



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los  
Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo - 2021**

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

**AUTOR:**

Chong Andrade Sergio Alexander (ORCID: 0000-0001-8163-4774)

**ASESOR:**

Dr. Guevara Ramirez Jose Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a Dios por el entendimiento que me da cada día de mi vida, a mi madre y hermana que con sus consejos me acompañaron desde el primer día que inicie esta vida universitaria. A mi abuelo Sergio Andrade que me apoyo y confió en mí, a mi familia quienes estuvieron conmigo animándome y dándome fuerza para seguir adelante.

## AGRADECIMIENTO

Estoy agradecido con mi madre y abuelo. Agradezco a aquellos que no dejaron de creer en mí y en mis capacidades intelectuales y creativas. Para mis excelentes profesores de la sede Trujillo con sus enseñanzas y cultivarnos con sus ejemplares conocimientos. Agradezco la paciencia de los docentes de asesorías virtuales, seguir con sus ganas de enseñanza a pesar de los cambios.

A todos los que aportaron con sus ideas, opiniones constructivas y sapiencias en el progreso de este estudio.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN .....	8
II.	MARCO TEÓRICO .....	11
III.	METODOLOGÍA.....	17
3.1.	Tipo y diseño de investigación: .....	17
3.2.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN:.....	18
3.3.	Población, muestra y muestreo.....	20
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5.	Procedimientos .....	21
3.6.	Método de análisis de datos .....	22
3.7.	Aspectos éticos.....	22
IV.	RESULTADOS .....	23
V.	DISCUSIÓN .....	28
VI.	CONCLUSIONES.....	33
VII.	RECOMENDACIONES .....	34
	REFERENCIAS .....	35
	ANEXOS .....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Correlación – Prueba de Hipótesis de la Dimensión 1 y la Variable 2.....	23
<b>Tabla 2.</b> Correlación - Prueba de Hipótesis de la Dimensión 2 y la Variable 2.....	24
<b>Tabla 3.</b> Correlación- Prueba de Hipótesis de la Dimensión 3 y Variable 2.....	25
<b>Tabla 4.</b> Correlación- Prueba de Hipótesis de la Dimensión 4 y Variable 2.....	26
<b>Tabla 5.</b> Correlación - Prueba de Hipótesis Variables 1 y 2 .....	27
<b>Tabla 6.</b> <i>Matriz de Operacionalización de Variables</i> .....	39
<b>Tabla 7.</b> Matriz de Consistencia .....	41
<b>Tabla 8.</b> Confiabilidad de Alfa de Cronbach .....	55
<b>Tabla 9.</b> Coeficientes de Alfa de Cronbach .....	55
<b>Tabla 10.</b> Coeficientes de Correlación.....	56
<b>Tabla 11.</b> Base de datos prueba piloto.....	57

## RESUMEN

La presente investigación se ha realizado con el objetivo general de precisar la relación que existe entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo – 2021, y con nuestros objetivos específicos que nos ayudaran a determinar y analizar las variables de Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo - 2021. La investigación se ha realizado con un análisis no experimental de corte transversal con nivel correlacional, ya que busca la relación causa-efecto entre ambas variables, por ende, tiene una población de 25 colaboradores de la empresa Rustica Trujillo – Larco. Al ser una población pequeña y exacta se tomaron el total de unidades de estudio, de los cuales se aplicó un cuestionario dándonos como resultado según el análisis de Pearson una correlación de 0.698, esto indica que la relación entre las dos variables existe, dentro del grado, este valor se ubica entre el 0,4 a 0,69, por lo cual hay una correlación positiva moderada. El valor que arrojó en cuanto a la significancia es de 0,000, valor menor a 0.05, como conclusión esto demuestra que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, Productividad, Habilidad, expectativas, conocimiento, eficiencia, eficacia.

## ABSTRACT

The present investigation has been carried out with the general objective of specifying the relationship that exists between the Work Performance and the Productivity of the Collaborators in the Rustica Trujillo Company - 2021, and with our specific objectives that will help us determine and analyze the variables of Relationship between the Work Performance and the Productivity of the Collaborators in the Trujillo Rustic Company - 2021. The research has been carried out with a non-experimental cross-sectional analysis with a correlational level, since it seeks the cause-effect relationship between both variables, therefore, it has a population of 25 employees of the company Rustica Trujillo - Larco. Being a small and exact population, the total study units were taken, of which a questionnaire was applied, giving us as a result, according to Pearson's analysis, a correlation of 0.698, this indicates that the relationship between the two variables exists, within the degree, this value is between 0.4 and 0.69, for which there is a moderate positive correlation. The value that it showed in terms of significance is 0.000, a value less than 0.05, in conclusion this shows that there is a significant relationship between job performance and employee productivity.

**Keywords:** Work performance, Productivity, Ability, expectations, knowledge, efficiency, effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión empresarial permite incrementar la competitividad y la productividad entre las organizaciones, es por eso que se tiene que identificar los factores más relevantes que van de la mano para el éxito de cada organización como desempeño laboral, esto es muy importante ya que trae consigo mucha mejora a la organización, manejar relaciones saludables genera un óptimo desempeño laboral permitiendo tomar decisiones en conjunto así como también afrontar diferentes retos y obstáculos que se presenten en el trabajo. El desempeño laboral va de la mano con la productividad en ese sentido una depende de la otra siendo fundamental mantener a los colaboradores satisfechos y motivados para poder así lograr los objetivos de las entidades. En el Perú (MTPE) sostiene; que el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo y el 26% si se siente cómodo en su trabajo, de dicha investigación el 33% si puede apoyar con nuevas ideas, el 25% dice que su trabajo es retador, el 17% considera que tiene un buen clima organizacional, 17% su jefe tiene actitud de liderazgo, el 8% su empresa le retribuye logros hacia sus colaboradores. La cultura de cada colaborador se refleja en el accionar al realizar sus labores en la empresa. Se requieren promover tácticas, para que de ese modo mejore el afecto entre colaborador y empleador, el compañerismo y la empatía harán que el círculo de trabajo sea más amical y muestra familiaridad con sus colaboradores. Las empresas tienen como intención ser competitivas y llegar a ser exitosas para conseguir sus objetivos trazados, asimismo es muy importante darle preferencia al Recurso Humano. Esta investigación se realiza en la empresa Rustica – Trujillo siendo así una de las cadenas de resto-bares más importantes del Perú con 42 locales a nivel nacional, dicha empresa tuvo que pasar como muchas otras por una pérdida económica debido a la emergencia sanitaria por la que estamos atravesando a tal punto de cerrar uno de sus dos locales en la ciudad de Trujillo, exactamente cerrando el local ubicado en el Mall Aventura Plaza, ante la realidad descrita de la empresa se declaró por parte de algunos trabajadores que para poder solventar dicha pérdida la empresa comenzó a enfocar sus productos con más intensidad hacia los clientes, la organización descuido los factores internos y externos que mantenían satisfecho al personal, la empresa pasaba por momentos difíciles eso era una realidad pero también los colaboradores con todos los problemas que aquejó el COVID 19, el desempeño laboral es resultado de factores



externos e internos, motivación, desarrollo profesional de los empleados, identificación y la membresía en la organización, por lo que garantizar la satisfacción de los empleados es vital, repercutiendo en su desempeño laboral, ya que esto refleja resultados positivos en la productividad. Por ende, la presente investigación se plantea como problema general ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021?, asimismo como primer problema específico tenemos: ¿Cuál es la relación entre la habilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo -2021?, el segundo problema específico tenemos: ¿Qué relación existe entre el conocimiento y la productividad de los colaboradores la empresa Rustica Trujillo – 2021?, como tercer problema específico tenemos: ¿De qué manera se relaciona la personalidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021?, por último y cuarto problema específico tenemos: ¿Qué relación existe entre las expectativas y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021?. Esta investigación se desarrollara de manera práctica a fin de comprobar la dependencia de nuestras variables de estudio en los colaboradores del restaurant Rústica con el propósito de promover la mejora en el desempeño laboral que ayude a optimizar la satisfacción y alcanzar objetivos en la organización para mejorar así el servicio para el consumidor y la productividad de la empresa, se justifica de manera teórica, ya que se utilizara importantes teorías para conocer la relación que existe en el desempeño laboral y la productividad, como finalidad se quiere ayudar a otras empresas a optimizar la búsqueda de sus objetivos, además se justificara de manera metodológica ,por qué se seguirá un método y un tipo de investigación , a la vez que se emplearán técnicas para obtener la recolección de datos mediante encuestas, con ello se pretende conocer el grado o nivel de la relación que hay entre estas dos variables. La hipótesis general se ha planteado como: el desempeño laboral se conecta significativamente con la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021, y como hipótesis específica general: existe relación significativa entre la habilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

