



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una
empresa comercializadora de acabados de la construcción de
Trujillo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORES:

Hidalgo Oblitas, Mayra Fiorella (ORCID: 0000-0002-4757-8016)
Yumpe Bazán, Jaqueline (ORCID: 0000-0003-4685-8304)

ASESORA:

Dra. Quispe López, Jenny Martha (ORCID: 0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico mi Tesis a Dios, porque me concedió vida, salud, y permitió que pueda culminar esta maravillosa etapa profesional con éxito.

A mi Madre Irma Oblitas, quien con su amor y apoyo constante estuvo presente en todo el proceso para seguir adelante y cumplir mis sueños.

A mi esposo Luis Miguel Tejada, por demostrarme que “El amor verdadero no es más que el deseo inevitable de apoyar al otro a que este se supere.”

A mis hijos Fabrizio y Thiago, quienes son mi motor y motivo para nunca rendirme y seguir luchando para que la vida nos depare un futuro mejor.

Mayra

Dedico mi Tesis a Dios, por abrir siempre las puertas para que todo el conocimiento se dé, a mi Madre, por su apoyo incondicional, a mi Hijo por ser el motivador de mi esfuerzo.

Jaqueline

Agradecimiento

Quiero extender un profundo agradecimiento a Dios, a mi madre, mi esposo, mis hermosos hijos, mis hermanas, y mi querido sobrino Oscar, quienes me acompañaron y vivieron junto a mí todo el proceso de mi carrera profesional siendo mi fuente de apoyo, inspiración y fortaleza.

Mi agradecimiento sincero a mi asesora de Tesis, la Dra. Jenny Quispe, a mis compañeros, a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas integran la base de mi vida profesional.

Mayra

Agradezco a Dios y todos los que hicieron realidad el presente estudio de investigación entre ellos Docentes y compañeros.

Jaqueline

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	11
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN:	12
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	14
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	14
3.5 PROCEDIMIENTOS	16
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	17
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de Tablas

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	12
TABLA 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD	13
TABLA 3 NÚMERO DE COLABORADORES POR ÁREA DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA	14
TABLA 4 TÉCNICA E INSTRUMENTO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN	15
TABLA 5 LISTA DE JUICIOS DE EXPERTOS	15
TABLA 6 COEFICIENTE DEL ALFA DE CRONBACH PRUEBA PILOTO	16
TABLA 7 DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIONES	18
TABLA 8 PRODUCTIVIDAD Y DIMENSIONES	19
TABLA 9 RELACIÓN ENTRE APTITUD Y PRODUCTIVIDAD	20
TABLA 10 RELACIÓN ENTRE HABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD	21
TABLA 11 RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD	22
TABLA 12 RELACIÓN ENTRE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD	23
TABLA 13 RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD	24

Resumen

Esta investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021,

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 38 colaboradores. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables desempeño laboral y productividad, se empleó como instrumento un cuestionario para ambas variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del programa EXCEL Y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico de Spearman obteniendo como resultados los datos presentados en las tablas y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que no existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo con un Rho (-0.281) y ($p>0.88$), percibiéndose que otros factores estarían influenciando en la productividad de los colaboradores.

Palabras clave: Desempeño laboral, Productividad, Motivación, Aptitud, Habilidad.

Abstract

This research was carried out with the purpose of determining the relationship between job performance and productivity of employees of a commercialization company of construction finishes in Trujillo, 2021

The research was of a quantitative approach, of an applied type, with a non-experimental, trans-sectional design. The population consisted of 38 collaborators. The survey was used as a data collection technique for the variables work performance and productivity, a questionnaire was used as an instrument for both variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS program and to establish the correlation with the Spearman statistical package, obtaining as results the data presented in the tables and statistical figures.

The results determined that there is no significant relationship between job performance and productivity of the employees of a construction finishing trading company in Trujillo with a Rho (-0.281) and ($p > 0.88$), perceiving that other factors would be influencing in employee productivity.

Keywords: Job performance, Productivity, Motivation, Aptitude, Ability.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los empresarios consideran diferentes puntos de vista para el logro de metas en una organización y su productividad, los más resaltantes tienen que ver con el actuar de sus colaboradores frente a las actividades diarias que deben desarrollar dentro su carga laboral. Este es un punto en el que el desempeño laboral toma el protagonismo de la evolución. Así mismo la productividad a lo largo de todo este tiempo es también un elemento importante, pues de ella depende el aumento estable de la economía de una empresa, una industria o un país. Esto a su vez dentro de la cadena de crecimiento repercute en la oportunidad de cubrir las obligaciones fundamentales de una sociedad, ya que se incrementan los ingresos y de esta manera mejorará el nivel de vida, a su vez generará un crecimiento en la inversión y en la creación de nuevos puestos de trabajo. (Economipedia, 2021). Por otro lado, cuando hablamos del desempeño laboral no debemos olvidar que está estrechamente ligada a la productividad de la empresa, pues según (Chiavenato 2000:359), nos dice que es el actuar del trabajador frente al logro de las metas fijadas, en otras palabras, es la planificación individual de cada asociado para lograr los objetivos de la empresa. Ahora bien, actualmente los líderes de las empresas lo hacen de manera unificada teniendo en cuenta el establecimiento de metas, y las capacitaciones de acuerdo a las áreas y funciones que desempeña el colaborador dentro de la organización, y luego finaliza con una evaluación y una recompensa, la cual es mejor que en el pasado. (Dessler, 2017 pp.184).

A nivel internacional el Foro Económico Mundial cuantifica y coteja la competitividad de los países en el mundo. Asegura que para que un país sea considerado competitivo debe tener mayor nivel productividad, sin embargo no debemos olvidar que las instituciones, políticas y los factores internos son los que generan mayor bienestar, y por ende son los más anhelados dentro de la población, ya que trabajan conjuntamente con la calidad de los servicios básicos que reciben (el agua, la luz y desagüe), además de la legislación y el entorno económico local que contribuyen con la productividad y la competitividad de un país. (ComexPerú, 2019).

A nivel nacional según la Cámara Peruana de la Construcción (2020), en su último III Estudio del Mercado de Edificaciones Urbanas asegura que el sector construcción crecerá un 3.78% al cierre del periodo. Sin embargo, retrocedió un 42% durante los primeros seis meses del año, el estudio indica que las operaciones en las empresas se vieron restringidas en un 40% y las entidades dedicadas solamente a la construcción proyectan una caída mayor al 26% en sus operaciones. Dichos porcentajes son iguales a los del INEI respecto del PBI de la construcción que calcula una retracción del 42%.

A nivel local una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, no es ajena a la realidad nacional ni local, por lo que sus indicadores de productividad no son los mejores en relación al sector comercial en el que se desenvuelve, dicha productividad podría estar viendo afectada por el bajo desempeño de los trabajadores que generan problemas en las ventas y las compras, por los altos stock que se manejan y que finalmente quedan en los almacenes, lo que disminuyen la eficiencia y la productividad de la organización. Por lo tanto, se plantea investigar como el desempeño está influyendo en la productividad de los colaboradores, para lo cual se deberá responder a la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021?

Ahora bien, esta investigación se justifica según las siguientes perspectivas. En el aspecto teórico, mediante la aplicación y análisis de una o varias teorías del desempeño y la productividad, podremos interpretar las situaciones detectadas en la tienda comercializadora de acabados de la construcción. Esto nos permitirá demostrar que existe una relación influyente entre las variables para brindar un aporte a las empresas del rubro.

Desde el punto de vista práctico el estudio se justifica porque a partir de la información que esta brinde los gerentes de las empresas podrán tomar acciones a corto plazo para mejorar la productividad y rentabilidad de la organización, y a la vez determinar las causas de la disminución de la productividad de los colaboradores, y orientar a una correcta evaluación de desempeño laboral.

