionales.					
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						
13	Mantiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.					
14	Usted considera que su jefe inmediato fomenta la comunicación interna entre todos los empleados de las diferentes áreas.					
15	Participa activamente en las actividades de la empresa.					
16	Todos los colaboradores de la empresa incluyéndose trabajan mutuamente con un solo objetivo.					

Cuestionario de percepción sobre variable Productividad

Instrucciones: Querido colaborador de NEGOPERU Molinera SAC, sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, se pide su apoyo con la mayor objetividad posible para responderlo, gracias de antemano por su participación.

Leyenda de escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA						
17	Cuenta con los recursos necesarios para laborar en su centro de trabajo.					
18	Maneja adecuadamente los recursos brindados por la empresa para el cumplimiento de tareas					
19	Para la realización de las actividades de manera eficiente usted cuenta con las medidas de seguridad correspondientes					
20	Conoce los estándares de calidad que maneja la empresa.					
21	Los productos brindados por la empresa cumplen estos estándares.					
22	Su desempeño en las actividades dentro de la organización son las indicadas en cuanto a la presentación de la calidad del producto.					
23	Realizan capacitaciones constantes con el objetivo de mejorar la eficiencia de los colaboradores.					
24	Las capacitaciones brindadas son beneficio para el cumplimiento de sus actividades.					

DIMENSIÓN 2: ADAPTABILIDAD						
25	Se considera una persona con capacidad de adecuarse a los cambios.					
26	Es capaz de salir de su zona de confort para tomar nuevos horizontes en su trabajo					
27	Es una persona abierta a los cambios imprevistos como las crisis económicas, ambientales y políticas					
28	Sus compañeros y jefe inmediato ayudan en proceso de aceptar los cambios.					

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Rendimiento laboral y productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023

Investigadores:

- Bereche Cabanillas Malu Antonella
- Lezama Alquizar Mirella Brigith

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rendimiento laboral y productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023”, cuyo objetivo es identificar la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera S.A.C. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución NEGOPERU Molinera Sociedad Anónima Cerrada.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre como el desempeño laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores de NEGOPERU Molinera S.A.C

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea

continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras Bereche Cabanillas Malu Antonella, email maberecheb@ucvvirtual.edu.pe, Lezama Alquizar Mirella Brigith email mlezamaal29@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Chuquitucto Cotrina Lisseth Katherine email lchuquituctoco@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

ANEXO 4: Evaluación por juicios de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 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:	Ricardo Antonio Guerrero Vilchez		
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):	Bereche Cabanillas, Malu Antonella Lezama Alquizar, Mirella Brighth
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa NEGOPERU Molinera S.A.C
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 05 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Rendimiento laboral

Prodanova & Kocarev (2021) mencionaron que el rendimiento laboral es el conjunto agregado de tareas asignadas por un empleador. Agrupar, determinar, analizar y evaluar el desempeño de los empleados generalmente requiere recursos humanos.

- Variable 2: Productividad

Chiavenato (2020), afirma que la productividad obtiene un aumento de trabajo realizado por un colaborador durante un determinado tiempo, es decir, la cantidad de producción del empleado en una empresa, que suele ser una hora. Por ello, es una guía por el cual se mide a un individuo en el rendimiento de un trabajo.



Variable	Dimensiones	Definición
RENDIMIENTO LABORAL	Orientación de resultados	Hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de cada una de sus funciones para alcanzar los objetivos
	Iniciativa	Define el empezar cosas nuevas, otorgando opiniones creativas e innovadoras, con la finalidad de obtener resultados deseadas.
	Trabajo en equipo	Es una estrategia o manera de alcanzar un objetivo ya que se compone de la intervención, ayuda de varias personas, las mismas que se encuentran involucrados con el objetivo en común.
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Se refiere a que cuando los recursos se utilizan de manera responsable, se logra una mejor calidad de servicio o producto.
	Adaptabilidad	Se refiere a la adaptación o adecuación del empleado al cambio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023" elaborado por Bereche Cabanillas, Malu Antonella, Lezama Alquizar, Mirella Brighth 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 El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide 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





Variable del instrumento: Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Orientación de resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de funciones	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Logro de objetivos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Creatividad	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Innovación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Resultados deseados	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Participación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo de recursos.	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Calidad de producto	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
Capacitaciones brindadas	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adecuación	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Cambios imprevistos del entorno	27	4	4	4	
	28	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 43780851..

Mtro. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez

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, Hyrkás 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 Hyrkás 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 "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 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 Barahona Velasco	
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):	Bereche Cabanillas, Malu Antonella Lezama Alquizar, Mirella Brighith
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa NEGOPERU Molinera S.A.C
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 05 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Rendimiento laboral

Prodanova & Kocarev (2021) mencionaron que el rendimiento laboral es el conjunto agregado de tareas asignadas por un empleador. Agrupar, determinar, analizar y evaluar el desempeño de los empleados generalmente requiere recursos humanos.