Como objetivo general se ha planteado: determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica

Trujillo – 2021. Entre los objetivos específicos tenemos: determinar la relación que existe entre la habilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021, determinar la relación que existe entre el conocimiento y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021, comprobar la relación que existe entre la personalidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021, identificar la relación que existe entre las expectativas y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Vizueta (2020), indica en su tesis la cual poseyó como objetivo general el decretar la influencia de la rotación del personal con la productividad de empresas fast food en la ciudad de Guayaquil, el autor empleó un estudio transversal, empleando distintas técnicas de investigación, las cuales son encuestas, entrevistas a dueños o supervisores y entrevistas a expertos de GHT. Se obtuvo como conclusión que la motivación laboral por parte de los empleados afecta positivamente a la productividad de las empresas de comida rápida.

Delgado (2017), En su tesis, indicó que su objetivo general era establecer la correlación de la compensación salarial con el desempeño de los empleados del restaurante Les Repas du Víctor, en el Cantón Daule, habiéndose utilizado métodos teóricos como metaanálisis. La investigación que se realiza fue de tipo bibliográfico y de campo. Las técnicas utilizadas fueron grupos focales aplicados a trabajadores multifuncionales y entrevistas aplicadas a administradores de instalaciones. Como resultado, la compensación salarial afecta negativamente el desempeño de los empleados en la empresa.

Cabada y Mendoza (2021) en su estudio buscaron determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados en Grupo Huayta Wanka S.A. La población estuvo conformada por 50 colaboradores, tuvo un diseño transversal no experimental y técnica de recolección de datos de encuestas. A ambas variables se les aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach, dando un resultado de 0,977, lo que indica total confiabilidad. La puntuación Rho de Spearman de 0,960 muestra una asociación positiva entre las dos variables.

Vargas (2021) señala en su trabajo que el objetivo principal es estudiar la relación entre el clima laboral y la productividad de los empleados en el restaurante rural Fundo Palmira, Santa María 2019. Como método de investigación el estudio es no experimental transversal. Describa la asociación, descripción y población de 120 empleados del Restaurante Fundo Country. Para la prueba estadística se utilizó la Rho de Spearman, que indica el grado de correlación entre el clima laboral y la productividad. Por ende, como resultados en la variable clima laboral se observaron que, del total de encuestados, el 46.7% indica que el clima laboral es regular, el 31.7% indica que el clima laboral es deficiente, y el 21.7% indica que el clima laboral es bueno. Con respecto a la segunda variable productividad, el 60.8% indican que

la productividad es regular, el 33.3% indican que la productividad es deficiente, por último, el 5.8% indican que la productividad es buena. Finalmente, como conclusión se afirma que existe una relación significativa entre ambas variables ya que además la correlación Rho de Spearman es de 0,876 la cual es positiva alta.

Forero, Correa y Pazmiño (2019) en su tesis que tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima laboral y la percepción de la productividad de los colaboradores en el restaurante El Sabor Paisa. Este estudio reveló que los factores internos y externos del entorno laboral influyen directamente en la productividad de los colaboradores. El desafío para la gerencia es realizar un ambiente laboral que atraiga, retenga y motive cayendo en responsabilidad del gerente y los ejecutivos en servicio.

Zuzunaga (2021) indica en su investigación que tuvo como objetivo central estudiar, si la productividad de los empleados se vio afectada en el desempeño de sus funciones durante 2019 en las empresas de comida rápida. La investigación tomó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, se utilizó la herramienta de recolección de datos denominada encuesta, la cual se aplicó a una población de 115 personas de variadas cadenas de comida rápida en el metro de Lima. El modelo utilizado es el de correlación de Pearson, que muestra una relación directa significativa entre la variable desempeño laboral y la variable independiente productividad, innovación profesional. De igual forma, con la capacitación de los empleados es importante, pero muestra una relación directa débil. Sin embargo, con la variable independiente 'satisfacción laboral', no es significativa y no tiene relación directa.

Armas (2019) En su estudio que tuvo como objetivo determinar el impacto de la gestión por competencias y su impacto en la productividad, Polería Salazar, Callao, 2019. El diseño del estudio fue transversal no experimental, y la población total fue de .50 trabajadores de la empresa, para la investigación, recolección de datos se utilizó en la encuesta. Al realizar pruebas estadísticas con Rho de Spearman de 0.724 y nivel de significación de  $0.000 < 0.05$ , se concluyó que existe un efecto de la gestión de habilidades en la productividad de Pollería Salazar SAC, Callao 2019.

Gutiérrez (2022) Indicó en su estudio que el objetivo principal fue estudiar la relación entre empoderamiento y productividad laboral en Restaurante Arequipa

2021. Este estudio utiliza metodología aplicada con enfoque cuantitativo, además de un diseño transversal no experimental, y el estudio enfocado a un grupo de 86 empleados de un restaurante, considerado Muestra de 53 empleados de servicio al cliente, basado en un muestreo no probabilístico, aplicado mediante técnicas de encuesta y herramientas de cuestionario. El principal hallazgo es una fuerte correlación positiva entre la capacidad de liderazgo y la productividad de los empleados. Se concluyó que existe una relación positiva y alta entre el empoderamiento y la productividad laboral en el restaurante, donde el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,799, aceptándose así la hipótesis de investigación.

Ruiz (2020) Indicó en su estudio que el objetivo principal fue estudiar la gestión con destreza y su relación con la productividad de los restaurantes de Tarapoto en el año 2017. Este estudio es de tipo aplicado con grado de correlación, con diseño no experimental de corte transversal, la población son un total de 56 empresas del sector restaurantes y de ello se tomaron 44 como muestra, como instrumento se empleó el cuestionario mediante la encuesta. Como resultado, el nivel de gestión de habilidades fue del 56,3% y el nivel de gestión de la productividad fue del 55,5%, valores considerados rutinarios. Así, la gestión por competencias y su relación con la productividad del sector alimentos en Tarapoto, 2017, son directas y significativas, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,801 y el coeficiente de determinación de 0,641.

Suarez y Escandón (2021) indican en su investigación buscan determinación de los factores de felicidad laboral relacionados con las dimensiones de productividad de los empleados de 18 a 25 años en dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021. La metodología es una descripción cuantitativa transversal correlacionada, la muestra incluye 29 empleados de 18 a 25 años de dos restaurantes en el pueblo de Pereira. El cuestionario fue utilizado como herramienta. Como resultado, existe una relación significativa con el estadístico de Pearson de 0,613 entre estas dos variables.

Choque (2018) en su investigación sobre la decisión de la licenciatura, su principal objetivo fue conocer la conexión entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados de la organización de restauración turística "Estancia Grill EIRL". De la ciudad de Puno en 2016. La investigación utilizó el método descriptivo, análisis y

síntesis teórica, utilizando la técnica de la encuesta, la población lo conformó los colaboradores del restaurante que lo validan 61 empleados, se concluyó que los gerentes indican que el desempeño laboral de sus empleados se encuentra en un nivel promedio y no es lo que esperaban para lograr metas organizacionales. Se necesita examinar y plantear alternativas que permitan mejorar el clima organizacional de hoy y que contribuyan al aumento del manejo gremial de los trabajadores de la organización Estancia Grill EIRL.