En lo social el presente estudio también se justifica, dado que esta investigación beneficiará no solo a los empresarios del rubro sino también a los colaboradores, orientándolos a trabajar directamente en las causas detectadas para mejorar su desempeño laboral, y por ende su productividad dentro de la empresa. Finalmente, y por último en lo metodológico, la investigación se justifica porque a partir de ella se podrá generar nuevos estudios que aporten a la línea de investigación dentro del rubro de la construcción.

Los objetivos establecidos para la investigación se tuvieron como objetivo general, Determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021. Respecto a los objetivos específicos a) Determinar la relación entre la aptitud y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción, b) Determinar la relación de las habilidades y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción, c) Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción, d) Determinar la relación entre la capacitación y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

En cuanto a la (Hi) existe relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción. Con relación a la (H0) no existe relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

II. MARCO TEÓRICO

Para este informe de investigación se han realizado una serie de estudios básicos que han hecho importantes aportes al desarrollo de la investigación antes mencionada sobre las variables de estudio.

En el plano internacional según Fehoj & Faniran (2016), en su estudio investigaron el impacto de la capacitación en servicio y el desarrollo personal en el desempeño laboral de los trabajadores y la productividad óptima en las escuelas secundarias públicas en el estado de Osun, Nigeria. El estudio adoptó un diseño de investigación descriptivo del ex-post facto. La muestra del estudio incluye 152 trabajadores de diez escuelas secundarias superiores en Osogbo. Los autores concluyen que la competencia de los trabajadores aumenta cuando cuentan con los conocimientos y las habilidades necesarias para efectuar la tarea que se les ha asignado.

A nivel nacional según Rodríguez (2017), en su investigación estableció la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral en la empresa REDCOTEA S.A.C. Fue una investigación no experimental, descriptiva, correlacional y transversal, en la cual se trabajó con una muestra de 35 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplicó cuestionarios. El autor concluye que la capacitación y el desempeño en la empresa son muy buenos según el 40% de trabajadores. El 5.7% de trabajadores que consideró que la capacitación fue buena mostraron un buen desempeño, dando como resultado una correlación Rho de Spearman de 0.588, con un p valor de 0.000, lo que revela que si hay una relación moderada entre las variables de estudio.

Cárdenas (2016), en su tesis determinó la influencia del desempeño laboral de los trabajadores en la productividad de la empresa TOTTUS de la ciudad de Chiclayo 2015. El presente trabajo de investigación se realizó desde el enfoque Cualitativo – Cuantitativa y Descriptiva – Explicativa. Asimismo, la muestra representativa fue de 157 trabajadores de la empresa Tottus. El autor concluyó que el desempeño laboral de las personas es de mucha influencia en la

productividad de la empresa Tottus, ya que su esfuerzo y desempeño de estos trabajadores han dado resultados buenos y positivos según sus respectivos supervisores.

A nivel local según Cerdán (2017), en su investigación demostró la repercusión entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa calzados Carubi SAC - Trujillo 2017. El estudio fue descriptivo, no experimental de corte transversal, teniendo como muestra de estudio a los 20 trabajadores de la empresa. El autor determinó que la efectividad del trabajador evaluado mensualmente en cuanto a su capacidad de elaborar productos en la empresa calzados Carubi SAC es mediana, con un resultado de 55% en el año 2017, debido a las paupérrimas condiciones laborales con las que desarrollan sus actividades, lo que ha generado la inconformidad de los colaboradores durante el desarrollo de sus funciones dentro de carga horaria generando de esta manera un nivel medio de productividad y un mal clima laboral.

Por otro lado, se presentan las fundamentaciones teóricas que están relacionadas con las variables de estudio, se encontró la investigación de Carro y González (2012), en la que determina que la productividad está ligada a la cantidad de productos elaborados y la materia prima utilizada, en palabras comunes la productividad se cuantifica con el porcentaje de desarrollo del trabajo en horas hombre en distintas situaciones; por otro lado, aprecia la eficiencia con que se utilizan los bienes financieros y de los miembros de personal con los que cuenta la empresa. Además, Mileman y Sibanda (2016), nos dicen que todo lo concomitante con la productividad está ligado con los miembros que laboran para la entidad. Si los colaboradores no cumplen con los objetivos establecidos, va a atañer a la organización, por lo contrario, si los asociados desarrollan correctamente sus funciones, contribuyen a intensificar la productividad y las utilidades de la compañía.

Queda claro que la productividad dentro de una empresa significa mucho, es por ello que se requiere trabajadores que se comprometan alcanzar las metas

que la empresa se propone. Además de que la organización valore y de seguridad a su colaborador en su futuro.

Como parte de la investigación, tomamos en cuenta algunas teorías de la productividad de Marx, referido por Martínez, Valle y Sánchez (2019), sostienen que el estudio se basa en tres criterios primordiales para la productividad; como es el caso de la productividad laboral, que indica que el conjunto de operaciones son evaluados y calificados por los líderes a través de evaluaciones, teniendo siempre presente que el trabajador del área de producción no cumple con la totalidad de tareas asignadas, por otro lado los trabajadores requieren de una capacitación constante para que adquieran los conocimientos necesarios, sobre la ejecución de la ciencia y evitar errores en el desarrollo de sus funciones, de esta manera aportaran en el aumento de la productividad.

Por otro lado, en el estudio de la medición de la productividad, se define a la productividad como el total de bienes y servicios efectuados con el patrimonio de la empresa, para evaluar la productividad de cada colaborador y el cumplimiento de los objetivos, pues existen variedad de causas que dañan el rendimiento de los asociados, por ejemplo, podemos mencionar en el presente estudio la falta de incentivos y otra podríamos considerar la elevada tasa de rotación de los empleados.

Los colaboradores de las empresas esperan y anhelan programas de salarios responsables y líneas de carrera profesional dentro de las mismas entidades que les permitan desarrollar sus distintas habilidades y capacidades, los mismo que deberán ser adecuados con el ambiente laboral y su bienestar personal. Ahora bien, si dentro de la empresa tenemos personal insatisfecho debemos trabajar en detectar el porqué de su descontento y tratar de remediarlo lo más pronto posible de esta manera se evitará el retraso de la producción.

Se puede concluir con esta teoría que el personal debe ser capacitado e incentivado constantemente para que su productividad sea beneficiosa. Asimismo, su trabajo debe ser evaluado para ser reconocido ante los demás. Por

último, se debe brindar seguridad y oportunidad de progreso al colaborador para que siga destacándose por sí mismo.

Ahora bien, en la investigación mencionaremos algunos tipos de productividad según Krajewski, L., Ritzman, L. y Malhotra, M. (2014), explican a la productividad con la operación matemática de cantidad producida entre cantidad de recursos utilizados. Por lo planteado anteriormente podemos representar la siguiente fórmula matemática que nos ayudara a calcular la productividad o rendimiento:

$$\textit{Productividad} = \frac{\textit{Cantidad de productos o servicios}}{\textit{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Rodríguez y Gómez (1991), Plantean las fórmulas a nivel organizacional para determinar la productividad la cual se da en dos formas, total y parcial.