- **Variable 2:** Productividad

Chiavenato (2020), afirma que la productividad obtiene un aumento de trabajo realizado por un colaborador durante un determinado tiempo, es decir, la cantidad de producción del empleado en una empresa, que suele ser una hora. Por ello, es una guía por el cual se mide a un individuo en el rendimiento de un trabajo.



Variable	Dimensiones	Definición
RENDIMIENTO LABORAL	Orientación de resultados	Hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de cada una de sus funciones para alcanzar los objetivos
	Iniciativa	Define el empezar cosas nuevas, otorgando opiniones creativas e innovadoras, con la finalidad de obtener resultados deseadas.
	Trabajo en equipo	Es una estrategia o manera de alcanzar un objetivo ya que se compone de la intervención, ayuda de varias personas, las mismas que se encuentran involucrados con el objetivo en común.
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Se refiere a que cuando los recursos se utilizan de manera responsable, se logra una mejor calidad de servicio o producto.
	Adaptabilidad	Se refiere a la adaptación o adecuación del empleado al cambio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023" elaborado por Bereche Cabanillas, Malu Antonella, Lezama Alquizar, Mirella Brighit 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 El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide 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: Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Orientación de resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de funciones	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Logro de objetivos	3				
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Creatividad	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Innovación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Resultados deseados	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Participación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo de recursos.	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Calidad de producto	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
Capacitaciones brindadas	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adecuación	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Cambios imprevistos del entorno	27	4	4	4	
	28	4	4	4	

AA

M. y TR. Carlos Barbaro Vallejo

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° ...71362000

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: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 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:	Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en 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 inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Bereche Cabanillas, Malu Antonella Lezama Alquizar, Mirella Brigith
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa NEGOPERU Molinera S.A.C
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 05 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Rendimiento laboral**

Prodanova & Kocarev (2021) mencionaron que el rendimiento laboral es el conjunto agregado de tareas asignadas por un empleador. Agrupar, determinar, analizar y evaluar el desempeño de los empleados generalmente requiere recursos humanos.



• **Variable 2: Productividad**

Chiavenato (2020), afirma que la productividad obtiene un aumento de trabajo realizado por un colaborador durante un determinado tiempo, es decir, la cantidad de producción del empleado en una empresa, que suele ser una hora.

Por ello, es una guía por el cual se mide a un individuo en el rendimiento de un trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
RENDIMIENTO LABORAL	Orientación de resultados	Hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de cada una de sus funciones para alcanzar los objetivos
	Iniciativa	Define el empezar cosas nuevas, otorgando opiniones creativas e innovadoras, con la finalidad de obtener resultados deseadas.
	Trabajo en equipo	Es una estrategia o manera de alcanzar un objetivo ya que se compone de la intervención, ayuda de varias personas, las mismas que se encuentran involucrados con el objetivo en común.
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Se refiere a que cuando los recursos se utilizan de manera responsable, se logra una mejor calidad de servicio o producto.
	Adaptabilidad	Se refiere a la adaptación o adecuación del empleado al cambio.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023" elaborado por Bereche Cabanillas, Malu Antonella, Lezama Alquizar, Mirella Brighith 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 El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide 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: Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Orientación de resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de funciones	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Logro de objetivos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Creatividad	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Innovación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Resultados deseados	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Participación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo de recursos.	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Calidad de producto	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Capacitaciones brindadas	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adecuación	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Cambios imprevistos del entorno	27	4	4	4	
	28	4	4	4	



Fausta Elizabeth Alburquerque Arana

.....
 Dra. Fausta Elizabeth Alburquerque Arana
 DNI N° 26631065

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 5: Autorización de la entidad para publicar su identidad en los resultados



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20524215196
NEGOPERU MOLINERA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: CAMPOS PALACIOS JUAN ROSNY	DNI: 10052797

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Rendimiento laboral y productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autoras: Bereche Cabanillas Malu Antonella Lezama Alquizar Mirella Brigith	DNI: 71221461 70487721

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello:




JUAN R. CAMPOS PALACIOS
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 6: Ficha de revisión de investigación del Comité Ética en investigación



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Ítulo del proyecto de Investigación: Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023.

Autor(es): Malu Antonella Bereche Cabanillas & Mirella Brighith Lezama Alquizar

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): San José, Pacasmayo, Perú.

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PL_CHE_C3_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: lchuquituctoco@ucvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

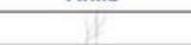
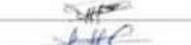
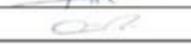
Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en NEGOPERU Molinera SAC, 2023", presentado por los autores Malu Antonella Bereche Cabanillas, Mirella Brighth Lezama Alquizar, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

ANEXO 7: Confiabilidad de los instrumentos

a. Confiabilidad del cuestionario de percepción de rendimiento laboral

En este estudio se aplicó una prueba piloto, la información obtenida fue procesada mediante el programa Microsoft Excel. Respecto a la variable rendimiento laboral, se aplicó la prueba piloto a 40 personas que respondieron 16 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.7505	16

b. Confiabilidad del cuestionario de percepción de productividad

En cuanto a la variable productividad, se aplicó la prueba piloto a 40 personas que respondieron 12 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.7294	12