Ruiz (2020) en su estudio con objetivo general el establecer la relación entre la gestión de la calidad y el desempeño de los empleados como factor relevante en la propuesta de mejoramiento de micro y pequeñas empresas en restaurantes del barrio Trujillo, 2019. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. Se trabajó con 36 microempresas dedicadas a la restauración en la zona de Trujillo, se utilizó la misma cifra para la muestra, se decidió aplicar 2 instrumentos de cuestionario, uno por cada variable, concluyendo que el 58% considera que el nivel de gestión de la calidad es regular, el 2% considera que el nivel de desempeño laboral en las MPE es ideal, el 7% desarrolla una gestión de la calidad regular porque es sensible a la capacidad de responder a su dimensión, el 58% tiene un comportamiento regular en el desempeño de su trabajo.

Espinoza y Laca (2020) en su estudio con objetivo general determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante trujillano en 2019. El estudio aplicó una metodología correlativa, no experimental con enfoque cuantitativo. La población consistió en 24 personas que fueron elegidas para muestrear el mismo número porque era una muestra de población. Se empleó un cuestionario de 20 preguntas. Se concluyó que la conexión entre clima organizacional y desempeño laboral es de significancia media con un coeficiente de 0.592 en la prueba de correlación de Pearson y un nivel de significancia de 0.002 ( $p < 0,01$ ), siendo aceptada la hipótesis. teoría general

Calderón (2021) en su investigación donde su estudio fue analizar la percepción de la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los empleados del restaurante asador El Arriero. El tipo de estudio que se lleva a cabo dependiendo de la naturaleza del problema es descriptivo con un enfoque transversal mixto. Se decidió utilizar dos instrumentos de investigación, a saber, entrevistas con una

muestra de 12 empleados de restaurantes y una entrevista con el economista empresarial. A la luz de los resultados, se constató que más de 50 colaboradores creen que el clima laboral tiene un impacto directo en el desempeño de sus tareas, responden positivamente a nuestro objetivo general y aprueban nuestra hipótesis sobre la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los empleados.

Moreno (2020) en su estudio cuyo principal objetivo fue determinar el nivel de desempeño laboral en base a las habilidades de los colaboradores de la cadena de restaurantes Pollerías "Granja Chicken" en Trujillo, 2019. El tipo de estudio fue aplicado, cuantitativo, transversal y no experimental. Se decidió aplicar la técnica de la encuesta a una muestra compuesta por 21 empleados de 3 sucursales de la cadena de restaurantes. Se constató que el desempeño laboral de los empleados de la cadena de restaurantes Pollerías fue "muy bueno".

Avalos y Diaz (2019) en su investigación cuyo principal objetivo fue determinar el impacto de la mejora continua de las operaciones en la productividad de la pollería Los Tres Reyes en la ciudad de Trujillo. La investigación fue experimental y utilizó técnicas de observación y entrevista aplicadas a las tres operaciones ya los tres trabajadores de la industria avícola. Se trabajó con 2 tipos de población, la primera: Todos los procesos del gallinero (8 procesos) de la pollería, y el segundo: Consta de 3 trabajadores del gallinero de esta. Se concluyó que la mejora continua de los procesos operativos incrementó la productividad de las aves, con la ayuda de las fichas de caracterización.

## **BASES TEÓRICAS**

En esta sociedad, las empresas se esfuerzan por tener triunfo y obtener logros, por ser reconocidas internacionalmente, pero hay mecanismos que ayudan a tener victoria en una organización en el lapso dado que apoya el crecimiento de las empresas. Así afirma Morgan (2015) El desempeño laboral es un instrumento que mide el término que poseen tanto los proveedores como los consumidores internos de una organización. Este instrumento da datos acerca de su funcionamiento y sus competencias particulares con el objeto de detectar superficies de optimización continua que mejorarán su cooperación para el cumplimiento de las metas internas de la empresa (p.3).

Por otro lado, Tóala, et. al. (2017) ven el desempeño laboral como el comportamiento de un empleado para lograr metas, siendo el excelente desempeño laboral la fuerza más importante en una organización. Luego tenemos a Cuesta y Valencia (2014), quienes concuerdan que el desempeño laboral adecuado es el desempeño y el comportamiento que el trabajador conoce, se adapta a los requerimientos del puesto y demuestra idoneidad, colabora con sus compañeros para influir en ellos para que lo sean en la parte superior. Finalmente, Alba (2015) señala que el desempeño laboral es el grado en que los empleados se acercan al logro de las metas en la organización.

Componentes del desempeño laboral Según Arias (2011), dice que el desempeño es dependiente de numerosas magnitudes trascendentales, las cuales se describirán posteriormente: Entendimiento: esta magnitud hace referencia al hecho de que la persona debería tener los puntos conceptuales y prácticos para lograr realizar un trabajo. Una sección importante de este entendimiento se fundamenta en las metas, la tarea, los planes y tácticas, las propuestas de la compañía y el territorio. Capacidades: esta magnitud tiene relación con la capacidad de la mente y psicomotriz para hacer y hacer un trabajo. personalidad: esta magnitud hace referencia al desempeño de las interrelaciones interpersonales, pensamientos y emociones que se expresan ante los otros. Expectativas: en este rubro se catalogan los efectos esperados del manejo, con particular alusión a las bonificaciones y penalizaciones.

Presentación de las teorías de la productividad según Porter (2015): La productividad es lo que se produce por unidad de trabajo o capital. La productividad esta en manos de de la calidad y características de los productos (que determinan el precio posible) y de la eficiencia con que se producen. (p. 98). Además, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) encontraron: La productividad, definida como el cociente de los insumos de producción dentro de un tiempo, se puede expresar de la siguiente manera, teniendo en cuenta la siguiente:

*Productividad = Producción (dentro de un periodo, considerando la calidad)*  
/Insumos



La fórmula muestra que la productividad puede mejorarse: Incrementando la producción con los idénticos insumos. Disminuir la entrada mientras la producción permanece igual. Incrementar la producción y reducir los insumos para cambiar el cociente favorable (p. 1). Por otro lado, Sevilla (2016) afirma: “El objetivo de la productividad es calcular la eficiencia de producción para cada factor o recurso desplegado, tomando la eficiencia de obtener el mejor o mayor valor mediante el uso de un mínimo de En otras palabras, al requerir menos recursos para producir la misma cantidad, se obtiene mayor productividad y, por ende, mayor eficiencia. Mientras que la importancia de la productividad según Sevilla (2016) radica en que la productividad para una empresa, una industria o un país es determinante del factor de crecimiento económico.

En base a la influencia mediante la productividad Sarmiento (2020) afirma que la productividad influye demasiado en la organización de la empresa con respecto al trabajo realizado, ya que la gestión de la productividad de los trabajadores se centraliza en el progreso de habilidades humanas y en el compromiso que asume una empresa por mejorar estas condiciones. Por ello hemos considerado en esta encuesta, desde la construcción de nuestra realidad problemática, que el establecimiento de un clima laboral adecuado no solo está subordinado al cumplimiento de los deberes y al respeto de los derechos laborales, sino que este debe ser una consecuencia directa de su productividad.

Asimismo, las dimensiones de productividad de Almeida y Olivares (2013) en su estudio indican que a continuación se nombran tres. Eficiencia Significa que logramos una mejor calidad de servicio mediante el uso responsable de los recursos; Uso de agua, combustible y electricidad en las cantidades y proporciones requeridas sin desperdicio ni desperdicio; también utilizar herramientas, máquinas y conjuntos de manera idónea y cómoda para evadir perjuicios”. Eficiencia: Tiene relación con el tamaño en que se alcanzan los resultados propuestos por la compañía. Adaptabilidad: Tiene relación con la habituación o capacidad del trabajador para el cambio.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

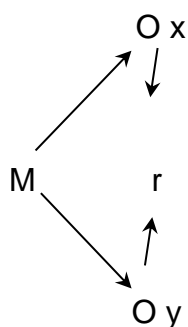
La presente investigación ha sido del tipo aplicada porque como principal objetivo tiende a brindar soluciones a diferentes problemas encontrados por los investigadores, así mismo dar soluciones en diferentes escenarios.