Productividad Parcial: es una etapa de la producción en la que el producto aún no está terminado, sin embargo, ya hace uso de los recursos de la empresa. Y para calcularla dividimos la cantidad de productos o servicio entre la cantidad de recursos parcial utilizado; la formula se representa así:

$$\textit{Productividad parcial} = \frac{\textit{Cantidad de productos o servicios}}{\textit{Cantidad de recurso parcial utilizado}}$$

Factor de Productividad Total: Es la proporción entre el resultado neto y la suma de los factores de mano de obra y capital.

$$\textit{Productividad total} = \frac{\textit{Cantidad de productos o servicios}}{\textit{Cantidad de mano de obra y capital}}$$

Así también es conveniente poder mencionar algunas estrategias de la productividad. Koontz y Weihrich (2004), en su teoría sostienen que tenemos tres principales indicadores que casi siempre son aplicados en la evaluación de desempeño pero que están íntimamente relacionados con la productividad, los cuales son: la eficiencia Según Chiavenato (2009), la eficiencia es la habilidad de cumplir con los objetivos trazados haciendo uso de la menor cantidad de recursos

y tiempos. Asimismo, genera la competitividad entre los colaboradores cumpliendo el principal objetivo de las organizaciones generar rentabilidad al menor costo y en el menor tiempo.

La efectividad para Drucker, citado por Bolívar (2015), es hallar la equidad exacta entre la eficiencia y la eficacia, afirma que para lograr la efectividad debemos dar la misma importancia a ambos componentes eficiencia y eficacia, de lo contrario lograremos el cumplimiento de las metas, pero la empresa no será efectiva en sus operaciones.

Eficacia según Chiavenato (2009), explica a la eficacia como el cumplimiento de resultados, en términos económico, a nivel empresarial es la habilidad de complacer una necesidad del mercado haciendo uso de los bienes y/o servicios que oferta.

Estos tres criterios ayudan a medir la productividad que puede tener una empresa, de esta manera se puede saber que tan eficiente es con sus recursos utilizados, que tan eficaz es en satisfacer con su producto o servicio, y que tan rentable es en el mercado.

Hablar de Desempeño Laboral para Alles (2005), es la capacidad de entrelazar correctamente las distintas habilidades, destreza y aptitudes que posee el individuo para el logro de objetivos en el ámbito empresarial, entendiendo de esta manera que todas son igual de importantes y que ninguna puede lograr el objetivo de manera independiente para un desempeño con efectividad.

Toala et al. (2017), define al desempeño laboral como el actuar del colaborador frente al logro de las metas trazadas por la empresa, haciendo demostración de un excelente desempeño laboral. Cuesta y Valencia (2014), sostienen que existe una productividad superior de los colaboradores al cual se denomina desempeño laboral superior, el cual genera un impacto superior en la economía de la empresa y es destacada con las habilidades laborales que se

espera desarrolle el trabajador durante su tiempo de permanencia diaria en la organización.

Con todas estas definiciones se concluye que el desempeño laboral es la búsqueda productiva de un individuo, es la conducta del personal para obtener el logro de la meta acorto y largo de la empresa y es el rendimiento superior del trabajador en su día a día.

Para la variable desempeño laboral, la investigación se apoya en los siguientes estudios, según Toala, Álvarez, Osejos (2017), afirma que el actuar de los trabajadores y lo que logren frente al objetivo, va de la mano con la motivación, cuando la motivación se incrementa en los colaboradores el trabajo fluye de manera significativa y con ella los niveles de producción. Es importante que los trabajadores identifiquen sus actividades asignadas y conozcan los objetivos que deben alcanzar.

Las dimensiones del desempeño laboral según Chiavenato (2017), menciona que ciertas entidades para lograr brindar una atención diferenciada a cada uno de sus clientes requieren que se considere ciertos componentes que se encuentran ligados y que influyen de un modo directo en el desempeño de los trabajadores, considerando los siguientes: trabajo en equipo, formación para los colaboradores, satisfacción laboral y autoestima.

Cerdán (2017) cita a Silva, 2018, menciona que las principales dimensiones del desempeño laboral son las siguientes: Desempeño es igual a la habilidad multiplicada por la motivación (esfuerzo), motivación viene a ser igual a la aptitud multiplicada por la capacitación y por los recursos, y motivación es igual al deseo multiplicado por el compromiso.

En relación a las formulas, lo que básicamente indican dichas operaciones, es que cada uno de los elementos que se han mencionado son necesarios para alcanzar niveles superiores de desempeño, los cuales se detallan a continuación.

Aptitud, es la habilidad y destreza que posee un colaborador y aporta en el desarrollo de sus funciones, las cuales deberán ser reforzadas con capacitaciones tanto físicas como mentales.

Habilidad, es la destreza que se tiene para alcanzar una productividad superior de desempeño haciendo uso oportuno de los recursos con los que cuenta.

Motivación, muestra el deseo y compromiso del colaborador para llegar alcanzar con las metas plateadas por la organización.

Capacitación, busca desarrollar la capacidad de los colaboradores, en referencia a sus competencias y habilidades, para continuar mejorando la aptitud de los mismos.

En primer lugar, Werther, Davis y Guzmán (2014), afirman que una correcta evaluación de desempeño comprende un procedimiento global en el cual abarca el rendimiento y las destrezas del trabajador basándose en políticas y lineamientos ya establecido por la empresa.

Por el contrario, Chiavenato (2009), afirma que la evaluación del desempeño es la evaluación sistemática del desempeño de cada persona, en base a las actividades realizadas, las metas y resultados a alcanzar, y su potencial de crecimiento.

Ambas afirmaciones son ciertas, sin embargo, es verdad que una mejor evaluación del desempeño se debe basar en el cargo que tiene el funcionario, las actividades que ejecuta, los resultados que debe alcanzar, entre otras cosas. Así se realizaría una evaluación más personalizada para cada cargo de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

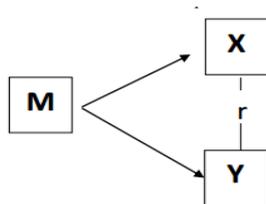
Enfoque: La investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), indica que es el acopio de datos con el objetivo de probar hipótesis, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico.

Tipo: Es de tipo aplicada, dado que se puso en práctica todos los conocimientos teóricos encontrados, en busca de una mejora al problema o necesidad del objeto y las variables de estudios.

Según Murillo (2008), menciona que este tipo de investigación es conocida también como practica o emperica, cuyo propósito es aplicar conocimientos obtenidos que ayuden a generar nuevos conocimientos, aplicando la práctica de la investigación de forma rígida, ordenada y metódica de conocer la realidad.

Nivel: La investigación presentó un nivel descriptivo correlacional, según Hernández et al. (2014), establece que es un tipo de estudio no experimental, en la cual se medirán las dos variables y determina la relación que existe entre ellas, sin influencias de otras variables. Por ello faculta determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Diseño: Diseño no experimental, Transeccional, pues la evaluación utilizó información de un periodo determinado, en el cual se describió las variables y se estudió el suceso y su repercusión en el lapso analizado. Según Hernández et al. (2014), menciona que el diseño no experimental es aquel donde las variables no pueden ser manipuladas por el investigador.



Dónde:

M: Colaboradores de la empresa comercializadora

X: Desempeño laboral

r: Relación.

Y: Productividad

3.2 Variables y Operacionalización:

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

Definición conceptual: Según Chiavenato (2017), es el comportamiento de los colaboradores para lograr las metas más relevantes para la empresa y se puede emplear para entender su nivel de aportación en la organización.

Definición operacional: Para la variable desempeño laboral, se utilizó el instrumento del cuestionario, el cual se aplicó a los trabajadores de la entidad comercializadora de acabados de la construcción, en afinidad a las dimensiones: Aptitud, Habilidad, Motivación y Capacitación.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TIPO DE ESCALA
Variable 01: Desempeño Laboral	Aptitud	Talento Humano	1,2,3,3,4,5	Escala Ordinal: Bajo, Medio, Alto
	Habilidades	Orientación a los resultados	6,7,8,9,10	
	Motivación	Cumplimiento de metas	11,12,13,14,15	
		Incentivos y reconocimiento	16,17,18,19,20	
Capacitación	Evaluación y desarrollo de competencias	21,22,23,24,25		

Nota. Elaboración propia

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

Definición conceptual: Según Robbins y Judge (2013), afirman que la productividad es el grado de estudio más alto en el comportamiento organizacional. Quiere decir que una entidad es productiva cuando alcanza una mayor rentabilidad, utilizando un mínimo los recursos.