Es de tipo correlacional, ya que tiene como fin dar a conocer la conexión entre el desempeño laboral y la productividad. Empleando coeficientes de correlación estadística. Hernández (2014).

Fue de diseño no experimental, ya que el comportamiento natural de las variables no se ha modificado, así mismo en su medición se obtendrán algunos datos. Hernández, Baptista y Fernández (2014).

La actual investigación es de corte transversal, porque en su determinado momento se tomaron dichas variables.

ESQUEMA:



M: La muestra

O x: La observación de la comunicación interna

O y: La observación de la satisfacción laboral

r: La relación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

El estudio fue correlacional, se determinó 2 variables como primera variable desempeño laboral, esta variable es independiente y es de tipo cualitativa.

- **Definición conceptual:**

Morgan (2015) El desempeño laboral es un instrumento que mide el término que poseen tanto los proveedores como los consumidores internos de una

organización. Este instrumento da datos acerca de su funcionamiento y sus competencias particulares con el objeto de detectar superficies de optimización continua que mejorarán su cooperación en el cumplimiento de las metas de la organización. (p.3)

- **Definición operacional:**

Las dimensiones del desempeño laboral se encuentran divididas en 4 puntos: Conocimiento, Habilidad, Personalidad, y Expectativas, en base a lo mencionado por Arias (2011). Esto se mide mediante un método de encuesta utilizando el cuestionario en escala Likert.

- **Indicadores:**

Conocimiento: manejo de equipos, procedimientos, innovaciones tecnológicas; Habilidad: aporte de ideas, realización del trabajo, perfeccionamiento; Personalidad: trabajo en equipo, liderazgo, iniciativa; Expectativas: recompensa, reconocimiento del trabajo, sanciones

- **Escala de medición:**

La variable de desempeño laboral tuvo una escala de medición ordinal

La segunda variable estudiada es la productividad, esta variable es dependiente y es de tipo cualitativa.

Variable dependiente: Productividad, es una variable de calidad.

- **Definición conceptual:**

Porter (2015): la productividad es lo que se produce por unidad de trabajo o capital. La productividad está en manos de la calidad y características de los productos (que determinan el precio posible) y de la eficiencia con que se producen. (p. 98).

- **Definición operacional:**

Basadas en lo expuesto por Almeida y Olivares (2013), por ende, se tiene lo siguiente dimensiones: eficacia, eficiencia y adaptabilidad para los empleados y su desenvolvimiento dentro de la organización. La encuesta se aplica a los empleados para medir el nivel de desempeño laboral en empleados mediante el cuestionario de escala Likert.

- **Indicadores:**

Eficacia, perteneciente a la dimensión: Combinación óptima de los recursos;  
Eficiencia, perteneciente a la dimensión: Resultado entre tecnología y recursos humanos; Adaptabilidad, perteneciente a la dimensión Capacidad al cambio

**Escala de medición:**

La variable productividad tuvo como escala una medición ordinal.

**3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:**

La actual investigación está conformada por todo el personal del restaurante rústica de la ciudad de Trujillo, la cual está representada por un total de 25 colaboradores.

**Muestreo:**

Se utilizará el muestreo no probabilístico ya que no aplica fórmulas siendo del tipo por conveniencia para la presente investigación

**Unidad de análisis:**

Cada trabajador del restaurante Rústica ubicado en Trujillo.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:**

Para la recolección de los datos de ambas variables se aplicó la técnica de una encuesta y el instrumento nombrado cuestionario.

**Cuestionarios:**

Para la variable independiente desempeño laboral se aplicará un cuestionario que consta de 16 preguntas, que están realizadas de la siguiente forma:

Las preguntas 1 a 4 pertenecen a la dimensión habilidad, las preguntas 5 a 8 pertenecen a la dimensión conocimiento, las preguntas 9 a 12 pertenecen a la dimensión personalidad, y por ultima de la pregunta 13 a la 16 pertenecen a la dimensión expectativas.

Para la variable dependiente productividad se aplicará un cuestionario que consta de 12 preguntas, están distribuidas de la siguiente manera:

Las preguntas del 1 al 4 corresponden a la dimensión eficiencia, las preguntas del 5 al 8 corresponde a la dimensión eficacia, y por último desde la pregunta 9 a la 12 pertenecen a la dimensión adaptabilidad.

#### Validez

Para comprobar el trayecto del tema y nuestra fiabilidad el método de validación que se uso es el juicio de expertos, para tener una conveniente validación. En este caso, la validación correspondiente fue dada por: Aguilar Chávez Pablo Valentino magister en administración de negocios – MBA, Guevara Ramírez José A., doctor en administración, & José Edmundo Paredes Alvarado magister en dirección de empresas.

#### Confiabilidad

Para alcanzar la confiabilidad se aplicó el método alfa de Cronbach, aplicándosela a una muestra conformada por 30 colaboradores de una empresa dedicada al rubro de comida, tuvo como resultado 0,90 lo que significa que nuestra base de datos posee una alta firmeza en medio de las preguntas, así que el instrumento es enormemente confiable estadísticamente, la cual posibilita ejercer a todos los objetivos de la estructura de preguntas o cuestionario.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento de dicha investigación se hizo de la siguiente manera, se seleccionó el problema de investigación, donde se pudo conocer a la población y se identificó el problema de interés luego se ha tomado la muestra de una población de la empresa para realizar el estudio y para la medición del desempeño laboral y la productividad, se seleccionaron dos cuestionarios que midieran cada variable para encuestar a los colaboradores de la empresa, desempeño laboral, se realizó una encuesta de 16 ítems, incluyendo el número y porcentaje de dimensiones seleccionadas en la encuesta actual, y 12 preguntas sobre la variable productividad, medidas por el panel incluyeron niveles de dimensión y porcentajes. Para utilizar el

instrumento de dicha investigación se solicitó una autorización del encargado de la organización.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El desarrollo de estudio de la documentación se la conducirá mediante Microsoft Excel y SPSS, esto nos va permitir enlazar las variables entre sí para ver su proceder, para esto se diseñan: gráficos en forma de pastel, que permitan averiguar las variables con el fin de poder un vaticinio y la posible solución de los problemas planteados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Primero, la empresa debe autorizar la aplicación de esta herramienta. Asimismo, se explicará la finalidad del estudio y se respetará éticamente el tratamiento de los datos. Durante el desarrollo de este estudio se asumió como eje horizontal la confiabilidad de los datos y resultados, así como el respeto a la propiedad intelectual. Es decir, se obtuvo permiso para indicar el final del análisis insertando registros.

Por último, se tomaron en cuenta algunas consideraciones éticas:

Credibilidad; Se observa resultados de la presente investigación que albergan rigurosa interacción con la realidad que se ha estudiado, de esta manera se evitó muchas suposiciones a priori sobre aquellas variables de análisis.

Consistencia, se tuvo presente que a lo largo de la investigación nos muestra ciertos errores de los niveles de inestabilidad, por esto se procura tener cierta relativa seguridad en el funcionamiento de la información.

Relevancia, este estudio respalda la autenticidad de las explicaciones desarrolladas por los estudiantes. La relevancia acepta que la verdad solo se puede explicar a través del trabajo de campo y determina su trascendencia y limitaciones para evitar reflexiones que puedan realizar la unidad de investigación, la investigación o los participantes motivacionales.

#### IV. RESULTADOS

Resultados estadísticos

##### **Objetivo específico 1:**

Determinar la relación que existe entre la habilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021

##### **Tabla 1.**

Correlación – Prueba de Hipótesis de la Dimensión 1 y la Variable 2

		Productividad
Habilidad	Correlación de Pearson	,712**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NOTA: Procesamiento de datos de SPSS 25.