Definición operacional: Para la variable productividad, se aplicó el instrumento cuestionario, el cual se aplicó a los trabajadores de la entidad comercializadora de acabados de la construcción, en afinidad a las tres dimensiones: eficiencia, efectividad y eficacia.

Tabla 2
Operacionalización de la variable Productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TIPO DE ESCALA
Variable 02: Productividad	Eficiencia	Tiempo de realización del trabajo	1,7,8,10,12	Escala Ordinal: Bajo, Medio, Alto
		Compromiso con el trabajo	14,18,22,23	
	Efectividad	Cumplimiento de objetivos	2,9,11,15	
		Participación en actividades programadas	16,19,20,25	
	Eficacia	Capacidad para el logro de objetivos	3,4,5,6	
		Habilidad para el logro de objetivos	13,17,21,24	

Nota. Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández et al. (2014), explican que la población es el conjunto de todos los casos que tienen aspectos, características similares ya definidas y precisas.

En este informe de investigación la población estuvo conformada por 38 colaboradores de la empresa comercializadora de acabados de la construcción de la ciudad de Trujillo, que laboran el último semestre del año 2021.

Tabla 3

Número de colaboradores por área de la empresa comercializadora

CARGO	CAJA	VENTAS	ALMACEN	ADMINISTRACIÓN
COLABORADORES	2	13	21	2
TOTAL				38

Nota: cantidad de población para la investigación.

Muestra y muestreo: En el trabajo de investigación la muestra y el muestreo no aplicó, debido a que se trabajó con toda la población. La unidad de análisis fue cada uno de los trabajadores que participaron en el estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Según Hernández et al. (2014), afirma que la técnica de la encuesta se fundamenta a través de cuestionarios o grupos de preguntas, que se utilizan con el fin de recolectar información puntual de un tema en específico. La encuesta fue aplicada a los colaboradores de la empresa comercializadora de acabados de la construcción de la ciudad de Trujillo de manera presencial.

Tabla 4*Técnica e instrumento aplicado a la investigación*

VARIABLES DE ESTUDIO	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario
Productividad	Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración propia

Instrumento: El instrumento que se aplicó en la investigación para ambas variables fue el cuestionario, según Hernández et al. (2014), afirma que el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recopilación de datos; esto radica en el conjunto de interrogantes en relación a las variables de estudio. En el cuestionario se formuló 25 preguntas para la variable 1 Desempeño Laboral, considerando la escala de Likert, Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre. Para la variable 2 productividad, se realizó un cuestionario con 25 preguntas, considerando la escala de Likert, Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre. Dichos instrumentos se pueden observar en el anexo 2.

Validez: Según Hernández et al. (2014), sostiene que la validez es el grado en que el instrumento responde y mide verdaderamente la variable de estudio que se requiere medir. En la investigación, el instrumento fue validado por medio del juicio de 04 expertos. Se observa en el Anexo 3.

Tabla 5*Lista de juicios de expertos*

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Desempeño Laboral	Luis Tejada Chávez	MBA
Productividad	Héctor Pariona Preciado	Magister
	Jorge Daniel Pérez	Doctorado
	Jenny Quispe López	Doctorado

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad: Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa SPSS, el cual nos permitió medir el grado de consistencia de las preguntas en relación con sus respuestas. Ahora bien, se realizó la prueba piloto en una empresa distinta a la de la investigación, tomando 15 personas como muestra para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo como resultado global 0.8265 que indica una confiabilidad buena para la variable 1 Desempeño laboral, para la variable 2 Productividad se obtuvo como resultado global 0.8625, indicando una confiabilidad aceptable.

Tabla 6

Coefficiente del Alfa de Cronbach prueba piloto

Instrumento	Alfa Cronbach	Nivel de Consistencia
Desempeño Laboral	0.8265	Bueno
Productividad	0.8625	Bueno

NOTA. Esta tabla muestra el resultado de la prueba piloto en SPSS V26

3.5 Procedimientos

En la presente investigación se solicitó autorización a la empresa comercializadora de acabados de la construcción para realizar la investigación por medio de una solicitud la cual fue aceptada por el jefe de tienda; posteriormente se explicó la relevancia del tema a los colaboradores y la forma de llenar el instrumento, para la cual se redactó un consentimiento informado para dar mayor veracidad a los datos. Se llegó a recopilar la información de manera física, finalmente se procedió a la tabulación de la información con el programa SPSS, con el fin de obtener y analizar los resultados que se recabaron.

3.6 Método de análisis de datos

Para la presente investigación se empleó dos estadísticas, la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Estadística descriptiva, según Rendón et al. (2016), es una disciplina que se encarga de recopilar, almacenar y organizar información sobre la muestra sin emitir inferencias sobre la misma, para posteriormente resumir la información recopilada en tablas o cuadro.

La estadística inferencial, la cual se encarga de asociar variables, y a la vez comprobar hipótesis, asociar correlaciones entre las variables.

La base de datos se realizó en el programa Ms Excel, y para el procesamiento de datos se desarrolló el paquete estadísticos IBM SPSS V26, en el cual se analizó e interpretó las tablas y figura estadísticas. Para enlazar las dos variables se empleó la prueba de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos Éticos

Para la realización del presente proyecto de investigación se usaron diversas teorías y tesis de estudios de distintos autores en idioma castellano e inglés dicha información ha sido citada con ética profesional; aplicando y respetando la norma APA, sin alteración de dicha información adquirida. De igual manera este trabajo se realizó con la debida responsabilidad y transparencia por ende los encuestados fueron informados de los fines de la investigación y accedieron participar de la encuesta de manera voluntaria, de tal manera la información obtenida de las encuestas es confiable y fidedigna. Es importante mencionar que se protege la identidad de los participantes, de igual manera los resultados de la investigación se le harán llegar a los grupos interesados por lo que se realizó la investigación.

IV. RESULTADOS

Para estudiar la información obtenida con los instrumentos – cuestionarios se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS. El proceso consistió en primer lugar en la aplicación de la estadística simple descriptiva, la cual se evidencia a través de tablas de frecuencia y porcentajes según sea el caso; los cuales muestran de manera irrefutable los resultados obtenidos. Luego se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para hallar la relación entre las variables de estudio Desempeño laboral y Productividad.

Tabla 7
Desempeño Laboral y dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Aptitud	1	2,6%	7	18,4%	30	78,9%	38	100.0%
D2: Habilidad	0	0,0%	10	26,3%	28	73,7%	38	100.0%
D3: Motivación	1	2,6%	18	47,4%	19	50,0%	38	100.0%
D4: Capacitación	0	0,0%	20	52,6%	18	47,4%	38	100.0%
V1: Desempeño laboral	0	0,0%	14	36,8%	24	63,2%	38	100.0%

NOTA. Aplicación del cuestionario a 38 colaboradores de la empresa

La tabla 6 muestra que el 63,2 % de colaboradores encuestados poseen un nivel alto de desempeño laboral, mientras que el 36,8 % posee un nivel medio. En el caso de las dimensiones, las que más contribuyen de manera favorable al nivel de desempeño laboral son la aptitud (dimensión 1) con un 78,9 % en el nivel alto, las habilidades (dimensión 2) con un 73,7 % en el nivel alto. La capacitación (dimensión 4) es la que mayor nivel tiene con un 52,6 % en el nivel medio.