Interpretación: la primera tabla se observa una correlación de Pearson con un valor de 0.712, con este resultado podemos decir que la correlación es muy positiva, con un valor de significancia de 0.000, y un valor menor a 0.05, por lo que podemos decir que la relación es significativa. Y concluir si existe relación entre la primera dimensión de la variable desempeño laboral con la productividad.

### Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre el conocimiento y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

#### Tabla 2.

Correlación - Prueba de Hipótesis de la Dimensión 2 y la Variable 2

		Productividad
Conocimiento	Correlación de Pearson	,444*
	Sig. (bilateral)	,026
	N	25

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

NOTA: Procesamiento de datos de SPSS 25.

Interpretación: La segunda tabla tiene un coeficiente de correlación de 0,444, con este resultado se estima que, tiene una correlación positiva moderada, con un valor significativo de 0.026, el valor es menor a 0.05, por lo que se puede decir que la relación tiene gran significancia, por lo que concluimos que en el caso de una relación entre las dos dimensiones de la variable 1 con variable 2.



### Objetivo Específico 3:

Comprobar la relación que existe entre la personalidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

### Tabla 3.

Correlación- Prueba de Hipótesis de la Dimensión 3 y Variable 2

		Productividad
Personalidad	Correlación de Pearson	,412*
	Sig. (bilateral)	,041
	N	25

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

NOTA: Procesamiento de datos de SPSS 25.

Interpretación: Según la tercera tabla, Nos muestra una correlación de Pearson con un valor de 0.412, por lo que podemos decir que tiene una relación moderadamente positiva, con un valor de significancia de 0.041 y un valor menor a 0.05, por lo que podemos decir que esta relación es muy importante. Y, en conclusión, si existe una relación estadísticamente significativa entre la personalidad y la productividad de los empleados de Rustica 2021.

#### Objetivo Específico 4:

Identificar la relación que existe entre las expectativas y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

#### Tabla 4.

Correlación- Prueba de Hipótesis de la Dimensión 4 y Variable 2

		Productividad
Expectativas	Correlación de Pearson	,458*
	Sig. (bilateral)	,021
	N	25

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

NOTA: Procesamiento de datos de SPSS 25.

Interpretación: Según la cuarta tabla, nos enseña correlación de Pearson es de 0.458, por lo que podemos decir que existe una correlación moderadamente positiva, con un valor de significancia de 0.021 y un valor inferior a 0.05, por lo que podemos decir que existe una correlación positiva. El sistema es significativo. Y, en conclusión, existe una relación significativa entre las expectativas y la productividad de los empleados del Restaurante Rustica.

## Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

### Tabla 5.

Correlación - Prueba de Hipótesis Variables 1 y 2

		Productividad
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,698**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NOTA: Procesamiento de datos de SPSS 25.

Interpretación: En la quinta tabla, según el análisis de Pearson arrojó una correlación de 0,698, dentro del grado este valor se ubica entre el 0,4 a 0,69, por lo cual hay una correlación positiva moderada. El valor que arrojó en cuanto a la significancia es de 0,000, valor menor a 0.05, esto demuestra que existe una relación altamente significativa, por lo que se aprueba la alterna, de la hipótesis general y no se aprueba la hipótesis nula. Y para concluir, sí existe relación entre ambas variables. El desempeño laboral se relaciona con la Productividad de los colaboradores del restaurante Rustica 2021.

### Hipótesis General

H1: La relación es significativa entre el desempeño laboral con la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

H0: La relación no es significativa entre el desempeño laboral con la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se muestra y analiza la discusión, destacando los resultados, acompañado de otros estudios de diferentes autores, y mostrando las diferencias y similitudes en los resultados.

Con respecto a nuestro primer objetivo se identificó la relación entre la habilidad y la productividad del restaurante Rustica, según los hallazgos se obtuvo un nivel de correlación positivo alto con un puntaje de 0,712, con un nivel de significancia de 0,000, valor menor a 0,05, este resultado coincide con Gutiérrez (2022), quien en su estudio titulado empowerment y la productividad laboral en un restaurante de Arequipa se planteó un objetivo específica basado en la relación de la dimensión antes mencionada con la productividad, donde utilizando el método Rho de Spearman dio un puntaje de 0,797, esto quiere decir que existe una buena relación entre la habilidad y la productividad en un restaurante de Arequipa, por lo cual afirmamos que si se mejoran las habilidades que poseen los trabajadores, se logrará una mayor eficiencia y, quizás con las mejoras antes mencionadas, se incrementará la productividad laboral, por otro lado este resultado guarda relación con Ruiz (2020) donde nos encontramos un estudio que se tituló la gestión de calidad y su relación con la productividad de los restaurantes de Tarapoto en el año 2017, en uno de sus objetivos específicos se encontró un puntaje de 0,808, según el análisis de Pearson, de tal manera confirmamos que si existe relación entre la dimensión ya mencionada con la productividad, esto confirmado por la teoría de Arias(2011) en su libro nos indica que la habilidad tiene relación con la capacidad de la mente y psicomotriz para hacer un trabajo. Por lo tanto, decimos la creación y fortalecimiento de nuevas competencias en el trabajador muchas veces se convierte en un catalizador de la productividad del trabajador, ya que se siente comprometido con su trabajo en base a sus nuevos conocimientos, lo que ayuda a potenciar la creatividad y el valor agregado que es beneficioso para la empresa.

Por otro lado nuestro segundo objetivo específico se basó en estudiar la relación entre el conocimiento y la productividad, se encontró un puntaje de 0,444, mediante Pearson comprobando así que si existe relación entre la dimensión conocimiento con la productividad, aceptando así la hipótesis alterna, este resultado es casi semejante a la tesis de Forero, Correa y Pazmiño (2019) quienes presentaron un estudio titulado relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en el restaurante el sabor paisita, basado en analizar los diferentes factores que influyen en la productividad del restaurante el sabor Paisita de Bogotá, donde identificaron que la falta de conocimiento de la gerencia del restaurante sobre los factores que conducen a un mejor desempeño y la motivación de los empleados es la razón principal detrás de mayores ingresos y menor productividad, lo que conduce a sobrecostos, más esfuerzos gerenciales y, por lo tanto, un mejor conocimiento e implementación de buenas técnicas de gestión de recursos humanos conducen a la estabilidad, sentido de pertenencia y motivación de los empleados. Estos resultados se asemejan al estudio de Vargas (2021) titulado relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en el restaurante rural fundo Palmira, Santa María, quien encontró un puntaje de 0,744 en base a la correlación de Pearson, lo cual concluyó que si existe una relación positiva alta entre la dimensión 2 de la variable 1 con la productividad de un restaurante campestre. Esto se confirma mediante la teoría de Tóala et. al. (2017) donde son indicados que el conocimiento determina los comportamientos organizacionales, permitiendo así, implementar nuevos cambios ya previamente planificados, tanto en los colaboradores como en la misma estructura organizacional. Esto nos demuestra que a medida que los colaboradores del restaurante Rustica adquieren conocimientos constantes acerca de los valores organizacionales y se comprometen por el buen desarrollo y funcionamiento de esta, se verá reflejado en el impacto del servicio al cliente, en la calidad del producto a entregar y la satisfacción del cliente.