Tabla 8
Productividad y dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Eficiencia	0	0,0%	30	78,9%	8	21,1%	38	100.0%
D2: Efectividad	3	7,9%	19	50,0%	16	42,1%	38	100.0%
D3: Eficacia	2	5,3%	24	63,2%	12	31,6%	38	100.0%
V2: Productividad	0	0,0%	26	68,4%	12	31,6%	38	100.0%

Nota. Aplicación del cuestionario a 38 colaboradores de la empresa.

La tabla 2 muestra que el 68,4 % de colaboradores encuestados posee un nivel medio de productividad laboral, mientras que el 31,6 % posee un alto nivel. En el caso de las dimensiones, la eficiencia (dimensión 1) un 78,9 % tiene un nivel medio y un 21,1 % tiene un nivel alto. Sin embargo, en la eficacia (dimensión 3) los colaboradores tienen un nivel medio del 63,2 % y un nivel alto del 31,6 %. Por último, la efectividad (dimensión 2) tiene un nivel medio del 50,0 % y alto un 42,1%.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la aptitud y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción en Trujillo, 2021

Tabla 9
Relación entre aptitud y productividad

		V2: Productividad	
Rho de Spearman	D1: Aptitud	Coefficiente de correlación	,017
		Sig. (bilateral)	,920
		N	38

Nota. Aplicación del cuestionario a 38 colaboradores de la empresa.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la dimensión 1 aptitud no se relaciona significativamente con la variable 2 Productividad, con un coeficiente obtenido de 0,017, siendo esta correlación positiva muy débil con una significancia de $p=0.000 > 0.05$. Los resultados muestran que la aptitud de los colaboradores dentro de la empresa no puede estar influyendo debido a que no se encontró relación con la productividad de los trabajadores.

Objetivo específico 2: Determinar la relación de las habilidades y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción en Trujillo, 2021

Tabla 10

Relación entre habilidad y productividad

		V2: Productividad	
Rho de Spearman	D2: Habilidad	Coefficiente de correlación	-,158
		Sig. (bilateral)	,344
		N	38

Nota. Aplicación del cuestionario a 38 colaboradores de la empresa

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la dimensión 2 habilidad no se relaciona significativamente con la variable 2 Productividad, con un coeficiente obtenido de -0,158, siendo esta correlación negativa muy baja con una significancia de $p=0.000 > 0.05$. Los resultados muestran que la habilidad de los colaboradores dentro de la empresa no está influyendo debido a que no se encontró relación con la productividad de los trabajadores

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

Tabla 11

Relación entre motivación y productividad

		V2: Productividad
		Coeficiente de correlación
		-,262
Rho de Spearman	D3: Motivación	Sig. (bilateral)
		,111
		N
		38

Nota. Aplicación del cuestionario a 38 colaboradores de la empresa.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la dimensión 3 motivación no se relaciona significativamente con la variable 2 Productividad, con un coeficiente obtenido de -0,262, siendo esta correlación negativa baja con una significancia de $p=0.000 > 0,05$. Los resultados muestran que la motivación de los colaboradores dentro de la empresa no está influyendo debido a que no se encontró relación con la productividad de los trabajadores.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la capacitación y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción en Trujillo, 2021

Tabla 12

Relación entre capacitación y productividad

		V2: Productividad	
Rho de Spearman	D4: Capacitación	Coeficiente de correlación	-,298
		Sig. (bilateral)	,069
		N	38

Nota. Aplicación del cuestionario a 38 colaboradores de la empresa.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la dimensión 4 capacitación no se relaciona significativamente con la variable 2 Productividad, con un coeficiente obtenido de -0,298, siendo esta correlación negativa baja con una significancia de $p=0.069 > 0,05$. Los resultados muestran que la capacitación de los colaboradores dentro de la empresa no está influyendo debido a que no se encontró relación con la productividad de los trabajadores.

Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021.

Tabla 13

Relación entre desempeño laboral y productividad

		V2: Productividad	
Rho de Spearman	V1: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,281
		Sig. (bilateral)	,088
		N	38

Nota. Nota. Aplicación del cuestionario a 38 colaboradores de la empresa

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la variable 1 desempeño laboral no se relaciona significativamente con la variable 2 Productividad, con un coeficiente obtenido de -0,281, siendo esta correlación negativa baja con una significancia de $p=0.088 > 0.05$. Por lo tanto, se acepta la H_0 , donde indica que no existe relación significativa entre las variables de desempeño laboral y Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio pretendió establecer la relación entre el desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, por lo que se identificó, en primer lugar, el nivel del desempeño laboral en la organización (variable 1) y productividad de los colaboradores (variable 2), para posteriormente establecer relaciones de las dimensiones de la variable 1 entre la variable 2. Los resultados encontrados revelaron una asociación estadística negativa entre las variables, lo cual permite deducir que el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de la organización se mueven en direcciones opuestas. En este estudio, no es posible generalizar sus resultados a otras empresas del mismo rubro, puesto que corresponden exclusivamente a la población estudiada. Lo que se puede utilizar del estudio en otras investigaciones es el tipo de metodología y el instrumento de recolección de datos aplicado, para la realización de estudio de futuras investigaciones similares a esta.

En relación al análisis correspondiente a la variable desempeño laboral en su estudio Cárdenas (2016), indica que el desempeño laboral de las personas es de mucha influencia en la productividad de la empresa, ya que el esfuerzo y desempeño de los trabajadores brindan resultados buenos y positivos en las actividades que realiza. Esto es lo que muestra en la empresa comercializadora de acabados de la construcción que más de la mitad de los trabajadores encuestados el (63.2%) poseen un nivel alto de desempeño laboral en la organización, mientras que el (36.8%,) un nivel medio, de acuerdo a la tabla 6.

Esto coincide con los resultados de Rodríguez (2017), en su investigación Capacitación y desempeño laboral en la empresa RECOTEA SAC, el autor concluye que el desempeño laboral fue muy bueno obteniendo el 40%; por otro lado estos resultados coinciden con Alles (2005), donde indica que el desempeño laboral es la capacidad de entrelazar correctamente las distintas habilidades, destrezas y aptitudes que posee el individuo para el logro de los

objetivos en el ámbito empresarial, entendiendo de esta manera que todo lo mencionado es importante y que ninguna puede lograr el objetivo de manera independiente.

En ese sentido, por los resultados obtenidos se entiende que los colaboradores mantienen un buen desempeño en la realización de sus actividades laborales, mientras que otra parte tiene dificultades en la ejecución de sus operaciones dentro de su área, obteniendo un porcentaje en el nivel medio; por tal motivo es necesario evaluar de forma continua el desempeño de los trabajadores para mejorar la gestión y estrategias de la empresa, en las cuatro dimensiones que el desempeño laboral comprende: aptitud, habilidad, motivación y capacitación. En el caso de los resultados a nivel de dimensiones, (tabla 7) indica que las dimensiones que más contribuyen a un mayor nivel de desempeño laboral de los colaboradores, son la aptitud (dimensión 1) con un 78.9% de trabajadores en el nivel alto, habilidades de los trabajadores (dimensión 2) con un 73.7% en el nivel alto y motivación (dimensión 3) con un 50.0%. La capacitación (dimensión 4) es la que menor porcentaje tiene (47.4.6% en el nivel alto), es decir, que la organización no lo aplica con mucha frecuencia dentro de la organización.

Con respecto a ello, no solo es necesario realizar una gestión adecuada donde los trabajadores se encuentren satisfechos, sino que es importante evaluarlos periódicamente para determinar si realiza de forma óptima su trabajo, tal y como señala Chiavenato (2017), que para brindar una atención diferenciada a los clientes es necesario considerar ciertos componentes que influyen de un modo en el desempleo de los trabajadores. Asimismo, Álvarez (2017), indica que cada acción que realice el trabajador dentro de la organización está ligada a la motivación, ya que cuando esta aumenta los niveles de producción se muestra de forma significativa en el rendimiento del colaborador.