Continuando con el tercer objetivo específico donde se analizó la relación entre la personalidad y la productividad de los colaboradores de Rustica, nos revelo a partir del coeficiente de correlación de Pearson con una puntuación de 0,412. Es decir, existe una correlación positiva media y el valor del nivel de significancia es 0.021, lo que confirma que la relación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la productividad es muy significativa, este resultado se asemeja con el estudio de Cabada y Mendoza (2021) titulada relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en grupo Huayta Wanka S.A, quienes utilizaron el análisis correlacional de Spearman donde se halló un nivel de 0.831 encontrándose una correlación positiva alta, con un nivel de significancia 0.000 que resulta ser  $< 0.05$ , esto afirma que existe relación en la dimensión antes dicha y la productividad, esto muestra que los colaboradores consideran que es importante la personalidad que demuestra dentro de la organización para poder encontrarse en una condiciones óptimas para laborar, otro estudio con resultados similares encontramos en Suarez y Escandón (2021) en su tesis titulada factores de la felicidad laboral relacionados con las dimensiones de la productividad en los restaurantes de Pereira, quien al igual que nuestro estudio utilizó la correlación de Pearson donde obtuvo una correlación positiva moderada de 0.613, con el nivel de significancia de 0.000, valor  $< 0.05$ , es decir es una correlación altamente significativa, esto señala que sí existe una relación entre la dimensión personalidad y la productividad, esto se comprueba con la teoría de Porter (2015) nos indica que el choque de personalidades y egos ha aumentado la competitividad dentro de los diferentes campos de las empresas de cualquier rubro, sin embargo es una competencia sana para así aumentar el factor de mayor rendimiento laboral con el fin de conseguir algún beneficio extra. Por lo que podemos afirmar que cada persona es idónea y experimenta condiciones de trabajo particularmente diversas, las cuales están íntimamente relacionadas con sus capacidades, motivos, habilidades, fortalezas, apoyo organizacional y ventajas, por lo que la productividad también está relacionada con la personalidad donde el

hombre es un ser psicosocial, es decir, la productividad es evaluado en la felicidad del trabajo y la productividad de su capital humano desempeño personal y motivación para mantener o mejorar la productividad

Y con respecto al cuarto objetivo específico se determinó la relación entre las expectativas y la productividad de los empleados de Rustica gracias a la correlación de Pearson un puntaje de 0,458, con este resultado se consideró que si existe una correlación positiva moderada, este resultado coincide con Ruiz (2020), en su investigación titulada la gestión de calidad y su relación con la productividad de los restaurantes de Tarapoto en el año 2017, en donde, mostro un puntaje de 0,808, utilizando la correlación de Pearson, se demostró la existencia de una relación positiva alta, esto nos demuestra que la creación de expectativas mediante la estimulación de sus conocimientos y competencias fomenta la creatividad y el valor agregado con resultados beneficios para la empresa, esto se comprueba mediante el estudio de Armas (2019) titulado la gestión de competencias y su impacto en la productividad, pollería Salazar en el callao, quien utilizo la correlación de Spearman, el cual arrojó un puntaje de 0,724, obteniendo una correlación positiva alta, lo cual demuestra la relación directa entre la dimensión 4 de la variable 1 y la productividad, esto se comprueba mediante la teoría Tóala et. al. (2017) considera que para fortalecer el vínculo entre jefe y empleado es necesaria la comunicación donde se exprese las expectativas de ambas partes, por ello es necesario que predomine la empatía ya que así se puede ver la realidad del otro desde un punto de vista diferente. Concluyendo así que fomentar las expectativas mediante una competencia sana ya sea para la obtención de reconocimiento y/o algún beneficio, despierta el instinto de probar la destreza del colaborador y su desempeño dentro de su cargo, motivándolo a esforzarse por cumplir los objetivos planteados.

De acuerdo al objetivo general, se encontró a través de la correlación de Pearson que existe un grado de relación positiva moderada del 0.698, entre las variables de desempeño laboral y productividad en los trabajadores del Restaurante Rustica, este resultado concuerda con Zuzunaga (2021) en su estudio titulado la productividad y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida, quien también utilizó la correlación de Pearson, obteniendo como resultado que existe una correlación directa alta equivalente al 0,760 , además de una relación altamente significativa, así mismo esto es reafirmado por Ruiz (2020) en su tesis titulada la gestión de calidad y su relación con la productividad de los restaurantes de Tarapoto en el año 2017, cuando utilizó el análisis de correlación de Pearson, encontró una relación muy positiva con una puntuación de 0,814 y un nivel de significancia de 0,000. así mismo se reafirma según la teoría de Tóala et. al. (2017) los autores concluyeron que el desempeño laboral permite identificar múltiples características de tal manera que mejore las condiciones laborales aportando así el cumplimiento de los objetivos, por otro lado, Porter (2015) indica que la productividad incrementa la competitividad, por lo que esta debe ser ilimitada en cuanto a mejoras en el uso de recursos siendo beneficioso para la empresa. En otras palabras, los puntajes más altos de desempeño laboral se asociaron con puntajes más altos de productividad, por lo que podemos recalcar que la evaluación del desempeño, que es un proceso de mejora continua de la empresa, permite no sólo corregir deficiencias en la secuencia productiva, sino también aspectos fundamentales del desempeño de los empleados, como el afecto y las relaciones con compañeros y clientes; sin embargo, si esto no se hace de manera ordenada y planificada, significa que no se pueden promover y apreciar los talentos de los empleados, o utilizar los recursos de la empresa sin lograr el resultado tan bueno como esperábamos; factores evaluados por las empresas que no gozan de la superioridad que merecen bajo una adecuada gestión con competencias.



## VI. CONCLUSIONES

Entre la habilidad y la productividad del restaurante Rustica Trujillo – 2021, se encontró que existe una relación significativa, ya que el valor arrojado fue de 0,000. Por lo tanto, se concluye que sí existe relación significativa entre la habilidad y la productividad.

Entre el conocimiento y la productividad del Restaurante Rústica en Trujillo 2021, encontramos que existe una relación significativa, ya que arrojó un valor de 0,000. Por lo tanto, se concluye que sí existe interacción significativa entre el conocimiento y la productividad de los colaboradores del Restaurante Rústica en Trujillo 2021.

Entre la personalidad y la productividad de los empleados en la empresa Rustica Trujillo – 2021, encontramos que existe una relación significativa. Por lo tanto, se concluye que sí existe interacción significativa entre la personalidad y la productividad.

Entre las expectativas y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021, encontramos que existe una relación significativa. Por lo tanto, se concluye que, sí existe relación significativa entre las expectativas y la productividad.

Entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021. encontramos que existe una relación significativa. Así que se aprueba la hipótesis alterna, no se aprueba la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que sí existe interacción significativa entre la el desempeño laboral y la productividad.

## VII. RECOMENDACIONES

A la organización se le propone mejorar el área de recursos humanos de manera constante en base a poder explicar las funciones al nuevo colaborador así mismo los objetivos, de esa manera el trabajador tendrá menos errores y se sentirá satisfecho por la enseñanza y el tiempo que les brindan para poder realizar un trabajo más perfecto, además de organizar los días de descanso de los colaboradores de una manera parcial para que no se genere estrés laboral y cansancio.

Se recomienda al gerente de Rustica estar más involucrado en temas que afecten el desempeño laboral de los colaboradores, siendo así que se le sugiere acudir a las reuniones convocadas para poder solucionar inconveniente que suceden, además de desarrollar una comunicación más asertiva y directa para mejorar la comunicación interna y no se ocasionen conflictos dentro de su área de trabajo, para que con ellos los colaboradores se sientan más satisfechos, cómodos y cumplan con los objetivos de la empresa.

Se le sugiere al encargado del área administrativa invertir tiempo para atender a sus colaboradores y conocer del estado del trabajador en el lugar de labores, con ello el colaborador se sentirá con más confianza y podrán expresar sus ideas libremente y así se generará una comunicación buena entre empleado y empleador.

Al gerente se le recomienda implementar incentivos como comisiones, bonos etc. para cada colaborador así se sentirán motivados, y satisfechos obteniendo el beneficio para ambas partes y trayendo como resultado un mayor compromiso con la empresa y un mayor respaldo siempre enfocados en cumplir con las metas de la organización.

A los trabajadores se les sugiere ser más proactivos, trabajar en equipo y mantener el compañerismo y los valores dentro de la empresa, sentirse comprometidos para cumplir los objetivos tanto personales, así como también de la organización.