Con respecto al análisis de la segunda variable productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, Carro y González (2012), determina que la productividad está ligada a la cantidad de productos elaborados y la materia prima utilizada, en palabras comunes la productividad se cuantifica con el porcentaje de desarrollo del trabajo en horas hombre en distintas situaciones.

En la Tabla 8 se identificó que los empleados encuestados mantienen un nivel medio (68.4%) respecto a la productividad, lo cual muestra que los trabajadores no cumplen de forma eficiente las metas de la organización. En el caso de las dimensiones, eficiencia los empleados muestran que el (78.9%) se encuentran en un nivel medio, efectividad muestra que el (50.0%) se mantiene en un nivel medio y, por último, la eficacia señala que el (63.2%) están en un nivel medio.

En relación con los datos obtenidos de los resultados coinciden con Cerdán (2017), en su investigación demostró que la productividad de la empresa CARUBI SAC tiene un nivel medio (55%); Analizando los datos obtenidos según Bolívar (2015), señala que es importante mantener una equidad entre la eficiencia y la eficacia para que de esta manera se pueda lograr la efectividad en los trabajadores de la organización y puedan cumplir con los objetivos y metas; sin embargo, se percibe que la gestión que realiza la organización no maneja estrategias innovadoras que permitan que los trabajadores desarrollen su capacidad y habilidad dentro de sus actividades.

Respecto al primer objetivo específico (tabla 9), en el cual se busca determinar la relación entre la aptitud y la productividad de los colaboradores de una empresa de acabado de la construcción, se obtuvo que no existe una relación significativa, con R Spearman de (0.17) y un nivel de significancia de 0.920. Estos resultados difieren con Werther, Davis y Guzmán (2014), afirman que una correcta evaluación de desempeño en cuanto a la aptitud comprende un procedimiento global en el cual abarca el rendimiento y las destrezas del

trabajador, aportando en el desarrollo de sus funciones, según las políticas y lineamientos ya establecido por la empresa.

Respecto al segundo objetivo específico (tabla 10), en el cual se busca determinar la relación entre las habilidades y la productividad de los colaboradores de una empresa de acabado de la construcción, se obtuvo un Ro Spearman de -0.158 y un nivel de significancia de 0.344 estos resultados difieren con Cuesta y Valencia (2014), sostiene que existe una productividad superior de los colaboradores al cual se denomina desempeño laboral superior , el cual genera un impacto superior en la economía de la empresa y es destacada con las habilidades laborales que se espera desarrolle el trabajador durante su tiempo de permanencia en la organización. Estos resultados no coinciden. Fehoj & Faniran (2016), indica que la competencia de los trabajadores aumenta cuando cuentan con los conocimientos y las habilidades necesarias para efectuar la tarea que se les ha asignado.

Martínez et al (2009) indica que el coeficiente rho de Spearman cuando concuerda con valores próximos a 1; existe una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación; un signo negativo indica que una variable aumenta a medida que la otra disminuye o viceversa, y uno positivo que una variable aumenta conforme la otra también lo haga disminuye, si la otra también lo hace.

En cuanto al tercer objetivo específico determinar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción, tiene un rho de Spearman igual -0,262 con un sig. Bilateral de 0,111 (Tabla 11). Estos resultados no coinciden con lo encontrado en Álvarez Osejos (2017), donde afirma que el actuar de los trabajadores, y lo que logren frente al objetivo va de la mano con la motivación, cuando la motivación se incrementa el trabajo fluye de manera significativa y con ella los niveles de producción.

Respecto al cuarto objetivo específico la capacitación tiene un rho de Spearman igual -0,298 con un sig. Bilateral de 0,069 (Tabla 12) estos datos difieren con lo encontrado con el autor Rodríguez (2017), quien concluyó en su investigación que la capacitación tiene un nivel muy bueno, lo que indica que a mayor capacitación, mayor producción se obtiene dentro de la empresa. A la vez estos resultados no coinciden con Fehoj & Faniran (2016), indica que la competencia de los trabajadores aumenta cuando cuentan con la capacitación necesarias para efectuar las tareas correspondientes al área de trabajo.

Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, se obtuvo un Ro Spearman de -0.281 y una significancia bilateral de 0.88. Lo cual indica que la variable 1 no tiene relación significativa con la variable 2 por los resultados obtenidos (tabla 13) se acepta la H0, donde indica que no existe relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores; Estos resultados difieren con Mileman y Sibanda (2016), quienes concluyen que todo lo relacionado con la productividad está ligado con los miembros que laboran en la entidad. Esto quiere decir que, si los colaboradores no cumplen con los objetivos establecidos, va a afectar directamente en la organización. Por lo contrario, si los colaboradores tienen un mejor desempeño laboral en sus funciones contribuyen a intensificar la productividad y la rentabilidad de la empresa. Por tanto, permiten deducir que en el desempeño laboral es importante medir y controlar dentro una organización ya que están vinculados con los conocimientos, habilidades y capacidades que el trabajador puede tener para aplicar dentro de la organización. De igual forma, la productividad es necesario analizar y evaluar para determinar si se está cumpliendo los objetivos y resultados esperados por la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al desempeño laboral mostró que más de la mitad de los trabajadores encuestados el (63.2%) poseen un nivel alto de desempeño laboral en la organización, mientras que el (36.8%,) un nivel medio. En cuanto a la dimensión que más aporta al desempeño laboral es la aptitud con el 78.9% con respecto al nivel alto, la capacitación tiene un 47.4%, siendo la que menos se aporta a la variable desempeño. Lo que significa que gran parte de los colaboradores no están correctamente capacitados para cumplir sus funciones.
2. En cuanto a la productividad mostró que 68.4% de los colaboradores encuestados están en un nivel medio. En cuanto a la dimensión con mayor porcentaje es la eficiencia con el 78.9% en el nivel medio; mientras que la dimensión con menor porcentaje es la efectividad con el 50% en el mismo nivel. Lo que indica que los colaboradores no están siendo efectivos frente los objetivos de la empresa.
3. En cuanto al primer objetivo específico, se encontró que la relación entre la aptitud y la productividad es positiva muy débil, teniendo un coeficiente Rho Spearman de 0.017 es decir, no existe una relación significativa con la productividad ($p=0.000 > 5\%$). Lo que implica que no necesariamente esta dimensión podría aumentar la productividad.
4. Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la relación de las habilidades y la productividad es negativa muy débil, teniendo un coeficiente de Rho Spearman de -0.158 ($p=0.000 > \text{de } 5\%$). Es decir, no existe relación significativa con la productividad. Lo que indica que pueden ser otros factores los que ayuden a incrementar la productividad laboral de la empresa.
5. Con relación al tercer objetivo específico, se encontró que la relación entre la motivación y la productividad es negativa débil, obteniendo un

coeficiente Rho Spearman de - 0.262 ($p=0.000 > \text{de } 5\%$). Es decir, no existe relación significativa con la productividad. Lo que muestra que esta dimensión no incrementa a la productividad.

6. Con relación al cuarto objetivo específico se concluye que la relación entre la capacitación y la productividad, se relacionan de manera negativa baja, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de - 0.298 ($p=0.000 > \text{de } 5\%$). Es decir, no existe relación significativa con la productividad. Lo que significa que la productividad de los colaboradores se mueve en dirección opuesta en relación a la capacitación.
7. En relación con el objetivo general, se encontró que no existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores; siendo el Rho de Spearman de - 0.281 ($p =0.000 > 5\%$ y 1%) percibiéndose, una relación negativa débil. Lo que significa que ambas variables son independientes y se mueven en direcciones opuestas, y otros factores estarían influenciando en la productividad de los colaboradores de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Gerente General de la empresa autorizar la creación de un sistema de evaluación de desempeño laboral basado en la productividad de los colaboradores y así motivarlos y se logre mejorar la relación entre ambas variables.

Se recomienda al jefe de Tienda establecer un plan de capacitaciones al personal, a través de talleres y entrenamiento para perfeccionar el nivel medio de los trabajadores y de esta manera mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Se recomienda al jefe Regional suministrar las herramientas necesarias a los colaboradores para el correcto desarrollo y cumplimiento de sus funciones, de esta manera mejorar el nivel medio que existe de efectividad dentro de la empresa.

A la Gerencia General y la Gerencia de gestión de personas, analizar la política de incentivos en la empresa y buscar no sólo incentivos económicos, sino también motivacionales, con el objetivo de reforzar el desempeño y aumentar la productividad de los colaboradores de manera independiente.

A futuros estudiantes de la carrera de administración se les recomienda seguir realizando nuevas investigaciones que aporten o contradigan la correlación entre el desempeño laboral y la productividad en base a sus resultados.

Se recomienda a los futuros investigadores a estudiar otros aspectos que puedan relacionarse con el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores como, por ejemplo: el liderazgo, el entorno, la satisfacción laboral, el estrés laboral, etc.

REFERENCIAS

- Abraham, S. (2016). *Development of employee engagement programme on the basis of employee satisfaction survey*. Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing, 4(1), 27–37.
https://www.researchgate.net/publication/256187156_Development_of_Employee_Engagement_Programme_on_the_basis_of_Employee_Satisfaction
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias. Evaluación 360°*. (1ª. ed.). Ediciones Granica.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Bolívar, J. (20 de septiembre de 2015). Diferencias entre eficiencia, eficacia y efectividad. Recuperado de:
<http://www.optimainfinito.com/2015/09/diferencias-entre-eficienciaeficacia-y-efectividad.html>
- Cárdenas, M. (2016). *El desempeño laboral de los trabajadores y su influencia en la productividad de la empresa Tottus de Chiclayo 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Particular de Chiclayo].
<http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/814/1/TRABAJO%20DE%20SUFICIENCIA%20PROFESIONAL.pdf>
- Cárdenas, M. y Villacorta, E. (2017). *Mentoring y desempeño laboral en la pídora de arroz Rey León – Morales año 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú].
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2489/TESIS%20-%20%20MENTORING.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carro, R. y González, D. (2012). *Administración de las Operaciones. Productividad y competitividad 2*. Universidad de Mar del Plata.
http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

- Cerdán, L. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados Carubi SAC – Trujillo 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9892/cerdan_l.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª. ed.). Mc Graw-Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cuesta, A., y Valencia, M. (2014). *Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa*. ECOE Ediciones
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/07/Indicadores-de-gestion-humana-y-del-conocimiento-en-la-empresa-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>
- Dessler, G. (2017). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano*. (6ª. ed.). Pearson Educación.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3229/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Enfoque%20latinoamericano.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Chase, R. y Jacobs, F. (2015). *Administración de Operaciones Producción y Cadena Suministro*. (13ª. ed.). Mc Graw Hill Education.
https://www.ucursos.cl/usuario/b8c892c6139f1d5b9af125a5c6dff4a6/mi_bloq/r/Administracion_de_Operaciones_-_Completo.pdf

- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. Revista Psyconex, 8(12).
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Q1sRVQMblcwJ:https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Golden, Lonnie. (2015). *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance, Research Synthesis Paper*.
https://www.researchgate.net/publication/256035039_The_Effects_of_Working_Time_on_Productivity_and_Firm_Performance_Research_Synthesis_Paper
- Escuela de Organización industrial (2015) *Errores comunes en la evaluación de desempeño*. Recuperado de
<http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/04/03/errores-comunes-en-la-evaluacion-de-desempeno/>
- Fehoj & Faniran (2016), *Impacto de la capacitación en el desempeño del personal administrativo en un outsourcing en Bogota*.
<https://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2017/5sim/25D.pdf>
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro, México].
<http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3208/1/RI002723.PDF>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.). McGraw Hill Educación.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hill, S. (2014). *High performance work systems - helping improve productivity for the logging industry*. New Zealand Journal of Forestry = Te Putahi Ngaherehere O Aotearoa., 59(3), 25-30.
http://nzjf.org.nz/free_issues/NZJF59_3_2014/A0EADDDDB-6B26-4aa0-9021-D0E3BF99EDD7.pdf
- Iverson, R.D. and Zatzick, C.D. (2011), *The effects of downsizing on labor productivity: The value of showing consideration for employees' morale and welfare in high-performance work systems*. Hum. Resour. Manage., 50: 29-44.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20407>
- Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.
https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Krajewski, L., Ritzman, L. y Malhotra, M. (2014). *Administración de Operaciones. Procesos y cadenas de valor*. Pearson Prentice Hall.
https://www.academia.edu/8583854/Administracion_De_Operaciones_LEE_J_KRAJEWSKI_1
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2004) *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México. 14va Edición. McGraw Hill.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Kumar, S. y Suresh, N. (2009). *Operations Management*. New Age International
http://117.247.251.79:8080/jspui/bitstream/1/1090/1/Operations_Management.pdf

- Martínez, G., Valle, A. y Sánchez, C. (2019). *Productividad y tasa de plusvalor a nivel internacional: evaluación empírica. Problemas del desarrollo*, 50(196).
<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2019.196.63004>
- Martínez, J. (2011). *Propuesta de metodología para la implementación de la filosofía Lean (construcción esbelta) en proyectos de construcción*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia].
<http://bdigital.unal.edu.co/10578/>
- Mileman, M. y Sibanda, S. (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y la productividad*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Mohd Nur, N., Md Dawal, S. Z., Dahari, M., & Zulkefli, N. F. (2016). *Variation of Work Productivity Performance at Different Levels of Production Standard Time*. In *Applied Mechanics and Materials* (Vol. 851, pp. 879–883). Trans Tech Publications, Ltd.
<https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/amm.851.879>
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*.
https://www.academia.edu/6042104/LA_INVESTIGACION_CIENTIFICA_APLICADA_UNA_FORMA_DE_CONOCER_LAS_REALIDADES_CON_EVIDENCIA_CIENTIFICA
- Nerissa Vallo, University of KwaZulu-Natal Pfano Mashau, University of KwaZulu-Natal. (2020). *THE IMPACT OF WORKING HOURS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY: CASE STUDY OF SABERTEK LTD, SOUTH AFRICA*. *Academy of Entrepreneurship Journal* 26 (4), pp.1-18.
<https://www.abacademies.org/articles/the-impact-of-working-hours-on-employee-productivity-case-study-of-sabertek-ltd-south-africa-9890.html>

employee-productivity-case-study-of-sabertek-ltd-south-africa-1528-2686-26-4-420.pdf

Pérez, O. (13 de enero de 2015). *7 errores comunes en las evaluaciones de desempeño*.

<http://blog.peoplenext.com.mx/7-errores-habituales-al-realizar-evaluaciones-de-desempeno>.

Rendón et al. (2016), *Estadística Descriptiva*

https://scholar.google.com.pe/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=ncRQfzUAAAAJ&citation_for_view=ncRQfzUAAAAJ:4vMrXwiscB8C

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge – (2013) *Organizational Behavior* (13th Edition)

https://www.bee-engineers.com/sites/default/files/webform_backup/pdf-organizational-behavior-13th-edition-stephen-p-robbins-timothy-a-judge-pdf-download-free-book-d3bf9ef.pdf

Rodríguez, F. y Gómez, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Corporación Andina de Fomento.