## REFERENCIAS

- Almeida, & Olivares. (2013). Diseño e implementación de un proceso de mejora continua en la fabricación de prendas de vestir en la empresa Modetex. Lima: USMP.
- Arias, F. (2011). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México
- Armas, S. (2019) Gestión por competencias y su influencia en la productividad de la Pollería Salazar SAC, Callao, 2019 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42913/Armas\\_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42913/Armas_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Avalos, A. & Diaz, T. (2019). Mejora continua de los procesos operativos y su influencia en la productividad de la pollería Los Tres Reyes de la ciudad de Trujillo en el año 2019 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte] <https://hdl.handle.net/11537/24069>
- Cabada, L. & Mendoza, G. (2021). Satisfacción laboral y productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. [ Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77121/Cabada\\_FL-Mendoza\\_PGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77121/Cabada_FL-Mendoza_PGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón, G. (2021). Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del restaurante parrillero el Arriero, Trujillo 2017 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte] <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27790/Calderon%20Quichiz%2c%20Gerson%20Ernesto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Choque, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del restaurante turístico La Estancia Grill EIRL de la ciudad de Puno 2016 [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano Puno] [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8882/Choque\\_Chura\\_Alexa\\_Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8882/Choque_Chura_Alexa_Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuesta A., & Valencia, M. (2014). Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Delgado, G. (2017). Incidencia de la remuneración salarial, en el desempeño laboral de los empleados del restaurante comidas de Víctor, en el Cantón Daule [Tesis de grado, Instituto Superior Tecnológica Bolivariana de Tecnología] <https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/241/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DE%20DELGADO%20NARANJO.pdf>

Espinoza, L. & Laca, A. (2020). Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante trujillano en el año 2019 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24570/TESIS\\_ESPINOZA\\_LACA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24570/TESIS_ESPINOZA_LACA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gaceta Laboral de la ST-CNTPE 2021 (2021). Boletines de empleo. Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879/793>

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2074575-consejo-nacional-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-boletines>

Gutierrez, K. (2022) Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%c3%a9rez\\_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%c3%a9rez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial. (14a ed.) Mexico: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Moreno, C. (2020). Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de restaurantes pollerías “Granja Chicken” en Trujillo, 2019 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24139/Moreno\\_Tesis%20UPN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24139/Moreno_Tesis%20UPN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Morgan, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. Fidélitas, 86.

Orozco, E. (2016). Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción de la Empresa Confecciones Deportivas Todo Sport Chiclayo – 2015 [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2312/Orozco%20Carodo%20Eduard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, J. (2019). Definición. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>

Porter, M. (2015). Ser competitivo. (9ª ed.). México D.F.: Grupo editorial patria.

Richar Parra, Mayda Arce, & Maria Guerrero. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. Revista de Innova Research, 143.

Rifo, S. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas [Tesis de grado, Universidad de Concepción]

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>

Ruiz, P. (2020) Gestión por competencias y su relación con la productividad del sector de restaurantes en la ciudad de Tarapoto, año 2017 [Tesis de grado, Universidad Nacional De San Martín – Tarapoto]

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3992/MAEST.GEST.EMP.%20-%20Percy%20Edilter%20Ruiz%20Paredes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, E. (2020). Gestión de calidad y desempeño laboral de los colaboradores como factor relevante en la propuesta de mejora de las micro y pequeñas empresas, sector servicios del rubro restaurantes, cercado de Trujillo, 2019 [Tesis de grado, Universidad Uladech]

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25203/ATENCION\\_AL\\_CLIENTE\\_GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_CRUZ\\_TROENQUE\\_CARLOS\\_EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25203/ATENCION_AL_CLIENTE_GESTION_DE_CALIDAD_CRUZ_TROENQUE_CARLOS_EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sarmiento, J. (2020). ¿Cómo nos ordenamos ahora? Relación entre flexibilidad organizacional, productividad laboral y la implementación de políticas internas en una empresa. (Artículo Científico) Publicaciones Rubio Leguía Normand. Perú. Recuperado de: <https://vlex.com.pe/vid/ordenamos-ahora-relacion-flexibilidad847663029>

Sevilla, A. (2016). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

Suarez, G. & Escandón, M. (2021) Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021. [ Artículo final de grado, Universidad Católica de Pereira]

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/9485/1/DDMPSI396.pdf>

Tama, A. (2020). Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA. En la ciudad de Guayaquil [Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]

<http://repositorio.ucsq.edu.ec/bitstream/3317/15368/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-296.pdf>

Toala, S. Álvarez, D. Osejos, A. Quiñones, M. Soledispa, S. Pionce, A. Caicedo, C. (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. (1ª. ed.). Ecuador: Área de innovación y desarrollo, S.L.

Foredo, P., Correa, J. & Pazmiño, V. (2019). Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el sabor Paisita de la ciudad de armenia (Quindío, Colombia) entre enero y marzo del año 2019 [Tesis de grado, Corporación Universitaria de Asturias]

[http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG\\_03\\_Monograf%C3%ADa\\_G3\\_Enero2019.pdf](http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf)

Vargas, P. (2021). Clima laboral y productividad de los colaboradores en el restaurante campestre fundo palmira, santa maría, 2019. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5805/VARGAS%20GARC%C3%8dA%20PATRIK%20MANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vizueta, G. (2021). La rotación del personal y su incidencia en la productividad de las empresas de comida rápida en la ciudad de Guayaquil [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20088/1/UPS-GT003166.pdf>

Aguilar, M. & Patricia, A. (2016). Clima laboral y su impacto en el desempeño del colaborador de Restaurantes Skillets. Guatemala [Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala]

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/6878>

Zuzunaga, H. (2021). Productividad y desempeño laboral de colaboradores en empresas de comida rápida durante el 2019 en lima [Tesis de grado, Universitaria San Ignacio de Loyola]

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/305fa4a9-579a-4137-b0d1-8859f0d3ad01/content>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 6.**

*Matriz de Operacionalización de Variables*

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño Laboral	Morgan (2015) El desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos de una organización. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de objetivos de la empresa (p.3)	Sera medido a través de las puntuaciones obtenidas en un cuestionario sobre Desempeño Laboral, ampliado a 4 dimensiones.  Se empleará un instrumento de validación propia en base a 30 ítems la cual responderá a mis objetivos.	Habilidad	-Aporte de Ideas -Realización del Trabajo -Perfeccionamiento	Ordinal
			Conocimiento	-Manejo de equipos -Procedimientos	
			Personalidad	-Trabajo en Equipo -Liderazgo -Iniciativa	
			Expectativas	-Recompensa -Reconocimiento del Trabajo -Sanciones	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Productividad	Porter (2015): La productividad es el valor de lo producido por unidad de mano de obra o de capital. La productividad depende de la calidad y de los rasgos de los productos (las cuales establecen los precios que pueden alcanzar) como de la eficiencia con la que son producidos (p.98)	Sera medido a través de las puntuaciones obtenidas en un cuestionario sobre Productividad, ampliado a 3 dimensiones. Se empleará un instrumento de validación propia en base a 12 ítems la cual responderá a mis objetivos.	<b>Eficiencia</b>	- Resultado entre tecnología y recursos humanos	Ordinal
			<b>Eficacia</b>	- Combinación optima de los recursos	
			<b>Adaptabilidad</b>	- Capacidad al cambio	

*Elaboración Propia*



Anexo 2: Matriz de Consistencia

**Tabla 7.**

*Matriz de Consistencia*

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES $y = f(x)$	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
“Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad en los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo - 2021”	¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo-2021?	Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021	El desempeño laboral se relaciona significativamente con la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.	$(Y)=$ Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Combinación optima de los recursos</li> <li>- Resultado entre tecnología y recursos humanos</li> <li>- Capacidad al cambio</li> </ul>	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental De corte: Transversal Población: 25 colaboradores de la empresa Rustica Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario

<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (x):</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la habilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo - 2021?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre el conocimiento y la productividad de los colaboradores la empresa Rustica Trujillo – 2021?</li> <li>• ¿De qué manera se relaciona la personalidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre las expectativas y la productividad de los colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre la habilidad y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre el conocimiento y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.</li> <li>• Comprobar la relación que existe entre la personalidad y la productividad en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la habilidad y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.</li> <li>• Existe relación significativa entre el conocimiento y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.</li> <li>• Existe relación significativa entre la personalidad y la productividad en los</li> </ul>	<p>(X)= Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de equipos</li> <li>- Procedimientos</li> <li>- Innovaciones tecnológicas</li> <li>- Aporte de ideas</li> <li>- Realización del trabajo</li> <li>- Perfeccionamiento</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Reconocimiento del trabajo</li> <li>- Sanciones</li> </ul>	

<p>en la empresa Rustica Trujillo – 2021?</p>	<p>los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021. Identificar la relación que existe entre las expectativas y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.</p>	<p>colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021 Existe relación significativa entre las expectativas y la productividad en los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021.</p>			
---	--	--	--	--	--

Elaboración propia

## ANEXO 3: Cuestionario Desempeño Laboral

Instrucciones:

A continuación, encontrará una lista de ítems, señale tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Marque con claridad la opción elegida con una cruz. Recuerde, no debe marcar dos opciones. Si tiene dificultades para responder una pregunta, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

N°	ITEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Habilidad</b>						
1	Desempeña sus actividades en tiempo y forma adecuada					
2	Aporta con soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias.					
3	Su jefe realiza reuniones con los trabajadores para recoger nuevas ideas y luego aplicarlas.					
4	Se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades.					
<b>Dimensión 2: Conocimiento</b>						
5	Brinda un trato cordial al cliente.					
6	¿Ante algún error por parte de sus compañeros, usted ayuda a solucionarlos?					
7	Cumple con los procedimientos establecidos por su área.					
8	¿Brinda apoyo a sus nuevos compañeros para un mejor desempeño?					
<b>Dimensión 3: Personalidad</b>						
9	Evita los conflictos dentro de su área de trabajo.					
10	Muestra aptitud para integrarse a su equipo de trabajo.					
11	Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos.					
12	En el momento de realizar un trabajo siempre influye en sus compañeros.					
<b>Dimensión 4: Expectativas</b>						
13	Considera que las recompensas e incentivos mejoran su desempeño en el trabajo.					
14	Su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por los buenos trabajos que realiza					
15	Se siente útil y valorado por las labores que realiza en su puesto de trabajo.					
16	Cuando recibe alguna sanción pide hablar con el jefe de área, esperando que le explique los motivos de dicha sanción					

## ANEXO 4: Cuestionario Productividad

N°	ITEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>						
1	¿Cuenta con la implementación necesaria para realización de sus funciones?					
2	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?					
3	¿La distribución de los materiales es equitativa?					
4	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?					
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>						
5	¿En la empresa, el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
6	¿En la empresa, el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos?					
7	¿En la empresa, el personal logra cumplir las metas y objetivos?					
8	¿El gerente facilita la utilización de material asignado?					
<b>Dimensión 3: Adaptabilidad</b>						
9	¿La empresa comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?					
10	¿La empresa se solidariza frente a los problemas individuales del personal?					
11	¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?					
12	¿En la empresa, el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?					

ANEXO 5: Validez de los instrumentos Desempeño Laboral y Productividad



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO con DNI N° 44852440  
Magister EN

ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA, de profesión Ing.  
Estadísticodesempeñándome actualmente como  
Docente en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de  
Validación los instrumentos:

Encuesta: Desempeño Laboral y Productividad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las  
siguientes apreciaciones.

Encuesta: Desempeño Laboral y Productividad.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia		X			
8. Coherencia		X			
9. Metodología		x			

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 09 días del mes de noviembre del 2021.

Mgtr: ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA

DNI :44852440

Especialidad: ESTADÍSTICA

E-mail : [paguilarch25@gmail.com](mailto:paguilarch25@gmail.com)

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES**
**“Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo – 2021”**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>Aspectos de Validación</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>Claridad</b>	Está formulado con un lenguaje apropiado												x									
<b>Objetividad</b>	Está expresado en conductas observables												x									
<b>Actualidad</b>	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												x									
<b>Organización</b>	Existe una organización lógica entre sus ítems												x									
<b>Suficiencia</b>	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad													x								





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Guevara Ramírez José A. con DNI N° 80396738 Doctor en Administración, de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Docente en Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Encuesta: Desempeño Laboral y Productividad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta: Desempeño Laboral y Productividad.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

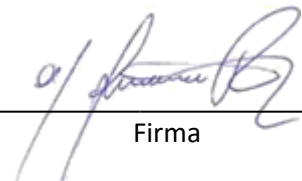
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 10 días del mes de noviembre del 2021.

Dr. : Guevara Ramírez José A

DNI : 80396738

Especialidad: Administración

E-mail : jguevara@ucv.edu.pe



Firma

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES**
**“Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo – 2021”**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>Aspectos de Validación</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>Claridad</b>	Está formulado con un lenguaje apropiado												X									
<b>Objetividad</b>	Está expresado en conductas observables												X									
<b>Actualidad</b>	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												X									
<b>Organización</b>	Existe una organización lógica entre sus ítems												X									
<b>Suficiencia</b>	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad												X									



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JOSE EDMUNDO PAREDES ALVARADO con DNI N° 18084228 Magister en DIRECCION DE EMPRESAS, de profesión ADMINISTRADOR desempeñándome actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO en LA UCV –CAMPUS TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Encuesta: Desempeño Laboral y Productividad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta: Desempeño Laboral y Productividad.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 12 días del mes de NOVIEMBRE del 2021.

Mgr. : JOSE EDMUNDO PAREDES ALVARADO  
 DNI : 18084228  
 Especialidad : DIRECCION DE EMPRESAS  
 E-mail : jeparedesa@ucvvirtual.edu.pe

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES**  
**“Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo – 2021”**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>Aspectos de Validación</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>Claridad</b>	Está formulado con un lenguaje apropiado												60									
<b>Objetividad</b>	Está expresado en conductas observables												60									
<b>Actualidad</b>	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												60									
<b>Organización</b>	Existe una organización lógica entre sus ítems												60									
<b>Suficiencia</b>	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad												60									



ANEXO 6: Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral y Productividad

**Tabla 8.**

Confiabilidad de Alfa de Cronbach

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

K:	El número de ítems	
SSi <sup>2</sup> :	Sumatoria de Varianzas de los Ítems	
S <sub>T</sub> <sup>2</sup> :	Varianza de la suma de los Ítems	
a:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	

$$42 \quad [ \quad 1 \quad - \quad 0,12 \quad ]$$

$$41$$

$$1,02 \quad [ \quad 0,88 \quad ]$$

$$a = 0,90$$

*Fuente: Elaboración Propia Excel*

ANEXO: 7: Coeficiente de Alfa de Cronbach

**Tabla 9.**

Coeficientes de Alfa de Cronbach

Valor	Significado
> 0.9 A 0.95	es excelente
> 0.8	es bueno
> 0.7	es aceptable
> 0.6	es cuestionable
> 0.5	es pobre
< 0.5	es inaceptable

Fuente: Criterio general, George y Mallery (2003)

Anexo 8: escala de valores de coeficientes de correlación

**Tabla 10.**

*Coefficientes de Correlación*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 A -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 A -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 A -0,69	Correlación negativa moderada
-0,02 A -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 A -0,019	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 A 0,019	Correlación positiva muy baja
0,02 A 0,39	Correlación positiva baja
0,4 A 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 A 0,89	Correlación positiva alta
0,9 A 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta





ANEXO 10: Carta de Aceptación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

10, de noviembre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Trujillo

A través del presente, Medina Alcalde Judith Margot, identificado (a) con DNI N°47554687 representante de la empresa/institución Rustica Larco con el cargo de Administradora, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Chong Andrade Sergio Alexander

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo – 2021"

Si  No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si  No

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

Atentamente,

Firma y Sello

Nombre y Apellidos JUDITH MARGOT MEDINA ALCALDE

Cargo ADMINISTRADORA

## ANEXO 11: Revisión de Turniting

### Documento Turniting Final Sergio (4).docx

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Autonoma del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucp.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Señor de Sipan</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