<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/863/Indicadores%20de%20calidad%20y%20productividad%20en%20la%20empresa.PDF>

Rodríguez, N. (2017). *Capacitación y desempeño laboral en la empresa REDCOTE SA, Independencia*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22334>

Silva, J. (2018). *La Gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Editorial Área de innovación y desarrollo S.L.

<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>

Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñones, M., Soledispa, S., Osejos, A., Pionce, A. y Caicedo, C. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. 3ciencias.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=681432>

Werther, W., Davis, K., y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. Mc Graw-Hill.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TIPO DE ESCALA
Desempeño Laboral	Chiavenato (2017), el desempeño laboral es el comportamiento de los colaboradores para lograr las metas más relevantes para la empresa y se puede emplear para entender su nivel de aportación en la organización.	Para la medición de la variable Desempeño Laboral, se empleará un cuestionario a los colaboradores, respecto a las 4 dimensiones del desempeño laboral.	- Aptitud	- Talento Humano	1-2-3-4-5	ORDINAL
			- Habilidades	- Orientación a los resultados	6-7-8-9-10	1. Bajo 2. Media
			- Motivación	- Cumplimiento de metas	11-12-13-14-15	3. Alta
			- Capacitación	- Incentivos y reconocimientos	16-17-18-19-20	
Productividad	Robbins y Judge (2013, p.28) "La productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo"	Para la medición de la variable de Productividad se aplicará un cuestionario a los colaboradores, respecto a las 3 dimensiones de la productividad.	- Eficiencia	- Evaluación y desarrollo competencias	21-22-23-24-25	
			- Efectividad	- Tiempo de realización del trabajo	1-7-8-10-12	ORDINAL
			- Eficacia	- Compromiso con el trabajo	14-18-22-23	1. Bajo
				- Cumplimiento de objetivos	2-9-11-15	2. Media
	- Participación en actividades	16-19-20-25	3. Alta			
	- Capacidad para el logro de objetivos	3-4-5-6				
	- Habilidad para el logro de objetivos.	13-17-21-24				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE ACABADOS DE LA CONSTRUCCIÓN

Estimados, el presente cuestionario no es anónimo está dirigido al personal de la empresa, con el cual se estudiará sobre la relación entre el desempeño laboral y la productividad de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo

Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

Sí

No

INSTRUCCIONES:

Por favor, conteste las preguntas Su respuesta será muy valiosa. Gracias por su colaboración.

Nombre y Apellidos: _____

Edad: _____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

Lea detenidamente y posteriormente marque con una equis (X) la alternativa de su elección según la siguiente escala:

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

DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES: En el siguiente cuadro se le muestra una serie de 25 preguntas sobre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Aptitud					
1. ¿Cumples con tus funciones a cabalidad?					
2. ¿Cumples con las tareas encomendadas por el jefe inmediato en los tiempos establecidos?					
3. ¿Persistes hasta alcanzar la meta planteada?					
4. ¿Eres constante en las tareas encomendadas a tu zona de trabajo?					
5. ¿Necesito supervisión solo en ciertos aspectos de mi trabajo?					

DIMENSION 2: HABILIDADES					
6.	¿Tus aportes a tu centro de labores son relevantes?				
7.	¿Planificas tu nivel de venta diaria de acuerdo a tu cuota personal mensual?				
8.	¿Llegas al 100% de cuota personal al mes?				
9.	¿Propone ideas para mejorar el servicio sus áreas de trabajo?				
10.	¿Cumples con tu horario de trabajo?				
DIMENSION 3: MOTIVACION					
11.	¿Cuenta con las herramientas necesarias para el cumplimiento con las metas de su área y/o organización?				
12.	¿Cumples con la cuota diaria de venta por tienda a nivel individual?				
13.	¿Ha recibido algún incentivo por el logro de tu cuota?				
14.	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes área realizar tareas propias de su puesto?				
15.	¿Resuelves tus problemas relacionados con tus labores sin incurrir a las demás áreas?				
16.	¿Estas conforme con los incentivos recibidos por el logro de tu cuota?				
17.	¿Recibes capacitaciones para desarrollar mejor tu actividad laboral?				
18.	¿Has recibido algún reconcomiendo por el tus aportes y sugerencias al logro de las metas de tienda?				
19.	¿Las capacitaciones recibidas te permiten desarrollar sus competencias?				
20.	¿Puedo sugerir mejoras respecto del área que desempeño?				
DIMENSION 4: CAPACITACION					
21.	¿Puedes realizar tu trabajo sin ayuda de otros?				
22.	¿Las capacitaciones recibidas le permiten aplicar sus competencias y habilidades en cualquiera de las áreas de trabajo?				
23.	¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?				
24.	¿Los cursos de capacitación de recibo son poco interesantes?				
25.	¿Las nuevas técnicas aplicadas para mejorar las ventas me están ayudando a vender más?				

PRODUCTIVIDAD

INDICACIONES: En el siguiente cuadro se le muestra una serie de 25 preguntas sobre

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION1: EFICIENCIA						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
3	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
4	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.					
5	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas					
6	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido					
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
8	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.					

9	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
DIMENSION 2: EFECTIVIDAD						
10	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
11	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.					
12	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
13	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
14	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa					
15	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
16	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
17	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
DIMENSION 3: EFICACIA						
18	Es leal con sus superiores.					
19	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
20	Le gusta participar en actividades en grupo.					
21	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					
22	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
23	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
24	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.					
25	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					

Anexo 3. Validación de los instrumentos de Juicio de Experto.



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Daniel Pérez, Jorge Augusto

GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración

Fecha: 19 de junio del 2021.

|

Firma del Experto Informante.

DNI: 17812596



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Productividad (Variable 2).

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Daniel Pérez, Jorge Augusto |

GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración

Fecha: 19 de junio del 2021.



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Quispe López Jenny Martha



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Productividad (Variable 2).

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tejada Chávez, Luis Miguel

GRADO ACADÉMICO: MBA en Administración de Negocios

Fecha: 19 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

DNI: 42567862



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Productividad (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tejada Chávez, Luis Miguel

GRADO ACADÉMICO: MBA en Administración de Negocios

Fecha: 19 de junio del 2021.



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Productividad (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento.

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Yumpe Bazán Jaqueline identificado con DNI 44131181, en mi calidad de Jefe de Tienda del área de Ventas, Almacén y cajas de la empresa **Distribuciones Olano SAC** con R.U.C N°41838640 ubicada en la ciudad de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a) Hidalgo Oblitas Mayra Fiorella Identificado(s) con DNI N°41838640 de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Base de datos de los colaboradores
- Cuadros de Avance de Ventas
- Evaluaciones de desempeño
- Contratos de Personal

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (x) Tesis, para optar al grado de (X) Bachiller, o () Título Profesional.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.

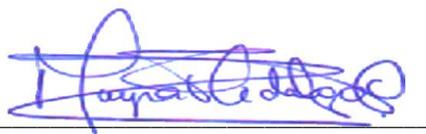


Jaqueline Yumpe Bazán
JEFE DE TIENDA TRUJILLO

Yumpe Bazán Jaqueline

DNI:44131181

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

Hidalgo Oblitas Mayra Fiorella

DNI: 41838640



Jaqueline Yumpe Bazán
JEFE DE TIENDA TRUJILLO

Firma del Estudiante

Yumpe Bazan Jaqueline

DNI: 44131181



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE ACABADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE TRUJILLO, 2021", cuyos autores son YUMPE BAZAN JAQUELINE, HIDALGO OBLITAS MAYRA FIORELLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 23 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID 0000-0001-7624-9695	Firmado digitalmente por: JMQUISPEL el 23-12- 2021 21:54:33

Código documento Trilce: TRI - 0243664